

REVISTA ELETRÔNICA



Tribunal Regional do Trabalho
9ª Região | Paraná



LICENÇA-PATERNIDADE

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
V.15 - n.155-Julho/26

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargador
ARION MAZURKEVIC

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
BENEDITO XAVIER DA SILVA

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR

EDITOR CHEFE

Desembargador
LUIZ EDUARDO GUNTHER

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XIV – 2026 – n.155

EDITORIAL

A edição desse mês trata da licença-paternidade.

Rodolfo Garcia Teixeira analisa a licença-paternidade sob dois prismas distintos: a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20 e a edição da Lei nº 15.371/2026.

Andréa de Sousa Gama, Renata Gomes da Costa e Mellyne de Souza Araújo Rocha investigam as percepções de homens e mulheres sobre a licença paternidade, a partir de uma perspectiva interseccional.

Anna Clara Junqueira de Souza e Jair Aparecido Cardoso abordam as dimensões da licença-paternidade e as necessidades de paridade entre ela e a licença-maternidade, sob a perspectiva de conceitos como trabalho de cuidado, divisão sexual do trabalho, direitos LGBTQ+, estruturas familiares contemporâneas da sociedade brasileira, deveres de proteção à criança e à família, e direitos trabalhistas como expressão transformadora e de manutenção das estruturas sociais.

Ana Luiza Barbosa, Marcos Hecksher, Felipe Duplat Luz, Thiago Almeida e Taís Azevedo de Lima reúnem algumas informações disponíveis e dimensionar estimativas aproximadas relevantes sobre a licença-paternidade no Brasil.

Stanley Souza Marques propõe uma leitura do julgamento da ADO nº 20 à luz da teoria da identidade do sujeito constitucional, de Michel Rosenfeld (2003; 2010; 2012). A análise concentra-se nas estratégias argumentativas empregadas pelos Ministros, bem como no impacto da decisão na configuração dos direitos fundamentais e no processo de reconstrução da identidade constitucional.

Nádia Ludimila Menezes Santos de Andrade e Sandra Suely Moreira Martins Lurine Guimarães analisam a disparidade entre a licença-maternidade e a licença-paternidade no Brasil e a sua influência na sobrecarga do trabalho feminino.

Almir Pazzianotto Pinto examina os impactos da exigência da transcendência no recurso de revista sobre o acesso ao Tribunal Superior do Trabalho, avaliando se esse requisito compromete a função uniformizadora da Corte e o direito de acesso à Justiça.

Elthon José Gusmão da Costa investiga o regime de suspensão processual decorrente da afetação de temas ao rito dos recursos de revista repetitivos.

Diego Roberto Finger discorre sobre a necessidade de incorporação da perspectiva de gênero na quantificação dos danos morais, materiais e estéticos nas ações de responsabilidade decorrentes de acidentes que vitimam mulheres.

Elthon José Gusmão da Costa analisa os efeitos jurídicos da ressalva de entendimento introduzida pela Resolução CNJ nº 591/2024, distinguindo-a do voto vencido e esclarecendo os diferentes regimes jurídicos aplicáveis a cada instituto.

Encerrando esta edição, apresenta-se a Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, que disciplina a licença-paternidade, acompanhada de notícias e informações relacionadas ao tema.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

8	Constitucionalização simbólica e cuidado: uma análise crítica da lei nº 15.371/2026 - Rodolfo Garcia Teixeira
21	Licença Paternidade no Brasil - Reflexões a partir da divisão sexual e racial do trabalho - Andréa de Sousa Gama, Renata Gomes da Costa e Mellyne de Souza Araújo Rocha
40	Necessidades de paridade entre a licença-maternidade e a licença-paternidade sob o ponto de vista interdisciplinar do direito do trabalho - Anna Clara Junqueira de Souza e Jair Aparecido Cardoso
54	Dados sobre a falta de dados da licença-paternidade no Brasil - Ana Luiza Barbosa, Marcos Hecksher, Felipe Duplat Luz, Thiago Almeida e Taís Azevedo de Lima
77	Licença-paternidade, Supremo Tribunal Federal e a reinvenção da tradição pela interpretação constitucional - Stanley Souza Marques
101	A desigualdade de gênero nas licenças-parentais no Brasil e a sobrecarga do trabalho reprodutivo - Nádia Ludimila Menezes Santos de Andrade e Sandra Suely Moreira Martins Lurine Guimarães

Artigos especiais

123	O Tribunal da Justiça Social -Almir Pazzianotto Pinto
125	Tema afetado, julgamento vedado: o sobrestamento automático nos Tribunais Regionais do Trabalho no rito dos Recursos de Revista Repetitivos - Elthon José Gusmão da Costa

- | | |
|-----|--|
| 140 | A perspectiva de gênero nas ações indenizatórias por danos morais, materiais e estéticos sofridos por mulheres: fundamentos para uma quantificação equitativa - Diego Roberto Finger |
| 166 | Ressalva de entendimento não é voto vencido, mas também não é inócua - Elthon José Gusmão da Costa |

Códigos e Leis

- | | |
|-----|--|
| 173 | Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026 - Dispõe sobre a licença-paternidade |
|-----|--|

Notícias

- | | |
|-----|--|
| 185 | Licença-paternidade 2026: quantos dias? Entrevista |
| 186 | Sancionado o aumento gradual da licença-paternidade |

CONSTITUCIONALIZAÇÃO SIMBÓLICA E CUIDADO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA LEI Nº 15.371/2026

Rodolfo Garcia Teixeira

RESUMO

O presente artigo busca analisar a licença-paternidade sob dois prismas distintos: a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20 e a edição da Lei nº 15.371/2026. Por meio de pesquisa bibliográfica e normativa, avalia-se se a alteração no instituto satisfaz o mandamento constitucional previsto no artigo 7º, XIX, da Constituição Federal (CF) e as novas demandas sociais oriundas da economia do cuidado. Conclui-se que, embora de grande importância, a lei reproduz a assimetria social e mantém a divisão sexual do trabalho.

Palavras-chave: Licença-paternidade; gênero; Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20; economia do cuidado.

1 INTRODUÇÃO

O direito social referente à licença-paternidade permaneceu 38 anos ostentando natureza de norma de eficácia limitada, aguardando a movimentação do Congresso Nacional com a produção de uma lei ordinária que a regulamentasse. No entanto, somente com o julgamento da ADO nº 20 é que o STF declarou formalmente a mora constitucional.

Rodolfo Garcia Teixeira

Chefe da Assessoria Jurídica do 17º Ofício Geral da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (2017-presente). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo (2025), Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio (2017) e graduado em Direito pela Faculdade Damásio (2015). Membro do Grupo de Pesquisas em Direitos Metaindividuais do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e Mestrando em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - FDUSP.

Em atenção à declaração produzida pelo Supremo, o Congresso Nacional promulgou a Lei 15.371/2026, legislando sobre a licença-paternidade e o salário-paternidade. Contudo, a produção da referida lei aprofunda a necessidade do debate quanto à economia do cuidado e dos papéis de gênero impostos socialmente. Tal produção legal acaba por reproduzir, nos termos da teoria de Marcelo Neves, a constitucionalização simbólica, em que o direito perde seu caráter reflexivo e não satisfaz os mandamentos que deveria observar.

Portanto, o presente trabalho busca uma análise crítica da ADO nº 20, em que o STF adotou a teoria concretista mitigada, ao passo que decompõe a matéria com seus desdobramentos sob uma perspectiva que não se descola da economia do cuidado e dos papéis de gênero impostos.

2 PANORAMA DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº20

Visando concretizar as garantias institucionais da família, da igualdade entre homens e mulheres e da proteção integral da infância (artigos 5º, I, 6º, 223 e 226, todos da Constituição Federal - CF), o STF declarou a omissão legislativa quanto à regulamentação da licença-paternidade, direito social previsto no artigo 7º, XIX, da CF.

Em atenção à importância da matéria, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) manifestou preocupação com a responsabilidade de gênero como núcleo relevante em políticas públicas, nos seguintes termos:

Responsabilidade de gênero é um núcleo particularmente relevante em assegurar que as políticas de licença permitam a mulheres e homens participarem dos cuidados com os filhos e demais membros da família e que, geralmente, o trabalho não remunerado é distribuído de forma desigual. Os princípios da universalidade e a centralidade do papel do Estado devem ser aplicados para que os esquemas de licença detenham responsabilidade de gênero, tornando-os equitativos e sustentáveis. (Tradução livre)

Amparado nessa fundamentação e em atenção ao desenvolvimento da matéria, o Supremo produziu a seguinte tese:

Há omissão inconstitucional quanto à edição de lei regulamentadora da licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição da República de 1988, fixando-se o prazo de 18 (dezoito) meses para que seja sanada a

omissão pelo Poder Legislativo, o que, se não ocorrer, autoriza ao Supremo Tribunal Federal a deliberar sobre as condições concretas necessárias ao gozo do direito fundamental à licença-paternidade (Brasil, 2023).

Pautada na eficácia constitucional e norteadas pela Agenda 2030, a Suprema Corte buscou satisfazer os compromissos assumidos relacionados à igualdade de gênero, ao trabalho, ao desenvolvimento econômico, à paz e às instituições eficazes, conforme ODS 5, 8 e 16.

Ademais, a Corte ainda se preocupou em adotar a teoria concretista mitigada, possibilitando que o Congresso Nacional exercesse seu poder derivado no saneamento da questão, em atenção à separação dos poderes. Somente na manutenção da inconstitucionalidade após 18 meses é que o Supremo exerceria função atípica, deliberando acerca das condições ao gozo do direito fundamental à licença-paternidade.

Observando o prazo determinado pela ADO nº 20, o Congresso Nacional elaborou a Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, dispondo sobre a licença-paternidade, a instituição do salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e alteração da Consolidação das Leis do Trabalho.

Entretanto, o elastecimento referente à licença-paternidade foi aquém do necessário às novas demandas sociais e à realidade brasileira, perpetrando a marcação de padrões de gênero impostos socialmente.

Vislumbra-se o escopo reduzido da efetividade dos mandamentos dos direitos sociais, incorrendo em verdadeira constitucionalização simbólica. Conforme ensina Neves (2018, p. 90), esta se dá quando: “[...] o texto constitucional não é suficientemente concretizado normativo-juridicamente de forma generalizada.”

Caberia ao Congresso Nacional, após declarada a mora constitucional, se atentar à realidade experienciada pela população brasileira, levando em conta os diversos recortes sociais no intuito de assegurar maior efetividade às disposições constitucionalmente previstas, efetivando verdadeira força normativa ao direito e consistente mudança social à nova legislação.



Descrição: Foto de uma mulher sentada no chão de um ambiente interno, próxima a uma janela ampla por onde entra luz natural, lendo ou escrevendo em um caderno aberto. Sobre as pernas dessa pessoa senta-se uma criança pequena, também voltada para o caderno. Ao redor, há diversos objetos espalhados pelo chão, como brinquedos, livros e papéis. [Fim da descrição].

3 AVANÇOS RELEVANTES TRAZIDOS PELA LEI N. 15.371

Importante mencionar que desde 1988 o artigo 7º, XIX, da CF se tratava de norma dotada de eficácia limitada, haja vista que o inciso aduzia “nos termos da lei” e exigia a elaboração de lei ordinária para sua devida aplicação (Brasil, 1988). Até que viesse norma referente à disciplina do mencionado comando, aplicava-se o artigo 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, estabelecendo prazo para a licença-paternidade de cinco dias.

Após 38 anos de omissão e declaração de mora constitucional pelo STF é que foi promulgada a Lei n. 15.371 sobre a licença-paternidade, visando garantir o mandamento constitucional previsto no artigo 7º, XIX, da Constituição Federal e dotando-o de eficácia prevista em lei ordinária.

Nesse cenário, estabeleceu-se que a licença-paternidade será concedida ao empregado, em razão do nascimento do filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos do seu artigo 2º.

Também foi responsável por alterar o prazo antigamente de 5 (cinco) dias, aumentando-o de forma escalonada para 10 (dez) dias a partir de 1º de janeiro de 2027; 15 (quinze) dias, a partir de 1º de janeiro de 2028; e 20 (vinte) dias, a partir de 1º de janeiro de 2029, conforme artigo 11º.

O elastecimento acima previsto manteve harmonia com a alteração trazida pela Lei 15.156, de julho de 2025, que ampliou o prazo para 20 (vinte) dias na hipótese da licença-paternidade em razão de nascimento ou de adoção de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika (Brasil, 2025).

Merece especial destaque a alteração trazida pelo artigo 392, §8º, aduzindo que, em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que comprovado o nexo com o parto, a licença-paternidade será prorrogada pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo da licença a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último (Brasil 2026).

Verifica-se que a inovação legislativa ocorre em consonância com a decisão prolatada pelo STF na ADO 6327, que estabeleceu a data da alta da mãe ou do recém-nascido como marco inicial da licença-maternidade, entregando interpretação conforme a Constituição ao artigo 392, §1º, da CLT naqueles casos que demandam maiores cuidados, com internações que ultrapassem o período de duas semanas (Brasil, 2022).

4 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E ECONOMIA DO CUIDADO: APONTAMENTOS PARA ANÁLISE CRÍTICA DA LEI N. 15.371

O conceito de divisão sexual do trabalho é definido por Hirata e Kergoat (2007, p. 599) como a: “forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos.”.

A definição acima explorada pelas autoras se desdobra em dois elementos que devem ser evidenciados: o primeiro é que a divisão sexual do trabalho se configura como uma relação social de desigualdade sistemática; o segundo, por sua vez, é que a sociedade instrumentaliza a disparidade como forma de hierarquização de atividades, com reflexo direto na criação de um sistema que privilegia um gênero em detrimento do outro.

O conceito de cuidado extrapola a ideia que leva em conta somente o ato de cuidar de alguém. Este é definido por Mage (2013, *apud* Hirata, 2022, p. 47) como: “uma atividade não remunerada, graciosa, ou até mesmo adstrita aos laços familiares que impõem conceitos ligados à moral. De empregados domésticos, cuidadores de idosos, até familiares, mulheres ou parentes, o cuidado adquire uma perspectiva multifacetada.”

Nessa quadra teórica, a economia do cuidado se configura como “todas as formas de trabalho e de cuidado. Engloba tanto cuidadores não remunerados e

remunerados.” (OIT, 2018, p. 10).

Por fim, entrelaçando as ideias quanto aos perigos da divisão sexual do trabalho e a naturalização do cuidado como algo ligado à vocação feminina, Bugalho (2026, p. 41) conclui que:

Ademais, a divisão sexual do trabalho constitui uma das formas mais antiquadas de divisão social, fundamentada nos princípios da separação e hierarquização que distinguem “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”, agregando valor social maior ao primeiro em detrimento do segundo. A segmentação estabelece relação de poder que se legitima por meio da ideologia naturalista, que relaciona gênero com sexo biológico e reduz práticas sociais a papéis sociais supostamente naturais. A naturalização do trabalho de cuidado como vocação feminina serve aos interesses de um sistema que necessita dessa reprodução social sem reconhecer seu valor econômico, mantendo-a invisível e desvalorizada. Encontra-se imbricada à colonialidade, sustentada pela reprodução dos moldes de relações sociais que permitem a hierarquização não apenas racial, mas também de gênero, justificando desigualdades salariais e discriminações no trabalho.

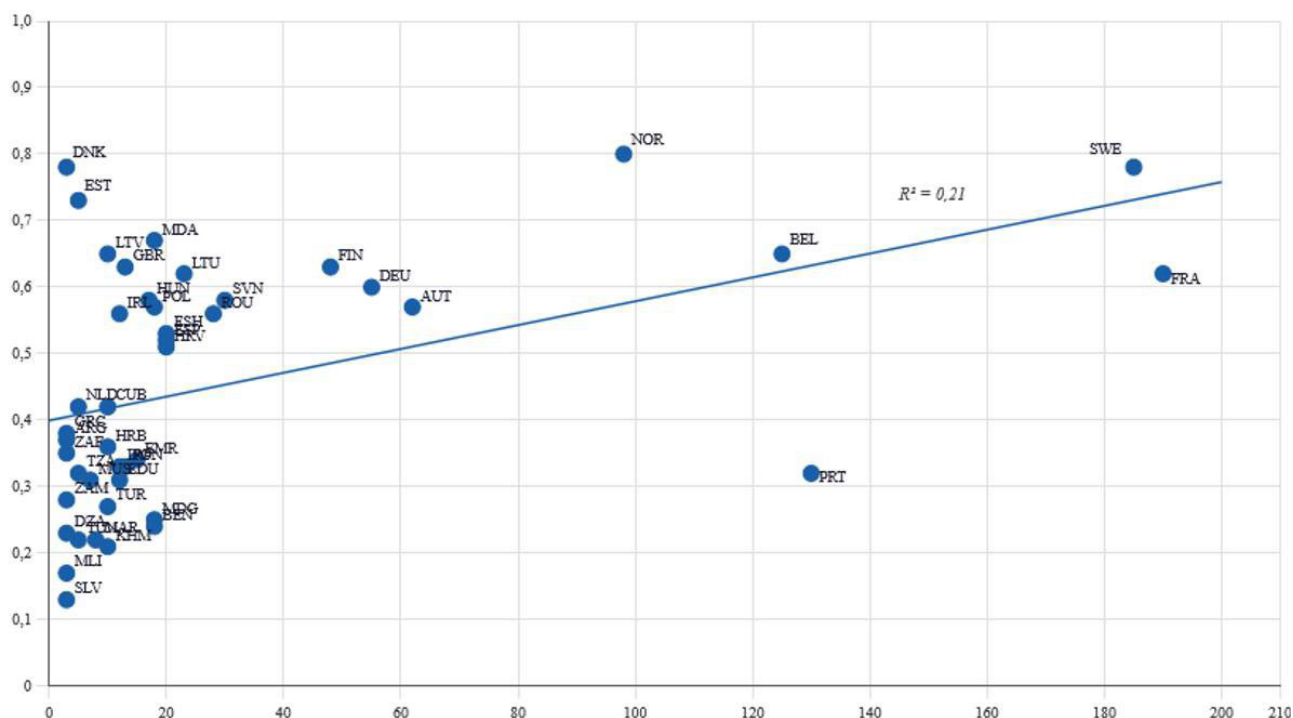
Mais especificamente quanto à realidade brasileira, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) conclui que a divisão sexual de tarefas permanece díspar entre trabalhadores, em que, em média, as mulheres dedicam 9,6 horas a mais do que homens para afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas (Nery; Britto, 2023).

A diferenciação demonstrada pela PNAD tem se mostrado estrutural. A maior absorção de mulheres a partir de 1960 não veio acompanhada de uma melhor distribuição nas responsabilidades domésticas, levando a um acúmulo de funções que se sobrepõe à esfera pública e privada.

Percebe-se a importância do apontamento realizado pela OIT referente à distribuição da responsabilidade de gênero. A melhor repartição é elemento fundamental nos direitos sociais, em que a universalidade deve ser não só vista como o maior alcance da licença, mas sim de que esta possa ser compartilhada entre ambos os gêneros, mantendo um ambiente equitativo e sustentável.

A figura abaixo adaptada (OIT, 2018, p. 70) demonstra a correlação entre o aumento da licença-paternidade e a melhor distribuição do cuidado de forma não remunerada, demonstrando de forma empírica os resultados positivos ligados à maior garantia de licença aos pais.

Figura 1: Duração das políticas de licença remunerada para pais e razão homens-mulheres do tempo gasto em trabalho e de cuidado não remunerado



Duração da licença-paternidade remunerada ou licença parental reservada para os pais (em dias)

Nota: Os dados sobre uso do tempo correspondem ao tempo médio gasto pelos homens na prestação de serviços de cuidado não remunerado aos membros do domicílio, dividido pelo tempo médio gasto nas mesmas atividades pelas mulheres em cada país. **Fonte:** Cálculos da OIT com base em dados jurídicos da OIT e Charmes (no prelo).

O STF manifestou expressamente o entendimento acima quando da declaração da mora inconstitucional, explicitando a importância de uma melhor divisão sexual do trabalho, nos seguintes termos:

É necessário alterar os padrões comportamentais de homens e mulheres em relação à distribuição sexual do trabalho, especialmente quanto ao trabalho doméstico. Destaca-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) confirmou que os avanços sociais e econômicos são mais igualitários e sustentáveis quando há o compartilhamento da licença-maternidade e da licença-paternidade (Brasil, 2023).

Evidente que os avanços sociais e econômicos se tornam mais igualitários quando há o compartilhamento entre a licença-maternidade e a licença-paternidade. Em sentido contrário, a legislação apresentada e aprovada pelo Congresso Nacional perpetua a ideia de papéis de gênero, em que a mulher deteria maior afinidade no cuidado da criança ao estabelecer prazos tão discrepantes entre a licença-maternidade e a licença-paternidade.

A assimetria é evidente: enquanto a mulher detém 120 dias de licença-maternidade, podendo se estender para 180 nos casos de participação no programa Empresa Cidadã, a licença-paternidade se restringe a 20 dias, acrescendo, no máximo, 1/3 no caso de nascimento ou adoção de criança com deficiência.

Tal diferenciação sinaliza ao mercado de trabalho elementos que podem ser usados no sopesamento entre a contratação ou não da mulher em relação ao homem, ao mesmo tempo que proporciona pouca efetividade ao direito fundamental da licença-paternidade.

Não significa dizer que a nova legislação não apresenta avanços sociais. A determinação do STF abriu espaço como verdadeiro catalisador para atualizar a ideia dos papéis de gênero, tendo como força motriz a cooperação entre os agentes políticos a fim de impulsionar a efetividade dos direitos fundamentais.

5 CUIDADO, IGUALDADE E EXCLUSÃO

Com força em seu poder derivado, poderia o Congresso Nacional ter inovado o ordenamento brasileiro a fim de superar um arcabouço teórico ultrapassado e satisfazer melhor as necessidades familiares, oferecendo um projeto social mais inclusivo. A OIT é enfática em afirmar que, excetuado o tempo necessário à recuperação do parto e ao aleitamento exclusivo, muito do trabalho de cuidado não está diretamente relacionado ao papel biológico da mulher e pode ser dividido entre os pais:

Estudos mostram que a saúde física e o desenvolvimento psicológico da criança não estão diretamente ligados ao sexo do cuidador, mas dependem da qualidade do cuidado e da interação entre o cuidador e a criança. Reconhecimento dos direitos do homem e da responsabilidade em tomar parte no cuidado não pago pode ajudar a ultrapassar as atitudes sociais, resultando em mais igualdade de gênero. (OIT, 2018, p. 128. Tradução nossa)

No mesmo sentido, a mencionada agência das Nações Unidas (OIT, 2018, p. 120) posicionou que: “a licença-paternidade remunerada e a reserva parental permitem

aos pais políticas de cuidado transformativas que apoiam pai e filho, como também a adoção de mais igualdade de gênero nos arranjos familiares em médio e longo prazo”.

Neves (2011, p. 31) ensina que “quando o legislador se restringe em formular uma pretensão de produzir normas, sem tomar nenhuma providência no sentido de criar eficácia, apesar de estar em condições de criá-los, há indícios de legislação simbólica.”

A manutenção de período tão díspar entre homens e mulheres se enquadra nessa situação: o legislador poderia ter proporcionado maior eficácia ao artigo 7º, XIX, da CF e deixou de fazê-lo.

Como contraponto ao modelo brasileiro, cita-se o artigo 40 do Código de Trabalho português, que unifica a licença parental inicial em 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo pode ser compartilhado entre mãe e pai após o parto, podendo ainda ser acrescido de 30 dias quando cada um dos progenitores goza, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos (Portugal, 2009).

Entretanto, em sentido oposto, os Estados Unidos demonstram as consequências da ausência de política nacional de licença parental remunerada. Estima-se que somente 27% dos trabalhadores do setor privado possuem acesso à licença familiar remunerada, refletindo em um prejuízo aproximado de US\$ 22,5 bilhões em salários não pagos, com mais da metade desse montante atribuído à perda salarial feminina (Center for American Progress, 2025).

Comprova-se de forma empírica que a licença parental remunerada está ligada a maior igualdade nas relações de cuidado, ao passo que sua ausência resvala em maiores perdas às mulheres, que se mantêm vinculadas aos papéis de gênero impostos de forma estrutural.

Neves (2018, p. 87) leciona que a constitucionalização simbólica ocorre quando “a normatividade constitucional não se efetua, o sistema jurídico perde reflexividade (quer dizer, é bloqueado por outros sistemas sociais, sobretudo pelo político) e, com isso, capacidade de desempenhar suas funções e prestações.”

A tentativa de inclusão comunicada ao Congresso por meio da ADO nº 20 mantém, paradoxalmente, a exclusão entre os gêneros. Tal paradoxo de inclusão/exclusão é bem delimitado por Santos (2020, p. 117), quando ensina que “o Estado se converte em mecanismo que perpetua esta diferença [...]”, afastando determinado grupo dos mandamentos constitucionais e dos direitos sociais previstos nos artigos 5º, I, 6º, 7º, XIX, 223 e 226, todos da CF.

A exclusão também se observa com relação aos trabalhadores não empregados. A licença-paternidade está intimamente ligada ao vínculo empregatício

regido pelos artigos 2º e 3º da CLT (Brasil, 1943). A classificação dos trabalhadores entre empregados e não empregados já exclui expressiva parcela da população do direito à licença, alijando um recorte social específico que atinge de maneira desproporcional um grande contingente populacional.

Assim, a Lei 15.371 não entrega solução estrutural ao problema da licença-paternidade e aos papéis de gênero. A manifestação do Congresso Nacional se deu de maneira insuficiente, mantendo a economia do cuidado desequilibrada e afetando os gêneros de forma desigual, reproduzindo padrões de comportamento impostos socialmente.

CONCLUSÃO

O Supremo Tribunal Federal reconheceu a omissão constitucional de um direito social há muito esquecido, com possibilidade de catalisar transformações sociais sem extrapolar suas funções em relação aos demais poderes da República. A teoria concretista mitigada adotada na ADO nº 20 representou equilíbrio institucional que merece reconhecimento.

No entanto, em que pese a comunicação ao Congresso Nacional sobre a necessidade de legislação ordinária que dê concretude ao direito social solapado, Câmara e Senado entregaram pouca efetividade ao comando constitucional. A nova legislação, embora amplie o período da licença-paternidade, mantém a divisão sexual do trabalho sem grandes evoluções e perpetua o desequilíbrio da economia do cuidado entre os sexos.

Nesse sentido, a constitucionalização simbólica atua como fator relevante no binômio inclusão/exclusão de determinados grupos, gerando um paradoxo que se atualiza e reatualiza a cada nova prestação incompleta. Se de um lado há a inserção incompleta de um grupo no cuidado do recém-nascido ou do adotado, que recebe período exíguo; de outro, um contingente expressivo da população se vê desamparado desses direitos.

Mesmo que a nova legislação represente avanços em comparação à mora histórica do Congresso Nacional, sua formatação não oferece proposta que satisfaça as demandas sociais, muito menos consegue entregar concretude aos direitos sociais constitucionais em constante evolução.

A licença parental compartilhada ou o substancial elastecimento da licença-paternidade seriam medidas que confeririam maior efetividade aos direitos

fundamentais previstos na Constituição, apresentando opção mais adequada àquela decidida pelo Congresso. Enquanto isso não ocorrer, o mandamento do artigo 7º, XIX, da CF permanecerá como promessa constitucional de realização incompleta.

REFERÊNCIAS

BUGALHO, Bruno Petermann Choueiri. **Trabalho escravo doméstico contemporâneo: sequestro existencial e instrumentos de enfrentamento**. 2026. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Decreto lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Decreto lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.156, de 1 de julho de 2025**. Dispõe sobre o direito a indenização por dano moral e a concessão de pensão especial à pessoa com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15156.htm. Acesso em: 28 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026**. Dispõe sobre a licença-paternidade, a instituição do salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/lei/l15371.htm.

htm. Acesso em: 28 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão n. 20**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Data do julgamento: 14 dez. 2023. Ementa: Direito Constitucional. Ação direta de inconstitucionalidade por omissão. Licença paternidade. Artigo 7º, XIX, da Constituição da República. Declaração de mora legislativa. Omissão inconstitucional. Consequência. Prazo de 18 (dezoito) meses para deliberação legislativa. Brasília, DF: STF, 2023 Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15365772725&ext=.pdf>. Acesso em: 28 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6327**. Relator: Ministro Edson Fachin. Data do julgamento: 24 out. 2022. Ementa: Constitucional. Direitos sociais. Ação direta de inconstitucionalidade convertida em arguição de descumprimento de preceito fundamental. Possibilidade. Contagem de termo inicial de licença-maternidade e de salário-maternidade a partir da alta hospitalar do recém-nascido ou da mãe, o que ocorrer por último. Interpretação conforme à Constituição do §1º do art. 392, da clt, e do art. 71 da Lei 8.213/1991. Necessária proteção constitucional à maternidade e à infância. Ação julgada procedente. Brasília, DF: STF, 2022 Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15354556029&ext=.pdf>. Acesso em: 28 maio 2026.

CENTER FOR AMERICAN PROGRESS. **The state of paid family and medical leave in the U.S.** Washington: CAP, 2025. Disponível em: <https://www.americanprogress.org/article/the-state-of-paid-family-and-medical-leave-in-the-u-s/>. Acesso em: 28 abr. 2026.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

NERY, Carmen; BRITTO, Vinícius. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Rio de Janeiro: **Agência IBGE notícias**, 11 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 26 abr. 2026.

NEVES, Marcelo. **A constitucionalização simbólica**. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011.

NEVES, Marcelo. **Constituição e direito na modernidade periférica**: uma abordagem teórica e uma interpretação do caso brasileiro. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Care work and care jobs for the future of decent work**. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf. Acesso em: 25 abr. 2026.

PORTUGAL. **Lei nº 7 de 12 de fevereiro de 2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Jornal Oficial da República Portuguesa [2025]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 28 maio 2026..

SANTOS, Enoque Ribeiro. **As novas redes de acesso ao sistema de justiça à luz da teoria dos sistemas**: formas de combate à corrupção sistêmica e à exclusão. São Paulo, 2020. (Tese – Cargo de Professor Titular), – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Publicado originalmente na Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 30, n. 1, 2026

LICENÇA PATERNIDADE NO BRASIL - REFLEXÕES A PARTIR DA DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO

Andréa de Sousa Gama
Renata Gomes da Costa
Mellyne de Souza Araújo Rocha

RESUMO

O artigo visa analisar as percepções de homens e mulheres sobre a licença paternidade, a partir de uma perspectiva interseccional. Foram analisados um bloco de perguntas de um *survey* nacional, com 1575 entrevistados, amostra representativa da população brasileira acima de 18 anos, probabilística e aplicada em estágios, desenvolvido no ano de 2016. A hipótese de trabalho foi que o estatuto de trabalhador e a parentalidade, pode ser um bom preditor de percepções mais igualitárias, assim como na vivência desse direito trabalhista. Buscou-se responder as seguintes questões: quais são as diferenças nessas percepções segundo: sexo; cor/raça; ocupação; posição na ocupação e renda individual? Qual é a influência da inserção no mercado de trabalho e do fato de ter ou não filhos nas percepções dos(as) entrevistados(as) sobre a licença paternidade? A inserção no trabalho foi o fator de maior influência para uma visão mais progressista sobre a licença paternidade para ambos os gêneros. A mediação preponderante da inserção e da renda do trabalho indica que as condições e relações

Andréa de Sousa Gama

Doutora em Saúde Coletiva (ENSP/Fiocruz), Professora Associada da Faculdade de Serviço Social; Membro do corpo permanente do Programa de Pós-graduação em Serviço Social (PPGSS) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (FSS/UERJ), andreasgama@gmail.com;

Renata Gomes da Costa

Doutora em Serviço Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Uerj). Professora Adjunta na Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio). Pesquisadora cadastrada no CNPq no Grupo Serviço Social e Direitos da Unirio. E-mail: renata.costa@unirio.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3231-4472>.

Mellyne de Souza Araújo Rocha

Estudante de graduação da Faculdade de Serviço Social - Universidade do Estado do Rio de Janeiro (FSS/UERJ); Bolsista de Iniciação Científica - UERJ; mellynerocha@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-3382-8571>.

em que se desenvolve o trabalho são fundamentais para a produção de diferenciações nessas percepções, mediante também ao acesso a esse direito trabalhista.

Palavras chave: Licença paternidade; divisão sexual do trabalho; gênero; raça; família.

ABSTRACT

This article aims to analyze men's and women's perceptions of paternity leave from an intersectional perspective. A set of questions from a national survey with 1,575 respondents, a representative sample of the Brazilian population over 18 years of age, was analyzed. The survey was conducted in 2016. Our working hypothesis is that the status of worker and parenthood can be a good predictor of more egalitarian perceptions, as well as in the experience of this labor right. We seek to answer the following questions: what are the differences in these perceptions according to: gender; color/race; occupation; position in the occupation and individual income? What is the influence of insertion in the labor market and of having or not having children on the respondents' perceptions of paternity leave? Insertion in the work force was the factor that most influenced a more progressive view of paternity leave for both genders. The predominant mediation of insertion and income from work indicates that the conditions and relationships in which work is carried out are fundamental for the production of differences in these perceptions, also through access to this labor right.

Keywords: Paternity leave; sexual division of labor; gender; race; family.

Introdução

Este artigo visa analisar as percepções dos (as) entrevistados (as) acerca dos direitos do trabalho relativos à licença paternidade, no Brasil, a partir de uma perspectiva interseccional de gênero, classe e raça. Desenvolvido no interior da pesquisa interinstitucional “Tensões entre trabalho e família: análise das políticas públicas na organização do cuidado na vida familiar no Brasil”, financiada pelo CNPq, Edital Universal n. 18/2021, analisa um bloco de perguntas de um survey nacional, com 1575 entrevistados, amostra representativa da população brasileira acima de 18 anos, probabilística e aplicada em estágios, desenvolvido no ano de 2016¹.

Inúmeros estudos apresentam a relevância das políticas sociais e de mercado

¹ Esse bloco de perguntas do survey se refere à pesquisa anterior “Gênero, trabalho e família no Brasil - mudanças e permanências nas últimas décadas”, cujo principal objetivo foi investigar as percepções sobre as relações de gênero e as tensões entre trabalho assalariado e trabalho doméstico não remunerado, responsabilidades do cuidado e contexto familiar, desenvolvida em 2016, com financiamento da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). Uma das autoras coordenou juntamente com a Profa. Clara Araújo esta pesquisa.

de trabalho quanto ao nível de suporte oferecido aos pais e o quanto incentivam a divisão do trabalho de cuidados e do trabalho remunerado com base na igualdade de gênero (Gornick e Meyers, 2007; Orloff, 2006; Torres, Mendes, Lapa, 2007). Em trabalho recente, Gama, Oliveira e Henriques (2022) refletem sobre o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada e concluem que países que possuem um arcabouço protetivo robusto são mais exitosos no incremento da igualdade de gênero no trabalho e na família. Nesse sentido, as mudanças legais observadas nas últimas décadas para a criação e adequação da licença paternidade e, em alguns países, a reformulação para a licença parental representam um avanço importante. As diferenças entre os países no tocante a esses direitos evidenciam a trajetória de lutas feministas, a estrutura de inserção feminina no mercado de trabalho e os sistemas de proteção social e trabalhista diversos.

Na América Latina e no Brasil, essas características se mostram mais agudas em termos das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, da errância da luta política em torno dos direitos do trabalho e de sistemas de proteção social segmentados e familistas. Um bom exemplo é o período diferenciado entre a licença maternidade e paternidade e quando há algum tipo de expansão ele ocorre para aquelas(es) trabalhadoras(es) que já possuem um arcabouço protetivo, agudizando as desigualdades entre trabalhadoras do setor formal e informal de trabalho. Ademais, não há avanços no legislativo brasileiro para a implantação da licença parental que permanece adormecida nos meandros da câmara dos deputados.

Esse cenário mapeado por pesquisas acadêmicas e governamentais não chegou a problematizar, no entanto, os valores e percepções da população sobre o papel que os direitos do trabalho podem desempenhar no tocante ao conflito entre trabalho e responsabilidades familiares. Em linhas gerais, o objetivo deste artigo é analisar um bloco de questões relativas às percepções de homens e mulheres em relação à licença paternidade no Brasil, considerando esse direito uma fundamental ação pública de enfrentamento dos conflitos entre trabalho e responsabilidades familiares. A hipótese de trabalho é que o estatuto de trabalhador e a parentalidade, de mulheres e homens, pode ser um bom preditor de percepções mais igualitárias, assim como na vivência desse direito trabalhista. Buscou-se responder as seguintes questões: quais são as diferenças nessas percepções segundo: sexo; cor/raça; ocupação; posição na ocupação e renda individual? Qual é a influência da inserção no mercado de trabalho e do fato de ter ou não filhos nas percepções dos(as) entrevistados(as) sobre a licença paternidade? Há diferenças nas percepções entre os que têm acesso ou não aos benefícios pela proteção trabalhista?

A relevância do debate sobre o processo discriminatório sofrido pelas mulheres por terem o potencial de serem mães, é distinta do homem que pouco sofre discriminação no trabalho pelo seu potencial de paternidade. Não obstante as percepções e atitudes assentadas no gênero não serem modificadas por força de Lei, advogou-se o impacto quantitativo e qualitativo desses direitos, mesmo em um contexto de extremo esfacelamento do mundo do trabalho. Isso significa abarcar as diferentes dimensões que circundam a questão da institucionalização da paternidade no campo dos direitos do trabalho, localizando os trabalhadores na intersecção entre os âmbitos público e privado, entre o trabalho produtivo e reprodutivo.

POR ONDE PASSA O DEBATE SOBRE A LICENÇA PATERNIDADE?

Em extensa pesquisa bibliográfica desenvolvida, em 2021, nas plataformas *Scielo* e na Base de Dissertações e Teses da Capes e em parte apresentada em Gama, Oliveira e Henriques (2022), foi constatado que essa produção, no país é reduzida e concentrada na área do Direito e da Psicologia. A área do Direito seguiu uma perspectiva que versava sobre o estudo da legislação trabalhista, se dedicando à análise jurídica, observando as mudanças que ocorreram ao longo dos anos da legislação. O campo da Psicologia abordava eminentemente as vivências e percepções dos conflitos do trabalho, salientando as dinâmicas das mulheres contemporâneas em relação a carreira e maternidade. Suprir essa lacuna no campo da teoria social crítica de gênero é também um dos desafios. Considerou-se essa pesquisa inovadora porque poucos estudos lançam luz sobre as percepções acerca desses direitos trabalhistas.

A análise sobre a isonomia entre a licença maternidade e a licença paternidade, ou mesmo a licença paternidade estendida é uma pauta feminista que trata sobre a divisão sexual do trabalho, no que se refere, tanto ao enfrentamento das discriminações no mercado de trabalho pelo exercício da maternidade e da paternidade, como na garantia de condições adequadas de exercício da maternagem e da paternagem das trabalhadoras e trabalhadores. Partiu-se da perspectiva teórico-metodológica da divisão sexual e racial do trabalho que, além de ampliar o debate sobre o trabalho evidenciam as suas contradições para as relações de exploração e opressão das mulheres (Tabet, 2014; Kergoat, 2000; Hirata, 2002). No Brasil, essa divisão além de sexual é racial, pois foram organizados esses elementos a partir de uma separação e hierarquização entre trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, trabalhos para população branca e trabalhos para a população negra.

Na lógica competitiva do mercado de trabalho assalariado brasileiro, a

divisão racial do trabalho assumiu um importante papel: delimitou a absorção ou não da população negra nos postos de trabalho formais e informais, assim como garantiu as condições materiais para justificar a inserção da população negra em postos de trabalho precarizados e subalternizados ou no desemprego (Alves, 2022, p. 216).

Gama (2014) apresenta as principais características da inserção das mulheres no mercado de trabalho e o histórico dos direitos de proteção à maternidade e paternidade no país. Afirma que, mesmo considerando a licença maternidade abrangente, condicionada às condições de saúde da mulher, garantidora da integralidade e estabilidade do salário, a proteção trabalhista apresenta muitas deficiências. Uma primeira ordem de carência é que a legislação trabalhista tende a centrar-se em demandas muito específicas, relacionadas à gravidez e à maternidade, desconsiderando que as responsabilidades familiares se referem aos homens e as mulheres e perpassam toda a vida laboral e familiar dos (as) trabalhadores (as). Ademais, o discrepante tratamento legal dispensado às mães trabalhadoras em relação aos pais trabalhadores demonstra a natureza sexista do direito trabalhista e previdenciário brasileiro, que trata o cuidado da prole como de responsabilidade exclusiva da mulher, ignorando a participação do homem e reforçando o interesse estatal no controle da reprodução da força de trabalho.

Em segundo lugar, as formas de acesso aos benefícios e direitos do trabalho estão majoritariamente associadas ao vínculo empregatício e, portanto, restrita aos trabalhadores (as) formais ou àqueles (as) que contribuem para a Previdência Social. Uma exclusão significativa é gerada em função disso, mediante a heterogeneidade e segmentação da força de trabalho no Brasil, onde a informalidade e o desemprego são as características mais evidentes.

Uma terceira deficiência se deve ao marcante viés de gênero dessa legislação por prover aos homens uma licença paternidade de apenas 5 dias e a não regulamentação da licença parental, instrumentos eficazes para o fomento à igualdade de gênero. Através disso, o Estado permanece reforçando a maternidade como destino e habilidade feminina (Pinheiro; Galiza; Fontoura, 2009).

Nessa mesma direção, em artigo que objetiva examinar as desigualdades sociais existentes no acesso às licenças maternidade e paternidade, com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2017/ IBGE, Sorj e Fraga (2022) estudaram os dados de contribuição à previdência social – condição necessária para a obtenção das licenças – para a população ocupada de 16 a 49 anos segundo as variáveis tipo de ocupação e de vínculo, sexo, cor/raça, renda, nível de

instrução e idade. Os resultados indicaram que o acesso às políticas de licença no país é impactado por uma estratificação social múltipla, revelando desigualdades de gênero, classe, raça e idade. Devido à sua natureza contributiva, as licenças maternidade e paternidade expressam continuidades de uma “cidadania regulada”, em vez de se tornarem um direito universal dos cidadãos.

Do ponto de vista dos direitos do trabalho, o cenário social no país para onde devem ser direcionadas as demandas relativas ao conflito entre trabalho e responsabilidades familiares é muito desfavorável. Em um contexto de crise como o atual, atrelado ao refluxo dos movimentos sindicais, reivindicar essas tensões como um tema central para os direitos dos (as) trabalhadores (as) torna-se secundário. Isso traz consequências negativas sobre as famílias, reforça o subaproveitamento da força de trabalho feminina e interfere no desenvolvimento social. A sobrecarga de responsabilidades familiares está na base das discriminações e desvantagens que as mulheres experimentam no mercado de trabalho.

Diante disso, as reivindicações recentes no tocante à isonomia entre a licença maternidade e a licença paternidade e/ou a licença parental ganham corpo. Análises recentes apresentam os impactos no trabalho das novas mães durante o período de licença, o que dificultaria o crescimento de carreira e a participação delas em melhores posições de trabalho (Schonberg; Ludsteck, 2007; Meireles *et al.*, 2017; Meulders; O’Dorchai, 2007) e/ou ao repasse indireto de custos em decorrência da licença, como a substituição da trabalhadora, potencial perda de produtividade e até mesmo quando são responsáveis por uma proporção do pagamento do salário das mulheres durante o período de afastamento (Akgunduz; Plantenga, 2013). Outro aspecto debatido na ampliação da licença maternidade se refere ao seu ônus econômico, relacionado ao aumento dos custos do trabalho. Contudo, pode-se ampliar esse debate se for considerar também a proteção integral de crianças e adolescentes, a construção dos vínculos da criança com os pais e, conseqüentemente, novos parâmetros para o exercício da maternidade e da paternidade com repercussões importantes sobre a divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidados nas famílias.

Em síntese, como afirma Marques (2015, p. 242), o debate e a análise sobre a licença paternidade “[...] a um só tempo, (i) confere visibilidade às relações de opressão sexista constituintes dos espaços domésticos e público e (ii) re-embaralha, ainda que fragmentariamente, a divisão sexual do trabalho”. Ao articular o debate da licença paternidade com a divisão sexual do trabalho e a base estrutural das relações de gênero, como o patriarcado, o autor tem ciência da necessidade de transformações sociais, econômicas e culturais necessárias para as mudanças na organização do trabalho

assalariado, do trabalho doméstico não pago e do trabalho do cuidado. Porém, ao debater a licença paternidade e buscar sua regulamentação específica e o aumento do seu tempo, foi “[...] considerando que a prestação do trabalho doméstico [abrangente do cuidado com o filho] faz parte do significado patriarcal da feminilidade, do que é ser mulher. O reconhecimento da licença paternidade e sua ampliação, em alguma medida, tensiona a organização patriarcal da dicotomia mulher cuidado - homem provedor” (Marques, 2015, p. 255).

Esse debate mais crítico sobre a licença paternidade ainda não ecoa socialmente, tanto que pesquisas sobre a percepção da paternidade e da licença paternidade são reduzidas. Em síntese, serão discutidas algumas delas.

Pesquisa realizada pelo Instituto Promundo (2021) retratou que a principal barreira apontada pelos homens sobre a licença paternidade estendida para trabalhadores de empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã foi o medo de perder o emprego. Essa percepção estava atrelada ao entendimento de que a responsabilidade financeira com o sustento dos filhos é do pai e a responsabilidade da mãe seria o cuidado rotineiro com a criança. Em relação a percepção das mulheres sobre a licença paternidade estendida, a pesquisa mostrou que as mulheres foram unânimes ao afirmar que a presença dos maridos em casa seria um alívio, pois a chegada de uma criança altera a rotina da casa e suas responsabilidades. Porém, “apesar de considerar a licença paternidade estendida um benefício importante para suas famílias, as mulheres entrevistadas nesta pesquisa queixaram-se bastante da falta de disposição e de iniciativa dos companheiros para ajudá-las a cuidar dos filhos” (Promundo, 2021, p. 45). Especificamente sobre os homens que acessaram a licença paternidade estendida, a pesquisa mostra que ainda exercem um papel secundário no trabalho do cuidado e no apoio às parceiras. As mulheres ainda são as principais responsáveis por fazer ou atribuir tarefas de cuidado. Esses resultados contribuem para as análises do *survey* que foi realizado e detalhado no tópico a seguir.

Nogueira (2017) destaca em sua dissertação *“O pai e o profissional no mundo contemporâneo: benefícios e conflitos da paternidade na carreira”*, traz um estudo sobre as vivências econômicas e sociais da licença paternidade e o ambiente de trabalho. A maioria dos achados confirmou o que algumas pesquisas internacionais evidenciam sobre as mudanças do papel do pai que antes se restringia ao provedor da família e na contemporaneidade sinaliza para um movimento de ressignificação da paternidade. No entanto, constata que as demandas diárias nos cuidados dos filhos ficam sob a responsabilidade das mulheres, e a atuação do pai é complementar ou subsidiária às atividades maternas, coadunado com uma alta prevalência de outros membros

cuidadores, remunerados ou não. A pesquisa revelou, ainda, que os pais que residem em cidades grandes têm a tendência de valorizar mais o envolvimento paterno nas atividades cotidianas e os mesmos perceberam mais impacto da paternidade na carreira em comparação àqueles oriundos de cidades médias ou pequenas. Por fim, grande parte desses entrevistados reportaram a necessidade de construção de um local de trabalho mais inclusivo, com soluções mais coletivas e que possam visar a melhor adequação entre a vida familiar e o trabalho.

Outra pesquisa relacionada foi a desenvolvida por Silva (2015) com trabalhadores do porto de Suape. Com relação à licença paternidade, a maior parte deles (97%) afirmou ter conhecimento desse direito. Uma parcela um pouco maior (98,5%) afirmou conhecer a licença-maternidade como um direito das mulheres. Quando questionados sobre a duração (em dias) da licença paternidade, 75,6% respondeu corretamente, ou seja, "5 dias". Entretanto, apenas 23,2% respondeu corretamente sobre a duração da licença-maternidade (120 dias). Vale a pena destacar que 65,3% dos homens disseram que suas companheiras não trabalham e por isso não tiraram a licença-maternidade (Silva, 2015). Ao serem perguntados "Se o homem tirar um mês de licença paternidade, o que ele pode fazer neste período?", os entrevistados produziram respostas variadas, que incluíram desde cuidar da criança até considerar a ampliação desse período desnecessário. Apenas 13,7% respondeu que esses dias de licença são prioritariamente para o cuidado da criança. Quando questionados se o homem sabe cuidar de criança pequena, um pouco mais da metade dos trabalhadores-pais (50,9%) concordou, 19,2% responderam talvez e 28,8% discordou. Observa-se que os homens entrevistados não parecem pensar no cuidado como uma atividade exclusiva das mulheres e compreendem esta atividade como algo que também podem desenvolver. A autora conclui que o direito da licença paternidade precisa ter avanços e esse tema precisa ser mais aberto a discussões na busca de uma licença mais justa entre homens e mulheres.

Para finalizar essa breve análise da literatura brasileira sobre as percepções e vivências sobre a licença paternidade, Pedrosa (2018) analisa a percepção dos pais sobre a diferença de gozo entre as licenças paternidade e maternidade e centra seu olhar na busca pelo melhor desenvolvimento da criança, no aspecto afetivo-educacional, bem como no aumento da qualidade de vida das famílias. O debate aqui não está centrado na promoção de condições mais igualitárias entre os gêneros no âmbito do trabalho, mas no direito das crianças em usufruir do mesmo tempo de convivência com a mãe e o pai. Destaca-se o bom nível de conhecimento desse direito trabalhista pelos homens e a sua relevância para os primeiros cuidados com os filhos, mesmo sendo majoritária a

percepção de que cabe às mães a maior dedicação nos cuidados com os recém-nascidos.

PERCEPÇÕES SOBRE A LICENÇA PATERNIDADE NO BRASIL

Neste momento realizou-se uma análise descritiva sobre a licença paternidade, segundo o critério de concordância e discordância dos respondentes, assim como sobre a extensão temporal desse direito no sentido da sua manutenção ou ampliação no seu gozo, visando caracterizar tonalidades mais ou menos igualitárias. Investigou-se essas questões, a partir das características demográficas: sexo, cor/raça, renda individual mensal e posição na ocupação. Na segunda parte, foi verificado se a inserção ocupacional, o acesso ao direito trabalhista que, no caso do Brasil, se concentra entre aqueles inseridos no mercado de trabalho formal ou que contribuem individualmente com a previdência social, e a presença de filhos, têm influência nas percepções sobre o exercício desses direitos.

Como visto, os atuais formatos de licença maternidade e licença paternidade reforçam a divisão sexual do trabalho. Nesse momento, buscou-se problematizar a licença paternidade, por ser este um direito pouco explorado no campo dos estudos de gênero. Dessa forma, considerando as licenças já existentes e seu tempo de duração, foi perguntado se eram favoráveis a uma licença paternidade maior do que a existente e, se sim, de quanto tempo. Foram organizadas as variáveis em três grupos: manutenção do tempo da licença – “como está, 5 dias é suficiente”; ampliação do tempo de duração – “Sim, de dias” e “sim, de meses” e supressão do direito – “não deveria haver licença paternidade remunerada”.

A percepção dos(as) entrevistados(as) sobre o tema foi recortada considerando as variáveis sexo, cor, inserção e posição na ocupação e renda individual do trabalho.

Os cruzamentos gerais mostram que mais de 90% dos homens e das mulheres, que participaram da pesquisa, são a favor das atuais licenças maternidade e paternidade. Vale ressaltar que 70.4% das pessoas entrevistadas possuem filhos(as).

Os dados foram considerados somente para aquela parcela que respondeu “sim” ao questionário, diferenciando pelo critério acerca da opinião sobre o tempo de duração da licença paternidade. Em respeito a este último ponto, para simplificar a exposição, foi denominado: i) “**Muito tempo**” aqueles e aquelas que responderam “Sim. A licença atual de 5 dias é muito tempo”; ii) “**Tempo Suficiente**” aqueles e aquelas que responderam “Sim. A licença atual de 5 dias é tempo suficiente”; iii) “**Pouco**” aqueles e aquelas que responderam “Sim. A licença atual 5 dias é pouco tempo”.

FAVORÁVEIS À LICENÇA PATERNIDADE E SUA DURAÇÃO

O quadro 1 apresenta os resultados das percepções sobre a licença paternidade a partir das faixas de renda do trabalho e sexo. Os dados mostram que quanto maior a faixa de renda mais probabilidade de considerarem o tempo da licença paternidade de 5 dias pouco tempo.

Quadro 1- Divisão por faixas de renda e sexo

Renda	Gênero	Muito	Suficiente	Pouco
1 SM+	Homens	0,00%	27,69%	72,31%
	Mulheres	3,70%	32,28%	64,02%
1 SM até 2 SM	Homens	0,47%	39,34%	60,19%
	Mulheres	5,79%	28,51%	65,70%
2 SM até 3 SM	Homens	5,15%	51,55%	43,30%
	Mulheres	0,00%	39,44%	60,56%
3 SM até 5 SM	Homens	9,09%	28,79%	62,12%
	Mulheres	15,38%	23,08%	61,54%
5 SM+	Homens	0,00%	10,34%	89,66%
	Mulheres	0,00%	0,00%	100%
Sem renda	Homens	5,08%	25,42%	69,49%
	Mulheres	1,03%	43,30%	55,67%
Total	Homens	2,42%	33,66%	63,93%
	Mulheres	3,93%	31,16%	64,9
Total	Ambos	3,20%	32,37%	64,43%

Fonte: Survey nacional - 2016; SM: Salário-mínimo. Elaboração própria;

Em relação a subdivisão por faixas de renda e sexo, há uma relação positiva entre as faixas de renda mais alta e a percepção sobre o acesso a este direito trabalhista, onde as faixas a partir de 5 salários-mínimos apresenta quase que um consenso (93,62%) acerca deste posicionamento. Não há, entretanto, significativas diferenças em relação a sexo, exceto por uma pequena diferença entre a opinião de que a licença é pouco ou suficiente nas faixas de 2 a 3 salários-mínimos. Como a licença paternidade configura um acesso a um direito trabalhista, os dados parecem confirmar a ideia de que esta percepção está mais correlacionada com uma diferença de perfil socioeconômico

(relacionado à inserção e a renda do trabalho) do que ao gênero. Estar trabalhando teve correlação positiva com ser favorável ao aumento da licença paternidade, tanto para os homens, quanto para as mulheres.

Quadro 2- Divisão por cor e sexo

	Homem			Mulher		
	Branco s	Pardos e Pretos	Indígenas e Amarelos	Branca s	Pardas e Pretas	Indígenas e Amarelas
Muito	4,92%	2,66%	0,00%	3,16%	4,85%	0,00%
Suficiente	4,92%	29,29%	0,00%	31,61%	30,74%	25,00%
Pouco	90,16%	68,05%	100,00%	65,23%	64,40%	75,00%

Fonte: Survey nacional – 2016. Elaboração própria.

Em todos os grupos de raça/cor e sexo, os homens responderam que o tempo da licença paternidade era pouco tempo *vis-à-vis* às mulheres. Pode-se, inicialmente, considerar surpreendente o fato de os homens responderem de maneira mais afirmativa que a licença paternidade atual é pouco tempo. Isso significa que uma parcela considerável de mulheres mantém uma percepção de que os cuidados iniciais com os filhos são fundamentalmente sua atribuição. Sabe-se que, culturalmente, no Brasil, os cuidados pós-parto e com o bebê são um espaço muito feminino (Fonseca, 2002). Logo, se é a mulher que tem maior carga de trabalho de cuidado com os recém-nascidos, o pai não necessitaria se afastar do trabalho por esse motivo.

Entretanto, atualmente, pode-se perceber uma nova demanda social por direitos relacionados à maior participação masculina na família. Pode-se ilustrar esse movimento nos atuais projetos de lei (inserir o número de tais projetos) tramitando nas instâncias legislativas e que visam alterações na atual configuração da licença paternidade.

INFLUÊNCIA DO ACESSO AO BENEFÍCIO E PRESENÇA DA PARENTALIDADE

Nesta seção, considerou-se dois segmentos em relação ao mercado de trabalho e ocupação: i) pessoas que trabalham e têm filhos; ii) pessoas que não trabalham e têm filhos. Buscou-se nessas análises identificar o peso da inserção no trabalho (estar ou não empregado) e a presença de filhos em percepções mais ou menos igualitárias em termos da licença paternidade. Partiu-se de um pressuposto de que a inserção no mercado de trabalho, a presença de filhos e ser mulher seria o grau mais elevado de conflito entre as demandas laborais e da vida familiar e, por conseguinte, o grupo que demandaria maior amplitude no escopo das políticas públicas.

PESSOAS QUE TRABALHAM E TÊM FILHOS

É importante destacar uma escolha metodológica para este recorte. Optou-se por trabalhar com uma subamostra, considerando apenas pessoas empregadas com carteira assinada, pessoas empregadas sem carteira assinada e pessoas trabalhadoras por conta própria. Isto implica que esta subamostra exclui duas categorias presentes no questionário, a saber: i) funcionários públicos e/ou militares; ii) empregadores. O motivo para esta escolha é que foram observados diferentes arcabouços institucionais para estes dois segmentos no tocante à licença paternidade². Abaixo, serão apresentadas as respostas à pesquisa pela posição na ocupação, a saber: i) empregado(a) com carteira assinada; ii) empregado(a) sem carteira assinada; iii) conta própria.

Dentro da desagregação por posição na ocupação (quadro 3), foi verificado que os(as) trabalhadores(as) sem carteira assinada são os(as) que mais consideraram a licença paternidade de cinco dias pouco tempo. Devido e apesar de não terem acesso a esse direito, pode-se inferir que esses (as) trabalhadores (as) o consideram relevante, assim como, demandam um gozo maior no período da licença. Diante disso, foram desagregados os diferentes tipos de relação de trabalho por sexo para aprofundar esta análise.

2 Na análise dos dados decidiu-se excluir funcionários públicos e empregadores, quanto à posição na ocupação. No caso de funcionários públicos, a licença paternidade apresenta variações para além dos 5 dias dos trabalhadores celetistas. Isto, de alguma forma, pode criar algum viés na amostra. Ao mesmo tempo, a categoria de empregadores pode também gerar algum viés pela possibilidade de se encontrarem em pontas opostas na negociação deste direito.

Quadro 3 - Divisão por posição na ocupação e sexo de pessoas com filhos

		Empregado com carteira assinada	Empregado sem carteira assinada	Conta própria
Homens	Muito	0,81%	0,00%	0,00%
	Suficiente	29,84%	14,29%	40,27%
	Pouco	69,35%	85,71%	59,73%
Mulheres	Muito	0,00%	0,00%	5,22%
	Suficiente	37,33%	29,41%	17,16%
	Pouco	62,67%	70,59%	77,61%

Fonte: Survey nacional – 2016. Elaboração das autoras.

Os dados mostram que os homens em duas categorias de trabalho, exceto entre os que trabalham por conta própria, têm uma opinião mais favorável, se comparado às mulheres, no tocante à licença paternidade de cinco dias ser insuficiente. Todavia, a partir dos dados pode-se fazer algumas inferências, homens e mulheres que trabalham por conta própria possuem uma diferença significativa em suas percepções. Mulheres trabalhadoras por conta própria tendem a achar pouco o tempo da licença (77,61%) em relação aos homens (59,73%). Esse resultado pode indicar os impactos mais acentuados da maternidade para as que se inserem na categoria por “conta própria”, o que significa uma maior demanda de compartilhamento dos cuidados com os bebês com seus cônjuges, posto que também não têm acesso ao benefício da licença maternidade. Isso significa que o vetor maternidade – trabalho tem maior peso nessa percepção, sendo que para os homens tensão não estaria posta à princípio.

Já em relação aos empregados sem carteira, são os homens que pensam em sua maioria que a licença dura pouco tempo (85,71%), proporção maior do que entre as mulheres (70,59%). Pode-se interpretar que a diferença entre a percepção de homens e mulheres pode estar relacionada pela responsabilização das mulheres pelo trabalho de cuidado. Assim, é necessário articular com a análise da percepção sobre a licença paternidade, o acesso formal ou não ao direito trabalhista junto com a divisão sexual do trabalho de cuidado nas famílias.

PESSOAS QUE NÃO TRABALHAM E TÊM FILHOS

Os dados mostram que não há diferenças significativas referentes ao sexo acerca das proporções relativas da subamostra das pessoas que não trabalham. Dentro desse universo, não parece haver uma divisão de opinião significativa, onde tanto para mulheres quanto para homens, um pouco mais da maioria considera a licença paternidade pouco tempo. A proporção de homens e mulheres que não trabalham e julgam que a licença tem pouco tempo de duração se reduz significativamente em relação à população que trabalha, como visto na seção anterior. Aqueles que trabalham, tendo ou não acesso ao benefício apresentam uma percepção de maior demanda pela ampliação desse direito trabalhista. Isso pode indicar que os homens que trabalham percebem mais a importância desse direito trabalhista na possibilidade de exercício da paternidade. Logo, o vetor preponderante de análise entre os homens seria trabalho – paternidade.

O quadro 4, a seguir, resume estes dados.

Quadro 4 - Divisão por sexo de pessoas que não trabalha com filho

	Sexo		
	Homens	Mulheres	Total
Muito	2,3%	4,0%	3,4%
Suficiente	41,1%	35,3%	37,4%
Pouco	51,6%	54,7%	53,6%

Fonte: Survey nacional - 2016 Elaboração das autoras

Não há diferenças significativas nessas percepções na divisão por sexo. O quadro 4, mostra que a maior parte da população julga que a licença paternidade dura pouco tempo (53,6%). Contudo, comparando com a população que trabalha (e que, portanto, tem acesso ao benefício) se trata de uma proporção bem menor (ver quadro 3 acima).

Como afirma Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009, p. 853), tratar sobre licença maternidade, paternidade ou parental é analisar as normas que regulam o mercado de trabalho e verificar que ainda hoje impera, no Brasil, uma lógica de direitos trabalhistas relacionados à proteção à família com uma cobertura limitada e que “[...] reforçam a concepção tradicional de família composta de um homem provedor e uma mulher

dedicada aos cuidados do lar, com sérios rebatimentos sobre a inserção feminina no mercado de trabalho e sobre a divisão sexual do trabalho”. Assim, conforme as autoras, os benefícios previstos de proteção à família, como licença maternidade, salário família, intervalo para amamentação, creches custeadas pelas empresas, auxílio creche, licença paternidade, focalizam nos direitos reprodutivos das mulheres e oferecem possibilidades insuficientes para os homens exercerem a paternidade responsável assim como, também, ignoram a existência de outras configurações familiares.

Os formatos atuais da licença maternidade e licença paternidade reforçam a lógica de uma divisão sexual do trabalho que impõe às mulheres o dever com o cuidado dos(as) filhos(as) nos primeiros meses de vida. Isso expressa que a inserção das mulheres no trabalho assalariado se associa à função na família, ao trabalho doméstico, ao trabalho do cuidado e ao exercício da maternidade como obrigação natural e solitária. Sendo assim, a identificação do ser mulher em torno da maternidade determina “[...] a permanência das mulheres no mercado de trabalho para além de fatores como a oferta de emprego ou da qualificação profissional, uma vez que elementos como o estado conjugal, a presença de filhos, o fato de estar ou não em idade fértil, “afetam a participação feminina, mas não a masculina, no mercado de trabalho” (Vieira, 2015, p. 2). Isso se relaciona ao tratamento que as mulheres recebem do Estado, das empresas e da sociedade como trabalhadoras e se expressa, por exemplo, no tempo discrepante entre licença paternidade e licença maternidade estipuladas no Brasil.

Dessa forma, verifica-se que “[...] o aparato legal contribuiu no mínimo para a manutenção e a reprodução de uma realidade bastante desigual no que diz respeito à divisão sexual do trabalho reprodutivo” (Pinheiro; Galiza; Fontoura, 2009, 2009, p. 854). Como afirma o Promundo (2019, p. 27), “[...] cobrar o maior envolvimento dos pais sem também cobrar que o Estado faça a sua parte para que pais e mães tenham as condições minimamente adequadas para cuidar de seus filhos e filhas é fechar os olhos para uma questão que é social antes de ser individual”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção no trabalho foi o fator de maior influência para uma visão mais progressista sobre a licença paternidade, tanto para os homens, quanto para as mulheres. A mediação preponderante da inserção e da renda do trabalho na análise dessa questão indica que as condições e relações em que se desenvolve o trabalho são fundamentais para a produção de diferenciações nessas percepções, mediante também ao acesso a esse direito trabalhista. Mesmo entre as pessoas que trabalham

sem vínculo formal de emprego, há uma percepção de que este direito é importante. Foi constatado que o acesso ao benefício de fato influencia na percepção acerca da extensão do tempo da licença paternidade.

Em grande parte dos países desenvolvidos, as licenças trabalhistas remuneradas têm um importante papel na tentativa de equilibrar as demandas laborais e de cuidado às crianças pequenas. Em alguns casos, tais licenças influenciam a forma como pais e mães se colocam no desempenho das tarefas de cuidado e de conciliação com o trabalho. No Brasil, tais licenças não foram estruturadas com essa finalidade e não chegam a proporcionar alguma influência sobre as percepções prevalentes de homens e mulheres no trabalho do cuidado associado ao trabalho remunerado. Foi constatado ainda um traço maternalista na percepção dos informantes no gozo dessas licenças, na mesma direção do que concebe a legislação trabalhista. Por outro lado, verificou-se uma tendência favorável de ampliação do tempo da licença paternidade, principalmente entre os homens, o que revela uma novidade em termos da visão da paternidade na sociedade e a consequente demanda pela extensão desse direito trabalhista. As respostas indicam que a percepção sobre o atual formato da licença paternidade está obsoleto e/ou insuficiente na medida em que há uma demanda dos próprios sujeitos por mais tempo no gozo dessa licença.

Nessa direção, apesar do cenário adverso com a contrarreforma trabalhista e sindical, no país, e seus impactos na luta por direitos, a pressão dos movimentos de mulheres no sentido do desvelamento dos significados do trabalho doméstico e de cuidados no espaço da produção e da reprodução, com reverberações também sobre os homens, como visto neste artigo, tensionam para a criação de alternativas de enfrentamento às tensões que trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares possuem.

Grande parte da literatura, da qual se está de acordo, pontua a relevância da construção de laços afetivos com a criança e a responsabilização pelas atividades cotidianas de cuidado de forma precoce, pela adoção de licenças paternidades estendidas ou da licença parental como forma de caminhar para a erosão de padrões de divisão sexual do trabalho no interior das famílias, com reverberações importantes sobre o acesso ao trabalho, a promoção da igualdade salarial e de construção de carreiras. O que se quer dizer é que, a trajetória político-institucional da proteção social brasileira ao não externalizar as demandas de cuidado das famílias associado às desigualdades de gênero no mercado de trabalho criaram um caldo cultural que cristalizou concepções tradicionais de gênero em relação ao compartilhamento dessas responsabilidades com outras instâncias sociais para além das famílias. No entanto,

no atual cenário de publicização e politização das contradições entre trabalho e vida familiar novos sujeitos entram na cena e apresentam ideias e valores assentados em vivências e práticas que atestam a exploração do trabalho e os impactos sobre suas vidas familiares. Infelizmente, em uma conjuntura de retração das lutas em torno do trabalho.

REFERÊNCIAS

AKGUNDUZ, Y. E.; PLANTENGA, J. Labour market effects of parental leave in Europe. **Cambridge Journal of Economics**, Volume 37, Issue 4, 1 July 2013, Pages 845–862, July, 2013. Disponível em: Doi: 10.1093/cje/bes052. Acesso em: 23 de agosto de 2024.

ALVES, L. D. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. In: R. **Katál., Florianópolis**, v.25, n. 2, p. 212-221, maio-ago. 2022. p. 212-221.

FONSECA, C. Mãe é Uma Só?: Reflexões em Torno de Alguns Casos Brasileiros. **Psicol USP** [Internet]. 2002;13(2):49–68. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0103-65642002000200005>. Acesso em: 23 de agosto de 2024.

GAMA, A. de S. **Trabalho, família e gênero**: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil. São Paulo: Cortez, 2014.

GAMA, A. de S.; OLIVEIRA, A. C. de A.; HENRIQUES, C. C. Trabalho e Gênero: O papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. **Trabajo y Sociedad**, Número 39, 2022, p. 315-334.

GORNICK, J. C.; MEYERS, M.K. Regimes de bem-estar social com relação a trabalho remunerado e cuidados. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C.; PICANÇO F. (Orgs). **Novas Conciliações e Antigas Tensões?** Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada. Bauru/SP: Edusc, 2007. p. 191-222.

HIRATA, H. Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma nova divisão sexual?. In: BRUSCHINI, C.; UNBEHAUM, S. (orgs.). **Gênero, democracia e sociedade**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, Editora 34, 2002.

KERGOAT, D. Divisão Sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: **Dictionnaire critique du féminisme**. Ed. Presses Universitaires de France. Paris, novembro de 2000. p.67-75

MARQUES, S. S. Ampliar a licença paternidade para despatriarcalizar o Estado e a sociedade. In: **Periódico do Núcleo de Estudos e pesquisas sobre gênero e direito**. Centro de Ciências Jurídicas-Universidade Federal da Paraíba. Nº 1. Ano 2015. p. 241-260.

MEIRELES, D. C.; FREGUGLIA, R.S.; COURSEUIL, C. H. L. **Programa Empresa Cidadã: os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os trabalhadores**. In: XV NACIONAL DA ABET, 2017

MEULDERS D.; O'DORCHAI, S. Parents Care and Career. Comparing Parental Leave Policies. In: DEL BOCA, D.; WETZELS, C. (EDS.) **Social Policies, Labour Markets and Motherhood: a Comparative Analysis of European Countries**. Cambridge University Press, 2007.

NOGUEIRA, C. de A. **O pai e profissional no mundo contemporâneo: benefícios e conflitos da paternidade na carreira**. Dissertação de Mestrado (Administração)-Universidade de São Paulo, 2017.

ORLOFF, A. S. *Farewell to maternalism?* State policies and mothers' employment. Illinois: Northwestern University, 2006.

PEDROSA, H. C. **A licença paternidade na busca pelo melhor interesse da criança**. 2018. 127 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Minas Gerais, 2018.

PINHEIRO, L.; GALIZA, M.; FONTOURA, N. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. In: **Estudos Feministas. Florianópolis**, 17(3): 851-859, setembro-dezembro/2009. p. 851-859.

PROMUNDO, Instituto. **A situação da paternidade no Brasil 2019: Tempo de agir**. Rio de Janeiro, Brasil: Promundo, 2019.

PROMUNDO, Instituto. **Licença paternidade estendida**. Brasília, DF: Instituto Promundo, 2021

SCHONBERG, U.; LUDSTECK, J. **Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap**, mimeo UCL. 2007.

SILVA, A. L. C. *Dá licença, eu sou pai!:* a produção de sentidos sobre a licença paternidade com trabalhadores-pais em Suape. 2015. Dissertações de Mestrado - Psicologia - Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2015.

SORJ, B.; FRAGA, A. B. Licenças maternidade e paternidade no Brasil: direitos e desigualdades sociais. *R. bras. Est. Pop.*, v.39, 1-19, e0193, 2022.

TABET, P. Licenças maternidade e paternidade no Brasil: direitos e desigualdades sociais. Mãos, instrumentos, armas. *In: FERREIRA, V. [et. al.]. O patriarcado desvendado: teorias de três feministas materialistas: Colette Guillaumin, Paola Tabet e Nicole Claude Mathieu*. Recife: SOS Corpo, 2014. p. 101-174.

TORRES, A.; MENDES, R.; LAPA, T. Família e trabalho na Europa. *In: ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. (orgs.). Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. Bauru: Edusc. (2007).

VIEIRA, R. S. C. V. "Você vai parar pra ter filho?": licença maternidade, licença paternidade e a desigualdade de gênero no trabalho. *In: Encontro Anual da ANPOCS* (39, 2015: Caxambu, MG) - Caxambu, MG: ANPOCS, 2015. (2015), p. 1-30.

Publicado originalmente na *Revista Serviço Social em Revista*. Vol. 27. N.3.p.741-762. Jul-Dez 2024

NECESSIDADES DE PARIDADE ENTRE A LICENÇA-MATERNIDADE E A LICENÇA-PATERNIDADE SOB O PONTO DE VISTA INTERDISCIPLINAR DO DIREITO DO TRABALHO

THE NEED FOR PARITY BETWEEN MATERNITY AND PATERNITY
LEAVE FROM AN INTERDISCIPLINARY PERSPECTIVE IN LABOR
LAW

Anna Clara Junqueira de Souza
Jair Aparecido Cardoso

RESUMO

Em uma análise conjunta entre as teorias feministas e LGBTQ+, a história e desenvolvimento da sociedade e do direito brasileiros, os movimentos sociais e seus impactos na sociedade e nas instituições, e as funções e disposições do Direito do Trabalho, esta pesquisa se destinou a abordar as dimensões da licença-paternidade e as necessidades de paridade entre ela e a licença-maternidade, sob a perspectiva de conceitos como trabalho de cuidado, divisão sexual do trabalho, direitos LGBTQ+, estruturas familiares contemporâneas da sociedade brasileira, deveres de proteção à criança e à família, e direitos trabalhistas como expressão transformadora e de manutenção das estruturas sociais. Por meio da pesquisa bibliográfica e análise da legislação antiga e vigente realizadas, observadas as dimensões, impactos e abrangências da licença-paternidade na sociedade brasileira, é incontestável que

Anna Clara Junqueira de Souza

Graduanda em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – FDRP -USP. E-mail: annaj.souza@usp.br

Jair Aparecido Cardoso

Professor Associado (livre docente) da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo - USP (FDRP/USP), 2009. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC-SP (2006). Graduado (1989) e mestre em Direito (2003) pela Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP. Pós-graduado em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC - Campinas. Líder do grupo de pesquisa GEDTRAB (CNPQ/2010) “ A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho” FDRP/USP. jaircardoso@usp.br

sua regulamentação é urgente e deve estabelecer uma equiparação com a licença-maternidade, em prazos, valores, condições e natureza previdenciária, considerando os novos tipos e organizações familiares reconhecidos no direito e na sociedade brasileira.

PALAVRAS-CHAVES: Licença-paternidade; Direito de cuidado; Trabalho de cuidado;

ABSTRACT

In a joint analysis of feminist and LGBTQ+ theories, the history and development of Brazilian society and law, the role of social movements and their impact on institutions, and the functions and provisions of Labor Law, this research aims to address the dimensions of paternity leave and the need for parity with maternity leave. It adopts the perspective of concepts such as care work, the sexual division of labor, LGBTQ+ rights, contemporary family structures in Brazilian society, duties of protection toward children and families, and labor rights as both transformative and preservative expressions of social structures. Through bibliographic research and analysis of past and current legislation, and considering the dimensions, impacts, and scope of paternity leave in Brazilian society, it is undeniable that its regulation is urgent and must establish equivalence with maternity leave in terms of duration, financial benefits, conditions, and social security nature, taking into account the new family forms and organizations recognized by law and Brazilian society.

KEYWORDS: Paternity leave; Right to care; Care work; Labor Law; Active fatherhood.

1 INTRODUÇÃO

A licença-paternidade e sua regulamentação por lei complementar, previstas pelo art. 7º da Constituição Federal de 1988, inciso XIX, são temas de direito trabalhista de grande relevância para a sociedade brasileira em diversos âmbitos, ainda mais quando se constata uma omissão do Estado em efetivar essa regulamentação e a falta de preocupação com os impactos dessa ação omissiva. Observadas as dimensões, impactos e abrangências da licença-paternidade na sociedade brasileira, é incontestável que sua regulamentação é urgente e deve estabelecer uma equiparação com a licença-maternidade, em prazos, valores, condições e natureza previdenciária, considerando os novos tipos e organizações familiares reconhecidos no direito e na sociedade brasileira.

Em uma análise conjunta entre as teorias feministas e LGBTQ+, a história e desenvolvimento da sociedade e do direito brasileiros, os movimentos sociais e seus impactos na sociedade e nas instituições, e as funções e disposições do Direito do Trabalho, esta pesquisa se destina a abordar as dimensões da licença-paternidade e as necessidades de paridade entre ela e a licença-maternidade, sob a perspectiva de conceitos como trabalho de cuidado, divisão sexual do trabalho, direitos LGBTQ+, estruturas familiares contemporâneas da sociedade brasileira, deveres de proteção à criança e à família, e direitos trabalhistas como expressão transformadora e de manutenção das estruturas sociais.

Tal abordagem é feita por pesquisas bibliográficas e análise da legislação antiga e vigente, com o objetivo de evidenciar que a paridade entre a licença-paternidade e a licença-maternidade é uma necessidade para que se garanta e efetive uma série de direitos previstos pelo ordenamento jurídico brasileiro e para que se exerça a função transformadora, emancipatória e inclusiva do Direito do Trabalho.

O desenvolvimento da pesquisa se dá, à priori, com a análise das premissas de movimentos sociais e os impactos das mudanças deles advindas, do contexto de surgimento da licença-paternidade e da omissão do Estado em sua regulamentação, decidida ação inconstitucional por omissão pelo Supremo Tribunal Federal em 2023. No segundo índice, aborda-se o papel dos direitos trabalhistas como garantias de direitos fundamentais e civis conquistados pelos movimentos sociais, analisando a licença-paternidade como instrumento inclusivo de garantia de direitos. Por fim, o terceiro índice destina-se à análise das necessidades de paridade entre as licenças-maternidade e paternidade sob o ponto de vista legal, mapeando as disposições da Constituição Federal de 1988, do Estatuto da Criança e do Adolescente e do Código Civil de 2002, assim como seus impactos no Direito do Trabalho, além de examinar as disposições trabalhistas da Consolidação das Leis do Trabalho.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 OS IMPACTOS DAS MUDANÇAS SOCIAIS, O SURGIMENTO DA LICENÇA-PATERNIDADE E A OMISSÃO DO ESTADO

Os movimentos sociais, que ganharam força na segunda metade do século XX e XIX, mobilizaram debates, ações políticas e teorias sociais que promoveram transformações emancipatórias que, muitas vezes, exigiram uma atuação do Direito como garantia de direitos fundamentais no combate à desigualdade, discriminação

e violência de grupos subalternizados, conforme expõem os registros, as teorias emancipatórias e os diversos trabalhos acerca de temas de desigualdades. No movimento feminista, o Direito teve função auxiliadora na luta contra as relações de dominação entre homens e mulheres na construção desse novo modelo progressivo dos papéis de gênero.

Brioli (2018) elucida que não se pode compreender a cidadania e os direitos em pauta sem, junto a isso, verificar as hierarquias existentes na vida privada e as relações de poder que disso decorrem, afastando a mulher da vida pública e a excluindo de experiências. É nesse ponto que aparece a divisão sexual do trabalho, que consiste de maneira característica na “designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções de maior valor social adicionado”, segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat (2008, p. 266).

Nesse sentido, só se pode perceber as diferentes dimensões dos objetos de estudo dos estudos de gênero e estudos de trabalho quando eles são analisados de maneira conjunta, de forma de que esses estudos são interligados, conforme pontua Leandro Coelho Grella (2021), e, assim, só é possível propor e alcançar o trabalho decente, quando também se contemplam as relações de gênero no ambiente de trabalho.

Sob esse ponto de vista, a licença-paternidade é intrinsecamente relacionada aos papéis de gênero. Para que se possa compreender posição e função dessa licença, é indispensável que sejam analisadas as teorias de igualdade e as teorias feministas que visem um modelo inclusivo de Direito do Trabalho.

Ao longo da história da humanidade, a figura masculina e paterna tem-se vinculada ao papel de provedor financeiro, enquanto a figura materna, em contraposto, é ativa na função de cuidado, preocupação, educação e contribuição para o desenvolvimento dos filhos e filhas de maneira sistêmica, segundo Grella. Assim, o autor se atenta à divisão sexual do trabalho, sustentada pela lógica que designa os papéis de trabalho de cuidado às mulheres, e que, mesmo com as transformações sociais ocorridas, continua a ser dominada pela dedicação das mulheres no dobro do tempo dedicado pelos homens.

Para observar as formas de dominação e designação sexual do trabalho expressas na licença-paternidade, é preciso entender como e em que contexto essa previsão legal surgiu e para qual tipo de família ela foi formulada. Dessa maneira, será possível compreender que esse instituto não só perpetua as relações de dominação entre gêneros, mas também o apagamento de famílias que divergem do modelo tradicional e conservador, e a ausência da figura paterna.

A primeira disposição de um projeto de licença-paternidade foi instituída pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, que, em seu artigo 473, previa ao pai a possibilidade de faltar um dia de trabalho no caso de nascimento do filho para efetuar o registro civil, sem prejuízo no salário. Essa primeira interação da licença-paternidade estava inserida no capítulo de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, tratando-se, portanto, de um dia de interrupção do contrato sem prejuízo ao salário, caracterizando uma falta justificada, com o salário pago pelo empregador, conforme analisa Grella (2021). Ademais, o autor traz destaque ao ponto de que, evidentemente, a norma não se preocupa com as questões de cuidado e da paternidade ativa, pois justifica a falta em função do registro civil da criança, e não do acompanhamento e auxílio da família nos primeiros dias após o nascimento, reforçando, assim, os papéis de dominação e discriminação entre os gêneros.

Em um segundo momento, com o Decreto-Lei nº 229 em 1967, que modificou diversos dispositivos da CLT, com a inovadora facilidade do registro civil, podendo ser realizada até mesmo no hospital, o texto do artigo 473 do dispositivo foi alterado para prever a falta justificada do pai ao serviço por um dia no caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana. Essa alteração rompeu a vinculação entre a licença-paternidade e a necessidade de registro civil da criança, construindo um caminho para a preocupação com as responsabilidades do pai e as maneiras de exercer a paternidade, a serem construídas a partir da Constituição Federal de 1988, frutos das mobilizações sociais pré-Constituição, segundo aponta Grella.

Foi só com a redação do art. 226, § 5º da CF/88 que finalmente foi previsto que os direitos e deveres da sociedade conjugal são iguais entre homens e mulheres, desfazendo a desigualdade legal do Código Civil de 1916. Os debates sobre a licença-paternidade vieram em momento posterior à promulgação da Constituição e de maneira acalorada, sendo adotada ao texto por Emenda Constitucional, prevendo a licença em 5 dias após o nascimento da criança e que fosse regulamentada por lei complementar, fato que não ocorreu. Destaca-se a fala da deputada Wilma Maia sobre a importância social da licença-paternidade durante a 6ª Reunião Ordinária da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos:

o reconhecimento da função social da maternidade e da paternidade evitará, com isso, práticas discriminatórias correntes que alijam a mulher do mercado de trabalho. Na hora em que a paternidade também for considerada como valor social fundamental, a mulher passa a ser menos discriminada e, com isso, também, não mais alijada do mercado de trabalho (BRASIL, 1987b: 40).

No caso da previsão constitucional, a licença-paternidade se revelou como mera extensão para 5 dias no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) do único dia previsto pela CLT, sem que houvesse aprofundamento no debate sobre a responsabilidade familiar paterna, não permitindo que os pais se dedicassem aos cuidados dos filhos recém-nascidos (Grella, 2021). Dessa maneira, o próprio Direito do Trabalho corrobora para esse quadro de divisão sexual do trabalho, uma vez que incube ao gênero masculino o papel de provedor financeiro e designa legalmente somente 5 dias para a participação paterna no cuidado do filho recém-nascido.

Para além disso, deve-se destacar a insuficiência dessa licença-paternidade para atender os diferentes tipos de família que passam a se estabelecer e ser compreendidos na sociedade. É função do direito, a partir disso, atender e amparar todos esses modelos e de se atualizar às transformações sociais.

Na sociedade brasileira contemporânea, essa licença-paternidade prevista se tornou ainda mais incompatível com a realidade e os movimentos sociais. A família brasileira se alterou ao longo das décadas, englobando diferentes formas, com o reconhecimento da união estável homoafetiva pelo Supremo Tribunal Federal, por exemplo. Porém, as conquistas do movimento LGBTQ+ se limitam ao campo civil, não se desdobrando no campo trabalhista ainda. É necessário que essas famílias sejam contempladas na legislação em todos os âmbitos, tendo direitos garantidos de maneira inclusiva e efetiva.

Somente trinta e cinco anos após a promulgação da Constituição Federal, o Supremo Tribunal Federal decidiu finalmente reconhecer que há inconstitucionalidade por omissão do legislador em relação à regulação da licença-paternidade e conferiu o prazo de dezoito meses para que o Congresso Nacional realizasse a regulação, resolução conferida pela Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) n. 20, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS), categoria trabalhista formada em sua maioria por mulheres.

Embora a decisão proferida pelo STF tenha reconhecido a omissão e observado a necessidade de se estabelecer uma definição para a situação, ela não reconhece a gravidade da situação e a urgência em se chegar a uma solução efetiva. Isso, pois o Tribunal julga necessário e aceitável ainda a espera de um ano e meio antes de serem corrigidos os comportamentos e disposições. Tal situação torna-se mais reprovável quando se tem em mente que a reforma trabalhista, que alterou mais de 200 dispositivos da CLT, foi promovida em cerca de quatro meses de efetiva tramitação, conforme lembra Jorge Luiz Souto Maior (2024).

Segundo estrutura Jorge Luiz Souto Maior (2024), os costumes de uma

sociedade ainda fortemente patriarcal e machista “impedem que se conceba que a obrigação de cuidados deva ser partilhada, no patamar de igualdade, por homens e mulheres, no caso, pelo pai e pela mãe” e isso é reforçado por mais de 30 anos de omissão do legislador, revelando a completa despreocupação das instituições, do Estado e até das organizações sindicais com relação ao tema. Regular este direito, em busca de fixar “uma paridade entre homens e mulheres quanto à obrigação de cuidados, significa abalar a estrutura patriarcal e individualista”, pontua o autor.

2.2 AS GARANTIAS DO DIREITO DO TRABALHO: A LICENÇA PATERNIDADE COMO INSTRUMENTO DE GARANTIA DE DIREITOS INCLUSIVO

Analizados os apontamentos e premissas tratadas, percebe-se o papel amplo do direito do trabalho, não só ligado a regular as relações de trabalho, mas de garantir direitos, acompanhar as transformações sociais e a inclusão de grupos subalternos, e adaptar-se às conquistas de direitos civis e humanos desses grupos. Esse papel foi exercido com a licença-maternidade e suas atualizações, com a inclusão das mulheres no trabalho e a conquista delas de direitos civis, trabalhistas e humanos.

Assim como foi com essa inclusão das mulheres no direito do trabalho, a sociedade continua a avançar e o direito começa a amparar as outras formas de organização social reconhecidas. Os indivíduos sujeitos de direito do trabalho passam a integrar outras formas de organização familiar diferentes da tradicionalmente aceita e amparada pelo direito.

Aquela organização familiar – que divide as tarefas familiares e domésticas na visão de que a mulher, mãe, é inteiramente responsável pela criação e educação dos filhos e o homem, pai, deve apenas garantir o sustento, sobrecarregando todo o peso do cuidado doméstico, da casa e, principalmente, dos filhos, sobre a mulher – não é mais homogênea na sociedade. Agora, os papéis de gênero sofrem transformações, a busca emancipatória da mulher traz consigo a emancipação também dos homens, por assim dizer, visto que a masculinidade se transforma socialmente. Para além disso, agora, novas formas de família são aceitas e amparadas pelo direito: famílias homoafetivas (de duas mães ou dois pais), famílias de só um pai e os filhos, famílias de só uma mãe e os filhos.

Essas transformações sociais, no que se refere à inclusão e ao amparo por parte das instituições e do direito, exigem reformas legislativas, administrativas e práticas. O papel do pai nesses novos contextos é muito mais ativo, mais ainda quando integralmente ativo na relação familiar nos casos de famílias com dois pais ou um

único pai e os filhos, e é função do direito acompanhar e, principalmente, fortalecer essas mudanças, em especial do direito do trabalho, assim como ele fez na licença-maternidade.

A atual previsão legal de licença-paternidade em 5 dias não atende a nenhuma família de maneira efetiva, mas, pelo contrário, fortalece as relações de dominação entre homens e mulheres, além da violência e apagamento de famílias homoafetivas masculinas. Isso, pois, ter o pai por apenas 5 dias afastado do trabalho lança todo o peso da maternidade e da paternidade sobre a mulher, barrando e dificultando o atendimento das mulheres como grupo subalternizado e a busca por transformações sociais emancipatórias. Além de que essa licença ignora totalmente as famílias homoafetivas masculinas e as famílias com apenas o pai, apagando sua existência na sociedade e as excluindo do amparo legal.

Nesse sentido, novamente o direito atua como instituição que reforça as desigualdades e a discriminação de grupos sociais minoritários. Logo, é necessário que esse tempo previsto se atualize às novas organizações sociais e atue como fortalecedor da inclusão e das garantias de direitos de pessoas marginalizadas. Esse é o objetivo da paridade entre as licenças-paternidade e maternidade em sua essência.

Ademais, percebe-se que, segundo o exposto no raciocínio de Maior (2024), até mesmo a segurança jurídica do emprego à mulher que deu à luz, expressa na fixação dos direitos da estabilidade no emprego até 5 meses após o parto a partir da concepção e do salário-maternidade, por serem direitos que são frutos da definição institucionalizada em volta do direcionamento do trabalho de cuidado às mulheres, não representaram uma forma de ascensão social de fato para as mulheres, até porque elas continuaram e continuam sendo discriminadas no mercado de trabalho. Esses direitos, na verdade, muitas vezes, servem como fundamento para a discriminação contra as mulheres, como expõe a reportagem de Luciana Lima, que revela que 56,4% das mulheres empregadas foram dispensadas ou conhecem outra mulher que foi desligada ao retornarem às suas atividades após a licença-maternidade.

Isso evidencia como e porque uma equiparação entre a licença-maternidade e a licença-paternidade, em termos de prazos, valores e condições, se mostra como instrumento relevante também para combater a discriminação da mulher no âmbito trabalhista. Essa mudança pode transformar as estruturas arcaicas da estruturação social brasileira. Entretanto, só será possível avançar na questão, de acordo com o professor Souto Maior (2024), “com a integração da licença-paternidade ao rol dos benefícios previdenciários, com igualação dos prazos, condições e responsabilidades da licença à gestante”. Além disso, a adoção desses direitos como benefícios

previdenciários corrobora para a promoção do pensamento de que o acolhimento das crianças é, de fato, responsabilidade da sociedade com um todo.

Novamente reforçando a necessidade de paridade entre as licenças trabalhadas, Maior (2024) defende que a regulação da licença paternidade deve ser cautelosamente discutida, com base na interlocução entre os estudos de gênero e de trabalho, visto que uma regulação que somente aumente o prazo para 10, 15 ou 20 dias, por exemplo, e mantenha as custas por parte exclusiva do empregador, “servirá apenas para reafirmar o patriarcado e reforçar os elementos de discriminação da trabalhadora no mercado de trabalho”.

2.3 AS NECESSIDADES DE PARIDADE ENTRE A LICENÇA PATERNIDADE E A LICENÇA MATERNIDADE SOB O PONTO DE VISTA LEGAL

2.3.1 Disposições da Constituição Federal de 88, do Estatuto da Criança e do Adolescente e do Código Civil de 2002, e os reflexos no Direito do Trabalho

O “direito ao cuidado” tratado, anteriormente neste trabalho, como algo a ser praticado pelos homens pais, já possui seu exercício positivado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, na Constituição Federal é previsto o direito ao planejamento familiar no art. 226, § 7º, pautado no princípio da paternidade responsável e nos deveres da família, da sociedade e do Estado em assegurar

à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária; além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Art. 227, CF)

Ademais, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) em seu artigo 22, parágrafo único, prevê que os responsáveis possuem direitos iguais e responsabilidades e deveres compartilhados no que tange ao cuidado e educação da criança. Essas disposições revelam que o direito ao cuidado vem sendo entendido como direito social e igualitário e, dessa forma, merece atenção do Direito do Trabalho na previsão de uma licença-paternidade equiparada à maternidade, assim como o direito ao cuidado é equiparado.

O professor Jorge Luiz Souto Maior (2024) expõe a importância da licença-paternidade, justificando a necessidade de uma disposição legal que respeite essa importância:

não se trata apenas de um direito subjetivo do trabalhador que se torna pai e sim do estabelecimento das condições necessárias para o cumprimento de uma obrigação familiar concernente aos cuidados da criança, conforme, inclusive, se encontra fixado na própria Constituição Federal (art. 227).

No que cerne aos direitos LGBTQ+, direitos sociais até então negados à essa população foram efetivados por medidas como a aprovação da pioneira lei municipal de Salvador em 1990, que proibia a discriminação baseada na orientação sexual, as disposições do Código Civil de 2002 sobre os direitos fundamentais previstos na Constituição, e, finalmente, o entendimento do STF de interpretação conforme à Constituição do art. 1.723 do CC, aplicando-se também à casais homoafetivos, refletindo nos termos do art. 1.726 do mesmo dispositivo. A partir disso, as disposições do Código Civil sobre família passam a ser interpretadas à luz das diferentes formas de famílias que integram a sociedade brasileira.

Entretanto, mesmo com o reconhecimento de novas famílias, esse grupo continua sofrendo ataques de setores resistentes da sociedade, sendo necessário “reforçar essas garantias e não permitir retrocessos que afetem brasileiros e brasileiras que buscam constituir famílias, o que justifica também a criação de parâmetros previdenciários e trabalhistas para esta parcela da população” (GRELLA, 2021, p. 106). Na prática, conforme expõe o autor, diante da falta de uma norma clara que assegure a igualdade de direitos, os empregadores recusam a concessão de licenças-maternidade e paternidade aos casais homoafetivos e o judiciário torna-se a única via possível para essas pessoas perante a recusa de seus direitos. Tal situação revela a necessidade de concretização legal dos direitos dessas famílias em diversos âmbitos, mas principalmente no âmbito trabalhista, no que diz respeito à licença-paternidade.

2.3.2 Disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e do Direito Trabalhista

No campo do Direito do Trabalho a licença pode ser remunerada ou não remunerada, e essa classificação define sua natureza jurídica de suspensão ou interrupção dos efeitos do contrato de trabalho. Sérgio Pinto Martins (2024) explica que a licença remunerada é típica hipótese de interrupção dos efeitos do contrato de trabalho, mesmo que não ocorra prestação de serviços pelo empregado no período de sua concessão, pois o empregador possui a obrigação de pagar o devido salário e

o tempo da licença é computado como tempo de serviço. Nesse sentido, a interrupção possui como características: "(a) cessação provisória da prestação de serviços; (b) o empregador tem de cumprir todas ou algumas obrigações do contrato de trabalho; (c) há a contagem do tempo de serviço" (p. 424). É nesse instituto jurídico que se enquadra a licença-maternidade e quem realiza o pagamento é a Previdência Social.

Em contrapartida, conforme elucida Martins, na suspensão, o empregado fica afastado sem receber salário e nem é contado o tempo do afastamento como seu tempo de serviço, ocorrendo cessação provisória e total dos efeitos do contrato de trabalho. Nesse instituto o empregador não possui obrigação a cumprir, nem mesmo a de pagar salário. Exposto isto, o autor defende que a licença-paternidade é caracterizada como exemplo de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho.

Diferente da licença-maternidade, atualmente, a licença-paternidade não possui natureza de benefício previdenciário, até mesmo pois esse direito não está inserido no art. 201 da Constituição Federal, que trata sobre a Previdência Social, e sim no título de disposição de direitos fundamentais. Explicita Martins que: "não há lei determinando que a licença paternidade fique a cargo da Previdência Social, nem existe custeio específico para que a Previdência Social pague a licença-paternidade. Não se trata, portanto, de benefício previdenciário." (p. 433). A única exceção que prevê a licença-paternidade como benefício previdenciário é em relação aos servidores públicos, por determinação legal. Dessa maneira, a licença-paternidade de que trata o art. 7º da CF, inciso XIX, é um direito trabalhista do empregado.

Sobre a pauta da remuneração, a única disposição que prevê essa possibilidade no caso da licença paternidade é a do inciso III do art. 473 da CLT, que permite o empregado de deixar de comparecer ao serviço por cinco dias consecutivos, "sem prejuízo do salário", revelando que as faltas são remuneradas. Porém, a Constituição não determina em nenhum de seus dispositivos que tratam da licença-paternidade que ela é remunerada, por isso, o doutrinador defende que o empregador não possui obrigação de pagá-la, descrevendo ainda que o fato dessa licença ser um direito do empregado não implica que o empregador tenha que remunerá-la. A licença-paternidade, para ele, é hipótese de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho, pois inexistente determinação legal ou constitucional de o empregador remunerar os dias da licença nem de computá-la como tempo de serviço, mas apenas de conceder os dias de licença ao empregado.

Essa lacuna jurídica traz divergência na doutrina e revela uma insegurança jurídica que, na prática, "pune" os trabalhadores pais que decidirem participar ativamente nos primeiros 5 dias do nascimento de seus filhos, caso o entendimento exposto por

Sérgio Pinto Martins seja acatado, o que revela mais uma necessidade de equiparação legal entre as licenças-maternidade e paternidade.

No que diz respeito aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, alterações recentes da legislação apontam para um Direito do Trabalho mais ligado a uma perspectiva de paternidade cada vez mais ativa e próxima ao trabalho de cuidado.

Em 2009, a Lei 12.010 finalmente equiparou a licença-maternidade biológica com a licença-maternidade por adoção na CLT. Com isso, a questão continuou insegura aos homens que fossem pai-solo até a promulgação da Lei 12.873, em 2013, que previu a possibilidade de concessão da licença-maternidade ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para adoção (art. 392-C, CLT) e a transferência da licença-maternidade ao cônjuge no caso de morte da genitora (art. 392-B, CLT). Entretanto, a concessão da licença foi limitada a apenas um dos adotantes ou guardiães pelo art. 392-A, § 5º, o que pode ser considerado um impasse para a participação ativa de ambos os responsáveis no trabalho de cuidado, pendendo, na maioria das vezes, ao lado mais explorado histórica e socialmente, a mulher, em casos de casais heterossexuais, reforçando a divisão sexual do trabalho apontada anteriormente.

Por fim, a Lei 13.257 de março de 2016, dispondo de políticas públicas para a primeira infância, alterou também dispositivos da CLT, acrescentando ao artigo 473, que exemplifica o rol das faltas justificadas, os incisos X e XI. O inciso X prevê a possibilidade de até duas faltas aos trabalhadores para o acompanhamento de esposas e companheiras durante o período de gravidez para consultas médicas e exames complementares. Já o inciso XI permite a falta de um dia por ano para acompanhar o filho de até 6 anos de idade em consulta médica. Essas disposições incentivam a postura ativa do cônjuge não gestante e estimulam o exercício da paternidade responsável, segundo aponta Grella (2021, p. 109).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante o exposto, percebe-se que o debate sobre a licença-paternidade e a necessidade de paridade entre este instituto e a licença-maternidade é uma reflexão interdisciplinar, urgente e necessária, que reflete sobre diversos grupos, indivíduos, direitos e deveres, e que conversa com os movimentos e teorias feministas e *queer*.

A atual previsão de licença-paternidade vem reforçando relações de dominação entre homens e mulheres, coibindo para a discriminação de mulheres no mundo do trabalho, fortalecendo a divisão sexual do trabalho e do trabalho de cuidado, além de invisibilizar e precarizar a existência de famílias homoafetivas

e diversas. O direito está novamente atuando como estrutura discriminatória e que reforça e mantém as relações de poder e desigualdade, ao passo que o poder público se omite da função e designação constitucional de regulação da licença-paternidade.

A paridade revela-se, assim, não somente necessária, mas urgente, na medida em que direitos vêm sendo feridos e a desigualdade, violência e discriminação vêm sendo perpetuadas. Nesse sentido, a licença-paternidade atua como instrumento transformador e que efetiva e garante uma série de direitos fundamentais e deveres de proteção à família, às crianças e aos grupos subalternizados e marginalizados. Esse pensamento mostra o poder transformador do direito e, em especial, do direito do trabalho, ao conversar e refletir com os movimentos sociais e as estruturas sociais.

Portanto, a omissão do Estado em efetivar lei complementar que finalmente regule um instituto que está em espera por mais de trinta anos repercute não só em um dispositivo, mas em um acervo de direitos e deveres concernentes a diversos grupos sociais, além de que exige que urgentemente sejam observadas as estruturas sociais do Brasil contemporâneo em todas as suas camadas e formas, em busca de um direito inclusivo, efetivo, igualitário e transformador.

REFERÊNCIAS

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades**. Limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. **Anais da Assembléia Constituinte** Atas das Comissões. Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos. 1987b.

GERMANI, G. **Raízes da escassa licença-paternidade no Brasil**. pdf—Universidade de São Paulo: [s.n.]. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-10022023-163804/publico/8111082DIO.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2025.

GRELLA, L. C. **Licença-paternidade**: origens históricas, atualidade comparada e perspectivas. pdf—Universidade de São Paulo: [s.n.]. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-16082022-091811/publico/6856552MIC.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2025.

HIRATA, Helena, KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão in, COSTA, Albertina de Oliveira, SORJ, Bila.

BRUSCHINI, Cristina, HIRATA, Helena (orgs). **Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008b, p. 263-278.

MAIOR, Jorge S. **A relevância social e a urgência da paridade entre licença à gestante e licença-paternidade**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-relevancia-social-e-a-urgencia-da-paridade-entre-licenca-a-gestante-e-licenca-paternidade>>. Acesso em: 26 jun. 2025.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>>. Acesso em: 26 jun. 2025.

PECINATO, B. **Falta de legislação sobre licença-paternidade pode ser explicada por impasses econômicos e culturais**. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/radio-usp/falta-de-legislacao-sobre-licenca-paternidade-pode-ser-explicada-por-impasses-economicos-e-culturais/>>. Acesso em: 26 jun. 2025.

Publicado originalmente nos Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 13, p. 364-376, out./2025 ISSN 2358-1557

DADOS SOBRE A FALTA DE DADOS DA LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL

Ana Luiza Barbosa
Marcos Hecksher
Felipe Duplat Luz
Thiago Almeida
Taís Azevedo de Lima

1 INTRODUÇÃO

A entrada das mulheres no mercado de trabalho, configurada como um dos fenômenos mais marcantes na economia das últimas décadas, tornou a normatização da relação entre trabalho e família um processo indispensável para o bem-estar social. Nesse contexto, as licenças do trabalho em decorrência do nascimento ou adoção de filhos fazem parte de um conjunto de políticas públicas voltadas às novas mães e aos novos pais, para que possam conciliar melhor as responsabilidades concorrentes entre o trabalho no mercado e o de cuidados com os filhos.

Ana Luiza Barbosa

Técnica de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). E-mail: ana.barbosa@ipea.gov.br.

Marcos Hecksher

Coordenador de produtividade, concorrência e tributação na Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura (Diset/Ipea). E-mail: marcos.hecksher@ipea.gov.br

Felipe Duplat Luz

Pesquisador bolsista do Subprograma de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) na Disoc/Ipea. E-mail: felipe.luz@ipea.gov.br.

Thiago Almeida

Mestrando em demografia pelo Programa de Pós-Graduação em Demografia (PPGD) no Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Universidade Federal de Minas Gerais (Cedeplar/UFMG). E-mail: thiago.almeida@ipea.gov.br.

Taís Azevedo de Lima

Pesquisadora bolsista na Diset/Ipea. E-mail: tais.lima@ipea.gov.br

De forma geral, tais licenças podem ser classificadas em três tipos:¹ i) licença-maternidade: direito que garante à mãe um período de afastamento do trabalho durante a gestação e/ou logo após o nascimento ou adoção de um filho; ii) licença-paternidade: direito que garante ao pai um período de afastamento do trabalho logo após o nascimento ou adoção de um filho; e iii) licença parental: direito que garante a ambos os pais (mãe e pai) um tempo compartilhado de afastamento do trabalho após o nascimento ou adoção de um filho.²

A evidência em relação às práticas adotadas no mundo mostra que há uma ampla heterogeneidade entre países em relação à preferência ou tradição no uso de um tipo ou outro de licença ou na combinação das licenças acima especificadas. As legislações podem variar segundo: a forma de implementação dessas licenças; os benefícios em termos de proteção do emprego e de remuneração; o seu grau de cobertura; e o contexto cultural (Sorj, Fontes e Machado, 2007, p. 575; Belle, 2016; Addati, Cattaneo e Pozzan, 2022; OECD, 2024).

O chamado modelo-padrão (ou convencional), em que a licença-maternidade é maior do que a licença-paternidade – que, em muitos casos, nem é prevista na legislação –, é o mais amplamente adotado entre países (Burtet, 2023). De fato, as evidências sugerem que enquanto a licença-maternidade, um direito mandatário e universal,³ tem um período de afastamento médio de 17,6 semanas, o da licença-paternidade, presente em cerca de 62% de um total de 185 países, é bastante inferior, com nove dias ou 1,3 semanas (Addati, Cattaneo e Pozzan, 2022).

O Brasil adota o modelo-padrão de licenças desiguais, caracterizado por políticas que sempre priorizaram a licença-maternidade em detrimento da licença-paternidade, tanto em termos de duração quanto de regulamentação. A Constituição Federal de 1988 (CF/1988), que continua sendo a base que sustenta a legislação trabalhista vigente, ampliou a licença-maternidade de 84 para 120 dias (quatro meses), podendo ser estendida para 180 dias (seis meses) para trabalhadores de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã (Brasil, 1988).⁴ No caso da licença-

1 A classificação descrita acima tem como base Belle (2016), que faz uma análise dessas licenças no contexto da União Europeia. Mas, como bem afirma Burtet (2023), não há nomenclatura própria na literatura para definir as diferentes formas como essas licenças são designadas.

2 Na classificação de Belle (2016), há um quarto de tipo de licença, direito que garante à mãe ou ao pai um período de afastamento do trabalho para cuidar dos filhos lactentes (até 2 anos de idade) ou até que completem 3 anos de idade. Esse tipo de licença segue à licença parental e, embora seja incomum entre os países, quando existe, costuma ser não remunerada (Belle, 2016). Portanto, este artigo considera que essa licença se enquadra na categoria de licença parental.

3 Em uma análise da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para 185 países, apenas um (Reino de Tonga, na Polinésia) não possui uma legislação que regule a licença-maternidade (Addati, Cattaneo e Pozzan, 2022).

4 O Programa Empresa Cidadã será apresentado com mais detalhes na seção 2.

paternidade, a CF/1988 determinou um prazo de cinco dias corridos,⁵ até que uma lei ordinária sobre o tema fosse regulamentada pelo Congresso Nacional.⁶

Assim, há um viés de gênero no modelo tradicional, uma vez que as políticas de licença se focam nos direitos reprodutivos das mulheres e na figura materna, em vez de considerar as necessidades familiares de forma abrangente (Sorj, Fontes e Machado, 2007; Gama, Rocha e Alcantara, 2017). Outro aspecto relevante é que a licença-maternidade não é mais percebida como um benefício para muitas mães, que lidam com uma alta sobrecarga do trabalho de cuidar dos filhos.

Nesse cenário de desequilíbrios que reforçam os padrões tradicionais de gênero, vários países têm adotado políticas públicas que incentivam a participação dos pais na vida familiar, especialmente nas atividades de cuidado dos filhos e nas tarefas domésticas (Hyland, Shen e Bunker, 2022; Ekberg, Eriksson e Friebe, 2013). Em particular, promover uma maior adesão dos pais ao uso efetivo da licença-paternidade (e, quando aplicável, da licença parental) representa um desafio crucial para garantir a eficácia dessas políticas na redução das desigualdades de gênero.

A Suécia, por exemplo, é um país referência e pioneiro no modelo de gênero neutro, que se baseia exclusivamente na adoção da licença parental, a qual pode ser utilizada por qualquer um dos pais, substituindo as licenças convencionais (maternidade e paternidade).⁷ Em outros países, como o Chile, as licenças tradicionais foram mantidas, mas com a adição de uma licença parental que pode ser usufruída por qualquer um dos pais após o término das licenças-maternidade e paternidade.⁸ Por sua vez, a Espanha tornou-se, em 2021, o primeiro país no mundo em que as licenças-maternidade e paternidade são equivalentes em termos de prazo e remuneração (modelo igualitário de licenças). Os espanhóis passaram a ter direito a dezesseis semanas de licença-paternidade, mesmo período da licença-maternidade. Com a reforma, a licença-paternidade espanhola tornou-se a mais generosa em termos de duração e remuneração salarial se comparada a qualquer outro país.

Assim como a Espanha, a introdução ou expansão de políticas da licença-

5 No caso de empresa cidadã, o prazo para a licença-paternidade pode ser estendido para vinte dias.

6 Entretanto, essa regulamentação não ocorreu e, somente em dezembro de 2023, o Supremo Tribunal Federal realizou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADO) para que a licença-paternidade fosse de fato regulamentada. Mais detalhes sobre o processo legislativo da licença-paternidade no Brasil serão descritos na seção 2.

7 Em 1974, a Suécia se tornou o primeiro país do mundo a introduzir, em substituição às licenças-maternidade e paternidade existentes, uma licença parental remunerada para ambos os pais (Suécia, 2019, p. 9). Outros cinco países (Portugal, Austrália, Noruega, Finlândia e Dinamarca) também substituíram as licenças-maternidade e paternidade pela licença parental, adotando critérios de períodos mínimos para cada um dos pais, ficando o restante do prazo da licença a ser usufruído conforme disposição do casal.

8 No caso do Chile, a escolha de quem usufrui da licença parental fica a critério da mãe. Canadá, França e Cuba são outros exemplos de países que adotam o modelo de licenças convencionais combinadas com a licença parental (Burtet, 2023).

paternidade tem sido uma tendência crescente nos últimos anos em diversos países (Rossin-Slater, 2018; Cools, Fiva e Kirkeboen, 2015). Os dados da OIT mostram que, entre 2011 e 2021, 33 países introduziram novas legislações sobre este tipo de licença e dezesseis estenderam o período de provisões já existentes da licença-paternidade.⁹

Com o Brasil, não está sendo diferente. A evolução da discussão sobre parentalidade e licença-paternidade vem ganhando força nos últimos anos e tem sido marcada por avanços legais significativos e um crescente reconhecimento da importância do papel dos pais na criação dos filhos. Cabe destacar, nesse processo, as iniciativas e movimentos sociais, que começaram a se organizar de forma mais estruturada no início da década passada. Com a crescente visibilidade de questões de gênero e igualdade parental, a discussão se intensificou, levando a um aumento considerável de organizações não governamentais (ONGs) e iniciativas da sociedade civil, com propostas e projetos voltados para a promoção da paternidade responsável.¹⁰

Já em termos de normas legais, atenção é dada ao Projeto de Lei (PL) nº 3.773/2023, em tramitação no Congresso Nacional, que tem a proposta de extensão da licença-paternidade de cinco para sessenta dias, de forma gradual. Se aprovado, o projeto pode representar um avanço significativo nas políticas de apoio à paternidade, refletindo uma mudança cultural em relação ao papel dos pais na criação dos filhos.

No entanto, com exceção do histórico normativo e institucional e do crescente interesse e reconhecimento da sociedade civil da importância da paternidade ativa, na prática, muito pouco ou nada se sabe sobre a licença-paternidade no Brasil. Ao contrário da licença-maternidade, que gera um benefício previdenciário à trabalhadora segurada, a licença-paternidade em vigor no Brasil é apenas uma falta justificada legalmente, sem impacto nas remunerações pagas e recebidas, sem contrapartida dos cofres públicos nem previsão de registro nas bases oficiais. Existem, portanto, números oficiais sobre as ocorrências de licença-maternidade, mas não de licença-paternidade. A falta de registro público dessa licença dificulta a contabilização desses afastamentos e é possível que facilite o descumprimento da norma legal.

O objetivo deste artigo é o de reunir algumas informações disponíveis e dimensionar estimativas aproximadas relevantes sobre a licença-paternidade no Brasil. Como quantificar ou medir a licença-paternidade no Brasil? Quais são as taxas de adesão de licença-paternidade vigentes no país? São perguntas sem respostas, mas que cabe uma exploração e um mapeamento de, pelo menos, onde podemos encontrar

9 Destaque pode ser dado aos países europeus e da Ásia Central, região em que 21 países (incluindo dez países da União Europeia) introduziram ou aumentaram o prazo da licença-paternidade entre 2011 e 2021.

10 Vale destacar a participação ativa do Family Talks e da Coalizão CoPai no processo e nos esforços para que as políticas públicas reconheçam e valorizem a importância da paternidade responsável.

as possíveis fontes para tais informações. A principal contribuição deste artigo é a de levantar informações que possam subsidiar o debate sobre a extensão da licença-paternidade e possíveis aprimoramentos da legislação.

Além desta introdução, o texto está organizado da seguinte forma. A seção 2 faz um breve histórico da instituição da licença-paternidade no Brasil, além de abordar o contexto atual da legislação dessa licença. A seção 3 apresenta os potenciais beneficiários e as estimativas de custos da licença-paternidade no Brasil. A seção 4 realiza uma análise exploratória das possíveis informações sobre licença-paternidade a partir dos registros de licenças-maternidade na Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (Rais/MTE). Por sua vez, a seção 5 mostra algumas estimativas dos trabalhadores que tiram licença-paternidade com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A seção 6 analisa as licenças-paternidade tiradas pelos servidores públicos federais no âmbito do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape). Por fim, a seção 7 é dedicada às considerações finais.

2 BREVE HISTÓRICO INSTITUCIONAL DA LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL

A primeira iniciativa na legislação brasileira¹¹ em favor da licença-paternidade aconteceu na Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988, quando uma proposta de oito dias foi rejeitada na Câmara dos Deputados. Assim, com a promulgação da CF/1988, ficou determinado que a licença-paternidade deveria ser regulamentada pelo Congresso Nacional e, até isso ser feito, o período de afastamento seria de cinco dias consecutivos, sem prejuízo do salário durante esse período, sendo pago pelo empregador. Condição essa bem diferente da licença-maternidade, que teve avanços significativos, com período de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Após quase três décadas, o Marco Legal da Primeira Infância (Decreto nº 8.737/2016; Lei nº 13.257/2016), em consonância com o Estatuto da Criança e Adolescente (Lei nº 8.069/1990), dispôs sobre as políticas públicas para as crianças até 6 anos de idade. Entre as medidas adotadas, destaca-se a ampliação da licença-paternidade para mais quinze dias, além dos cinco já assegurados. Essa ampliação do prazo foi garantida a partir da alteração da Lei nº 11.770/2008, que, com o objetivo de estimular as empresas na adoção de práticas de responsabilidade social, instituiu o Programa Empresa Cidadã, o qual, ao oferecer benefícios fiscais a empresas privadas, já

11 O Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, incluiu, no inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o direito de afastamento do pai do trabalho por um dia, sem prejuízo do salário, para realizar o registro civil do recém-nascido, no decorrer da primeira semana do nascimento (Burtet, 2023).

contemplava, em sua origem, a extensão de 120 para 180 dias à licença-maternidade. Além dos trabalhadores das empresas privadas aderentes, os servidores da administração pública, direta, indireta e fundacional também são beneficiários deste programa.

Seguindo as tendências e experiências mundiais recentes, a promoção e o debate na sociedade brasileira sobre a paternidade e parentalidade – e, por consequência, sobre as licenças-paternidade e parentais – tem crescido de forma significativa nos últimos anos. Criados, principalmente, a partir de 2021, alguns projetos são mais “inovadores” na medida em que introduzem a instituição de parentalidade na legislação e visam à introdução de uma licença parental única no país.¹² Já o PL nº 3.773/2023, que prevê o aumento gradual da licença-paternidade de cinco para sessenta dias, além da criação do salário-paternidade (um benefício previdenciário pago durante o período de afastamento), é o que tem apresentado resultados mais substantivos e prósperos em termos de uma mudança efetiva na legislação vigente.

Como mencionado na introdução deste artigo, a CF/1988 havia determinado um prazo para a licença-paternidade de cinco dias corridos,¹³ até que uma lei ordinária sobre o tema fosse regulamentada pelo Congresso Nacional. Entretanto, mais de três décadas após a Constituição, a pauta sobre a regulamentação da licença-paternidade ainda não havia sido votada. Essa omissão legislativa de 25 anos levou, em dezembro de 2023, à Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 20, apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS), e reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Com a ADO, para que a licença-paternidade fosse de fato regulamentada, o STF fixou um prazo de dezoito meses para o Congresso Nacional editar a lei. Se a omissão persistisse após o prazo, caberia ao Supremo definir o período da licença.

Atualmente, o PL nº 3.773/2023 se encontra em tramitação no Senado Federal, com aprovação em apenas uma comissão do Senado – a Comissão dos Direitos Humanos (CDH) –, em julho de 2024, com substitutivo no teor de ampliação da licença-paternidade imediata para trinta dias e, posteriormente, para sessenta dias, em cinco anos. A última informação disponível é que, neste início de ano de 2025, o PL nº 3.773/2023 se encontra na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado Federal.¹⁴

12 Os PLs nºs 1.974/2021 e 3.057/2021 são bons exemplos dessa tendência. Ambas as normas chamam atenção para o conceito de parentalidade no Brasil e instituem direitos que visam beneficiar a relação entre o trabalho e os cuidados familiares. O PL nº 1.974/2021 prevê licença parental (no caso, maternidade e paternidade) de 180 dias para dois responsáveis por uma criança no seu nascimento ou adoção e toma como princípio o compartilhamento do cuidado atingindo a paridade entre pais e mães e responsáveis. Já o PL nº 3.057/2021 propõe a ampliação da licença-paternidade para trinta dias, além de criar uma licença parental que permita que os pais compartilhem o tempo de licença.

13 No caso de empresa cidadã, o prazo para a licença-paternidade pode ser estendido para vinte dias.

14 Os autores agradecem ao Rodolfo Canônico, da Family Talks, as informações sobre o processo do PL nº 3.773/2023, bem como outras relacionadas à legislação de paternidade no Brasil.

Em termos práticos, uma mudança normativa direcionada unicamente à ampliação da licença-paternidade é uma medida mais imediata e eficaz visto que essa licença já está prevista na legislação brasileira, o que não ocorre com a licença parental. Além disso, a discussão de uma política pública centrada na inclusão de uma licença parental ao modelo convencional brasileiro de licenças-maternidade e paternidade ainda carece de estudos mais robustos para a sua implementação no país. A evidência e a experiência de países que adotam tal modelo (de licenças convencionais adicionada da licença parental) ainda não mostra resultados claros em termos de benefícios e redução das desigualdades de gênero.

As próximas seções são dedicadas a apresentar algumas estimativas e estatísticas relevantes sobre a licença-paternidade no Brasil. As fontes para o cálculo de tais estatísticas foram dois registros administrativos, além de uma pesquisa domiciliar representativa: Rais/MTE, o Siape e a PNAD Contínua do IBGE.

3 POTENCIAIS BENEFICIÁRIOS, CUSTOS E PROJEÇÕES

Motivado pelo debate legislativo em curso no Congresso Nacional, o MTE (Brasil, 2024) estimou o número potencial de trabalhadores beneficiados pela licença-paternidade a partir dos dados do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que computa apenas os casos de licença-maternidade, mas inclui registros de filhos dependentes tanto de mulheres como de homens.¹⁵ Considerando o universo de empregadas celetistas, observou-se que, de 2021 a 2023, as mulheres que registraram novos filhos dependentes (cerca de 347 mil CPFs de mães por ano) corresponderam a algo em torno de 59% da quantidade com registro de licença-maternidade (cerca de 588 mil CPFs por ano).

Supondo que o mesmo percentual em torno de 59% possa ser aplicado aos homens, dos quais 491 mil CPFs tiveram registros de novos filhos dependentes a cada ano do biênio 2022-2023, o MTE (Brasil, 2024) estimou uma média anual de aproximadamente 833 mil celetistas com provável direito à licença-paternidade no mesmo período. Limitando os salários mais altos registrados ao teto do funcionalismo público, observou-se uma renumeração média mensal entre os homens celetistas de R\$ 3.346,80, a preços de 2024, o que implicaria uma massa anual de benefícios de aproximadamente R\$ 2,8 bilhões caso todos os elegíveis estimados tivessem uma licença-paternidade de trinta dias.

¹⁵ Os autores agradecem ao Felipe Vella Pateo a indicação da existência dessas estimativas, produzidas pela Coordenação-Geral de Estudos e Estatísticas do Trabalho do MTE, em junho de 2024.

O documento também simula massas de benefícios proporcionais a extensões da licença para 45 e 60 dias, além de diferentes hipóteses de repartição dos custos entre o orçamento público e os empregadores, que já respondem integralmente pelos atuais cinco dias corridos da licença mínima. Pondera ainda que os custos financeiros estimados não puderam ser devidamente confrontados aos esperados benefícios sociais e econômicos, como os relacionados ao desenvolvimento na primeira infância e à redução de desigualdades de gênero na divisão dos cuidados (Brasil, 2024).

A depender do universo considerado, os números podem ser maiores ou menores. O Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) apresenta números somente para a licença-maternidade, mas em um universo mais amplo do que o considerado nas estimativas do MTE (Brasil, 2024), pois abrange os benefícios pagos pelas empresas – o que se aproximaria do universo da Rais – e também aqueles pagos diretamente pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a trabalhadoras cobertas, por exemplo, por suas contribuições como empregadas domésticas, contribuintes individuais ou microempreendedoras individuais (MEI). Em 2022, segundo o AEPS, houve 1,3 milhão de benefícios concedidos de licença-maternidade, sendo pagos 750 mil pelas empresas e 550 mil pelo INSS.

Almeida, Pereda e Ferreira (2016) partiram da antiga PNAD anual, combinada a projeções de fecundidade masculina e mortalidade infantil, e estimaram que, em 2013, 1,6 milhão de homens estariam aptos a solicitar licença-paternidade no Brasil. Segundo as simulações do artigo, se as empresas do regime de lucro real aderissem ao programa Empresa Cidadã, em cenários com a adesão variando entre 5% e 100%, o custo de expandir as licenças de cinco para vinte dias poderia variar de R\$ 5 milhões a cerca de R\$ 100 milhões anuais.

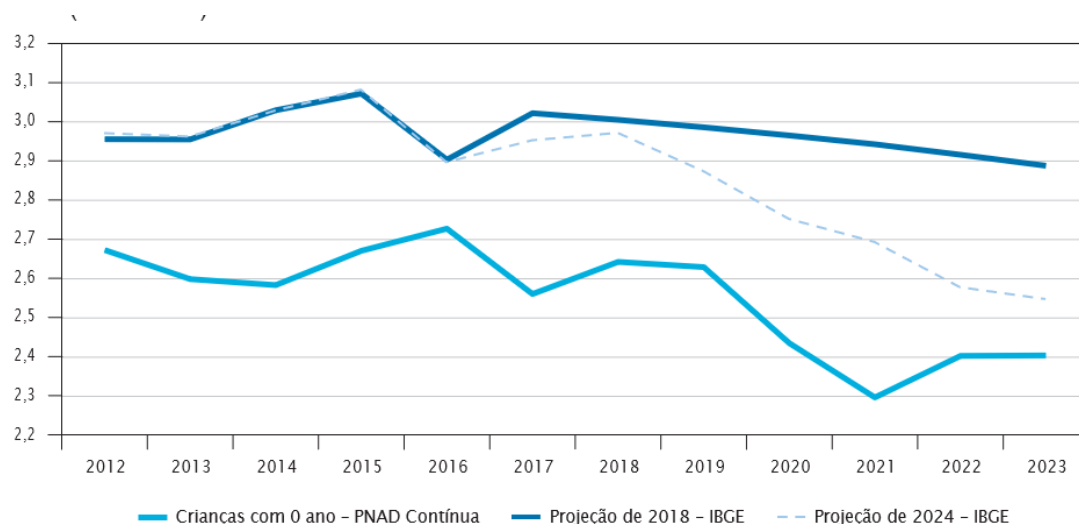
A variedade das cifras evidencia como, na ausência de medidas diretas, é difícil estimar com alguma precisão o número anual de licenças-paternidade e, mais ainda, os valores desses benefícios, sejam totais ou para grupos específicos. As próximas seções apresentarão os resultados de uma exploração de informações disponíveis na Rais, na PNAD Contínua e no Siape. Antes disso, porém, é importante balizar a ordem de grandeza das estimativas possíveis e mapear o que se pode obter de cada fonte de informação tendo em conta alguns grandes números relevantes de outras bases.

O gráfico 1 mostra diferentes séries relacionadas ao número de nascidos vivos no Brasil. A melhor referência é a série mais recente, a projeção publicada em 2024 pelo IBGE, que leva em consideração os resultados dos três últimos censos demográficos, a pesquisa de pós-enumeração do censo de 2024, bem como os registros administrativos

de nascimentos, mortes e migrações. Além disso, é compatível com as relações entre diversas variáveis demográficas igualmente embasadas no maior conjunto de informações atualmente disponíveis. A projeção de 2024 aponta uma queda da natalidade mais rápida do que a projetada pelo IBGE na edição anterior da mesma série, publicada em 2018. Em 2015, ainda nasciam mais de 3 milhões de pessoas no país. Dez anos depois, já são previstos menos de 2,5 milhões de nascimentos em 2025.

A linha mais baixa do gráfico 1 mostra a população de crianças com 0 ano de idade, segundo a PNAD Contínua, ainda calibrada pela projeção de 2018 realizada pelo IBGE, que tem o maior valor referente a 2023 no mesmo gráfico. É um indicador que certamente subestima o número de nascidos vivos. Afinal, mesmo calibrado por uma projeção de 2018 que superestimava o fluxo de nascimentos em relação à série atualizada, o número de bebês com menos de 1 ano apresentado na PNAD Contínua ainda é bem menor. Isso se deve em parte à mortalidade infantil, que reduz o número de crianças sobreviventes em entrevistas distribuídas ao longo do primeiro ano de vida, mas sobretudo à subenumeração de bebês na amostra. A calibragem da PNAD Contínua busca igualar sua população de 0 a 4 anos à da projeção, mas a população estimada com exatamente 0 ano de idade depende do que é informado pelos respondentes ouvidos na pesquisa.

GRÁFICO 1 - Números de nascidos vivos e crianças com 0 ano de idade segundo diferentes bases (2012-2023) (Em 1 milhão)



Fontes: Projeções 2018 e 2024 (disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html>); e PNAD Contínua (disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=microdados>). Acesso em: 6 mar. 2025.

Elaboração dos autores.

As ocorrências de licença-paternidade (ou maternidade) no Brasil em 2025, portanto, devem corresponder a uma fração do número esperado de quase 2,5 milhões de crianças nascidas vivas esperadas no período. Desse total de nascimentos, o número de licenças é determinado: i) pelo percentual cujos pais (mães) trabalham e estão formalmente cobertos(as); e ii) pelo percentual destes(as) que de fato exercem o direito a que são elegíveis. Esse contexto é importante para compreender os números encontrados na Rais, na PNAD Contínua e no Siape.

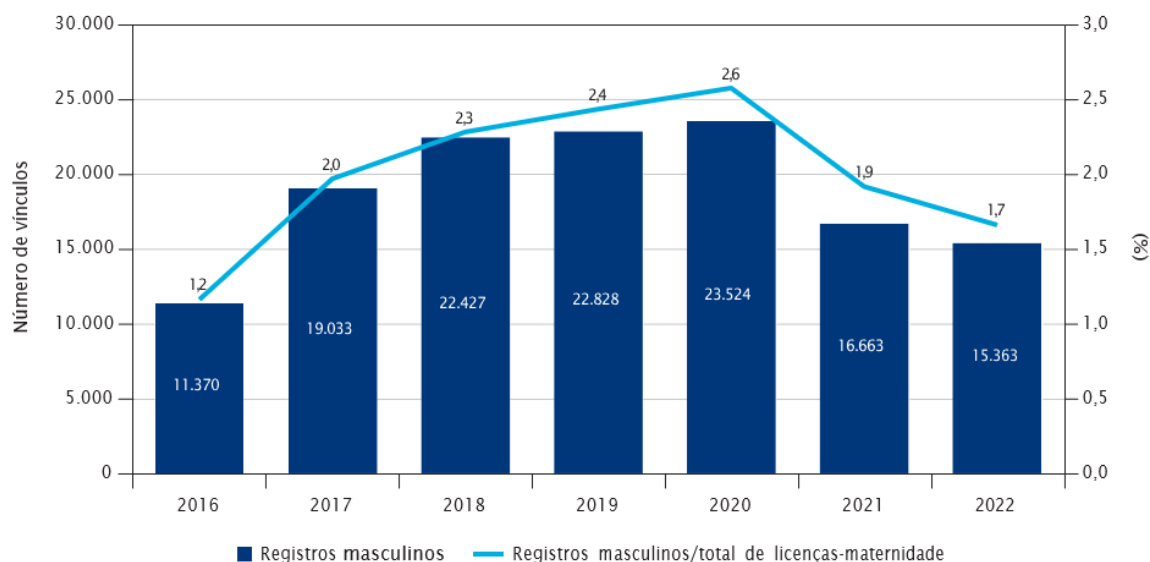
4 A LICENÇA-PATERNIDADE NA RAIS: UMA ANÁLISE EXPLORATÓRIA

A Rais consolida anualmente todos os registros de vínculos de emprego formalizados no país junto ao MTE. Nas edições de 2019 a 2022, a base de dados passou por uma transição na forma de captação de suas informações, com sucessivos grupos de declarantes deixando gradualmente de prestá-las pelo aplicativo próprio da Rais, Gerador de Declarações, e passando a fazê-lo junto a outras doze obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais por meio do eSocial. A transição se completou em 2023, quando a Rais passou a ser integralmente alimentada pelo eSocial. As informações apresentadas nesta seção se baseiam na Rais identificada, uma versão não acessível ao público, mas acessada pelo Ipea para fins de pesquisa.

Como já foi mencionado, não há previsão de registro das ocorrências de licença-paternidade, mas sim de licença-maternidade. Entretanto, uma curiosidade notada na pesquisa exploratória para este trabalho é o fato de que, somente a partir de 2016, a Rais apresenta um número não desprezível de registros anuais de licença-*maternidade* de trabalhadores registrados com gênero *masculino*. Existem, realmente, situações em que homens podem ser beneficiados com licença-maternidade, como nos casos de morte da mãe ou de solicitações em nome de um dos pais em um casal homoafetivo masculino.

O gráfico 2 mostra que, nos anos de 2016 a 2022, o número de vínculos encontrados na Rais com algum registro de licença-maternidade de trabalhador com gênero masculino variou desde um mínimo de 11.370 em 2016 até um máximo de 23.524 em 2020, recuando para 15.363 em 2022.

GRÁFICO 2 - **Registros de licença-maternidade com gênero masculino na Rais (2016-2022)**
30.000



Fonte: Microdados da Rais/MTE.

Elaboração dos autores.

As variações ao longo desses anos, em que a Rais transitava gradualmente entre diferentes modos de coleta, devem ser interpretadas com cautela e não são o elemento mais relevante para esta análise. O principal a se destacar aqui é a proporção desses registros com gênero masculino no total de licenças-maternidade da mesma base, que oscila entre 1,2% e 2,6%. Não é evidente o que explica esses registros, cujo volume certamente corresponde a uma pequena fração das licenças-paternidade, mas pode superar o de casos em que homens realmente se beneficiam de licenças-maternidade.¹⁶

Outra hipótese para explicar ao menos parte do volume observado seria a ocorrência de erros de registro. Uma consulta a servidores da Coordenação-Geral de Estudos e Estatísticas do Trabalho do MTE ajudou a confirmar que grande parte dos registros de licença-maternidade de trabalhadores com gênero masculino no eSocial eram de CPFs que, na realidade, tinham gênero feminino na base da Receita Federal. Pessoas com CPF masculino tanto no eSocial como na Receita só eram maioria nas licenças com duração menor que vinte dias.¹⁷

¹⁶ Estima-se, por exemplo, uma razão de mortalidade materna de 57,7 por 100 mil nascidos vivos (ou 0,0577%) em 2022 (Oliveira e Quintão), o que corresponde a menos de 1.500 mortes maternas, das quais somente a fração de mães com cobertura de licença-maternidade poderia, eventualmente, resultar na concessão do benefício aos pais sobreviventes que o requeressem. Além disso, é incerto que parte desses casos excepcionais deva ser registrada nos vínculos laborais dos pais.

¹⁷ Os autores agradecem à Mariana Eugênio Almeida o esclarecimento.

Isso motivou uma tentativa de separar, na Rais, os casos mais prováveis de mulheres com registro equivocado de gênero masculino dos casos mais prováveis de real registro de homens. Para isso, aproveitou-se o fato de que a base de acesso restrito disponibilizada ao Ipea contém os nomes dos trabalhadores e buscou-se classificar o primeiro nome de cada um pela probabilidade de ser um nome masculino ou feminino.

A estimação dessa probabilidade foi feita com base nas ocorrências de cada nome em todos os vínculos da Rais de 2022, exceto aqueles com licença-maternidade ou sem registro de gênero, variável com apenas dois valores válidos na base. Supôs-se que nomes neutros em relação a gênero seriam atribuídos a mulheres com probabilidade de 50% em uma observação qualquer. Considerando uma distribuição binomial com probabilidade 0,50 e um número de observações igual às ocorrências de cada nome, estimou-se a probabilidade de encontrar uma proporção de gênero feminino menor que a observada para cada nome se este fosse neutro.

Como no caso de sorteios com uma moeda não viciada, não é muito improvável sortear uma proporção muito alta ou muito baixa de coroas quando se faz um número bem pequeno de lançamentos, mas proporções distantes de 50% tornam-se improváveis conforme se aumenta o número de lances. Da mesma forma, nomes raros ou com uma única ocorrência na Rais podem facilmente apresentar proporções próximas a 0% ou 100% de registros femininos mesmo se forem neutros em relação a gênero na população brasileira. No entanto, a grande maioria das pessoas tem nomes comuns e facilmente identificáveis como masculinos ou femininos, com grande número de repetições na Rais e proporção suficientemente distante de 50% para rejeitarmos a hipótese de que sejam neutros.

Para tentar identificar registros com alta probabilidade de realmente pertencerem a homens, os nomes foram classificados em cinco faixas de “grau de masculinidade”.¹⁸ Na faixa mais alta, de grau 5, a probabilidade de encontrar uma proporção de homens superior à que foi observada para o nome na Rais seria inferior a 1% caso o nome fosse neutro em relação a gênero. São nomes claramente mais comuns entre homens, cujos registros serão analisados separadamente e interpretados não como erros no registro de gênero, mas sim como casos excepcionais em que homens foram realmente registrados com licença-maternidade.

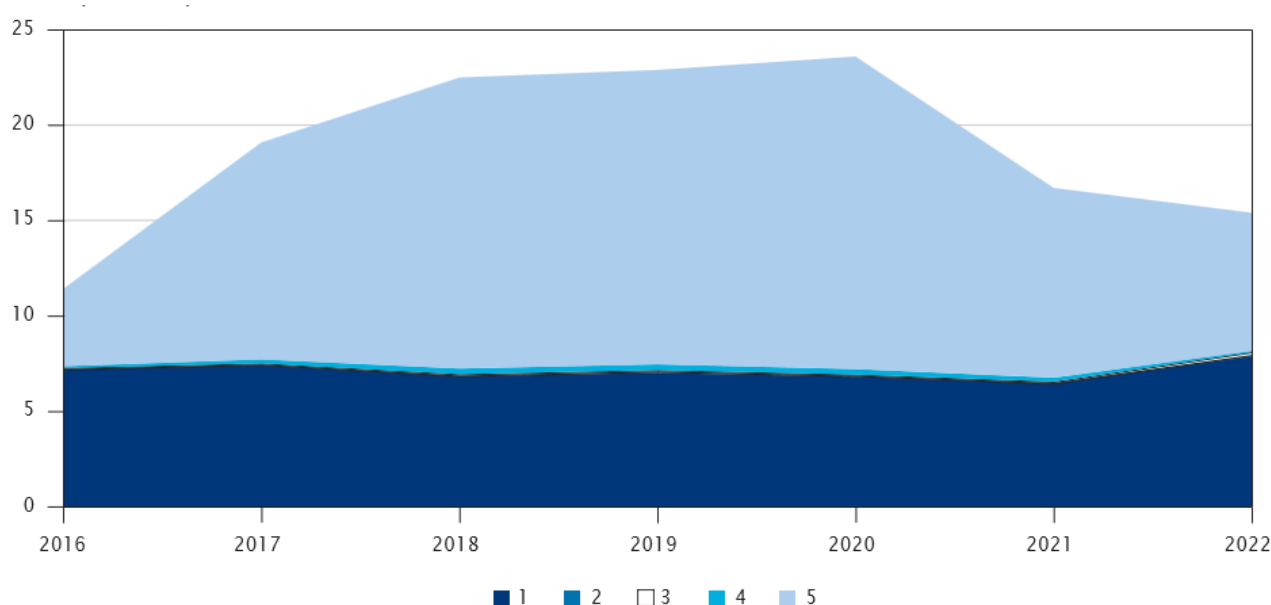
No extremo oposto da classificação utilizada, o grau 1 corresponde a nomes claramente femininos, com probabilidade inferior a 1% de encontrar proporção de mulheres superior à observada se o nome fosse neutro. Veremos que, na distribuição

18 É difícil encontrar um bom nome para um indicador como esse, que seja curto, fácil de entender e evite interpretações equivocadas. A ideia é simplesmente indicar maior probabilidade de ser atribuído a pessoas registradas com gênero masculino.

de nomes, as classes “extremas” 1 e 5, claramente vinculadas a um dos dois gêneros, são a vasta maioria, enquanto as classes intermediárias 2, 3 e 4 são minoritárias. A classe central, de grau 3, reúne os nomes supostamente mais neutros, com exatamente metade das ocorrências na Rais associadas a cada gênero. A classe de grau 2 reúne os demais nomes com maioria feminina; e a de grau 4, os demais com maioria masculina.

Entre os 131.208 registros de licença-maternidade com gênero masculino encontrados na Rais de 2016 a 2022, pessoas com nomes claramente masculinos (grau 5) são 79.458 (60,6% do total). As de nome claramente feminino (grau 1) são 49.354 (37,6% do total). Por sua vez, as classes intermediárias (2, 3 e 4) representam, respectivamente, 0,3%, 0,4% e 1,1% do total. A variação ao longo dos anos é explicada sobretudo pela classe de nomes mais claramente masculinos, enquanto o somatório das demais classes se mantém mais estável, como mostra o gráfico 3. Os nomes masculinos foram amplamente majoritários nos cinco anos de 2017 a 2021, enquanto os femininos foram maioria no primeiro (2016) e no último ano (2022) da série analisada. Em contraste, o gráfico 4 indica que os nomes femininos representam quase a totalidade dos vínculos com licença-maternidade e registro de gênero feminino, como seria esperado.

GRÁFICO 3 - Vínculos com registro de gênero masculino e licença-maternidade, por “grau de masculinidade” do nome registrado (2016-2022)

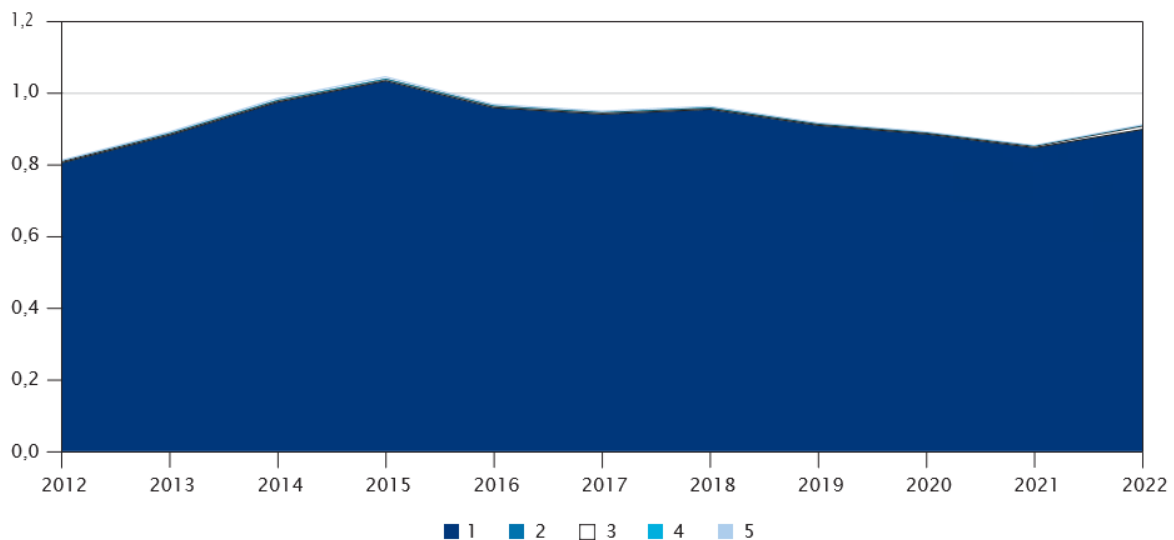


Fonte: Microdados da Rais/MTE.

Elaboração dos autores.

GRÁFICO 4 - Vínculos com registro de gênero feminino e licença-maternidade, por “grau de masculinidade” do nome registrado (2012-2022)

(Em 1 milhão)



Fonte: Microdados da Rais/MTE.

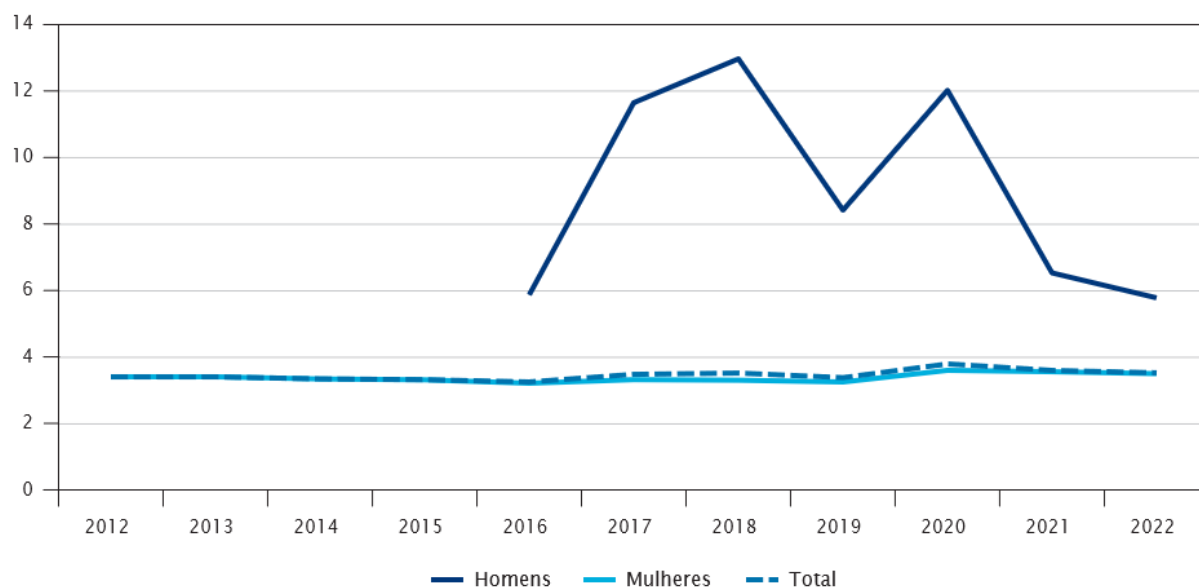
Elaboração dos autores.

Uma vez feita essa separação, é interessante concentrar a análise nos vínculos da Rais com licenças-maternidade, registro de gênero masculino e nome claramente masculino (grau 5). Uma hipótese aventada é que parte desses registros possa ser motivada por empregadores que tentem de algum modo registrar licenças-paternidade recorrendo ao campo que a Rais oferece somente para licenças-maternidade. Especulou-se que o esforço para buscar esse registro talvez pudesse ser maior entre as empresas cidadãs, em face do benefício oferecido mediante contrapartidas que incluem licenças-paternidade com duração maior que a de cinco dias corridos exigida das demais empresas. Para investigar essa possível relação, utilizou-se a informação disponível na base pública do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) sobre quais números de CNPJ identificados na Rais tinham registro de empresa cidadã ou não.

Ainda sem considerar a classificação dos nomes, o gráfico 5 mostra que o percentual de empresas cidadãs é maior entre as licenças-maternidade com registro de gênero masculino do que entre aquelas com gênero feminino. Nos registros de gênero feminino, o percentual se mantém bastante estável de 2012 a 2022, sempre no intervalo entre 3,2% e 3,6%. Nos de gênero masculino, variam entre 5,7% e 12,9%.

GRÁFICO 5 - **Empresas cidadãs, por gênero no registro (2012-2022)**

(Em %)*



Fontes: Microdados da Rais/MTE e base do CNPJ (disponível em: <https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/cadastro-nacional-da-pessoa-juridica---cnpj>). Acesso em: 6 mar. 2025.

Elaboração dos autores.

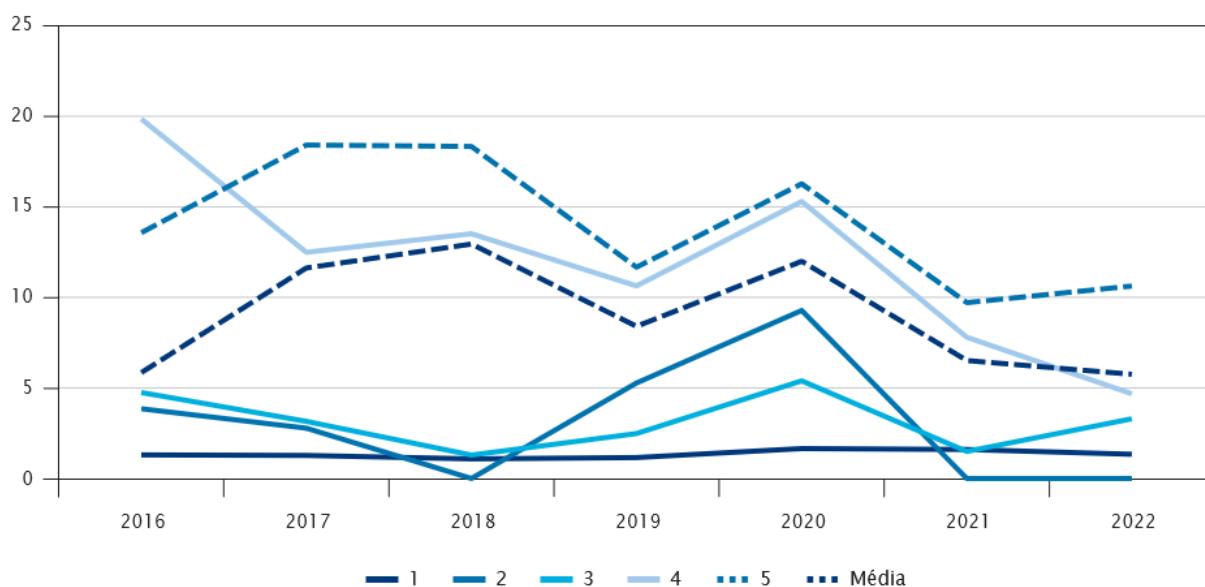
Nota: * Vínculos com licença-maternidade.

O gráfico 6 reapresenta a série relativa aos registros de gênero masculino como “média”, mas desagrega esse grupo entre os cinco “graus de masculinidade” dos nomes informados na Rais. No caso dos nomes claramente masculinos (grau 5), o percentual de empresas cidadãs sempre é maior que a média, variando entre 9,7% e 18,4%. Em contraste, no caso dos nomes claramente femininos (grau 1), o percentual de empresas cidadãs sempre é menor que a média e se mantém bem mais estável, entre 1,3% e 1,6%. As três classes intermediárias, que juntas somam apenas 1,8% do total de observações analisadas, apresentam séries mais voláteis, mas, em média, a correlação positiva entre o percentual de empresas cidadãs e o “grau de masculinidade” se confirma ao longo da escala.

GRÁFICO 6

Empresas cidadãs, por “grau de masculinidade” do nome registrado (2016-2022)

(Em %)*



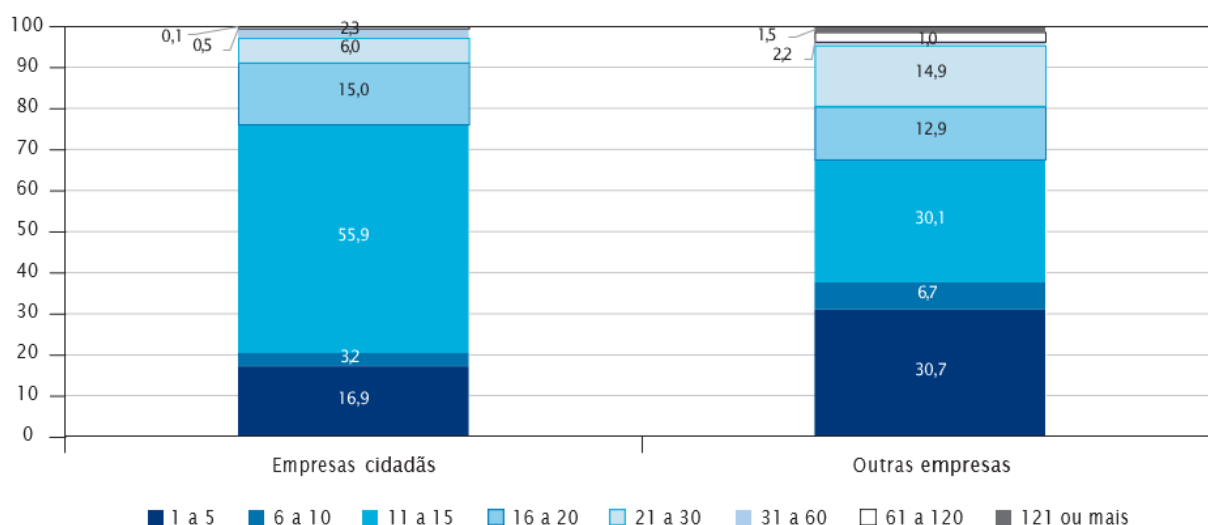
Fontes: Microdados da Rais/MTE e base do CNPJ (disponível em: <https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/cadastro-nacional-da-pessoa-juridica---cnpj>). Acesso em: 6 mar. 2025.

Elaboração dos autores.

Nota: * Vínculos com licença-maternidade e gênero masculino.

Restringindo a análise às licenças com registro de gênero masculino e nome masculino (grau 5), o gráfico 7 mostra que aqueles em empresas cidadãs tendem a ter maior proporção de suas licenças com durações de onze a quinze dias (55,9%) ou dezesseis a vinte dias (15,0%) do que aqueles nas demais empresas (30,1% e 12,9%, respectivamente). Em compensação, as demais empresas têm entre suas licenças maiores proporções com durações de até dez ou mais de vinte dias, com destaque para aquelas de um a cinco dias (30,7%), percentual bem maior que o observado nas empresas cidadãs (16,9%).

GRÁFICO 7 - Licenças de homens com nome masculino, por faixa de duração em dias da maior licença-maternidade do vínculo iniciada e terminada no mesmo ano
(Em %)



Fontes: Microdados da Rais/MTE e base do CNPJ (disponível em: <https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/cadastro-nacional-da-pessoa-juridica---cnpj>). Acesso em: 6 mar. 2025.

Elaboração dos autores.

Em suma, a Rais não prevê registro de licença-paternidade, mas há, desde 2016, um contingente não desprezível de homens com nomes claramente masculinos registrados em sua base de dados com algum afastamento por motivo de licença-maternidade. É possível que haja erros no registro do afastamento, certamente, mas não deve ser descartada a hipótese de que parte desses casos (18.744 por ano, na média de 2016 a 2022) resulte de tentativas de registrar licenças-paternidade em um sistema que não prevê esse registro. O percentual de empresas cidadãs maior que a média nesses casos e a duração majoritária de licenças entre onze e quinze dias nessas empresas podem ser considerados indícios favoráveis a essa hipótese. Esses resultados da Rais não permitem concluir nada representativo do universo muito maior das licenças-paternidade no país, mas ajudam a evidenciar a lacuna deixada pela falta de registros administrativos nacionais sobre esse tipo de afastamento do trabalho. Ademais, deixam uma trilha do que foi achado para futuras pesquisas.

5 LICENÇA-PATERNIDADE NA PNAD CONTÍNUA

A PNAD Contínua tem vantagens como cobrir toda a população e incluir muitas informações sobre trabalhadores formais, informais e suas famílias, mas também desvantagens como basear-se em uma amostra e depender das respostas de pessoas disponíveis para serem entrevistadas, que podem responder por si mesmas e por outros

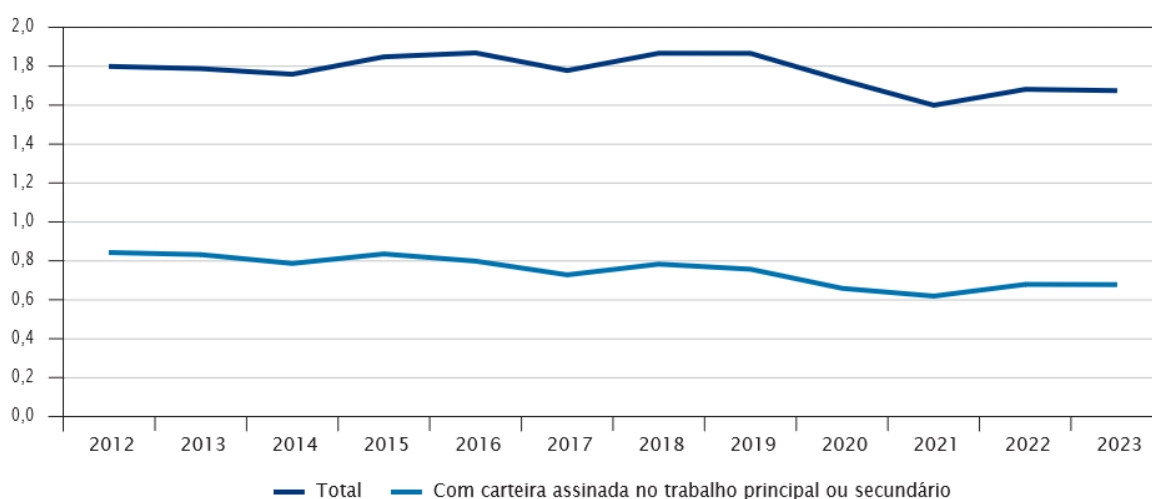
moradores do mesmo domicílio. Se o entrevistado informa que alguém do domicílio não trabalhou, mas tinha algum trabalho remunerado do qual estava afastado na semana de referência da pesquisa, pergunta-se o motivo desse afastamento. Desde o quarto trimestre de 2015, a lista de alternativas oferecidas para essa pergunta inclui “licença-maternidade ou paternidade”, sendo possível distinguir os dois casos pelo sexo da pessoa.

Com o empilhamento de todas as amostras trimestrais da PNAD Contínua, desde o quarto trimestre de 2015 até o quarto trimestre 2023, encontram-se apenas 363 observações de homens que não trabalharam na semana de referência porque estavam em licença-paternidade. Mesmo multiplicando essas observações por seus respectivos pesos amostrais trimestrais, encontra-se um número que subestima em muitas vezes a população de homens que tiraram licença-paternidade em cada período, por diversas razões. Em primeiro lugar, cada trimestre tem cerca de treze semanas. Um homem pode tirar licença-paternidade por cinco dias corridos e ser entrevistado pelo IBGE no mesmo trimestre, mas tendo como semana de referência qualquer uma das várias outras semanas daquele trimestre em que ele não esteve afastado do trabalho. Se, por um acaso, a semana de referência coincidir com a de início ou fim de sua licença, mas esta não tiver começado na segunda-feira e terminado na sexta-feira, é provável que ele tenha trabalhado por ao menos uma hora em alguma parte da semana e, caso isso seja informado, também não será feita a pergunta sobre haver algum trabalho do qual ele esteve afastado. A brevidade da licença-paternidade multiplica as formas pelas quais ela tende a deixar de ser captada pela PNAD Contínua na maioria das vezes em que de fato ocorre.

A ordem de grandeza do público potencial da licença, por outro lado, pode ser estimada a partir do número de pais que são a pessoa de referência do domicílio ou seu cônjuge, moram com filhos de 0 ano de idade, estão ocupados e têm carteira assinada no trabalho principal ou no trabalho secundário. Isso exclui pais com outras posições em seus domicílios e toma como base uma população de 0 ano idade que, como vimos, já subestima o número de nascidos vivos. Assim mesmo, ainda se chega a uma média de 677 mil celetistas elegíveis no biênio 2022-2023, comparável aos 833 mil estimados pelo MTE (Brasil, 2024). O gráfico 8 mostra as estimativas anuais do número total dos pais de bebês observados e de seu subgrupo com carteira assinada.

GRÁFICO 8 - Pais que são a pessoa de referência do domicílio ou seu cônjuge e moram com bebês de 0 ano (2012-2023)

(Em 1 milhão)



Fonte: PNAD Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=microdados>. Acesso em: 6 mar. 2025.

Elaboração dos autores.

6 LICENÇA-PATERNIDADE NO SIAPE

O Siape cobre um universo bem mais restrito, mas que conta com registros administrativos de licença-paternidade. A base reúne dados de afastamentos e licenças dos servidores e empregados públicos do Poder Executivo federal, contemplando os dados cadastrais individualizados, como nome, CPF, cargo, órgão e ocorrência de afastamento/licença. Os servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais dispõem de um rol de afastamentos, licenças e ausências previstos, em regra, na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e relacionados a fatos geradores e requisitos próprios. Licenças e afastamentos dos empregados públicos são regidos por legislação própria.

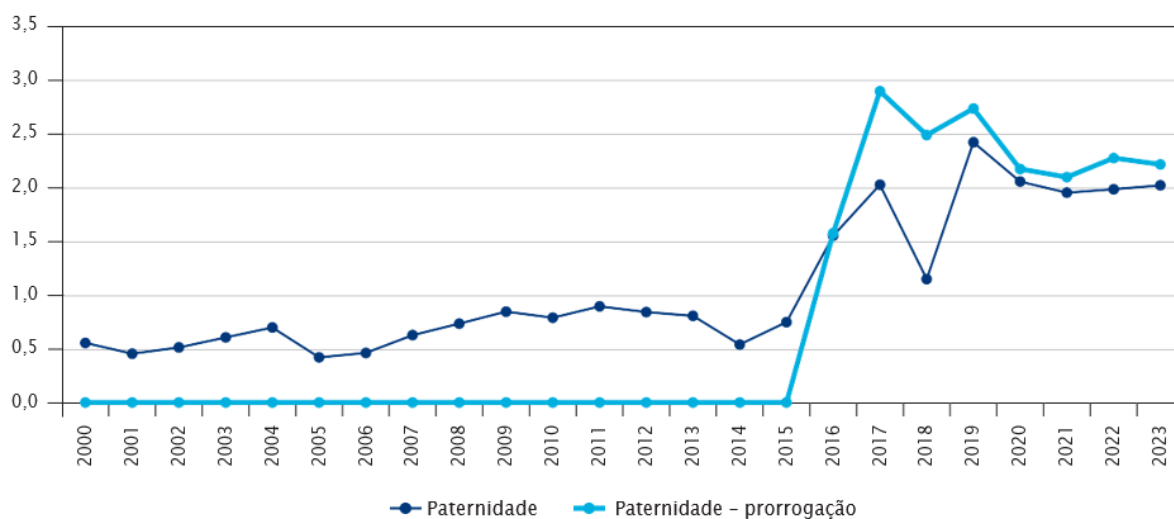
O gráfico 9 combina as bases anuais do período 2000-2017 e as de atualização mensal do período 2018-2023. Nota-se que a série de prorrogações da licença-paternidade tem início somente em 2016, sendo apresentada no gráfico com valores nulos até 2015. Tal descontinuidade se explica na medida em que a prorrogação de cinco para vinte dias só começou a ser usada pelos funcionários federais em 2016, com a regulamentação da empresa cidadã.

O gráfico 9 revela que o número de licenças-paternidade registradas no sistema cresceu até 2019, quando 2.411 delas tiveram início, e caiu durante a pandemia, chegando a 2.012 afastamentos em 2023. A série de prorrogações começa em 2016 com 1.568 ocorrências, número muito próximo ao das 1.545 licenças iniciadas naquele ano. Nos

anos seguintes, as prorrogações passam a superar sistematicamente as licenças iniciais, chegando ao número de 2.206 em 2023, 9,6% maior que o de licenças iniciadas no mesmo ano. Tais valores podem sugerir que a taxa de adesão dos funcionários públicos federais em relação à licença-paternidade estendida (de vinte dias) é alta.

GRÁFICO 9 - Afastamentos de servidores federais por licença-paternidade e sua prorrogação, por ano de início (2000-2023)

(Em 1 mil)



Fontes: Siape (disponível em: <https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/gestao-de-pessoas-executivo-federal---afastamentos-e-licencas>) e PNAD Contínua (disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=microdados>). Acesso em: 6 mar. 2025.

Elaboração dos autores.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi o de reunir as possíveis fontes de informações sobre a licença-paternidade no Brasil. As estimativas e estatísticas descritivas obtidas ajudam a evidenciar a lacuna deixada pela falta de registros administrativos nacionais e de estatísticas oficiais sobre esse tipo de afastamento do trabalho.

A escassez de dados sobre licença-paternidade no Brasil é uma questão que merece atenção e ação. Ainda mais no contexto e momento atual, em que mudanças previstas de extensão gradual da licença-paternidade, além do provimento de um salário-paternidade, podem trazer benefícios para a sociedade. A ausência de

dados consistentes e abrangentes, além de dificultar a análise do impacto da licença-paternidade na dinâmica familiar e no desenvolvimento infantil, pode levar a uma subestimação ou imprecisão da importância desse tipo de política para a equidade de gênero e o envolvimento dos pais.

REFERÊNCIAS

ADDATI, L.; CATTANEO, U.; POZZAN, E. **Care at work**: investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Genebra: ILO, 2022.

ALMEIDA, S.; PEREDA, P.; FERREIRA, R. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 3, p. 495-516, set.-dez. 2016.

BELLE, J. van. **Paternity and parental leave policies across the European Union**. Santa Mônica; Cambridge, Reino Unido: Rand Europe, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Nota informativa SEI nº 2.514/2024/MTE**. Brasília: Coordenação-Geral de Estudos e Estatísticas do Trabalho/MTE, 21 jun. 2024.

BURTET, O. S. **Dá licença, sou pai!** Políticas públicas de licença por nascimento ou adoção no Brasil e no mundo. Brasília: Promundo, 2023. 256 p.

COOLS, S.; FIVA, J. H.; KIRKEBØEN, L. J. Causal effects of paternity leave on children and parents. **Scandinavian Journal of Economics**, v. 117, n. 3, p. 801-828, jul. 2015.

EKBERG, J.; ERIKSSON, R.; FRIEBEL, G. Parental leave: a policy evaluation of the swedish “daddy-month” reform. **Journal of Public Economics**, v. 97, n. 1, p. 131-143, 2013.

GAMA, A. de S.; ROCHA, L. de M.; ALCANTARA, K. R. de. Percepções sobre o papel das políticas públicas relacionadas ao trabalho e responsabilidades familiares. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 39, p. 106-128, jan.-jun. 2017.

HYLAND, M. C.; SHEN, L.; BUNKER, S. What do we know about gender gaps in paid family leave? **World Bank Data Blog**, 30 nov. 2022.

OECD – ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT. **PF2.1. Parental leave systems**. Paris: OECD Family Database, fev. 2024. Disponível em: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2_1_parental_leave_systems.pdf . Acesso em: 1^o fev. 2025.

OLIVEIRA, V. R.; QUINTÃO, R. **Cadernos ODS**: avaliação do progresso das principais metas globais para o Brasil – ODS 3: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades. Brasília: Ipea, 2024.

ROSSIN-SLATER, M. **Easing the burden**: why paid family leave policies are gaining steam. Stanford: SIEPR, fev. 2018.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 573-594, set.-dez. 2007.

SUÉCIA. **Gender equality policy in Sweden**: a government of gender equality. Estocolmo: Ministry of Employment, 2019. Disponível em: <https://www.government.se/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-240229.pdf>.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BARTEL, A. *et al.* Paid family leave, fathers' leave-taking, and leave-sharing in dual-earner households. **Journal of Policy Analysis and Management**, v. 37, n. 1, p. 10-37, 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n^o 5.452, de 1^o de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago. 1943. Seção 1.

GENCTEN, V. Y.; GENC, E. Paternity leave: a systematic review of studies in education and psychology from 1990-2019. **International Journal of Social Sciences and Education Research**, v. 6, n. 4, p. 531-542, 2020.

HYLAND, M. C.; SHEN, L. **The evolution of maternity and paternity leave policies over five decades: a global analysis**. Washington: World Bank Group, out. 2022. (Policy Research Working Paper, n. 10215).

LIMA, D. C.; SANTOS, M. do C. C. dos. **A situação da paternidade no Brasil: tempo de agir**. Rio de Janeiro: Promundo, 2019.

PIZARRO, J.; GARTZIA, L. Paternity leave: a systematic review and directions for research. **Human Resource Management Review**, v. 34, n. 1, p. 1-18, 2024.

SORJ, B.; FRAGA, A. Licenças maternidade e paternidade no Brasil: direitos e desigualdades sociais. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. 1-19, 2022.

STEWART, K.; JANTA, B. **Paternity and parental leave across the European Union: assessment of current provision**. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2018.

Publicado originalmente no Fascículo Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise. Brasília, v. 31, n. 79, p. 221-239, abr. 2025.

LICENÇA-PATERNIDADE, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E A REINVENÇÃO DA TRADIÇÃO PELA INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL

Paternity Leave, the Brazilian Supreme Federal Court, and the Reinvention of Tradition through Constitutional Interpretation

Stanley Souza Marques

RESUMO

Em dezembro de 2023, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20, declarou a omissão inconstitucional do Congresso Nacional em regulamentar a licença-paternidade e fixou o prazo de 18 meses para sua normatização. Este artigo analisa o julgamento dessa ação à luz da teoria da identidade do sujeito constitucional de Michel Rosenfeld. Examina, em particular, como os instrumentos reconstrutivos da negação, metáfora e metonímia, tal como definidos pelo autor, operam na argumentação dos Ministros e promovem uma reelaboração constitucional da tradição. A partir dessa perspectiva teórico-metodológica, sustenta-se que a decisão da Corte tensiona e redefine, sob uma chave democrático-constitucional, concepções tradicionais de família, maternidade e paternidade. A análise evidencia que essa reconstrução se articula em torno de dois eixos argumentativos centrais: as transformações nas configurações familiares e as exigências contemporâneas de proteção à infância.

PALAVRAS-CHAVE: Identidade do Sujeito Constitucional; Direito fundamental à licença-paternidade; Paternidades; Maternidades; Supremo Tribunal Federal.

Stanley Souza Marques

Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. E-mail: marques.stanley@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5381-5615>.

ABSTRACT

In December 2023, the Brazilian Supreme Federal Court, in adjudicating Direct Action of Unconstitutionality by Omission nº 20, declared the National Congress's unconstitutional omission in regulating paternity leave and established an eighteen-month deadline for its normative implementation. This article analyzes the Court's judgment through the lens of Michel Rosenfeld's theory of the identity of the constitutional subject. It examines, in particular, how the reconstructive instruments of negation, metaphor, and metonymy, as defined by the author, operate in the Justices' reasoning and promote a constitutional reworking of tradition. From this theoretical-methodological perspective, it is argued that the Court's decision challenges and redefines, within a democratic-constitutional framework, traditional conceptions of family, motherhood, and fatherhood. The analysis shows that this reconstruction is articulated around two central argumentative axes: the transformations in family configurations and the contemporary demands for the protection of childhood.

KEYWORDS: Identity of the Constitutional Subject; Fundamental right to fatherhood leave; Fatherhood; Motherhood; Supreme Federal Court.

“O que me impressiona, em qualquer caso, é a ausência quase absoluta de uma tradição. Como todos os seres humanos – me parece – nascemos, seria natural que fôssemos especialistas em assuntos de criação, mas sabemos muito pouco, em particular os homens, que às vezes parecemos aqueles estudantes risonhos que chegam para a aula sem saber que era dia de prova. Enquanto as mulheres transmitiam a suas filhas o imperativo asfixiante da maternidade, nós crescemos mimados e incautos e até cantarolando ‘Billie Jean’. Nossos pais tentaram, à sua maneira, nos ensinaram a ser homens, mas não nos ensinaram a ser pais. Os pais deles tampouco lhes ensinaram isso. E assim por diante.

(ZAMBRA, 2024, p. 14)

Considerações introdutórias

O art. 7º da Constituição Federal assegura às trabalhadoras a licença-maternidade de 120 dias (inc. XVIII) e aos trabalhadores a licença-paternidade (inc. XIX), sem, contudo, estipular o prazo para o gozo deste último direito. Diante dessa lacuna,

aplica-se, até o momento, o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que o limita a cinco dias.

Passadas mais de três décadas desde a promulgação da Constituição de 1988, o tema permanece legislativamente negligenciado, com iniciativas pontuais e de alcance restrito. Esse cenário motivou a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) a ajuizar, em agosto de 2012, Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO), com o objetivo de provocar o controle jurisdicional da omissão do Congresso Nacional.

Em dezembro de 2023, ao apreciar a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão, o Supremo Tribunal Federal reconheceu, por maioria, a omissão inconstitucional do Congresso Nacional diante da ausência de regulamentação da licença-paternidade, assegurada no art. 7º, XIX, da Constituição de 1988. Na mesma decisão, o STF fixou o prazo de 18 meses para que o Poder Legislativo delibere sobre o tema, reservando-se a possibilidade de intervir para garantir a plena efetividade da norma constitucional.

O presente artigo propõe uma leitura do julgamento da ADO nº 20 à luz da teoria da identidade do sujeito constitucional, de Michel Rosenfeld (2003; 2010; 2012). A análise concentra-se nas estratégias argumentativas empregadas pelos Ministros, bem como no impacto da decisão na configuração dos direitos fundamentais e no processo de reconstrução da identidade constitucional.

Privilegia-se, nestas páginas, um aspecto-chave da teoria de Rosenfeld: a reinvenção da tradição por meio da interpretação constitucional. Para o autor de *The Identity of the Constitutional Subject*, a tradição simboliza, através da sobredeterminação que se produz nos interstícios discursivos da negação, metáfora e metonímia, tanto o desenraizamento de tradições estabelecidas quanto a invenção de novas tradições.

Trata-se, segundo esse esquema teórico, de um fenômeno característico dos processos de reconstrução de direitos fundamentais e da própria constituição da identidade constitucional. Segundo Rosenfeld (2010, p. 81), a tradição que adquire estatura constitucional “é uma tradição reinventada”, já que elementos desconstruídos de tradições pré-constitucionais são reabsorvidos e integrados à lógica interna da nova ordem constitucional.

Com base nessa perspectiva teórico-metodológica, investiga-se como os mecanismos de negação, metáfora e metonímia se manifestam no julgamento da ADO 20, articulando o legado pré-constitucional, a contratradição constitucional e os contornos de novas tradições. Busca-se compreender, assim, de que modo esses mecanismos operam na reconstrução da licença-paternidade e na conformação de

uma identidade constitucional positiva.

O artigo organiza-se em cinco seções principais. As duas primeiras examinam a complexidade do sujeito e da identidade constitucionais, abordando a tensão entre o “eu” e o “outro” e as dimensões de carência e alienação que os atravessam. Em seguida, as terceira e quarta seções exploram os processos de construção e reconstrução da identidade constitucional, destacando o aparato reconstrutivo da negação, da metáfora e da metonímia.

Por fim, na seção cinco, depois de delineados os contornos gerais da teoria sobre a identidade do sujeito constitucional, examina-se como o julgamento da ADO 20 reelabora a tradição à luz da Constituição de 1988, mediante a articulação do aparato reconstrutivo descrito por Rosenfeld. Esse movimento é especialmente observado em dois eixos argumentativos recorrentes nos votos analisados: as transformações nas configurações familiares e as exigências contemporâneas de proteção à infância.

Combinando pesquisa teórica, diálogo interdisciplinar e análise jurisprudencial, evidencia-se, nesta última seção, como os Ministros desafiam e redefinem concepções tradicionais de família, maternidade e paternidade, reorientando-as à luz de um horizonte igualitário, em um quadro argumentativo coerente e persuasivo.

1 A COMPLEXIDADE DO SUJEITO E DA IDENTIDADE CONSTITUCIONAIS

Em *The Identity of the Constitutional Subject: Selfhood, Citizenship, Culture, and Community*, Michel Rosenfeld (2012, p. 1938) analisa a identidade constitucional e sua relação com o sujeito que a reivindica como própria, em dois planos interligados: “(1) quem pode apropriar-se dessa identidade como sua; e (2) a quem essa identidade pode ou deve ser atribuída”.

A “questão-chave”, segundo Rosenfeld (2003, p. 23), é “a de como a identidade constitucional pode se distanciar o suficiente das outras identidades relevantes contra as quais ela precisa forjar sua própria imagem, enquanto, ao mesmo tempo”, continua ele, “incorpora elementos suficientes dessas identidades para continuar viável no interior de seu próprio ambiente sociopolítico”.

A identidade constitucional exsurge “como algo complexo, fragmentado, parcial e incompleto”, como “o produto de um processo dinâmico sempre aberto à maior elaboração e à revisão”. Ela é antes produzida que dada. É antes fluida, tensa e dinâmica que firmemente estabelecida ou congelada no tempo.

É que “a incompletude e a permanente abertura são inerentes ao projeto constitucional moderno” (SCOTTI, 2011, p. 98). Sob o paradigma do Estado Democrático

de Direito, reconhece-se que a tarefa de definir a identidade do sujeito constitucional é mesmo irremediavelmente “precária, incompleta”, sujeita à “permanente construção” (REPOLÊS, 2004, p. 153). Tal concepção reverbera nas indagações formuladas por Cattoni de Oliveira (2006, p. 50): “Qual projeto constituinte não estaria inconcluso? Qual projeto constituinte não estaria sujeito a tropeços?”.

Não é a própria Constituição de 1988, aliás, já situando o debate no contexto brasileiro, que reclama explicitamente, em seu art. 5º, parágrafo 2º, a abertura permanente para o reconhecimento de sujeitos e direitos mediante lutas sempre de novo renovadas por reconhecimento? Não é a própria Constituição que se apresenta “como a moldura de um processo de permanente aquisição de novos direitos fundamentais”? (CARVALHO NETTO, 2021, p. 100)

Como observa Carvalho Netto (2021, p. 100), essas aquisições não se limitam a ampliar a “tábua de direitos” já existente, mas implicam verdadeiras redefinições dos próprios conceitos de liberdade e igualdade. Tais redefinições, por sua vez, exigem uma releitura abrangente de todo o ordenamento jurídico “à luz das novas concepções dos direitos fundamentais”.

Falar de identidade, sujeito e matéria constitucional significa, para Rosenfeld (2003, p. 26), abordar noções marcadas por uma ausência constitutiva, um vazio ou hiato, que desafiam qualquer fixação conceitual definitiva. “Sendo algo distinto da identidade nacional, mas guardando com ela e outras identidades parciais uma relação de tensão constitutiva”, escreve Scotti (2011, p. 85), “a identidade constitucional, especialmente em contextos pluralistas e multiculturais, se mantém necessariamente como um espaço vazio, um hiato, um *não-lugar*”.

Essa falta de definição pode ser entendida, ao menos, sob dois aspectos. Em primeiro lugar, ela não compromete a centralidade nem a relevância desse sujeito; ao contrário, evidencia a necessidade de sua permanente reconstrução. Em segundo lugar, esse sujeito se revela “inerentemente incompleto”, “sempre aberto a uma necessária, mas impossível, busca de completude. Consequentemente, o sujeito constitucional encontra-se constantemente carente de reconstrução, mas essa reconstrução”, adverte Rosenfeld (2003, p. 26), “jamais pode se tornar definitiva ou completa”.

Já a identidade constitucional, imersa numa dinâmica muito difícil de distanciamento e aproximação seletiva de outras identidades, que lhe garante sobrevivência e funcionalidade, só pode mesmo ser “suscetível de determinação parcial mediante um processo de reconstrução orientado no sentido de alcançar um equilíbrio entre a assimilação e a rejeição das demais identidades relevantes”

(ROSENFELD, 2003, p. 26-27).

2 O SUJEITO CONSTITUCIONAL, A TENSÃO ENTRE O “EU” E O “OUTRO”, A CARÊNCIA E A ALIENAÇÃO

Dialogando com a teoria psicanalítica do sujeito de Sigmund Freud e de Jacques Lacan e com a teoria filosófica do sujeito de Georg Hegel, Rosenfeld (2003, p. 35) fala do sujeito constitucional como um sujeito desde sempre confrontado ou interpelado pelo outro, atravessado pela carência e alienação.

É no quadro do constitucionalismo moderno – dado o pluralismo que lhe é próprio –, que a oposição entre o “eu” (*self*) e o “outro” exsurge de forma inédita. Afinal, o eu (*self*) constitucional pluralista tem de lidar com o seu outro, que é representado pela “tradição que mantinha integrada a ordem sociopolítica pré-moderna”, mas não só.

Para além desse “outro externo”, Rosenfeld (2003, p. 29-30) fala também do “outro interno”, que é caracterizado pela pluralidade de eus coletivos e individuais que integram a comunidade política constitucional e devem-se mutuamente respeito, consideração ou reconhecimento, conforme os ditames do pluralismo constitucional; e daí mesmo o desejo por uma identidade constitucional compartilhada por todos.

Dado o pluralismo que lhe é constitutivo, o constitucionalismo moderno lança ao sujeito constitucional, enquanto detentor do poder constituinte, a tensão inarredável e insolúvel entre o “eu” (*self*) e o “outro”, entre identidade e diferença, entre coerção e emancipação, e entre a herança sociocultural e sua reinvenção constitucional.

Os constituintes se veem impelidos, numa democracia constitucional, a levar o outro devidamente em conta, é dizer, veem-se desafiados a lapidar uma identidade constitucional não confinada em sua própria subjetividade. Assim, da perspectiva dos constituintes, a identidade constitucional só pode mesmo emergir como um vazio, uma ausência, dada a distância entre duas autoimagens, a dos constituintes e a da comunidade política constitucional pluralista.

A própria elaboração da Constituição, pode ser lida, segundo Rosenfeld (2010, p. 36), como “uma tentativa de se preencher esse vazio, esse hiato, mediante o alcance do outro para forjar uma identidade comum enraizada em um texto constitucional compartilhado. Mas como nem a linguagem do ‘eu’ nem a do ‘outro’ é adequada para expressar sua visão em comum”, continua ele, “o discurso constitucional emergente” entra em jogo como uma espécie de “língua estrangeira, alienando desse modo todos os que devem aprender como usá-la”.

A linguagem constitucional entra em cena demandando mais especificamente a satisfação de certas exigências mínimas, a saber, o compromisso com o princípio do governo limitado, a adesão ao Estado de direito e a proteção dos direitos fundamentais. E ainda que essas condições possam ser atendidas de maneiras as mais diversas,

como de fato o são, a experiência constituinte não deixa de envolver, em todo caso, renúncia “a um significativo montante de poder”, já que sujeita aos limites normativos do constitucionalismo e dos “interesses fundamentais de outros”. Fala-se, assim, de doses consideráveis de “alienação do poder” e da “construção de uma autoidentidade dependente da vontade e da autoimagem do outro” (ROSENFELD, 2003, p. 37).

Enfim, “[o] sujeito constitucional, que emerge do encontro com o outro, fundado na ausência e na alienação, encontra-se em uma posição que requer”, escreve Rosenfeld (2003, p. 39-40), “que ele esqueça a sua identidade utilizando-se do *medium* do discurso constitucional, enraizado em uma linguagem comum que vincula e une o multifacetado eu constitucional aos seus múltiplos outros. Esse discurso”, continua ele, “deve ser reconstruído, sobretudo, a partir de um texto constitucional que deve ser localizado em seu contexto próprio, levando em conta as restrições normativas e factuais relevantes”.

Mais ainda, como não há texto que pare de pé sem contexto e “como o contexto é aberto-a-finalidades” e condicionado pelas contingências do tempo, o sujeito constitucional é levado a inventar e reinventar a sua identidade valendo-se senão do discurso constitucional (ROSENFELD, 2010, p. 41).

3 CONSTRUÇÃO E RECONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE CONSTITUCIONAL

O “sujeito constitucional, motivado pela necessidade de superar a sua carência e inerente incompletude”, precisa recorrer ao discurso constitucional como instrumento “para construir uma narrativa coerente na qual possa localizar uma autoidentidade plausível” (ROSENFELD, 2003, p. 40).

“Se a identidade do sujeito constitucional depende da construção do discurso constitucional, ela é inerentemente intersubjetiva, como o é o próprio discurso”. Isso significa que “a relação entre Eu e Outro passa a fazer parte integrante e irreduzível do próprio conceito de sujeito constitucional” (REPOLÊS, 2004, p. 155). Daí decorre a impossibilidade de personificação ou apropriação exclusiva desse sujeito.

Ainda que constituintes, intérpretes da Constituição e cidadãos sobre os quais pesam as normas constitucionais integrem o sujeito constitucional, nenhum

deles o monopoliza, adverte Rosenfeld (2010, p. 40-41), afinal, “o sujeito constitucional enquanto tal só pode ser apreendido mediante expressões de sua autoidentidade no discurso intersubjetivo que vincula todos os atores humanos que estiveram, estão e serão reunidos pelo mesmo conjunto de normas”.

A “autoidentidade constitucional”, escreve Rosenfeld (2003, p. 41), “só pode ser articulada pouco a pouco por um sujeito parcial que deve construí-la a partir de fragmentos díspares que precisam ser projetados em um passado e em um futuro incertos”. E mais, “para que essa construção não seja vista como meramente arbitrária”, continua ele, “ela deve ser suplementada pela reconstrução”.

Se a construção “não nos possibilita mais do que um vislumbre da identidade constitucional”, é a reconstrução que deve “transformar esse vislumbre em uma imagem definida”. A relação que se tece entre construção e reconstrução remete, acrescenta Rosenfeld (2003, p. 41), a antinomias como facticidade/validade, fatos/normas ou real/ideal, que cercam e atravessam a identidade constitucional.

Dentre elas, a tensão entre o real e o ideal parece exercer papel ainda mais determinante. Condicionado por constrangimentos históricos e empíricos, o sujeito constitucional se vê impelido a recorrer à imaginação contrafactual para poder enriquecer aquilo que ele pode perceber enquanto sujeito carente, limitado e incompleto, cuja realidade, “uma vez transpassada pelo vazio e incompletude, é demasiado pobre para gerar uma autoidentidade viável capaz de fornecer uma base coerente para a ordem constitucional” (ROSENFELD, 2010, p. 43).

Quem assume a posição de sujeito constitucional enxerga apenas parcial e fragmentariamente tanto o sujeito constitucional do qual toma parte quanto a autoidentidade constitucional, porque histórica e empiricamente constrangido. Afinal, só se observa com os olhos que se tem, “marcados socialmente e historicamente datados, e não com supostos olhos divinos e atemporais” (CARVALHO NETTO, 2003, p. 151). Quanto à realidade das gerações que o precederam e das vindouras, o intérprete constitucional alcança, na melhor das hipóteses, vestígios e vislumbres.

Se “parece ser absolutamente impossível desenvolver um quadro coerente da autoidentidade constitucional com base exclusivamente no que é empírica e historicamente acessível” (ROSENFELD, 2003, p. 43), torna-se necessário recorrer ao ideal para superar a pobreza do real e formular uma concepção adequada da autoidentidade constitucional.

Construção e reconstrução operam, nesse contexto, estabelecendo ligações, ainda que sempre precárias e provisórias, entre real e ideal ou entre fatos e imaginação contrafactual.

Tomar uma decisão constitucional envolve, certamente, uma construção, “já que as questões constitucionais sempre requerem escolhas entre duas ou mais alternativas” (ROSENFELD, 2003, p. 44). E quanto mais relevante for a decisão, tanto maior será seu impacto sobre a identidade constitucional e, conseqüentemente, mais premente será a necessidade de justificação, função atribuída à reconstrução.

Se “a interpretação e elaboração constitucionais introduzem novos elementos que exercem influência na composição das identidades constitucionais” (ROSENFELD, 2003, p. 46), é papel da reconstrução harmonizar ou recombina esses elementos todos – os novos e os já conhecidos. Essa tarefa implica, por vezes, apoiar o status quo; em outras, repudiá-lo; ora sustentar as construções em jogo nos processos decisórios, ora condená-las.

A reconstrução demanda, em todo caso, e com vistas ao desenvolvimento de um quadro coerente e convincente, o exercício da imaginação contrafactual. Mas essa reconstrução não pode degenerar em arbitrariedade ou imprestabilidade, o que leva Rosenfeld (2010, p. 44-45), em diálogo com Ronald Dworkin e Georg Hegel, a explorar dois limites mínimos. Deles dependem a legitimidade do empreendimento reconstutivo. Segundo Rosenfeld, a reconstrução deve sujeitar-se ao arcabouço normativo do constitucionalismo; vale dizer, deve observar os princípios do governo limitado e do Estado de Direito e proteger os direitos fundamentais. Tal postura implica fomentar o reconhecimento recíproco entre o eu e o outro, posicionando ambos no mesmo patamar de dignidade.

Além disso, a reconstrução deve esboçar “uma solução plausível das contradições prevaletentes” a partir de “um quadro contrafactual que não exceda o horizonte de possibilidades delimitado pelas condições materiais existentes” (ROSENFELD, 2003, p. 48).

Nesse sentido, as “tensões e contradições efetivas encontradas no interior das relações políticas e sociais prevaletentes” funcionam como pontos de partida e de chegada do empreendimento reconstutivo descrito por Rosenfeld (2003, p. 48).

4 O APARATO RECONSTRUTIVO DO DISCURSO CONSTITUCIONAL: NEGAÇÃO, METÁFORA E METONÍMIA

O discurso constitucional deve construir uma autoidentidade por meio de uma narrativa contrafactual, que se sujeita tanto a um texto constitucional particular quanto aos imperativos do constitucionalismo.

Segundo Rosenfeld (2003, p. 49), “[u]ma tal narrativa deve buscar, sobretudo,

preencher o hiato que separa o sujeito constitucional no eu e no outro, ao mesmo tempo em que deve dar vida ao sujeito constitucional, nutri-lo, dotando-o de uma identidade própria, distinta”.

Todo aquele que mobiliza o discurso constitucional, seja qual for o propósito em jogo, para justificar ou para condenar o *status* constitucional, recorre, inevitavelmente, ao mesmo aparato reconstrutivo: negação, metáfora e metonímia.

A negação modifica o *status quo*, desestabiliza ou desenraiza sentidos, dando lugar a um vazio, um hiato, que só poderá ser pouco a pouco e provisoriamente preenchido mediante dois percursos concorrentes, aqueles trilhados ao longo das vias metafórica e metonímica. Embora operem em direções opostas, já que “a metáfora é abstrata e descontextualizada”, ao passo que “a metonímia é concreta e contextualizada” (REPOLÊS, 2004, p. 156), essas vias se entrecruzam em algum ponto da cadeia argumentativa.

É que o significado, o sentido constitucional e a identidade constitucional dependem tanto das relações de similaridade quanto das relações de contiguidade. Isto é, exigem tanto o raciocínio metafórico, que leva “similitudes a um nível de abstração tal que as diferenças possam ser diluídas”, quanto o pensamento metonímico, que “permite a contextualização essencial à manutenção de um constitucionalismo” suficientemente plural e heterogêneo (REPOLÊS, 2004, p. 157).

Essas ferramentas, embora distintas, funcionam de forma interligada, conformando a própria estrutura do discurso constitucional e moldando a identidade constitucional. Como será analisado a seguir, essa dinâmica encontra expressão no julgamento da ADO 20, que impulsiona a reelaboração da tradição por meio da interpretação constitucional.

5 A REINVENÇÃO DA TRADIÇÃO MEDIANTE INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL

A tradição, qualquer que seja o cenário constitucional moderno, joga papel-chave na relação entre o passado pré-constitucional e o eu constitucional. Mais ainda, se não é dado a nenhum regime constitucional ignorar de todo a tradição, “pode-se discernir”, segundo Rosenfeld (2003, p. 95), “duas abordagens distintas: o enxerto de um conjunto de normas constitucionais em uma tradição vigente”; ou, como é o caso brasileiro, “a substituição da ordem moldada pela tradição por nova ordem definida pela Constituição”. “Por um lado, a tradição articula”, argumenta Rosenfeld (2010, p. 123), “a contratradução própria do constitucionalismo à nova tradição necessária para moldar uma identidade constitucional positiva”. Em casos

como o da Constituição brasileira, que, em vez de se incrustar numa tradição, busca antes suplantá-la, desencadeiam-se lutas para preencher o vazio deixado por essa rejeição.

Essa demanda é parcialmente atendida porque a Constituição “simboliza o seu passado contra-tradicional como uma tradição”. A Constituição se apresenta, desse modo, como a própria tradição, ela “é em si a tradição”. Mas a Constituição também é em boa dose contratradicional, o que não significa se desfazer por completo da tradição, mas antes valer-se seletivamente “daquelas tradições que não ameacem a sua integridade” (ROSENFELD, 2010, p. 123).

Por outro lado, a nova tradição também se articula com a contratradição da Constituição e com as tradições pré-existentes. É verdade que a nova tradição não é propriamente uma tradição, “não é tradição de todo”, o que “não impede que se encontre a sua linhagem na contratradição da Constituição, que foi ressimbolizada como uma tradição por si mesma” (ROSENFELD, 2003, p. 105), mas não só.

É que a nova tradição também pode ser ligada às identidades pré-constitucionais mediante o estabelecimento de coordenadas ao longo dos eixos metafórico e metonímico. “Assim, conquanto seja possível que a tradição pré-existente justifique o seu subproduto atual, e que seja relevante para as finalidades de legitimação que essa aparência seja amplamente considerada verdadeira”, observa Rosenfeld (2003, p. 106), “de fato, ela é a nova tradição”, que reabsorveu elementos de tradições pré-existentes, segundo os seus próprios interesses.

A tradição pode, assim, ser concebida tanto como “base para normas constitucionais”, quanto como “uma ordem superada por uma nova ordem definida pela Constituição”. Em ambas as leituras, ela estabelece pontes entre o sujeito pré-constitucional e o sujeito constitucional. “Esses dois sentidos devem operar simultaneamente”, escreve Repolês (2004, p. 158), “fazendo com que, de uma contradição, se extraia um significado constitucional coerente”.

Essa lógica dialética, descrita por Rosenfeld (2010, p. 81), segundo a qual a tradição que adquire estatuto constitucional “é uma tradição reinventada”, capaz de reabsorver elementos antes desconstruídos de tradições pré-constitucionais e integrá-los à lógica da nova ordem constitucional, manifesta-se com clareza no julgamento da ADO 20. Em linhas gerais, os votos dos Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Luís Roberto Barroso, Alexandre de Moraes e Dias Toffoli revelam estratégias convergentes de reelaboração da tradição no contexto da Constituição de 1988.

Como se verá adiante, as discussões sobre as transformações nas configurações familiares e as exigências contemporâneas de proteção à infância

deixam ver a articulação entre elementos pré-constitucionais, a contradição própria da Constituição e a invenção de novas tradições – uma dinâmica que, segundo Rosenfeld, marca os processos de reconstrução de direitos e de formação de uma identidade constitucional positiva.

5.1 FAMÍLIAS EM MOVIMENTO

“[C]om a promulgação da Constituição de 1988, a família ganhou nova roupagem, acompanhando um caminhar da sociedade, que paulatinamente”, argumenta o Ministro Edson Fachin, “deixa de se centrar numa visão de família patriarcal e passa a admitir que os vínculos familiares se centram no afeto das relações entre as pessoas” (BRASIL, 2023, p. 13).

Por meio de uma operação discursiva que nega tradições pré-constitucionais, mas também reconstrói alguns de seus elementos em níveis elevados de abstração, o Ministro sustenta que a família que adquiriu dimensão constitucional é aquela “centrada no afeto como valor preponderante, inclusive no que tange ao reconhecimento e estabelecimento da paternidade” (BRASIL, 2023, p. 14), o que encontra respaldo nos achados da literatura especializada (MELLO, 2003; FONSECA, 2008; ARAÚJO *et al.*, 2018; ARAÚJO; SCALON, 2005).

Pesquisas sobre os processos de diferenciação, especialização e democratização das relações amorosas indicam que o “afeto” gradativamente passa a prevalecer sobre “convenções e necessidades”. As “orientações parentais e mesmo comunitárias” cedem lugar às “escolhas pessoais” (ARAÚJO *et al.*, 2018, p. 9). Nesse ambiente, “[o]s laços conjugais tendem a ser mais orientados pela autonomia”. Eles são agora “passíveis de finitude e de recomeço”. Indicativos, tudo isso, “em especial”, de “um movimento de busca de relações orientadas por identidades afetivas e sexuais” (ARAÚJO; SCALON, 2005, p. 35).

Semelhantemente, para a Ministra Rosa Weber, a família que adquiriu estatuto constitucional é “baseada na organização **democrática e igualitária**”, em que o planejamento familiar é “de livre decisão do casal (CF, art. 226, § 7º)”. Sob a nova ordem constitucional, “a direção da sociedade conjugal” deve ser “exercida, em colaboração, por ambos os cônjuges ou companheiros, sempre no interesse do casal e dos filhos (CC, art. 1.567)” (BRASIL, 2023, p. 85-86, grifos da autora).

Em meio a essa reconfiguração, saem pouco a pouco de cena a “figura arcaica do *pater familias*” e o esquema muito rígido de “papéis de gênero reservados *ao homem provedor do lar e à mulher dona de casa*”, dando lugar a outros arranjos familiares, menos

hierarquizados e mais flexíveis (BRASIL, 2023, p. 85-86, grifos da autora).

Em oposição a esquemas tradicionais, argumenta Weber, surge o “novo direito das famílias”, fundamentado “na primazia das relações de **afeto** e nos laços de **solidariedade**” e destinado a proteger “todo tipo de organização familiar fundada na convivência socioafetiva”, incluindo não apenas “a tradicional **família heteroparental**”, “mas também as **famílias homo e transparentais**”, “**monoparentais**” ou “**anaparentais**” (BRASIL, 2023, p. 85, grifos da autora).

Como se pode observar, Fachin e Weber combinam negação, metáfora e metonímia como se buscassem ver a família “por dentro”, para destilar a essência ou, mais precisamente, os núcleos conceituais de certas tradições e adaptá-los às contingências históricas e constitucionais.

Esse movimento, contudo, parece privilegiar a via metafórica, marcada pela descontextualização e elevação do grau de abstração, o que se justifica pelo propósito dos Ministros, a saber, reconstruir a trajetória socio-histórica da instituição familiar, evidenciando seus elementos constitutivos e diferenciais em relação a outros campos da vida social. É justamente nesse quadro que categorias como “afeto” e “autonomia” ganham especial destaque.

Essa operação discursiva também carrega uma forte marca de negação e uma delimitação condicionada por fatores contextuais. A negação se desvela na recusa da família em seus moldes pré-constitucionais, hierarquizados e assimétricos por excelência. Já os fatores contextuais, mapeados ao se percorrer a via metonímica, determinam o grau adequado de abstração da argumentação metafórica. Em síntese: negação, metáfora e metonímia se cruzam, superpõem-se e limitam-se reciprocamente na releitura constitucional das famílias.

Essa mesma dinâmica argumentativa está presente nos votos dos Ministros Luís Roberto Barroso, Dias Toffoli e Alexandre de Moraes, cujos discursos exploram a ideia de uma “tradição ‘viva’”, que envolve tanto “a negação da (parte da) tradição pré-constitucional” quanto “o encadeamento metafórico de elementos tradicionais que mudam ao longo do tempo” (ROSENFELD, 2010, p. 88).

Para o Ministro Luís Roberto Barroso, “[o] prazo de cinco dias, previsto no ADCT, não reflete a evolução dos papéis desempenhados por homens e mulheres na família e na sociedade, nem a compreensão atual sobre o conteúdo e a extensão” de certos direitos, deveres e princípios, como o “direito à igualdade, em especial, a igualdade de gênero (art. 5º, I, CF/88)”, os “deveres constitucionais de proteção familiar e à infância (arts. 6º, 203, 226, 227 e 229 CF/88), em atenção aos princípios do melhor interesse da criança e da paternidade responsável” (BRASIL, 2023, p. 41).

Nesse mesmo sentido, o Ministro Dias Toffoli entende que o tratamento provisório estabelecido pelo ADCT se mostra incompatível “com a realidade das famílias brasileiras, sob diversos aspectos, visto que a ideia de família não é mais a mesma que existia em 1988” (BRASIL, 2023, p. 32).

Por sua vez, o Ministro Alexandre de Moraes recorre ao estudo técnico “Proteção à maternidade e licença parental no mundo”, realizado pela Consultoria Legislativa do Senado, e argumenta que “[o] exame da questão exige a consideração, pela CORTE, da evolução social e cultural da sociedade brasileira nas últimas décadas”, em razão da transformação dos “papéis de gênero quanto à sexualidade, à reprodução humana, à formação e estrutura familiar, e, com relevo para o presente julgamento, às responsabilidades relacionadas ao cuidado com a prole” (BRASIL, 2023, p. 99).

Se é verdade que a leitura dos votos dos Ministros Barroso, Toffoli e Moraes deixa ver, no que concerne à esfera das famílias, a preferência pela argumentação metafórica, também é verdade que fatores contextuais modulam o nível de abstração que a metáfora pode alcançar.

Nesse sentido, o Ministro Barroso, em linha com os Ministros Dias Toffoli e Alexandre de Moraes, lança mão de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e de estudos como “*Parental leave: where are the fathers?*”, da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), para sustentar a coerência argumentativa de sua posição, como que para ancorá-la em um ambiente social específico.

Barroso destaca que “a ausência de uma licença-paternidade efetiva produz um impacto desproporcional sobre os direitos das mulheres”. Primeiro, porque reproduz a “percepção discriminatória e estereotipada de que o cuidado com os filhos é um dever da mulher, e não uma responsabilidade igualmente compartilhada”, o que viola “o direito à igualdade como reconhecimento (art. 3º, IV, CF/88)” (BRASIL, 2023, p. 41-42).

Além disso, “institucionaliza um óbice à inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho em igualdade de condições aos homens”, na contramão, argumenta o Ministro, “do art. 7º, XX, da CF/88, que impõe ao Estado a proteção do trabalho da mulher” (BRASIL, 2023, p. 42).

Por fim, esse estado de coisas, continua Barroso, “contribui para a sobrecarga que é imposta às mulheres, que assumem tarefas familiares e domésticas (para além do trabalho remunerado), submetendo-as a duplas ou triplas jornadas”, com prejuízos “à sua saúde física e mental (art. 6º, CF/88)” (BRASIL, 2023, p. 42).

De volta à argumentação de Fachin, nota-se com clareza a assunção de um

ponto de partida e de chegada: um cenário de assimetrias estruturais entre homens e mulheres; diagnóstico, aliás, compartilhado pela maioria dos Ministros. Daí a defesa de que as políticas públicas sejam formuladas para minorar desigualdades de gênero. É precisamente nesse contexto, ainda desproporcionalmente desfavorável às mulheres, que a licença-paternidade figura, ao ver do Ministro, como “um direito que pode desempenhar impacto relevante”.

Segundo Fachin, em diálogo com estudos de gênero, isso se torna ainda mais evidente quando se considera “que muitos ganhos históricos da igualdade de gênero somente foram possíveis quando homens e mulheres se uniram em direção ao objetivo [...] comum de construir juntos uma sociedade mais igualitária” (BRASIL, 2023, p. 23).

O argumento é interessante porque remete a dois aspectos imbricados apontados pela literatura de gênero. Por um lado, autoras como Raewyn Connell e Rebecca Pearse chamam a atenção para o interesse dos homens heterossexuais, ainda que em graus variados, por vantagens simbólicas, sociais, culturais e materiais de que dispõem. O interesse masculino por esses “dividendos patriarcais”, correntemente subestimado, tende a jogar contra as lutas pela igualdade de gênero (CONNELL, 1995; 2005; CONNELL; PEARSE, 2015).

Por outro lado, relatórios recentes, como “Masculinidades e Políticas de Equidade de Gênero”, têm tratado de um descompasso entre estudos sobre homens e masculinidades e políticas e instituições públicas. É que políticas e instituições públicas, diferentemente do que se observa na literatura especializada, tendem a adotar uma perspectiva unilateral, ao conceber os homens como obstáculos às transformações democráticas da ordem de gênero, e não como parte da solução (BARKER; AGUAYO, 2011), justamente um dos pontos-chave da argumentação de Fachin.

De forma semelhante, os Ministros Dias Toffoli e Alexandre de Moraes utilizam estratégias metonímicas para iluminar diferenças contextuais, com o objetivo de reduzir desigualdades e promover a equidade.

O Ministro Dias Toffoli reconhece que “a configuração da família contemporânea não se restringe à união de um homem com uma mulher, podendo assumir as mais diversas combinações, as quais são merecedoras de proteção pelo Estado”. Faz, ainda, alusão ao julgamento da ADI 4277, de relatoria do Ministro Ayres Britto, e sustenta que “a isonomia entre casais heteroafetivos e pares homoafetivos somente ganha plenitude de sentido se desembocar no igual direito subjetivo à formação de uma autonomizada família” (BRASIL, 2023, p. 34).

Já o Ministro Alexandre de Moraes sublinha que “nem todas as crianças

nascerão no ambiente de uma família tradicional, mas também de famílias monoparentais ou homoafetivas sem a presença de vínculo biológico com pessoa do sexo feminino”, o que, de forma alguma, pode resultar em uma “proteção deficiente” para aquelas crianças cujas famílias fogem ao modelo convencional (BRASIL, 2023, p. 101).

Essa, aliás, salienta o Ministro, tem sido a tendência de julgamentos do STF, em observância à exigência constitucional de proteção integral à criança. Moraes menciona, a título de ilustração, que o Tribunal decidiu que os prazos da licença-adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença-gestante (RE 778.889), inclusive no contexto das Forças Armadas e carreiras policiais (ADI 6603; ADI 6600). Também reconheceu que a licença-maternidade se estende ao pai, genitor monoparental, servidor público (RE 1.348.854).

Mas, como se verá a seguir, no julgamento em análise, não só as discussões sobre as transformações familiares, mas também os argumentos sobre a mutação da paternidade deixam ver a articulação que se tece entre o legado pré-constitucional, a contradição constitucional e a invenção de novas tradições.

5.2 A FIGURA PATERNA COMO EIXO-CHAVE DA PROTEÇÃO E DO CRESCIMENTO INFANTIL

No julgamento da ADO 20, as discussões sobre o papel dos pais, sejam biológicos ou socioafetivos, independentemente de sua orientação sexual, na promoção do cuidado, proteção e desenvolvimento das crianças também evidenciam, com nitidez, um trajeto comum de reelaboração da tradição à luz da Constituição de 1988.

Tanto a ênfase nas transformações das famílias brasileiras quanto o destaque dado à presença paterna explicitam a tecitura que se desenha entre tradições pré-existentes, contradição constitucional e emergência de novas tradições na reconstrução de direitos fundamentais e na conformação de uma identidade constitucional positiva.

Em termos mais concretos, o apelo à ideia de uma paternidade ativa, fundamental nos processos de socialização e cuidado infantil, reapropria valores tradicionalmente vinculados à maternidade e, ao fazê-lo, subverte a “dualidade que pautou a modernidade capitalista, centrada na figura do homem provedor e da mulher doméstica e cuidadora” (ARAÚJO *et al.*, 2018, p. XIX).

Para explorar novas noções de paternidade, confrontar a dicotomia dos papéis sexuais e promover uma concepção mais inclusiva de igualdade, os Ministros combinam negação, metáfora e metonímia. Mas parecem privilegiar sobretudo construções

metafóricas, ao enfatizar semelhanças e equivalências entre os progenitores. Essa preferência se justifica pelo contexto que assumem como ponto de partida e de chegada: um cenário em que há historicamente uma forte correlação entre diferenças e desigualdades de gênero, especialmente no que se refere ao trabalho reprodutivo.

O Ministro Edson Fachin, por exemplo, logo de saída, traz à memória a atuação das mulheres no processo constituinte de 1987-88 e, em especial, do deputado constituinte Alcení Guerra (PFL/PR), coautor da emenda sobre a licença-paternidade.

Em seu voto, Fachin resgata o discurso de Guerra na Assembleia Nacional Constituinte, no qual o parlamentar responde diretamente ao deboche de alguns colegas à proposta de constitucionalização da licença-paternidade (BRASIL, 2023, p. 14-19).

Ao rememorar o ambiente constituinte de 1987-88, o Ministro Edson Fachin sustenta, já avançando na argumentação, que “o discurso que levou à aprovação da licença-paternidade, ainda que louvável, foi calcado na necessidade de o pai amparar a mãe em momento de fragilidade causado pelo parto”.

No entanto, acrescenta Fachin, a conjuntura presente já se revela outra: “[o] que vivenciamos na quadra atual é de uma compreensão que evoluiu, para a qual o momento de 1988 foi certamente importante” como marco inicial (BRASIL, 2023, p. 19-20).

Contemporaneamente, exsurge como questão central, segundo o Ministro, a revisão dos “padrões comportamentais de homens e mulheres em relação à distribuição sexual do trabalho, especialmente quanto ao trabalho doméstico”, conforme previsto na Convenção nº 156/1981 e na Recomendação nº 165/1981 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (BRASIL, 2023, p. 2).

Por sua vez, para o Ministro Luís Roberto Barroso, o quadro normativo vigente – marcado pela “radical diferença entre os prazos [...] da licença-maternidade e da licença-paternidade” (p. 41), bem como pela omissão inconstitucional na regulamentação do direito fundamental à licença-paternidade –, “viola, também, os direitos dos homens no que se refere aos cuidados com os filhos” (BRASIL, 2023, p. 19).

Segundo Barroso, “a licença-paternidade, tal como transitoriamente regulada, aprisiona os homens ao papel de meros coadjuvantes nos cuidados iniciais com os filhos”, o que implica “prejuízos inegáveis para a realização de sua personalidade (aqui incluída a sua personalidade como pai), seus projetos de vida e o exercício da paternidade responsável” (BRASIL, 2023, p. 19). O pai, nesse contexto, encontra-se “privado do contato mais duradouro com seus filhos no momento de maior necessidade de cuidado e de formação de laços afetivos” (p. 60).

Mas o que está em jogo, aqui, adverte o Ministro Luís Roberto Barroso, não são apenas direitos, mas também deveres, já que a Constituição, em seu artigo 226, impõe que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal sejam exercidos igualmente por homens e mulheres, e que o planejamento familiar se baseie, entre outros princípios, na paternidade responsável.

Daí a preocupação do Ministro com “as condições de possibilidade para que os pais exerçam seus *deveres e responsabilidades* no que diz respeito ao cuidado com os filhos” (BRASIL, 2023, p. 22, grifos do autor). “Além disso”, argumenta ele, “o art. 227 da CF/1988 dispõe que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança o direito à convivência familiar, o que deve contemplar a participação do pai no exercício do dever de cuidado”.

Barroso ainda acrescenta que “[a] omissão da licença-paternidade também traz prejuízos aos direitos das crianças”. Com base na pesquisa *“Fathers’ Leave, Fathers’ Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence From Four Oecd Countries”*, da OCDE, o Ministro argumenta que a “presença da figura paterna na primeira infância contribui para o melhor desenvolvimento da criança (arts. 6º, 203 e 227 da CF/88)”.

“Não apenas pelo fortalecimento do vínculo afetivo e de cuidado entre ambos”, como também, continua Barroso, “conforme demonstram diversos estudos, por sua capacidade de melhorar as capacidades cognitivas e a saúde da criança”. A tudo isso somam-se, ainda, “os benefícios a longo prazo de se permitir a criação infantil em um ambiente familiar com papéis de gênero mais equilibrados” (BRASIL, 2023, p. 43).

De maneira semelhante, o Ministro Dias Toffoli reconhece, em seu voto, com base no estudo “A situação da paternidade no mundo”, produzido pela ONG Promundo, que “o contato estreito e prolongado do recém-nascido com o pai nos seus primeiros meses de vida” é “essencial para o desenvolvimento da criança e para a saúde familiar como um todo”. Nesse sentido, conclui que o “atual tratamento dispensado à licença-paternidade [...] dificulta” a construção desse tipo de vínculo (BRASIL, 2023, p. 35).

Por meio dessa cadeia argumentativa, os Ministros articulam, cada um à sua maneira, metáfora e metonímia para lidar com o vazio deixado pela negação de sentidos convencionais de masculinidade e paternidade (e, de modo correlato, também de família, feminilidade e maternidade). Uma operação reconstrutiva desse tipo explora e nomeia experiências parentais alternativas, em linha com o que sugerem autores que têm trabalhado a paternidade na contemporaneidade, como Figueroa Perea (2011).

Com efeito, essa argumentação pressiona pela desfeminização da reprodução, ao extrapolar o cotidiano das mulheres, tradicionalmente hiperfocalizadas nos campos

da saúde e da reprodução, sendo mais vistas como cuidadoras de outras pessoas, particularmente das crianças (MARQUES, 2024), do que como titulares de direitos reprodutivos.

O itinerário interpretativo descrito nestas páginas rompe com o lugar-comum do pai provedor, autoridade ou herói; recusa os estereótipos que o associam à negligência ou à inaptidão para os encargos do cuidado; e se contrapõe a versões convencionais da masculinidade e da paternidade, geralmente definidas à margem ou mesmo em oposição ao espaço doméstico.

Em outras palavras, os Ministros confrontam distinções historicamente forjadas entre homens e mulheres, entre pais e mães, notadamente no domínio do cuidado, tensionando concepções de masculinidade e paternidade tradicionalmente orientadas “mais pelo que não se é, do que pelo que se é” (BADINTER, 1993, p. 4).

Isso porque, segundo essas noções, “ser homem significa, sejam quais forem as variações de raça, classe, idade, etnia, ou orientação sexual, não ser como as mulheres” (KIMMEL, 1997, p. 52), e ser pai implica, nesses mesmos termos, não ser como as mães, sobretudo nos primeiros anos, quando os filhos exigem mais cuidados.

Por um lado, a visão compartilhada pelos Ministros certamente pareceria estranha a homens de gerações passadas, pouco familiarizados com a gramática do cuidado e do afeto. E pode-se supor que essa estranheza tende a se intensificar conforme se retrocede no tempo.

Por outro lado, esse mesmo percurso interpretativo se alinha a um conjunto de pesquisas que, já há algumas décadas, se dedica ao envolvimento paterno nos cuidados diários e na educação dos filhos. Um corpo de investigações aponta que homens e mulheres, de diferentes inserções socioeconômicas, compartilham expectativas em torno de uma paternidade mais abrangente, ativa ou participativa.

Esses trabalhos revelam, entretanto, que tais expectativas não se traduzem, necessariamente, em mudanças de atitude, confirmando que os comportamentos nem sempre se põem à altura das ideias. Isso é particularmente verdadeiro no contexto brasileiro, cujo arranjo normativo e institucional mais dificulta do que favorece tais mudanças (ARAÚJO; SCALON, 2005; BEIRAS, 2007; LEVTOV *et al*, 2015a; 2015b; ALVES *et al.*, 2019; MARQUES, 2024), como igualmente reconhecido pela maioria dos Ministros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se procurou demonstrar ao longo do artigo, os Ministros, em seus votos, enfrentam certas antinomias exploradas por Rosenfeld (2003, p. 42-43), notadamente

“o confronto entre a facticidade de uma [...] Constituição em particular e as normas que prescrevem o que uma democracia constitucional deveria ser”, além da tensão entre o factual e a imaginação contrafactual.

Conforme novos elementos vão sendo introduzidos pela interpretação e elaboração constitucionais, tensionando referências pré-existentes, os Ministros assumem a tarefa de recombinares esses elementos em um quadro consistente e coerente. Nesse movimento de reelaboração da tradição à luz da Constituição de 1988, que contrapõe normas constitucionais e infraconstitucionais, prescrições da Constituição e princípios do constitucionalismo, bem como o real e o ideal, os Ministros formulam, cada qual à sua maneira, críticas em diferentes níveis à estrutura normativa e institucional vigente.

Eles mobilizam estrategicamente os mecanismos de negação, metáfora e metonímia para desconstruir e ressignificar concepções convencionais de família, maternidade e paternidade. Com isso, preparam o terreno argumentativo para sustentar noções mais fluidas e menos marcadas dessas categorias, alinhando-as a normas fundamentais da Constituição e aos princípios do constitucionalismo, bem como às possibilidades abertas pelas condições materiais disponíveis.

A relação de cuidado aparece, no julgamento da ADO 20, despida de determinações de gênero, subvertendo tradições marcantes do período pré-constitucional. Além de não estabelecer distinções significativas entre pais e mães, pelo menos quanto às responsabilidades parentais, o julgamento projeta um cenário no qual ambos possam assumir encargos familiares (e extrafamiliares) em condições mais igualitárias.

Ademais, o panorama argumentativo esboçado pelos Ministros alinha-se a um corpo robusto de pesquisas que há muito desvelam um ambiente social permeado por tensões e ambivalências. Segundo esses estudos, práticas parentais tanto reproduzem representações, atitudes e comportamentos historicamente consolidados quanto parecem já não dar trégua a modelos tradicionais de família, paternidade e maternidade, mesmo num contexto normativo e institucional adverso à reorganização do trabalho reprodutivo. Ainda assim, destacam-se, pela abrangência e profundidade, dinâmicas familiares menos hierarquizadas e mais flexíveis em camadas médias e populares de diferentes regiões do Brasil (ARAÚJO; SCALON, 2005; BEIRAS, 2007; JABLONSKI, 2010; GAMA, 2014; ITABORAÍ, 2017; MARQUES, 2024).

O julgamento da ADO 20 se contrapõe precisamente a um ambiente normativo e institucional ainda muito hostil a transformações nas práticas do cuidado. Reconhece o papel que o direito fundamental à licença-paternidade pode desempenhar na

redistribuição equitativa das tarefas de cuidado, sobretudo se articulado com outras providências de ordem normativa e política.

Esse quadro interpretativo envolve “convergências entre elementos históricos, políticos, ideológicos, filosóficos e constitucionais lógicos e coerentes”, e está à altura dos quatro limites exigidos por uma operação desse tipo, segundo a abordagem de Rosenfeld (2010, p. 124).

Em primeiro lugar, os Ministros exploram os contornos de tradições na medida em que não se insurjam contra a contradição da ordem constitucional. A decisão, além disso, respeita os limites estruturais do constitucionalismo; estabelece, como propõe Rosenfeld, um vínculo pós-fático plausível com tradições pré-constitucionais; e se mostra suscetível de ampla aceitação pela comunidade política.

A movimentação legislativa que se seguiu ao julgamento da ADO 20 culminou, em julho de 2025, na aprovação pela Câmara dos Deputados do regime de urgência para o Projeto de Lei nº 3.935/2008, que propõe a ampliação da licença-paternidade para 15 dias. A medida foi tomada uma semana após o término do prazo de 18 meses fixado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) para que o Congresso Nacional regulamentasse o direito previsto no art. 7º, XIX, da Constituição de 1988.

Embora tardia, a iniciativa legislativa evidencia que decisões do Tribunal, mesmo no contexto do controle de omissão inconstitucional, podem tensionar estruturas normativas existentes e impulsionar mudanças concretas, inclusive no campo do cuidado e na redistribuição de responsabilidades parentais.

REFERÊNCIAS

ALVES, José Eustáquio Diniz. et al. Meio século de feminismo e o empoderamento das mulheres no contexto das transformações sociodemográficas do Brasil, in: BLAY, Eva Alterman; AVELAR, Lúcia (Org.). **50 anos de feminismo: Argentina, Brasil e Chile**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, Fapesp, 2019.

ARAÚJO, Clara. et al. **Gênero, família e trabalho no Brasil do século XXI**: mudanças e permanências. Rio de Janeiro: Gramma, 2018.

ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

BADINTER, Elisabeth. XY: **Sobre a Identidade Masculina**. Tradução de Maria Ignez

Duque Estrada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

BEIRAS, Adriano. **A Negociação de Sentidos sobre Masculinidades e Paternidades em Contextos Populares de Florianópolis**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20**. Relator: Min. Marco Aurélio. Redator do acórdão: Min. Edson Fachin. Julgado em 14 dez. 2023. Inteiro teor do acórdão.

AGUAYO, Francisco; BARKER, Gary; KIMELMAN, Eduardo. Editorial. **Paternidad y Cuidado em América Latina**: Ausencias, Presencias y Transformaciones. *Masculinities and Social Change*, v. 5, n. 2, p.98-107, junho. 2016.

CARVALHO NETTO, Menelick de. Apresentação, in: ROSENFELD, Michel. **A identidade do sujeito constitucional**. Tradução de Menelick de Carvalho Netto. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.

CARVALHO NETTO, Menelick de. **Teoria da Constituição e Direito Constitucional**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021.

CATTONI DE OLIVEIRA, Marcelo Andrade. **Poder Constituinte e Patriotismo Constitucional**: O projeto constituinte do Estado Democrático de Direito na Teoria Discursiva de Jürgen Habermas. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006.

CONNELL, R. W. *Masculinities*. **Berkeley**: University of California Press, 2005.

CONNELL, R. W. Políticas da masculinidade. **Educação & Realidade**, n.20, v.2, p.185-206, 1995.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero**: uma perspectiva global. São Paulo: nversos, 2015

FIGUEROA-PEREA, Juan Guillermo. **Paternidad, mortalidad y salud**: ¿es posible combinar estos términos? In: IV COLOQUIO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS SOBRE VARONES Y

MASCULINIDADES, 2011, MONTEVIDEO. Estudios sobre Varones y Masculinidades para la generación de políticas públicas y acciones transformadoras. Uruguay: Universidad de la República, 2011. pp. 15-23.

FONSECA, Cláudia. Homoparentalidade: novas luzes sobre o parentesco. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 3, 2008.

GAMA, Andréa de Sousa. **Trabalho, família e gênero**: Impactos do Direito do Trabalho e da Educação Infantil. São Paulo: Cortez Editora, 2014.

ITABORAÍ. Nathalie Reis. **Mudanças nas famílias brasileiras (1976-2012)**: uma perspectiva de classe e gênero. Rio de Janeiro: Garamond, 2017.

KIMMEL, MICHAELS. Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina. In: VALDÉS, Teresa; OLAVARRÍA, José (eds.). **Masculinidad/es**: poder y crisis. Santiago: Isis Internacional, 1997. p. 49-62.

LEVTOV, Ruti et al. **A situação da paternidade e cuidado no Brasil**. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance, 2015a.

LEVTOV, Ruti et al. **A situação da paternidade no mundo**: resumo e recomendações. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance, 2015b.

MARQUES, Stanley Souza. Reconhecimento, liberdade e ideologia em Axel Honneth: o caso dos ideais de “boa” mãe. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 39, n. 3, 2024.

MELLO, Luiz. Para além do heterocentrismo: a construção da conjugalidade homossexual. **Estudos de Sociologia**, Recife, v. 1, n. 9, p.1-26, 2003.

PITANGUY, Jacqueline. Mulheres, Constituinte e Constituição. In: ABREU, Maria Aparecida (org.). **Redistribuição, reconhecimento e representação**: diálogos sobre igualdade de gênero. Brasília: IPEA, 2011.

ROSENFELD, Michel. **A identidade do sujeito constitucional**. Tradução de Menelick

de Carvalho Netto. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.

ROSENFELD, Michel. The Constitutional Subject, Its Other, and the Perplexing Quest for an Identity of Its Own: A Reply to My Critics. **Cardozo Law Review**, v.33, n.5, p.1937-1970, jun. 2012.

ROSENFELD, Michel. **The Identity of the Constitutional Subject: Selfhood, Citizenship, Culture, and Community**. London and New York: Routledge, 2010.

SALCEDO REPOLÊS, Maria Fernanda. A construção da identidade do sujeito constitucional em teorias hermenêuticas representativas dos paradigmas de Estado e de Direito modernos. **Revista Direito Izabela Hendrix**, v. 3, n. 3, p.153-166, 2004.

SCOTTI, Guilherme. **Direitos fundamentais, eticidade reflexiva e multiculturalismo: uma contribuição para o debate sobre o infanticídio indígena no Brasil**. 2011. 155 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

ZAMBRA, Alejandro. **Literatura infantil: Cartas ao filho**. São Paulo: Companhia das Letras, 2024.

Publicado originalmente na Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, Vol. 16, N. 04, 2025, p. 01-26.

A DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS LICENÇAS-PARENTAIS NO BRASIL E A SOBRECARGA DO TRABALHO REPRODUTIVO

Nádia Ludimila Menezes Santos de Andrade
Sandra Suely Moreira Martins Lurine Guimarães

RESUMO

O presente artigo científico objetiva analisar a disparidade entre a licença-maternidade e a licença-paternidade no Brasil e a sua influência na sobrecarga do trabalho feminino. A pesquisa fundamenta-se em uma abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica de teóricas feministas e artigos produzidos por acadêmicos brasileiros em conjunto com a análise da legislação que disciplina o tópico das licenças-parentais. A conclusão do presente trabalho caminha no sentido de que a ampliação e equiparação dos períodos de licença parental aliado a uma educação de base que possua letramento de gênero, são fundamentais para reduzir a desigualdade de gênero, promovendo uma mudança radical para que mulheres possam deixar de desempenhar múltiplas jornadas de trabalho. Propõe-se, portanto, a adoção de licenças-parentais de 180 dias para ambos os genitores, usufruídas simultaneamente, e a oferta de uma educação de gênero institucional desde a educação infantil, como meios possíveis de garantir a igualdade de gênero e minimizar a exploração do trabalho feminino no âmbito doméstico e profissional.

Palavras-chave: licenças-parentais; trabalho reprodutivo; desigualdade de gênero.

ABSTRACT

The present scientific article aims to analyze the disparity between maternity and paternity leave in Brazil and its influence on the overburdening of female labor. The research is based on a qualitative approach, with a bibliographic review of feminist

Nádia Ludimila Menezes Santos de Andrade
Graduanda do curso de direito da Universidade Federal do Pará.

Sandra Suely Moreira Martins Lurine Guimarães
Professora Adjunta do Instituto de Ciências Jurídicas e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará. Vice-coordenadora do programa de pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Pará.

theorists and articles produced by Brazilian academics, alongside an analysis of the legislation governing parental leave. The conclusion of this study argues that extending and equalizing parental leave periods, combined with foundational education that includes gender literacy, are essential steps in reducing gender inequality. Such measures would bring about a radical transformation, allowing women to move away from performing multiple labor shifts. Therefore, the article proposes the adoption of 180-day parental leave for both parents, to be taken simultaneously, along with the implementation of institutionalized gender education from early childhood education as potential means to ensure gender equality and mitigate the exploitation of female labor in both domestic and professional spheres.

Keywords: parental leaves; reproductive work; gender inequality.

INTRODUÇÃO

Os comportamentos sociais de homens e mulheres não são provenientes de uma determinação biológica objetiva, mas de construções sociais, baseadas em estereótipos de gênero, decorrentes da divisão sexual do trabalho, uma ideologia reforçada pelo sistema capitalista a fim de perpetuar a manutenção dos papéis de gênero clássicos, o que resta evidenciado nas dinâmicas familiares brasileiras, marcadas pela desigualdade de gênero.

Uma das facetas dessa desigualdade de gênero é a discrepância entre os períodos de licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil. Tal discrepância não demonstra somente um descompasso legislativo, mas um sintoma da institucionalização dos papéis de gênero, que estabelece quais trabalhos devem ser realizados por homens e mulheres, de modo que às últimas toda a economia do cuidado

O ordenamento jurídico brasileiro não reconhece a vital importância da presença do homem ao lado da companheira e filho no início de seu caminho parental. Enquanto a mulher está passando por um período biologicamente sensível, o homem, genitor e companheiro, não está presente nos cuidados com a criança, em razão do papel de gênero que atribui ao homem a condição de provedor. Em virtude disso, sua atuação é no espaço público e, assim, o direito ao afastamento da licença-paternidade é somente de cinco dias.

Nesse contexto, a legislação brasileira menospreza a importância do desempenho da função paterna nos primeiros meses de vida da criança. Dessa forma,

continua a contribuir para a sobrecarga do trabalho feminino, relegando às mulheres o desempenho de múltiplas jornadas, que vão desde o trabalho reprodutivo e social às demandas mercantis do emprego externo.

Outrossim, hodiernamente, as mulheres possuem o direito de obter o afastamento referente a licença-maternidade no período de 120 dias¹. Contudo, a licença-paternidade é limitada a cinco dias, o que denota claramente a visão conservadora da sociedade às relações familiares e trabalhistas, clarividentes a partir da chancela do ordenamento jurídico brasileiro que se torna cúmplice da perpetuação das desigualdades de gênero e do aumento da sobrecarga do trabalho feminino.

Este trabalho científico propõe uma investigação da influência dessa desigualdade entre os períodos de licença-parental no aumento da sobrecarga de trabalho das mulheres, forçadas a desempenhar diversas jornadas de trabalho.

Busca-se, a partir do fomento dessa discussão, fornecer aparatos teóricos e práticos para refletir acerca de alternativas possíveis e urgentes a serem implementadas, visando a equiparação dos períodos de licença-parental que devem ser gozados de forma simultânea para que seja possível a superação das desigualdades de gênero e o exercício de uma parentalidade responsável e paternidade saudável.

Sobretudo, antes de se discutir a parentalidade responsável, é essencial que os homens exerçam uma paternidade saudável, o que, por sua vez, requer a plena realização da igualdade de gênero.

Desta feita, este artigo buscou investigar a problemática existente na influência da distinção entre os períodos legais de afastamento relativos às licenças-parentais sobre a sobrecarga do trabalho feminino e a reprodução de desigualdades de gênero.

A partir disso, os objetivos específicos do trabalho são os seguintes: a) expor a situação do trabalho reprodutivo no Brasil, demonstrando à quem compete, majoritariamente, o desempenho deste tipo de trabalho, discorrendo sobre as múltiplas jornadas de trabalho desempenhadas por mulheres; b) demonstrar como a ausência de equiparação das licenças-parentais no Brasil reforçam desigualdades de gênero e impedem o exercício de uma paternidade responsável por parte dos homens; c) discutir sobre como a legislação trabalhista referente às licenças-parentais influenciam diretamente na manutenção da sobrecarga do trabalho feminino, e,

1 O período de 120 dias é aplicado para as trabalhadoras em geral, conforme art. 392 da CLT. Contudo, registra-se o advento da Lei nº 13.257/2016 destinada a prorrogar a licença-maternidade por 60 dias às trabalhadoras que laboram em empresas participantes do programa "Empresa Cidadã". Desse modo, a licença-maternidade dessas trabalhadoras passa a ser de 180 dias.

consequentemente, na perpetuação de múltiplas jornadas de trabalho suportadas por mulheres no Brasil.

Quanto à metodologia do trabalho, este trabalho se enquadra no método dedutivo, baseando-se na revisão bibliográfica dos escritos de Silvia Federici e de artigos produzidos por acadêmicos brasileiros. Tais trabalhos relacionam a reprodução social e a economia do cuidado com a situação fática vivenciada pelas mulheres no período da licença-maternidade no que diz respeito à sobrecarga do trabalho feminino, bem como a insuficiência da regulamentação legal sobre as licenças-parentais e a absoluta ausência de uma educação de gênero básica no Brasil.

Nesta toada, partindo da premissa geral de que o trabalho reprodutivo é realizado majoritariamente por mulheres, que por muitas vezes se tornam/são mães, buscou-se analisar a influência da desigualdade dos períodos entre as licenças-parentais no aumento da sobrecarga do trabalho feminino e consequente manutenção das desigualdades de gênero.

Outrossim, inicialmente, o artigo busca conceituar o trabalho reprodutivo, valendo-se da categoria de trabalho marxista utilizada por Federici. Em seguida, a partir de pesquisas científicas produzidas por pesquisadores brasileiros, o artigo busca demonstrar a sobrecarga do trabalho feminino no Brasil em função das múltiplas jornadas suportadas pelas mulheres, evidenciando que as mulheres negras são mais afetadas por este cenário.

Posteriormente, analisa-se as legislações brasileiras que disciplinam as licenças-parentais atualmente. Não obstante, a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão, julgada pelo Excelso Supremo Tribunal Federal no ano de 2024 fora analisada neste momento, onde reputou-se inconstitucional a ausência de regulamentação específica da licença paternidade, eis que ainda se utiliza uma norma temporária para disciplina da matéria, o que impede o exercício deste direito fundamental e dificulta a efetivação do direito à igualdade de gênero.

Por fim, o trabalho oferece aparatos teóricos e estatísticos, considerando a legislação brasileira, para subsidiar a solução legislativa para o tema, estabelecendo que a unicidade e simultaneidade das licenças-parentais são essenciais para a desoneração da sobrecarga de trabalho das mulheres e para auxiliar à concretização do direito material de Igualdade de gênero.

1 A QUESTÃO DO TRABALHO REPRODUTIVO E A SOBRECARGA DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

A categoria de trabalho adotada por Federici a partir dos escritos marxistas, se divide em dois: o trabalho produtivo e o trabalho não produtivo. O primeiro se refere ao trabalho que gera mais-valia imediata, denominado de “trabalho produtivo”, desempenhado nas fábricas, empresas e indústrias, ambientes externos ao domicílio e majoritariamente por pessoas do sexo masculino.

Por outro lado, o “trabalho não-produtivo” diz respeito ao trabalho que não gera mais-valia imediata, mas auxilia a manutenção do sistema capitalista à medida em que realiza os serviços básicos de reprodução social que permitem às pessoas desempenharem suas jornadas de trabalhos externas, servindo aos interesses do capital, o que a autora também chama de economia do cuidado.

Com efeito, atualmente, o trabalho reprodutivo é uma categoria de trabalho que diz respeito a todo trabalho desempenhado pelas mulheres no âmbito doméstico, desde o trabalho doméstico em si (cuidado com a casa, cozinha e afins) até a criação das crianças e o cuidado com os idosos, trabalho este não remunerado e invisível para grande parte da sociedade.

Nesse sentido, sabe-se que gênero como algo biológico e inato é uma falácia, pois, se tratam apenas de construções sociais criadas para manter mulheres e homens sob a lógica de dominação capitalista, patriarcal e racista. No caso das mulheres, essa lógica patriarcal se torna ainda mais evidente, vez que as construções sociais de gênero buscam limitá-las e mantê-las aprisionadas ao espaço privado, dominado pelos homens, desempenhando todo o trabalho reprodutivo necessário para a sobrevivência da família. Esse trabalho reprodutivo vai desde o cuidado com as crianças, o trabalho doméstico, a produção de alimentos e a manutenção de todo o corpo social, base que sustenta toda a sociedade (Federici, 2019).

A centralidade do trabalho reprodutivo para a manutenção do sistema capitalista se firma em sua invisibilidade, eis que:

O trabalho doméstico, na verdade, é muito mais do que a limpeza da casa. É servir à mão de obra assalariada em termos físicos, emocionais e sexuais, prepará-la para batalhar dia após dia por um salário. É cuidar de nossas crianças – futura mão de obra -, ajudá-las desde o nascimento e ao longo de seus anos escolares e garantir que elas também atuem da maneira que o capitalismo espera delas. Isso significa que por trás de cada fábrica, cada escola, cada escritório ou mina existe o trabalho oculto de milhões de mulheres, que consomem sua vida reproduzindo a

vida de quem atua nessas fábricas, escolas, escritórios e minas. (Federici, 2021, p.29)

Em razão da alta relevância desse trabalho reprodutivo desempenhado pelas mulheres, o sistema capitalista precisa mantê-lo invisível, acobertado pelo manto do sigilo da esfera privada e sustentando-o em estereótipos de gênero considerados “naturais” para maior parte da sociedade. Chega, inclusive, a escondê-lo sob a justificativa de que seria realizado por “amor”, natural de mães (e mulheres em geral). No entanto, a teoria feminista rejeita tais estereótipos e brada o contrário: “Aquilo que eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não pago” (Federici, 2019).

Segundo Federici, considerando o contexto de exploração do trabalho feminino e sobrecarga das mulheres, uma movimentação feminista importante para a discussão sobre trabalho reprodutivo foi fundada: o movimento feminista *Wages for Housework*². Foi orientado pelos escritos marxistas, com o intuito de desenvolver análises teóricas e ações práticas sobre como o trabalho doméstico não assalariado, desempenhado majoritariamente por mulheres, é uma das bases da sustentação do sistema capitalista. Ganhou notoriedade entre as feministas estadunidenses e europeias nos anos 1970, influenciou as discussões feministas ao redor do mundo todo, iniciando-se uma campanha para que o trabalho reprodutivo fosse reconhecido e remunerado.

A principal reivindicação do movimento *Wages for Housework* era o salário para todas as mulheres que realizavam trabalho doméstico-reprodutivo, pois “o salário, bem como a falta dele, é a medida de nossa exploração e a expressão direta da relação de poder entre capital e classe trabalhadora e no interior desta.” (Federici, 2021, p. 40)

Neste ponto, é válido mencionar que a questão do salário recebeu um contorno relevante, porque as feministas da época acreditavam ser o primeiro passo para a visibilidade do trabalho reprodutivo, quebrando a lógica capitalista-patriarcal de que tais tarefas seriam um destino biológico, aceito de bom grado por todas as mulheres em nome do “amor” que nutriam pela família. (Federici, 2021)

Todavia, ainda que fosse um ponto de partida para a redução das desigualdades de gênero, não o era para a erradicação da opressão feminina como um todo. Apenas remunerar o trabalho doméstico não era, e ainda não é, suficiente, posto que seria uma maneira de mascarar o real problema, que é justamente os papéis de gênero e a

2 *Wages for Housework* foi um movimento feminista fundado no ano de 1972, pelas teóricas feministas Maria Rosa Dalla Costa, Selma James, Brigitte Galtier e Silvia Federici. Utilizando-se dos escritos de Marx, as teóricas buscaram analisar a questão do trabalho reprodutivo e a sua importância para a manutenção do sistema capitalista patriarcal. Pleiteavam, especialmente, o pagamento de salários pelo trabalho reprodutivo desempenhado pelas mulheres em seus domicílios em benefício de seus filhos e maridos. Defendiam que somente a utilização estratégica do salário poderia trazer visibilidade a este trabalho, dismantando, assim, as bases do sistema patriarcal e capitalista. (Federici, 2021)

perpetuação de uma cultura patriarcal e racista dentro do sistema capitalista (Federici, 2021).

Uma discussão importante, embora pouco mencionada pelas teóricas da Reprodução Social³, cinge-se em torno do marcador racial existente no trabalho doméstico. É indubitável que todas as mulheres, das mais diversas classes e raças, desempenham trabalho reprodutivo em algum grau. Todavia, a vasta maioria que o desempenha dentro de suas casas e fora, de forma profissional, ainda é formada por mulheres negras, uma herança da época escravocrata que perdura até os dias atuais.

Nesta perspectiva, é inegável que o trabalho reprodutivo realizado nas cozinhas da maior parte da população humana detém um potencial subversivo elevado, cuja a explosão da movimentação feminista dos últimos anos, pautada na Teoria da Reprodução Social, demonstrou que não se trata somente de um trabalho invisível e não remunerado. Trata-se de um trabalho que possui vital importância para a sociedade, a ponto de se imaginar a tragédia que ocorreria caso mulheres decidissem deflagrar greves em suas cozinhas. (Federici, 2021).

Desse modo, o trabalho reprodutivo não-remunerado é uma das formas mais eficazes de exploração de mulheres e meninas, deixando-as reféns do ambiente privado e limitando suas capacidades intelectuais.

Em razão deste contexto, em 1979, a questão do trabalho doméstico foi discutida no âmbito da Organização das Nações Unidas - ONU através da Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra a Mulher. Na ocasião, a Recomendação Geral 17 se destacou, pois recomendava aos Estados-Partes que fomentassem e apoiassem pesquisas e estudos experimentais destinados a medir e valorar o trabalho doméstico não remunerado da mulher. (Fontoura et al., 2016)

A partir disso, criou-se as pesquisas de “Uso do Tempo”, relacionada especialmente ao gênero, onde se observa a discrepância existente entre homens e mulheres no que diz respeito ao uso do tempo para o trabalho reprodutivo não-remunerado. Tais pesquisas evidenciam a sobrecarga de trabalho enfrentada pelas mulheres que são obrigadas a desempenhar múltiplas jornadas de trabalho. (Fontoura et al., 2016)

Na mesma linha, as pesquisas de Uso do Tempo:

3 A teoria da Reprodução Social busca analisar a razão pela qual o trabalho doméstico, como o cuidado com as crianças e os idosos, tarefas domésticas e outras atividades desempenhadas em âmbito doméstico, são fundamentais para a manutenção do sistema capitalista e patriarcal. A crítica principal gira em torno da distinção entre trabalho produtivo e não-produtivo, neste último, onde costuma ser inserido o trabalho doméstico desempenhado pelas mulheres, com o intuito de visibilizar e valorizar o trabalho reprodutivo, ponto central da exploração da mulher dentro do capitalismo.

[...] medem o tempo que as pessoas dedicam a diferentes atividades, de modo que permitem mostrar formas de trabalho remuneradas e não-remuneradas, que tanto mulheres quanto homens realizam, dentro e fora do lar. Como afirma Araya (2003, p.8, tradução nossa), as pesquisas de uso do tempo: 'proporcionam informações sobre como a população, segundo variáveis, tais como o sexo, a idade, a etnia, o nível socioeconômico, o tipo de domicílio, aloca o seu tempo. Permitem, também, saber qual proporção de tempo é alocada à realização de determinada atividade, com qual finalidade, para quem, com quem e onde.'

Por meio das pesquisas de uso do tempo, foi possível obter estatísticas para quantificar o tempo que as pessoas, especialmente as mulheres, dedicam às atividades de trabalho não-remunerado do lar, o que evidenciou a importância de tais atividades, não só na perspectiva da reprodução doméstica, mas também para a economia dos países. Mas, apesar de terem proporcionado, informações fundamentais para a formulação, implementação e avaliação de políticas públicas para igualdade de gênero, ainda é necessário contar com mais estudos que permitam quantificar e valorar a contribuição do trabalho remunerado e não-remunerado realizado pelas mulheres para a economia e a sociedade. (Fontoura *et al*, 2016, p. 23)

Considerando essa realidade, embora o Brasil não possua um programa específico para quantificar e valorar o trabalho reprodutivo das mulheres brasileiras, fora adicionado à Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD – módulos sobre a quantidade de horas que as brasileiras gastam somente com os afazeres domésticos, visando atender a recomendação.

Desde a inserção de tais módulos, tornou-se possível realizar uma estimativa do valor econômico do trabalho reprodutivo não-remunerado, realizado em benefício da instituição familiar. (Melo, 2009)

Não obstante, importa mencionar que as mulheres tiveram uma inserção significativa no mercado de trabalho nos últimos quarenta anos, passando a laborar também fora de casa. Entretanto, mesmo diante dessa realidade, a taxa de atividade feminina no mercado externo não ultrapassa o percentual de 40% das mulheres brasileiras. Tal estatística demonstra que milhares de mulheres permanecem em suas casas, cuidando dos filhos, dos velhos, dos familiares, dos doentes e do marido. (Melo, 2009)

O cenário brasileiro consiste em milhares de mulheres fora do mercado de trabalho em razão das necessidades familiares envolvendo o trabalho reprodutivo não-remunerado. Esta realidade levanta uma discussão de extrema importância, uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro não reconhece tal labor como trabalho de fato em

vista da ausência de remuneração e a ideologia capitalista que prepondera a respeito do trabalho reprodutivo. Em função disso, a discussão toma contornos relevantes, pois tais mulheres não vão conseguir se aposentar ou conseguir outros tipos de renda, realidade que as relega a dependência econômica e financeira de seu marido e filhos, quando os tem.

Segundo a Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD (2022), em 2022, as mulheres gastaram, em média, 9,6 horas por semana a mais do que os homens com os afazeres domésticos e o cuidado de pessoas.

As tarefas domésticas consumiam 21,3 horas semanais das mulheres, sendo que as mulheres pretas e pardas enfrentam um aumento de 1,6 horas a mais do que as brancas, enquanto as mesmas tarefas consumiam apenas 11,7 horas dos homens, sem alterações significativas em razão da raça.

Tal cenário demonstra cabalmente a preponderância do trabalho reprodutivo feminino, evidenciando a sobrecarga vivida pelas brasileiras ao desempenhar múltiplas jornadas de trabalho e a abissal desigualdade de gênero e raça no país.

Diante do contexto apresentado, observa-se um panorama geral a respeito da questão do trabalho reprodutivo no Brasil, que continua invisível e acobertado pelo sigilo da esfera privada a fim de manter as mulheres aprisionadas nas caixinhas de expectativas patriarcais e racistas.

Por fim, em que pese a constatação de que todas as mulheres desempenham trabalho reprodutivo, doméstico e não-remunerado no Brasil, ainda assim, não se olvida que as mulheres negras ainda o desempenham em maior quantidade. Isso porque há não somente a divisão sexual, mas também a divisão racial do trabalho reprodutivo.

Forçoso afirmar que as mulheres brasileiras, de maneira geral, suportam múltiplas jornadas de trabalho, evidenciando a sobrecarga de seu trabalho, sendo que as mães, em especial mulheres negras e de baixa renda, representam o grupo mais afetado.

Com efeito, conclui-se que o aumento da sobrecarga do trabalho feminino no Brasil desde a entrada da mulher no mercado de trabalho é um problema latente, assim como a necessidade de reconhecimento do trabalho reprodutivo para se garantir direitos às mulheres e quebrar a lógica patriarcal de que tais atividades seriam naturais do gênero feminino, retirando-o do manto do sigilo da esfera privada, temas indissociáveis da realidade materna.

2 AS LICENÇAS-PARENTAIS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Nesta seção, abordaremos um tópico de extrema importância: o direito às licenças-parentais no Brasil. O objetivo será destrinchar os seus conceitos e analisar a distinção legal existente entre homens e mulheres no exercício de tal direito, bem como a influência dessas distinções na sobrecarga do trabalho feminino.

2.1 A LICENÇA MATERNIDADE

A maternidade, tema inerente à realidade das mulheres e tido como o destino “natural” feminino, está envolto de discussões conservadoras, que se utilizam do momento em que a mulher inicia a jornada materna para reforçar estereótipos de gênero e mantê-las confinadas ao espaço doméstico, sob o pretexto de que essa seria sua natureza.

Além disso, a entrada das mães no mercado de trabalho brasileiro, sem políticas públicas e/ou uma legislação ampla que garanta direitos a elas, resultou em uma legislação trabalhista extremamente básica e branda, que garante poucos direitos à maternidade, direitos esses que sequer são efetivados. (Teixeira, 2017)

Neste diapasão, um dos poucos direitos que as mães brasileiras possuem é a licença-maternidade, cujo o conceito pode ser dado como direito de obter um período de afastamento que a mulher/mãe possui quando dá a luz ao seu filho a fim de garantir a recuperação biológica de seu corpo em razão do trauma do parto e garantir o mínimo de convivência com o seu recém nascido (Teixeira, 2017).

Nesse sentido, o direito à licença-maternidade adveio, primariamente, da norma constitucional que assegurou, em seu art. 7º, inc. XVIII (Brasil, 1988), tal direito enquanto um direito fundamental de todas as trabalhadoras, regulamentado pelos arts. 391 e 392 da CLT (Brasil, 1943) e art. 10, II do ADCT (Brasil, 1988).

Ademais, visando garantir a manutenção do emprego da mulher e evitar tratamento discriminatório em razão da gestação, a Constituição Federal, em seu art. 10, inc. II do ADCT (Brasil, 1988) e a legislação celetista garantiram, ainda, um período de estabilidade provisória no emprego, popularmente denominada “Estabilidade gravídica”, presente no art. 391-A da CLT (Brasil, 1943).

A estabilidade gravídica consiste na proibição da dispensa sem justa causa da mulher gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ainda que durante o prazo do aviso prévio, seja ele indenizado ou trabalhado e independentemente do contrato de trabalho ser de prazo determinado ou indeterminado.

Importa mencionar que a licença-maternidade foi, inicialmente, estabelecida segundo um critério meramente biológico, tendo enfoque somente nas transformações biológicas intensas sofridas pelo organismo das mulheres durante o período gestacional, reverberando em sua capacidade produtiva e gerando uma distinção entre os sexos relevante na seara trabalhista (Teixeira, 2017).

A respeito da discussão, Cletto (2014, p. 39) destaca que:

[...] alegar que a mulher detém um período de licença consideravelmente maior em comparação ao homem baseando-se pelo critério biológico é contribuir para a manutenção da ideologia corrente e ao mesmo tempo negá-la, ao se afirmar que tudo decorre de uma questão natural - a criação inicial dos filhos seria, portanto, nessa visão, atribuição exclusiva da mãe.

Salienta-se que o direito à licença-maternidade surgiu com um caráter de direito afirmativo em benefício das mulheres. No entanto, ao não garantir o mesmo direito aos homens, genitores que também deveriam ser responsáveis pela criança, especialmente em um momento delicado para a genitora, criou-se uma distinção entre os sexos socialmente negativa. Essa distinção reforça estereótipos de gênero e contribui para a sobrecarga do trabalho feminino e desigualdade de gênero (Teixeira, 2017).

Desse modo, o direito à licença-maternidade foi estabelecido com o objetivo de amparar às mulheres no período de gestação e puerpério. Porém, também surgiu da concepção patriarcal de que a mulher é mais responsável pelo cuidado da casa e dos filhos do que o homem. (Teixeira, 2017)

A duração da licença-maternidade ainda se encontra no centro de amplos debates, tanto na comunidade jurídica quanto dentro do movimento feminista, eis que um período de quatro meses de afastamento não está em consonância com os avanços nas discussões feministas, tampouco com as recomendações médicos-científicas sobre a maternidade e o período necessário para a mãe estabelecer vínculos, amamentar e recuperar o seu corpo.

Frisa-se que a Organização Mundial de Saúde – OMS define que o período mínimo de aleitamento materno exclusivo seria de seis meses desde 1979 (Brasil. Ministério da Saúde), recomendação esta que fora ratificada pelo Ministério da Saúde no Brasil.

Ressalta-se que o aleitamento materno exclusivo é um formato de nutrição essencial para o desenvolvimento saudável do recém nascido, contudo, a legislação

brasileira ainda determina o período de licença-maternidade de apenas quatro meses a despeito deste cenário.

Existe aqui uma impossibilidade lógica, uma vez que não há condições para que uma mulher se dedique à maternidade de forma integral durante seis meses, o que o aleitamento materno exige em vista das recomendações de livre demanda, tendo que laborar 8 horas diárias fora de casa. Especialmente, em vista da dura realidade de que pouquíssimas empresas possuem espaços onde as trabalhadoras possam deixar seus filhos e as creches públicas não costumam atender bebês tão pequenos e quando iniciam o atendimento a crianças na idade escolar, não há vagas para os filhos de todas as trabalhadoras.

Em razão dessa realidade, não é raro ver mulheres que acabam pedindo demissão de seus trabalhos externos ao fim da licença-maternidade, pois, não tem onde ou com quem deixar seus filhos para trabalhar, passando a depender financeiramente do marido ou outros familiares, sujeitando-se aos mais diversos tipos de violência doméstica, especialmente violência econômica. (Cleto, 2014).

Isto posto, há uma problemática ainda mais alarmante, já que quando as mulheres não pedem demissão e possuem rede de apoio, os empregadores costumam demiti-las, após a estabilidade gravídica.

Segundo Camila Vaz (2020), uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas - FGV atestou que mais de 50% das mulheres que saem de licença-maternidade são demitidas no período de dois anos após o exercício do direito. A estatística apresentada demonstra uma triste realidade de discriminação de gênero reforçada pela licença-maternidade, cujo objetivo era garantir a manutenção da mulher no mercado de trabalho e impulsionar os esforços de efetivação do direito a igualdade de gênero, mas a realidade está longe disso.

A licença-maternidade, como se tem hoje no Brasil, não é só insuficiente e desatualizada, como é fruto de uma perspectiva misógina do legislativo. Composto majoritariamente por homens, o legislativo brasileiro enxerga a maternidade sob a ótica capitalista e biologizante, sequer há como falar que se observa somente as necessidades biológicas, pois, ainda assim, encontra-se distante das recomendações atuais (Teixeira, 2017).

A ótica capitalista não enxerga a licença-maternidade como necessária para o melhor desenvolvimento da criança que acaba de nascer, sendo essencial a nutrição por meio do aleitamento materno e o estabelecimento de vínculos entre a criança e a mãe, mas tão somente como um período “ocioso” daquela trabalhadora, que certamente não estará produzindo.

Em função dessa mentalidade, o período que temos atualmente seria mais do que suficiente e justificaria a tremenda disparidade entre os períodos de licença-maternidade e licença-paternidade.

Vale ressaltar que durante o período de afastamento, as mulheres não só cuidam dos filhos e se recuperam do parto, como também se tornam responsáveis pelo desempenho do trabalho doméstico e reprodutivo, visto que seus companheiros estão laborando fora de casa por uma necessidade de sustento do núcleo familiar. Desse modo, as mulheres continuam desempenhando múltiplas jornadas de trabalho, mesmo estando afastadas de seus empregos, onde se enxerga claramente a sobrecarga do trabalho feminino. (Teixeira, 2017)

O período que seria destinado a recuperação da mulher, física e psicológica, acaba sendo desvirtuado, vez que ela continua sendo a principal responsável pelo trabalho reprodutivo e cuidado com a prole, reforçando a desigualdade de gênero e impedindo o exercício de uma parentalidade responsável e paternidade saudável (Teixeira, 2017).

A realidade das mães brasileiras, em suma, gira em torno de realizar todos os afazeres domésticos e de cuidado com crianças e idosos, relacionado a manutenção da economia do cuidado, acentuados no período da licença-maternidade.

Assim, mesmo que o advento da maternidade seja um período de extrema fragilidade psicológica e física, as mulheres não podem contar com o companheiro, pai do filho, em razão da impossibilidade legal de se fazerem presentes junto a mãe e à criança, fazendo com que a mãe fique ainda mais sobrecarregada e tenha que assumir múltiplas jornadas de trabalho.

2.2 A LICENÇA-PATERNIDADE E A ADO 20/STF

Conceitua-se a licença-paternidade⁴ enquanto o direito do pai de obter um período de afastamento em razão do nascimento de um filho, norma constitucional presente no art. 7º, inc. XIX e regulamentada pelo art. 10, §1º do ADCT (Brasil, 1988).

Vale ressaltar que o período de afastamento do trabalho garantido aos pais ainda se encontra regulamentado pelo art. 10, §1º do ADCT em função da ausência de

4 O primeiro parlamentar a propor o direito à licença-paternidade foi o Deputado Alcenir Guerra. Na ocasião, a esposa e mãe do seu filho havia acabado de falecer em decorrência de complicações no parto. Desse modo, o parlamentar teve que se dedicar integralmente aos cuidados com sua filha recém-nascida. À época, a proposta de licença-paternidade apresentada por Alcenir foi de 08 dias de afastamento em decorrência do nascimento de um filho. Nesse sentido, não foi vista com bons olhos, já que acreditava-se que se tratava de uma justificativa para os homens terem uma desculpa para faltar o trabalho, recebida com bastante sarcasmo e alvo de comentários depreciativos e misóginos, inclusive, proferidos pelo próprio Presidente da Assembleia Constituinte, Ulysses Guimarães (Brasil, 2023).

regulamentação infraconstitucional, sendo, ainda nos dias atuais, de apenas cinco dias.

Em princípio, o objetivo de tal direito constitucional poderia ser definido de forma análoga aos objetivos da licença-maternidade, retirando-se o fator biológico. Entretanto, a questão é mais complexa, pois os estudiosos apresentam divergências quanto ao verdadeiro propósito da licença-paternidade na legislação brasileira (Marques, 2015).

De um lado, o direito a licença-paternidade surgiu como resposta a diversas reivindicações realizadas pelo movimento feminista para que o pai se envolvesse diretamente na criação do filho, buscando a igualdade de gênero e a concretização do direito a uma parentalidade saudável (Marques, 2015).

Por outro lado, apresenta-se controverso que a licença-paternidade tenha sido inicialmente estabelecida com um período tão reduzido (cinco dias) em uma norma transitória para consecução desses objetivos, a qual jamais foi complementada conforme a promessa dos parlamentares da época. Além disso, as poucas tentativas de alteração do dispositivo foram arquivadas, e, mesmo que aprovadas, estariam em flagrante descompasso com as discussões sobre os direitos das mulheres (Marques, 2015).

Outrossim, no que diz respeito às tentativas de alterações legislativas, adianta-se que os projetos legislativos que possuíam a intenção de regulamentar o direito a licença-paternidade não eram suficientes para a resolução do problema de forma adequada ou sequer seriam aptos a contribuir para a concretização do direito material à igualdade de gênero.

Nesse sentido, Marques (2015, p. 249) afirma que:

Embora ainda não tenha sido editado lei sobre a matéria, não faltaram tentativas (frustradas) de regulamentação da licença-paternidade. Limitando-se aos Projetos de Lei hoje em tramitação, destacam-se o PL nº 3.325/12, de autoria do Deputado Edivaldo Holanda Júnior (PTC-MA); o PL nº 879/11, apresentado pela Deputada Erika Kokay (PT-DF); e o PL nº 3.831/12, proposto pelo Deputado Felipe Bornier (PSD-RJ). Os Projetos sugerem a ampliação do direito social para quinze, trinta e noventa dias, respectivamente, em casos de nascimento ou adoção.

Tramitam ainda o PL nº 7985/2014, proposto pelo Deputado Rubens Bueno (PPS-PR), o PL nº 3.935/08, de autoria da Deputada Patrícia Saboya (PDT-CE), e o PL nº 4.853/09, apresentado pelo Deputado Urzeni Rocha (PSDB-RR). Propõe uma ampliação da licença-paternidade, em casos de nascimento e adoção, para dez, quinze e trinta dias, respectivamente. Já o PL nº 901/11, de autoria da Deputada Erika Kokay (PT-DF), amplia o alcance do Programa Empresa Cidadã ao estipular a prorrogação do

período da licença-paternidade para trinta dias. E o PL nº 6.998/13, apresentado por Osmar Terra (PMDB-RS) e outros deputados que, entre as providências previstas com a alteração do art. 1º e com a inserção de dispositivos sobre a Primeira Infância na Lei nº 8.069, de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, dá, entre outras providências, a possibilidade de ampliação da licença-paternidade por até 15 dias, além dos 5 dias já previstos.

Há ainda a Proposta de Emenda à Constituição nº 41/15, de autoria do Senador Alvaro Dias (PSDB-PR), que altera a Constituição Federal para ampliar a duração da licença-maternidade para 180 dias e a da licença-paternidade para 30 dias.

Observa-se que as tentativas (frustradas) de regulamentação do direito à licença-paternidade buscam, de algum modo, superar a discrepância entre o discurso igualitário previsto na norma constitucional e o aparato institucional do Estado, fortemente ligado ao patriarcado e reprodutor da lógica da divisão sexual do trabalho. (Marques, 2015)

Contudo, os projetos legislativos não se afastaram da zona de conforto institucional e não buscaram modificar de forma substancial a estrutura patriarcal vigente no ordenamento jurídico brasileiro, em que o homem ainda é visto como o “provedor material” e a mulher como única responsável pelo cuidado e criação das crianças (Marques, 2015).

Não é por acaso que não se tenha buscado equilibrar os períodos de afastamento, de modo que a mãe, enquanto genitora, receba o apoio do companheiro em um momento tão delicado quanto o puerpério, bem como fazer com que seja possível a divisão igualitária das tarefas domésticas.

Pelo contrário, mesmo diante da proposta de extensão da licença-maternidade para 180 dias, o que seria adequado, a licença-paternidade permaneceu limitada a 30 dias. Este panorama escancarou o suporte sistêmico à divisão sexual do trabalho, fortalecendo a crença de que o cuidado com os filhos e o ambiente doméstico permanece reservado às mulheres em vista do destino biológico natural.

Destaca-se que vários são os direitos atribuídos às mães, como a estabilidade gravídica, o período maior de afastamento, salário família e outros, pois, enxergam-as como vitais para o desenvolvimento saudável das crianças, o que já não se pode dizer o mesmo dos pais, que são relegados a uma presença facultativa, sendo garantido a eles somente a licença paternidade de cinco dias e salário família (Marques, 2015).

O caso da ausência de regulamentação da licença-paternidade foi objeto de discussão no Supremo Tribunal Federal, por meio do julgamento da Ação Direta de

Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 20/DF (Brasil, 2023), onde foi ponderado o panorama fático e jurídico existente em torno da discussão, assim como foi ventilada a flagrante desigualdade entre as licenças-parentais, evidenciando um contexto de desigualdade de gênero e sobrecarga do trabalho feminino.

Apesar de não terem entrado em maiores detalhes a respeito do mérito da discussão em razão das limitações legais deste tipo de julgamento, todos os votos dos Ministros da Suprema Corte brasileira (Brasil, 2023) consideraram o impacto de gênero da divisão sexual do trabalho e do patriarcado que sobrecarregam e fazem com que as mulheres suportem múltiplas jornadas de trabalho.

Em decorrência do cotejo deste panorama social, foi definido que a ausência de regulamentação do direito à licença-paternidade impede a concretização do direito à igualdade de gênero e representa uma barreira no que diz respeito à erradicação da sobrecarga do trabalho feminino.

Neste contexto, o Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2023) decidiu no sentido de julgar procedente o pedido para declarar a existência de omissão inconstitucional na regulamentação da licença-paternidade prevista no art. 7º, XIX, da CF/1988, com fixação do prazo de dezoito meses para o Congresso Nacional legislar a respeito da matéria, e entendeu, ao final, que, não sobrevindo a lei regulamentadora no prazo acima estabelecido, caberá ao Tribunal fixar o período da licença-paternidade.

Nessa perspectiva, verifica-se que o direito constitucional à licença paternidade ainda permanece como uma promessa distante de regulamentação em vista da ausência de interesse político. Todavia, a regulamentação de tal direito é urgente para que seja possível o início de um diálogo visando a concretização do direito à igualdade de gênero e, conseqüentemente, para que as mulheres deixem de serem obrigadas a desempenhar múltiplas jornadas de trabalho, sobrecarregando-as.

3 AS LICENÇAS-PARENTAIS E A RELAÇÃO COM A SOBRECARGA DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

A análise das licenças-parentais no ordenamento jurídico brasileiro revela um panorama fático e social complexo e desafiador para as mulheres, vez que o sistema atual ainda padece de insuficiências que agravam a situação de sobrecarga do trabalho feminino.

As tentativas de reforma da licença-maternidade para mantê-la atualizada em relação às discussões a respeito da maternidade e do aleitamento materno não são acompanhadas por uma alteração equivalente da licença paternidade, perpetuando um

sistema de divisão sexual do trabalho, ou seja, de desigualdade de gênero e sobrecarga do trabalho das mulheres (Marques, 2015).

Importa ressaltar, de início, que a aposta na alteração legislativa do direito à licença-paternidade, por si só, não será capaz de alterar a realidade vivida pelas mulheres brasileiras, contudo, aposta-se na regulamentação de tal direito em razão da possibilidade de desestabilização dos elementos estruturantes do sistema patriarcal, como a divisão sexual do trabalho (Marques, 2015).

Em outras palavras, a proposta se delineia em torno da utilização estratégica das instituições que estão a favor do sistema patriarcal para subvertê-las, de modo que o debate sobre a urgência da ampliação da licença paternidade, assim como da equivalência e simultaneidade entre as licenças-parentais, possa atingir e corrigir desigualdades de gênero institucionalizadas pelo Estado (Marques, 2015).

Desse modo, a abordagem deste artigo se distancia da visão ideal de que as alterações legislativas são capazes de oferecer soluções definitivas para um problema sistêmico, mas se aproxima da abordagem de utilização destas técnicas legislativas para ampliar o debate e criar um ponto de partida para a consecução do direito à igualdade material dos gêneros, o que implica também a erradicação das múltiplas jornadas de trabalho suportadas pelas mulheres.

Na mesma linha, Marques (2015, p. 254) destaca que:

Tem-se a clareza de que a licença-paternidade não representa em si e por si (i) a garantia de vivência de novas masculinidades e de novas paternidades, (ii) da saúde materna e infantil, (iii) da promoção da equidade de gênero, (iv) da reorganização sexual do mundo do trabalho, (v) da conciliação (mais) equitativa das responsabilidades familiares e do trabalho entre homens e mulheres, (vi) da educação e do cuidado na primeira infância e na adolescência, (vii) e da desprivatização da 3 esfera familiar e do exercício do cuidado. Entretanto, a licença-paternidade é fator fundamental que, articulado a outros fatores não menos importantes, e se conjuntamente assegurados, poderão repercutir democraticamente no questionamento e no reembaralhar, ainda que fragmentário, das convenções sociais de gênero, da divisão sexual do trabalho e da divisão desigual das tarefas domésticas. Em outros termos, considerando que “a prestação do ‘trabalho doméstico’ [abrangente do cuidado com filho] faz parte do significado patriarcal da feminilidade, do que é ser mulher” (Pateman, 1993: 188), o reconhecimento da licença-paternidade e sua ampliação, em alguma medida, tensiona a organização patriarcal da dicotomia “mulher cuidadora”-“homem provedor”. Em outras palavras, a hipótese aqui levantada aposta na ampliação da licença-paternidade como uma alteração legislativa

profundamente significativa; um ponto de partida que deve se somar a outras articulações e estratégias também potencialmente capazes de movimentar o processo de despatriarcalização do Estado e da sociedade.

Salienta-se, ainda, que a ausência de regulamentação da licença paternidade se dá em vista da ausência de interesse político em enfrentar a opressão sexista própria da esfera doméstica (Marques, 2015), vez que trazer para o centro da discussão a questão do trabalho reprodutivo nas casas brasileiras e a sobrecarga do trabalho feminino, assim como o estudo da influência dessa desigualdade nas licenças-parentais, significaria desprivatizar os conflitos e antagonismos domésticos, que por sua própria natureza, precisam se manter confinados no espaço doméstico privado para o regular funcionamento do sistema capitalista, patriarcal e racista (Federici, 2021).

Nesta toada, em um contexto em que mulheres desempenham todo o trabalho doméstico, inclusive de cuidado com crianças e idosos, necessário para que seus parceiros possam trabalhar fora de casa e ainda ter que lidar com as demandas de seus próprios trabalhos externos, a equivalência e simultaneidade das licenças-parentais é alteração legislativa urgente a ser implementada.

É indubitável que o debate sobre equivalência das licenças-parentais ganha contorno relevante por desmistificar e desnaturalizar as concepções sexistas de maternidade e paternidade, especialmente em razão da visibilidade que se passa a ter do trabalho reprodutivo desempenhado pelas mulheres (Marques, 2015).

Ao se atribuir um caráter biológico, natural, ao trabalho suportado pelas mulheres em razão da conjugalidade e da maternidade, todo o esforço empregado nestes trabalhos não poderão ser socialmente e institucionalmente reconhecidos pelo Estado, vez que tais tarefas correspondem à natureza feminina, traduzindo-se, então, em dever das mulheres, invisibilizando estas jornadas de trabalho, sobrecarregando-as violentamente em suas próprias casas (Marques, 2015).

Ademais, tais discussões também levam ao enfoque nos meios de construção de uma paternidade responsável, em que o pai esteja inserido nas mais diversas tarefas domésticas e de cuidado com as crianças, eis que não é sequer possível o exercício de uma paternidade responsável e parentalidade saudável sem que haja igualdade de gênero.

Hodiernamente, existem diversas barreiras para que os homens possam exercer uma paternidade responsável, envolvendo-se na criação das crianças e divisão dos afazeres domésticos, justamente em função da impossibilidade legal e institucional de se fazer presente em momentos delicados, como o puerpério, visto que a crença do “homem provedor material” permeia as discussões institucionais, fazendo com que a

mulher ainda seja a única vista como vital para o desenvolvimento saudável da criança, tornando a presença do pai optativa.

Nesse sentido, não se olvida que a ideologia da divisão sexual do trabalho, originária da estrutura patriarcal e racista, encontra-se enraizada no ordenamento jurídico brasileiro, tornando os debates acerca das licenças-parentais e sua íntima relação com a sobrecarga do trabalho feminino escassos e permeado por crenças limitantes.

Portanto, ao longo deste trabalho, observou-se que a desigualdade nos períodos de licenças-parentais contribuiu para a perpetuação da desigualdade de gênero, agravando de forma direta a sobrecarga do trabalho feminino no Brasil, fazendo com que as mulheres sejam diariamente exploradas e violentadas em seus lares.

Propõe-se, a partir deste debate, que as únicas soluções viáveis, aptas a influenciar a questão da sobrecarga do trabalho das mulheres brasileiras, perpassam por: a) a estipulação de licenças-parentais únicas, em que se possa gozar do mesmo período – o que sugere-se a utilização do período de 180 dias em função das recomendações de aleitamento materno e desenvolvimento infantil da Organização Mundial de Saúde- de forma simultânea entre os genitores, garantindo-se todos os outros direitos em consequência desta situação; b) uma educação de gênero, que venha desde os anos iniciais, ainda no ensino básico, destinado aos meninos para que possa haver uma socialização da mentalidade de que os trabalhos de cuidados compete a ambos os gêneros, fazendo com que a normalidade passe a ser a divisão igualitária de tarefas.

Somente a partir da construção de uma legislação sólida e protetiva associada à mudança de mentalidade em razão de uma educação de gênero do direito à parentalidade saudável, que possua o intuito de garantir a efetivação do direito à igualdade de gênero, em que a equivalência e simultaneidade de períodos seja realidade, poderá se falar em eliminação das múltiplas jornadas de trabalho suportadas pelas mulheres, tornando possível o exercício de uma paternidade verdadeiramente responsável e o fim da violência de gênero sofrida pelas mulheres no âmbito doméstico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou analisar a questão da desigualdade de gênero nas licenças-parentais no Brasil, com foco na disparidade havida entre a licença-maternidade e paternidade, o que acaba por acarretar na sobrecarga do trabalho

feminino.

O ponto de partida do presente trabalho gira em torno da discussão a respeito do trabalho reprodutivo, tido como não trabalho, e como ele recai sobre corpos femininos em razão dos papéis de gênero.

Destaca-se também que o trabalho reprodutivo, especialmente a chamada economia do cuidado, não afeta as mulheres de forma homogênea, de modo que especialmente as mulheres racializadas sofrem muito mais a sobrecarga desse trabalho.

Desse modo, verificou-se que a maior parte da população feminina no Brasil desempenha múltiplas jornadas de trabalho destinadas aos afazeres domésticos e o cuidado com crianças e idosos, em algum grau. Contudo, registra-se que as mulheres negras representam a categoria mais afetada pela sobrecarga do trabalho feminino.

A análise desta problemática evidenciou uma realidade, em que, embora a licença-maternidade seja um direito fundamental para as mulheres, ela não é suficiente para garantir uma divisão equitativa das responsabilidades familiares e domésticas, tampouco para garantir que as mulheres possam se recuperar de possíveis traumas do parto e dar início a jornada da maternidade de forma efetiva.

A ausência de regulamentação da licença-paternidade, direito constitucional do trabalhador presente no art. 7º, inc. XIX da CF/88 (Brasil, 1988), implica em um período de afastamento insuficiente de apenas cinco dias. Isto posto, torna-se ainda mais relevante ao analisar que os projetos legislativos que possuíam o objetivo de modificar tal período, mantiveram-se limitados à lógica patriarcal, sendo que o maior período proposto foi de 30 dias.

Com efeito, o manto da invisibilidade do trabalho reprodutivo desempenhado pelas mulheres continua intacto para permitir o pleno funcionamento do sistema patriarcal e capitalista, retirar e fazer com que tal trabalho seja visível, implica em uma subversão da lógica patriarcal, colocando em xeque o funcionamento do sistema capitalista (Federici, 2021).

Neste diapasão, ressalta-se que a abordagem deste artigo se distancia da visão ideal de que as alterações legislativas são capazes de oferecer soluções definitivas para um problema sistêmico, mas se aproxima da abordagem de utilização destas técnicas legislativas para ampliar o debate e criar um ponto de partida para a consecução do direito à igualdade material dos gêneros, o que implica também a erradicação das múltiplas jornadas de trabalho suportadas pelas mulheres.

Ademais, o presente trabalho propõe que a solução viável para a questão da influência da desigualdade nas licenças-parentais na sobrecarga do trabalho feminino perpassa, necessariamente, por garantir o mesmo período de afastamento a ambos

os genitores, que devem ser gozados de forma simultânea, sendo garantido todos os outros direitos decorrentes do nascimento do filho e estabelecer, no currículo de ensino básico, tópicos de educação de gênero, de modo que seja possível a socialização da mentalidade de divisão igualitária de tarefas desde a educação infantil.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) n. 20**. Relator: Min. Marco Aurélio. Acórdão redigido pelo Min. Edson Fachin. DF: STF, 14 dez. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4288299>. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Aleitamento materno**. Ministério da Saúde, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/a/aleitamento-materno>. Acesso em: 11 fev. 2025.

CLETO, Juliana. A licença maternidade como representação de uma ideologia velada: a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 37-48, jan./jun. 2014. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_89/juliana_cleto.pdf. Acesso em: 11 fev. 2025.

FEDERICI, Silvia. **O que eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não pago**. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/o-que-eles-chamam-de-amor-nos-chamamos-de-trabalho-nao-pago-diz-silvia-federici/>. Acesso em: 10 de mar. 2025.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. 1. ed. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**. 1ª ed. São Paulo. Boitempo Editorial, 2021.

FONTOURA, Natália et al. **Uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/uso_do_tempo_e_genero.pdf. Acesso em: 02 fev. 2025.

IBGE. Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas,

participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza.

Agência IBGE de Notícias, 08 mar. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>. Acesso em: 08 fev. 2025.

MARQUES, Stanley Souza. AMPLIAR A LICENÇA-PATERNIDADE PARA DESPATRIAR CALIZAR O ESTADO E A SOCIEDADE. **Gênero & Direito**, v. 4, n. 1, 3 jun. 2015.

MELO, Hildete Pereira De; CASTILHO, Martha. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? **Revista de Economia Contemporânea**, v. 13, n. 1, p. 135–158, abr. 2009.

TEIXEIRA, Flávia Calmon Rangel. **Licença-maternidade**: um paradoxo normativo. Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM), 2017. Disponível em: [https://ibdfam.org.br/artigos/1226/Licena%C3%A7a+maternidade:+um+paradoxo+normativo#:~:text=A%20licen%C3%A7a%2Dmaternidade%2C%20no%20Brasil,\(Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis%20Trabalhistas\)](https://ibdfam.org.br/artigos/1226/Licena%C3%A7a+maternidade:+um+paradoxo+normativo#:~:text=A%20licen%C3%A7a%2Dmaternidade%2C%20no%20Brasil,(Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis%20Trabalhistas)). Acesso em: 11 fev. 2025.

VAZ, Camila. **Dispensa de maternidade**: 50% das mães são demitidas até dois anos após licença, diz FGV. JusBrasil, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/dispensa-maternidade-50-das-maes-sao-demitidas-ate-dois-anos-apos-licenca-diz-fgv/489091017#:~:text=Pelo%20menos%20metade%20das%20brasileiras,Funda%C3%A7%C3%A3o%20Get%C3%BAlio%20Vargas%2C%20a%20FGV>. Acesso em: 11 fev.

Publicado originalmente pela Faculdade de Direito, Instituto de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Pará, Belém, 2025

O TRIBUNAL DA JUSTIÇA SOCIAL

Almir Pazzianotto Pinto

Com muito orgulho fui Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Exerci os cargos de Corregedor Geral, Vice-Presidente e Presidente. Após me aposentar permaneci atento aos trabalhos da Corte, examinando as decisões que me despertam maior interesse.

Duas frases sempre tive presentes em minha mente. A primeira, do filósofo grego Trasímaco, diz “A Justiça é o que ao mais forte convém”. Eu a encontrei na obra **Lições de Filosofia do Direito**, de Giorgio Del Vecchio. A segunda, do biólogo francês Jean Rostand, com sabor poético afirma que o “Homem, bisneto de uma lesma, inventou o cálculo e sonhou com a Justiça”.

Independentemente do valor, quem se sentir lesado ou ameaçado em algum direito, poderá submeter o caso à apreciação do Poder Judiciário (Constituição, art. 5º, XXXV), com o objetivo de receber decisão proferida segundo o princípio do devido processo legal.

Fiel à Carta Constitucional de 1937, a Justiça do Trabalho foi organizada à margem do Poder Judiciário pelo Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. Precedeu, portanto, o Código de Processo Civil de 18 de setembro do mesmo ano, instituído pelo Decreto-Lei 1.608. Era integrada por Juntas de Conciliação de Julgamento e Juízes de Direito, Conselhos Regionais e o Conselho Superior do Trabalho, na plenitude da composição, ou Câmara de Justiça do Trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, incorporou a Justiça do Trabalho (Título VIII) de composição paritária, o Processo Judiciário do Trabalho (Título X), e a grade de recursos prevendo embargos, recurso ordinário, recurso de revista e agravo (Capítulo VI).

Conforme rezava o art. 896, o recurso de revista era cabível das decisões de última instância, em caso de divergência entre julgados do mesmo, ou de outro

Almir Pazzianotto Pinto

Advogado. Foi Ministro do Trabalho e presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

Tribunal Regional, ou do Tribunal Superior do Trabalho (TST) na plenitude da composição, ou proferida com violação de literal dispositivo de lei, ou sentença normativa.

Durante os primeiros anos de advocacia, exercida para sindicatos profissionais, utilizei-me fartamente do Processo Judiciário do Trabalho, observando o acelerado aumento de conflitos trabalhistas. Nenhuma providência se adotou no sentido de impedir o desnecessário ajuizamento de conflitos solucionáveis diretamente pelas partes. A criação das Comissões de Conciliação Prévia revelou-se inútil nesse sentido.

O crescimento ininterrupto de Recursos de Revista, e de Agravos de Instrumento, despertou no TST o desejo de levantar barreiras a ambos os recursos. Com esse objetivo foi aprovado o art.896-A, cuja redação diz: "O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica".

O dispositivo desafia as regras de clareza, que devem nortear a redação de normas legais. Os autores ignoraram a lição de Rui Barbosa na Réplica, para quem "Se a lei não for certa não pode ser justa. Para ser certa, porém, cumpre que seja precisa, nítida, clara.

Diz o Dicionário Houaiss que as expressões transcendência, transcendente, ou transcender, significam se elevar, além de, ultrapassar, exceder. O dispositivo caracteriza-se pela obscuridade. Alguém explicará o significado de transcendência social?

Que o recurso de revista, para ser conhecido, traga divergência jurisprudencial válida, ou aponte violação literal de lei, todos sabem e aceitam. Impossível, entretanto, adotar-se o valor da causa, inferior a R\$ 500 mil, como obstáculo. Conheço causas cujos valores vão de R\$ 50 mil a R\$ 300 mil, cujos recursos deixaram de ser examinados pela E. 4ª Turma sob o argumento de ausência de transcendência econômica.

A CLT foi escrita para ser lida e entendida. Foi elaborada como instrumento de proteção das classes trabalhadoras. Erguer barreiras monetárias para o acesso ao TST é injusto e creio que seja errado.

Deixemos o velho Recurso de Revista para a uniformização da jurisprudência. Os jurisdicionados não devem arcar com a responsabilidade pela sobrecarga que recai sobre ministras e ministros. Se recorrem é por acreditarem na sabedoria e imparcialidade dos magistrados.

TEMA AFETADO, JULGAMENTO VEDADO: O SOBRESTAMENTO AUTOMÁTICO NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO NO RITO DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

Elthon José Gusmão da Costa

RESUMO

O artigo examina o regime de suspensão processual decorrente da afetação de temas ao rito dos recursos de revista repetitivos e sustenta que, uma vez afetado o tema pelo Tribunal Superior do Trabalho, o sobrestamento dos feitos no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho é automático. A partir do cruzamento entre o art. 896-C da CLT, os arts. 1.030, 1.036 e 1.037 do CPC, os arts. 280 a 297 do Regimento Interno do TST, a nota oficial da Secretaria de Gestão de Precedentes e a doutrina especializada, demonstra-se que o ofício previsto no art. 896-C, § 3º, da CLT possui função meramente informativa e que a faculdade de suspensão do § 5º alcança apenas os processos que já tramitam no TST. Conclui-se que os Regionais não devem julgar recursos ordinários nem agravos de petição que versem a questão afetada, tampouco processar recursos de revista e agravos de instrumento correspondentes, salvo decisão expressa de não sobrestamento. O texto analisa ainda o exemplo do Regimento Interno do TRT da 1ª Região, as exceções ao sobrestamento e as consequências do julgamento realizado em desacordo com a suspensão.

Palavras-chave: Recursos de revista repetitivos; Tema afetado; Sobrestamento automático; Tribunais Regionais do Trabalho; Precedentes vinculantes.

Elthon José Gusmão da Costa

Advogado. Mestrando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). LL.M. em Direito Desportivo Internacional pelo ISDE (Madri). Agraciado com a Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do TST. Membro da Comissão Jovem da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD-Lab). Pesquisador do Núcleo de Pesquisa e Extensão 'O Trabalho Além do Direito do Trabalho: Dimensões da Clandestinidade Jurídico-Laboral' (NTADT), da Faculdade de Direito da USP. Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-9916-685X>. elthon@hotmail.com. @elthoncosta

ABSTRACT

This article examines the stay-of-proceedings regime triggered by the selection (afetação) of themes for adjudication under the repetitive recurso de revista mechanism and argues that, once a theme is so selected by the Superior Labor Court (TST), the stay of related cases before the Regional Labor Courts (TRTs) is automatic. Cross-referencing article 896-C of the Brazilian Labor Code (CLT), articles 1.030, 1.036 and 1.037 of the Code of Civil Procedure, articles 280 to 297 of the TST Internal Rules, the official note issued by the TST Office of Precedent Management, and the specialized literature, the article demonstrates that the official letter provided for in article 896-C, § 3º, of the CLT is merely informative, and that the discretionary suspension under § 5º reaches only cases already pending before the TST. It concludes that the Regional Courts must not adjudicate ordinary appeals (recursos ordinários) or execution-phase appeals (agravos de petição) concerning the affected question, nor process the corresponding recursos de revista and interlocutory appeals, absent an express decision lifting the stay. The article further analyzes the Internal Rules of the Regional Labor Court of the 1st Region, the exceptions to the stay and the consequences of judgments rendered in breach of it.

Keywords: Repetitive appeals; Affected theme; Automatic stay of proceedings; Regional Labor Courts; Binding precedents.

1. INTRODUÇÃO

A cena tornou-se comum na Justiça do Trabalho. Afetado um tema ao rito dos recursos de revista repetitivos, a parte requer o sobrestamento do seu recurso ordinário, do seu agravo de petição ou do seu recurso de revista. A resposta vem em poucas linhas: como a tabela do Tribunal Superior do Trabalho registra que “não há determinação de suspensão de processos”, o feito prossegue, entra em pauta e é julgado.

Oraciocínio repousa sobre uma confusão entre regimes distintos de suspensão criados pela Lei nº 13.015/2014¹. A ausência de decisão do Ministro Relator do incidente diz respeito apenas aos processos que já se encontram no TST. Na origem, isto é, nos Tribunais Regionais do Trabalho, o sobrestamento decorre automaticamente da própria afetação, como reconhece, em nota oficial, a Secretaria de Gestão de Precedentes do próprio TST.

1 BRASIL. Lei nº 13.015, de 21 de julho de 2014, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho.

Este artigo cruza a CLT, o CPC, o Regimento Interno do TST, os regimentos regionais, a doutrina e a orientação oficial da Corte Superior para demonstrar três proposições. Primeira: quando o TST afeta um tema, o sobrestamento no âmbito dos TRTs é automático. Segunda: o ofício previsto no art. 896-C, § 3º, da CLT tem função meramente informativa; ele comunica aos Regionais que determinado tema foi afetado, mas não constitui a suspensão. Terceira: a faculdade de suspensão do art. 896-C, § 5º, da CLT alcança apenas os processos que já estão no TST (recursos de revista, agravos de instrumento em recurso de revista e embargos). Disso decorre a consequência prática que dá título ao texto: enquanto o tema estiver afetado, os TRTs não devem julgar recursos ordinários nem agravos de petição que versem a questão, e suas Presidências não devem dar seguimento a recursos de revista nem a agravos de instrumento correspondentes.

2. AS SUSPENSÕES DO ART. 896-C DA CLT

A Lei nº 13.015/2014 introduziu na CLT os arts. 896-B e 896-C, estruturando o julgamento dos recursos de revista repetitivos. O art. 896-B manda aplicar ao recurso de revista, no que couber, as normas do Código de Processo Civil relativas ao julgamento dos recursos extraordinário e especial repetitivos. O art. 896-C, por sua vez, contém ao menos quatro comandos de suspensão, que não se confundem. O primeiro está no § 3º e se dirige à origem:

“O Presidente do Tribunal Superior do Trabalho oficiará os Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho para que suspendam os recursos interpostos em casos idênticos aos afetados como recursos repetitivos, até o pronunciamento definitivo do Tribunal Superior do Trabalho.”²

O segundo está no § 4º: admitidos os recursos representativos da controvérsia pelo Presidente do Tribunal de origem e encaminhados ao TST, os demais recursos de revista ficam suspensos até o pronunciamento definitivo da Corte. O terceiro está no § 5º, este sim endereçado ao Ministro Relator do incidente: o relator no TST “poderá determinar a suspensão dos recursos de revista ou de embargos que tenham como objeto controvérsia idêntica à do recurso afetado como repetitivo”. O quarto, no § 15, autoriza o Presidente do TST a oficial os Regionais e os órgãos internos da própria Corte para que suspendam os processos idênticos aos representativos encaminhados

² BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 896-C, §§ 3º, 4º, 5º e 15, incluídos pela Lei nº 13.015/2014.

ao Supremo Tribunal Federal.

A assimetria de redação não é acidente. Apenas o § 5º emprega o verbo “poderá”; é a única suspensão facultativa do sistema, e seu objeto são os processos que já se encontram no TST. Os §§ 3º e 4º tratam da origem e não abrem espaço para juízo de conveniência: o § 3º determina que o Presidente do TST oficiará os Presidentes dos Regionais “para que suspendam” os recursos interpostos em casos idênticos, sem restringir a espécie recursal; o § 4º declara que os demais recursos de revista ficam suspensos por força da própria seleção dos representativos. Confundir a faculdade do § 5º com o regime da origem é ler o dispositivo errado.

A doutrina confirma a leitura em ambas as pontas. Élisson Miessa observa que, diferentemente do que ocorre no processo civil, a CLT não impôs a suspensão automática dos feitos que já tramitam no TST, cabendo ao relator avaliar essa necessidade na própria decisão de afetação (CLT, art. 896-C, § 5º; RITST, art. 284, II)³; suspensão que Cláudio Brandão reputa recomendável, para evitar decisões que depois se revelem contrárias ao posicionamento final sobre o tema⁴. E Cláudio Iannotti da Rocha acrescenta a precisão temporal: o que suspende o trâmite dos demais processos não é a instauração do incidente, e sim a sua admissão, isto é, a afetação⁵. Em síntese: no TST, suspensão facultativa, dependente do relator; na origem, suspensão decorrente da própria afetação.

3. O REGIMENTO INTERNO DO TST: ARTS. 284 A 287

O Regimento Interno do TST, que disciplina o incidente nos arts. 280 a 297⁶, desdobra o procedimento. O art. 284 rege a decisão de afetação proferida pelo relator e os atos de comunicação subsequentes, entre os quais informar os demais Ministros e conceder vista ao Ministério Público e às partes. O art. 285 detalha o ofício do § 3º e merece transcrição integral:

3 MIESSA, Élisson. Manual dos recursos trabalhistas: teoria e prática. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2025. p. 527.

4 BRANDÃO, Cláudio. Incidente de julgamento de recursos de revista repetitivos. In: MIESSA, Élisson (coord.). O novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2016. p. 1232 apud MIESSA, 2025, p. 527.

5 ROCHA, Cláudio Iannotti da. Curso de direito processual do trabalho. 2. ed. Brasília, DF: Venturoli, 2025. p. 212.

6 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, aprovado pela Resolução Administrativa nº 1.937, de 20 de novembro de 2017, com as alterações das Emendas Regimentais, arts. 280 a 297.

“O Presidente do Tribunal Superior do Trabalho oficiará os Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, com cópia da decisão de afetação, para que suspendam os recursos de revista interpostos em casos idênticos aos afetados como recursos repetitivos e ainda não encaminhados a este Tribunal, bem como os recursos ordinários interpostos contra as sentenças proferidas em casos idênticos aos afetados como recursos repetitivos, até o pronunciamento definitivo do Tribunal Superior do Trabalho.”

Duas observações saltam do texto. A primeira: o ofício segue “com cópia da decisão de afetação”. Sua natureza é comunicativa; ele dá ciência de um ato que já produziu efeitos, não constitui a suspensão. A segunda: o dispositivo não se limita aos recursos de revista ainda não encaminhados; alcança expressamente os recursos ordinários interpostos contra as sentenças proferidas em casos idênticos. O regimento da própria Corte Superior, portanto, afirma com todas as letras que o TRT não deve julgar o recurso ordinário enquanto o tema estiver afetado.

A leitura é confirmada em obra recente da Ministra Maria Cristina Peduzzi, escrita com Fábio Portela de Almeida: após a decisão de afetação, o Presidente do TST oficia os Presidentes dos Regionais, encaminhando cópia da decisão e determinando a suspensão dos recursos de revista interpostos em casos idênticos e ainda não remetidos ao TST, suspensão que se estende também aos recursos ordinários interpostos contra sentenças em casos idênticos, até o pronunciamento definitivo da Corte⁷.

O art. 286, com a redação da Emenda Regimental nº 7, de 25 de novembro de 2024⁸, atribui ao Presidente do Tribunal de origem a admissão de até dois recursos representativos da controvérsia. E o art. 287 fecha o circuito: se os recursos encaminhados não forem afetados, o relator comunicará o fato ao Presidente ou Vice-Presidente remetente, para que a suspensão seja revogada. A regra confirma, a contrario sensu, que a suspensão instaurada com a afetação subsiste até ato expresse em sentido contrário; ela não caduca pelo silêncio.

4. O CRUZAMENTO COM O CPC

O diálogo com o processo civil reforça a leitura. Por força do art. 896-B da CLT, e também dos arts. 769 da CLT e 15 do CPC, aplicam-se ao recurso de revista

7 PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen; ALMEIDA, Fábio Portela L. de. Precedentes vinculantes na justiça do trabalho: reflexões sobre ativismo judicial e a jurisprudência trabalhista. Rio de Janeiro: SaraivaJur, 2026. p. 54-55.

8 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Emenda Regimental nº 7, de 25 de novembro de 2024, que deu nova redação ao art. 286 do Regimento Interno do TST.

repetitivo as normas dos arts. 1.036 a 1.041 do CPC⁹. O art. 1.036, § 1º, prevê que o presidente ou o vice-presidente do tribunal de origem, ao selecionar os recursos representativos, determina a suspensão do trâmite de todos os processos pendentes que versem sobre a questão no seu âmbito. O art. 1.037, II, vai além: a própria decisão de afetação “determinará a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional”. E o art. 1.030, III, inclui entre os deveres do presidente ou do vice-presidente do tribunal recorrido o de “sobrestar o recurso que versar sobre controvérsia de caráter repetitivo ainda não decidida”, dispositivo que a nota oficial do TST, adiante transcrita, aplica expressamente ao processo do trabalho.

No mesmo sentido, a Instrução Normativa nº 38 do TST¹⁰ regulamenta os arts. 896-B e 896-C da CLT e reproduz a lógica do CPC: a decisão de afetação é fundamentada, identifica com precisão a questão submetida a julgamento e pode determinar a suspensão dos recursos de que trata o § 5º. Note-se o desenho: o que depende de decisão do relator é a suspensão dos feitos que já estão no TST; a suspensão na origem decorre do próprio sistema. O mesmo desenho foi replicado pela Instrução Normativa Transitória nº 41-A, editada pela Resolução nº 223/2024 para reger o recurso de revista contra acórdãos proferidos em IRDR e IAC regionais: afetado o recurso e ultrapassando a aplicação da tese o limite territorial do Regional de origem, a Presidência do TST oficialará os Presidentes dos TRTs para que suspendam os recursos interpostos em casos idênticos, até o pronunciamento definitivo¹¹. Completa o quadro o § 9º do art. 1.037 do CPC, que permite à parte demonstrar a distinção entre a questão do seu processo e a afetada para requerer o prosseguimento: se existe uma via própria para escapar da suspensão, é porque a suspensão é a regra.

5. A PALAVRA DO PRÓPRIO TST: A NOTA DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PRECEDENTES

Quem duvidar do resultado dessa interpretação sistemática pode recorrer à fonte mais direta. A Tabela de Recursos de Revista Repetitivos, mantida pela Secretaria de Gestão de Precedentes do TST, divulga na página “Temas Afetados” a relação dos temas pendentes de julgamento, com a coluna “Há Decisão de Suspensão?”, acompanhada de

9 BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), arts. 1.030, III, 1.036, § 1º, e 1.037, II e §§ 8º a 13.

10 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Instrução Normativa nº 38, aprovada pela Resolução nº 201, de 10 de novembro de 2015, que regulamenta o julgamento dos recursos de revista repetitivos (arts. 896-B e 896-C da CLT).

11 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Instrução Normativa Transitória nº 41-A, editada pela Resolução nº 223/2024, arts. 1º a 4º, conforme ROCHA, 2025, p. 213-214.

um asterisco. A nota vinculada ao asterisco tem o seguinte teor:

“O sobrestamento, na Presidência ou Vice-Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho, de recursos de revista ou agravos de instrumento que tratem, entre as questões recursais, de matéria que foi objeto de afetação em incidente de recurso de revista repetitivo, é automático, nos termos dos arts. 896-C, § 3º, da CLT e 1.030, III, do CPC, e não depende de decisão do Ministro Relator do IRR quanto à aplicação, salvo decisão expressa no sentido do não sobrestamento.”¹²

A página pode ser consultada em <https://www.tst.jus.br/nugsp/recursos-repetitivos/temas-afetados>. A nota desfaz o equívoco na raiz: a anotação “não há determinação de suspensão de processos”, constante de diversos temas, refere-se à suspensão facultativa do art. 896-C, § 5º, da CLT e a eventuais extensões determinadas pelo relator; não autoriza a origem a prosseguir. Na origem, o sobrestamento é automático, não depende de decisão do Ministro Relator do incidente e cede apenas diante de decisão expressa no sentido do não sobrestamento.

A própria tabela fornece as provas. No Tema nº 35, o relator proferiu decisão expressa afastando o sobrestamento do art. 1.030, III, do CPC, e a tabela registra separadamente as duas situações: a ausência de determinação de suspensão do § 5º e a existência de decisão afastando o sobrestamento na origem¹³. Foi preciso um ato expresse para liberar a origem; sem ele, a suspensão subsistiria. No Tema nº 22, em sentido inverso, além da suspensão dos recursos de revista e embargos no TST, foram suspensos recursos ordinários nos TRTs da 2ª e da 15ª Regiões, por meio do Ofício Circular TST.NUGEP.GP nº 16, de 4 de junho de 2024¹⁴.

A coerência do sistema vai longe. Enquanto a matéria estiver afetada, nem sequer projeto de súmula ou de precedente normativo sobre a questão pode ser processado no Tribunal (RITST, art. 171-A), como anotam Peduzzi e Almeida¹⁵. Se até a atividade uniformizadora interna fica paralisada, com maior razão fica paralisado o

12 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Gestão de Precedentes. Temas afetados: recursos de revista repetitivos. Brasília: TST, 2026. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/nugsp/recursos-repetitivos/temas-afetados>. Acesso em: 16 jul. 2026. Nota explicativa vinculada à coluna “Há Decisão de Suspensão?”.

13 Conforme os registros do Tema nº 35 na tabela referida na nota anterior: decisão do Relator quanto ao não sobrestamento de processos (CPC, art. 1.030, III) publicada em 28/5/2025, com a anotação de que não há determinação de suspensão do art. 896-C, § 5º, da CLT e de que há decisão afastando o sobrestamento de processos do art. 1.030, III, do CPC.

14 Conforme os registros do Tema nº 22 na tabela referida: recursos de revista e embargos suspensos no TST e recursos ordinários suspensos nos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões, por força do Ofício Circular TST.NUGEP.GP nº 16, de 4 de junho de 2024.

15 PEDUZZI; ALMEIDA, 2026, p. 53, com referência ao art. 171-A do Regimento Interno do TST.

julgamento, na origem, dos recursos que versem o tema.

6. O ALCANCE OBJETIVO: RECURSO DE REVISTA, AGRAVO DE INSTRUMENTO, RECURSO ORDINÁRIO E AGRAVO DE PETIÇÃO

Recursos de revista. É a hipótese nuclear: os recursos de revista interpostos em casos idênticos e ainda não encaminhados ao TST ficam sobrestados na Presidência ou Vice-Presidência do Regional (CLT, art. 896-C, §§ 3º e 4º; RITST, art. 285; CPC, art. 1.030, III).

Agravos de instrumento. A nota da Secretaria de Gestão de Precedentes os menciona nominalmente: o sobrestamento automático alcança “recursos de revista ou agravos de instrumento” que tratem, entre as questões recursais, de matéria afetada. A doutrina já sustentava a solução antes mesmo da nota: embora a lei não preveja expressamente a suspensão dos agravos de instrumento destinados a destrancar o recurso de revista, Cláudio Brandão defende que eles também podem ser sobrestados, aguardando no TRT o julgamento do incidente¹⁶. A solução é coerente: o agravo de instrumento é o veículo de destrancamento do recurso de revista; processá-lo na pendência da afetação seria fazer subir, pela porta lateral, exatamente a matéria cujo trânsito o sistema mandou suspender.

Recursos ordinários. O art. 285 do RITST os inclui expressamente, e Élisson Miessa registra que o TST, “numa interpretação lógico-sistemática”, entendeu que os recursos ordinários pendentes nos Regionais que versem sobre a tese em discussão também devem ser suspensos¹⁷. O TRT não deve julgar o recurso ordinário que verse a questão afetada, e a inclusão do feito em pauta deve ser revista mediante simples requerimento, como adiante se detalha.

Agravos de petição. O dispositivo regimental não os nomeia, mas a conclusão é idêntica, por quatro razões convergentes. Primeira: o texto legal do art. 896-C, § 3º, fala genericamente em “recursos interpostos em casos idênticos”, sem restrição de espécie, e o agravo de petição é o recurso cabível contra as decisões do juízo da execução (CLT, art. 897, alínea “a”). Segunda: há temas afetados de natureza tipicamente executória, como o Tema nº 39, sobre a prescrição intercorrente na execução trabalhista, e o Tema nº 42, sobre a desconsideração da personalidade jurídica e o redirecionamento da execução¹⁸;

16 BRANDÃO, Cláudio. Reforma do sistema recursal trabalhista. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 368 apud MIESSA, 2025, p. 527.

17 MIESSA, 2025, p. 528.

18 Conforme a tabela referida: Tema nº 39 (incidência da prescrição intercorrente na execução trabalhista após a Lei nº 13.467/2017) e Tema nº 42 (desconsideração da personalidade jurídica, redirecionamento da execução

excluir o agravo de petição do alcance da suspensão esvaziaria o regime justamente nos temas em que ele mais importa. Terceira: o art. 1.037, II, do CPC, aplicável por força do art. 896-B da CLT, fala em suspensão de “processos”, categoria mais ampla que a de recursos. Quarta: a razão de decidir é a mesma; permitir que o TRT julgue agravos de petição sobre a matéria afetada produz acórdãos fadados ao conflito com a tese vinculante que sobrevirá, com quebra de isonomia entre jurisdicionados sobrestados e julgados. A propósito, a escada de suspensões sintetizada pela doutrina (recursos de revista e embargos no TST; recursos de revista no TRT ainda não encaminhados; agravos de instrumento; recursos ordinários; e, excepcionalmente, processos em primeiro grau)¹⁹ demonstra que o sistema não se prende à letra da lei: o agravo de instrumento tampouco é mencionado nominalmente no art. 896-C e nem por isso escapa do sobrestamento. A mesma lógica gerencial alcança o agravo de petição.

Quanto aos recursos com múltiplos capítulos, a nota do TST considera suficiente que a matéria afetada figure “entre as questões recursais”. No processo civil, doutrina e enunciados admitem calibrar a medida: a suspensão pode se dar apenas em relação ao capítulo afetado, salvo quando a questão repetitiva for prejudicial às demais, admitindo-se inclusive o julgamento parcial dos capítulos não afetados²⁰. No processo do trabalho, a leitura mais segura é a que preserva a unidade do julgamento: havendo prejudicialidade, ou risco de decisões fragmentadas, suspende-se o recurso por inteiro; a cisão por capítulos deve ficar reservada às hipóteses de clara autonomia entre as matérias.

E o primeiro grau? A suspensão dos processos em primeira instância é admitida apenas em caráter excepcional (Instrução Normativa nº 38/2015 do TST, art. 14, III; RITST, art. 293, III)²¹. Cláudio Brandão explica a razão: as reclamações trabalhistas são multitemáticas, e a paralisação total causaria grande prejuízo aos jurisdicionados; a instrução pode prosseguir, mas a fase de julgamento não deve avançar sobre a matéria afetada, porque “não é prudente que os processos continuem sendo julgados”²². Na mesma linha, o Enunciado nº 364 do Fórum Permanente de Processualistas Civis afasta

.....
e incidente de desconsideração da personalidade jurídica).

19 MIESSA, 2025, p. 528.

20 NEVES, Daniel Amorim Assumpção. Código de Processo Civil comentado. 11. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2026. p. 1969, com referência ao Enunciado 78 da I Jornada de Direito Processual Civil do CJF, ao Enunciado 126 da II Jornada de Direito Processual Civil e a STJ, PET no REsp 1.551.956/SP, rel. Min. Paulo de Tarso Sanseverino.

21 MIESSA, 2025, p. 528, com apoio na Instrução Normativa nº 38/2015 do TST, art. 14, III, e no art. 293, III, do Regimento Interno do TST.

22 BRANDÃO, Cláudio. Incidente de julgamento de recursos de revista repetitivos. In: MIESSA, Élisson (coord.). O novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2016. p. 1232 apud MIESSA, 2025, p. 528.

o sobrestamento quando necessária a produção de provas para efeito de distinção²³.

A título ilustrativo, os Temas nº 97 e nº 101 da tabela, ambos relativos ao adicional de periculosidade (art. 193, II e § 4º, da CLT, respectivamente), retratam os dois estados possíveis: o primeiro segue afetado, sem tese fixada e sem decisão expressa de não sobrestamento, de modo que os recursos correspondentes permanecem em sobrestamento automático na origem; o segundo teve tese fixada em 17 de abril de 2026, atraindo o regime próprio da fase posterior à publicação do acórdão²⁴.

7. O EXEMPLO DO TRT DA 1ª REGIÃO: O SOBRESTAMENTO AUTOMÁTICO ESCRITO NO REGIMENTO

Os regimentos internos dos Regionais vêm positivando essa disciplina. O exemplo mais eloquente é o do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, cujo art. 249, § 1º, na redação da Emenda Regimental nº 51, de 11 de junho de 2026, dispõe:

“Os recursos interpostos em casos idênticos aos afetados pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) para julgamento, respectivamente, sob o regime da repercussão geral e sob o rito dos recursos repetitivos, incidente de demandas repetitivas e assunção de competência ficarão sobrestados na origem até a fixação do precedente.”²⁵

O verbo é “ficarão sobrestados”: a suspensão opera por força da própria afetação, sem necessidade de requerimento, de ofício ou de decisão constitutiva, e abrange não apenas os recursos repetitivos do TST, mas também a repercussão geral do STF, o IRDR e o IAC. Os parágrafos seguintes do mesmo artigo organizam as saídas do sobrestamento: publicado o precedente, os feitos conformes têm seguimento denegado e os divergentes retornam ao colegiado de origem ou sobem à instância superior; e o prosseguimento antecipado do feito sobrestado pressupõe a demonstração de intempestividade do recurso ou de distinção entre a questão do processo e a afetada, veiculada pela via impugnativa regimental própria. O mesmo regimento prevê, no art. 249-A, acrescentado pela Emenda Regimental nº 49, de 19 de março de 2026, a seleção de recursos representativos pela Presidência, “determinando a suspensão dos demais

23 Enunciado nº 364 do Fórum Permanente de Processualistas Civis, conforme MIESSA, 2025, p. 528.

24 Conforme a tabela referida, na data de acesso. Recomenda-se sempre a consulta ao estado atual de cada tema na página oficial, pois as informações são atualizadas periodicamente pela Secretaria de Gestão de Precedentes.

25 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Regimento Interno, art. 249, § 1º, com a redação dada pela Emenda Regimental nº 51, de 11 de junho de 2026.

recursos de revista até o pronunciamento definitivo da Corte Superior Trabalhista sobre a controvérsia, nos termos do artigo 896-C, § 4º, da CLT, c/c o artigo 1.036, § 1º, do CPC”²⁶. E, no plano da gestão de pauta, o art. 177-C, § 5º, determina que os processos cuja matéria tenha sido sobrestada por determinação dos tribunais superiores sejam retirados de pauta pelo relator, com registro do motivo na certidão de julgamento²⁷.

Em suma: no TRT da 1ª Região, o sobrestamento automático deixou de ser construção interpretativa e passou a ser texto expresso de regimento. É o caminho natural para os demais Regionais.

8. EXCEÇÕES E TERMO FINAL

O sobrestamento automático na origem comporta três válvulas, todas dependentes de ato ou de termo expresso. A primeira é a decisão do relator do incidente no sentido do não sobrestamento, como ocorreu no Tema nº 35; os tribunais superiores reconhecem ao relator, inclusive, o poder de modular o momento e o alcance da suspensão, e é exatamente essa a ressalva final da nota da Secretaria de Gestão de Precedentes²⁸. A segunda é o acolhimento de requerimento de distinção, processado na forma do art. 288 do RITST e do art. 1.037, §§ 9º a 13, do CPC, quando a questão discutida no processo for diversa da afetada; a decisão de sobrestamento, em si, não desafia recurso ao tribunal superior, de modo que a distinção é a via adequada de reação da parte que pretende prosseguir. A terceira é a revogação da suspensão na hipótese de os representativos não serem afetados (RITST, art. 287). Havia uma quarta válvula, temporal, que deixou de existir. Na concepção original do art. 290 do RITST, anotada pela doutrina, o incidente deveria ser julgado no prazo de um ano contado da publicação da decisão de afetação, sob pena de cessarem a afetação e a suspensão dos processos (§ 1º)²⁹. O dispositivo, contudo, foi integralmente revogado, com seus dois parágrafos, pela Emenda Regimental nº 10, de 17 de abril de 2026, de mesma data da Resolução nº 226³⁰. A revogação eliminou o único termo resolutivo automático

26 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Regimento Interno, art. 249-A, caput, acrescentado pela Emenda Regimental nº 49, de 19 de março de 2026.

27 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Regimento Interno, art. 177-C, § 5º.

28 NEVES, 2026, p. 1969, com referência a STJ, Corte Especial, AgInt nos EAREsp 922.170/SP, rel. Min. Jorge Mussi, j. 6/12/2017, DJe 6/2/2018, e a STJ, 2ª Turma, AgInt no AREsp 2.780.620/SP, rel. p/ acórdão Min. Afrânio Vilela, j. 2/9/2025.

29 Sobre a concepção original do dispositivo: PEDUZZI; ALMEIDA, 2026, p. 55; ROCHA, 2025, p. 213; ambos com referência ao art. 290, § 1º, do Regimento Interno do TST, na redação anterior à revogação do dispositivo.

30 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Regimento Interno, art. 290, caput e §§ 1º e 2º, revogados pela Emenda Regimental nº 10, de 17 de abril de 2026, conforme o texto consolidado vigente.

do sobrestamento: hoje não há prazo regimental cujo decurso faça cessar, por si, a afetação ou a suspensão, e a manutenção do sobrestamento até o pronunciamento definitivo passou a ser regra sem cláusula de caducidade. A solução converge com a orientação que já prevalecia na prática da Corte, na linha do art. 980, parágrafo único, do CPC, que autoriza o relator a manter a suspensão por decisão fundamentada³¹. O decurso do tempo, portanto, jamais autoriza o tribunal de origem a retomar, por conta própria, o trâmite dos feitos sobrestados; a fonte de verdade sobre o estado de cada tema segue sendo a tabela oficial, cuja consulta atualizada é indispensável.

Quanto ao termo final, a lei e o regimento falam em “pronunciamento definitivo do Tribunal Superior do Trabalho”. Publicado o acórdão que fixa a tese, os recursos sobrestados na origem seguem o destino do art. 896-C, § 11, da CLT: seguimento denegado, se o acórdão recorrido coincidir com a orientação firmada, ou novo exame pelo tribunal de origem, se dela divergir. Contra a denegação fundada em conformidade, o regime recursal foi recentemente bipartido pela própria Corte: cabe agravo interno na origem quando o fundamento é precedente vinculante do próprio TST (Instrução Normativa nº 40, art. 1º-A, na redação da Resolução nº 224/2024) e agravo de instrumento, vedado o juízo de retratação do art. 1.030, II, do CPC, quando o fundamento é decisão vinculante do Supremo Tribunal Federal em matéria constitucional (Instrução Normativa nº 40, art. 1º-B, acrescido pela Resolução nº 226, de 17 de abril de 2026, cujo art. 1º-C previu ainda a conversão automática, no prazo de sessenta dias, dos agravos internos pendentes)³². Permanece em aberto, contudo, a definição do que seja pronunciamento “definitivo” quando pendem embargos de declaração contra o acórdão da tese, notadamente quando neles se discute a modulação de efeitos: há bons argumentos para sustentar que, nesse interregno, a prudência recomenda manter a suspensão, exatamente para evitar julgamentos calcados em tese ainda sujeita a integração.

9. CONSEQUÊNCIAS DO JULGAMENTO REALIZADO EM DESACORDO COM A SUSPENSÃO

O julgamento de recurso ordinário, agravo de petição, recurso de revista ou agravo de instrumento realizado na pendência de sobrestamento obrigatório configura error in procedendo, vício de atividade que contamina o acórdão e autoriza a declaração

31 BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), art. 980, parágrafo único, aplicável por analogia ao incidente trabalhista (CLT, art. 769; CPC, art. 15).

32 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução nº 226, de 17 de abril de 2026, que acresceu os arts. 1º-B e 1º-C à Instrução Normativa nº 40, aprovada pela Resolução nº 205, de 15 de março de 2016. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo, Brasília, DF, n. 4456, p. 4-5, 22 abr. 2026.

de nulidade. Não se trata de irregularidade inócua. Como sintetiza a doutrina, a suspensão dos processos que discutem a mesma questão é condição para que se alcancem a segurança jurídica, a igualdade, a coerência e a integridade do ordenamento, pois a tese firmada no incidente é precedente vinculante, de observância obrigatória em todos os feitos suspensos (CPC, art. 927, III)³³. Julgar antes, portanto, é negar o próprio fundamento do regime. O sistema revela o desperdício: o acórdão proferido em divergência da tese que sobrevier terá de ser reexaminado (CLT, art. 896-C, § 11, II), com retrabalho institucional e prolongamento do litígio; e o acórdão conforme terá apenas antecipado, sem amparo para tanto no momento do julgamento, o resultado que o sobrestamento asseguraria com segurança jurídica. Some-se a quebra de isonomia entre jurisdicionados cujos processos foram corretamente sobrestados e aqueles cujos feitos foram julgados, e o risco específico da fase executiva, em que constrições patrimoniais avançam sobre matéria pendente de definição vinculante. Não por acaso, o Regimento Interno do TRT da 1ª Região preserva expressamente, nesse contexto, a via da reclamação fundada no art. 988, I e II, do CPC, observado o seu § 5º, para os casos de usurpação de competência ou de desrespeito a decisão dos tribunais superiores no caso concreto.

10. CONCLUSÃO

Três enunciados condensam o que aqui se demonstrou e merecem ser repetidos até a memorização. Primeiro: quando o TST afeta um tema ao rito dos recursos de revista repetitivos, o sobrestamento no âmbito dos TRTs é automático, alcançando os recursos de revista ainda não encaminhados, os agravos de instrumento, os recursos ordinários e, por identidade de razões, os agravos de petição que versem a questão afetada. Segundo: o ofício do art. 896-C, § 3º, da CLT tem função informativa; comunica aos Regionais que o tema foi afetado, mas não constitui a suspensão, que decorre da própria afetação. Terceiro: a faculdade de suspensão do art. 896-C, § 5º, da CLT é dirigida exclusivamente aos processos que já estão no TST (recursos de revista, agravos de instrumento em recurso de revista e embargos), de modo que a ausência de decisão do relator jamais autoriza o prosseguimento na origem.

A conclusão prática cabe em uma linha: enquanto o tema estiver afetado e não houver decisão expressa em sentido contrário, o lugar do processo é o escaninho do sobrestamento, não a pauta de julgamento.

33 ROCHA, 2025, p. 212-213.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Cláudio. Incidente de julgamento de recursos de revista repetitivos. In: MIESSA, Élisson (coord.). **O novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

BRANDÃO, Cláudio. **Reforma do sistema recursal trabalhista**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei nº 13.015, de 21 de julho de 2014**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 jul. 2014.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 17 mar. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, consolidado, com as alterações das Emendas Regimentais, entre as quais a de nº 49, de 19 de março de 2026, e a de nº 51, de 11 de junho de 2026. Rio de Janeiro: TRT1, 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Instrução Normativa nº 38**, aprovada pela Resolução nº 201, de 10 de novembro de 2015. Regulamenta o julgamento dos recursos de revista repetitivos (arts. 896-B e 896-C da CLT). Brasília: TST, 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Instrução Normativa Transitória nº 41-A**, editada pela Resolução nº 223, de 2024. Dispõe sobre o recurso de revista interposto contra acórdãos proferidos em incidentes de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência nos Tribunais Regionais do Trabalho. Brasília: TST, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho: **Resolução Administrativa nº 1.937, de 20 de novembro de 2017**, com as

alterações das Emendas Regimentais. Brasília: TST, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução nº 226, de 17 de abril de 2026.** Altera a Instrução Normativa nº 40 do Tribunal Superior do Trabalho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo, Brasília, DF, n. 4456, p. 4-5, 22 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Gestão de Precedentes. **Temas afetados:** recursos de revista repetitivos. Brasília: TST, 2026. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/nugep-sp/recursos-repetitivos/temas-afetados>. Acesso em: 16 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Gestão de Precedentes. **Temas suspensos:** recursos de revista repetitivos. Brasília: TST, 2026. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/nugep-sp/recursos-repetitivos/temas-suspensos>. Acesso em: 16 jul. 2026.

MIESSA, Élisson. **Manual dos recursos trabalhistas:** teoria e prática. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2025.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Código de Processo Civil comentado. 11. ed. rev., atual. e ampl.** São Paulo: JusPodivm, 2026.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen; ALMEIDA, Fábio Portela L. de. **Precedentes vinculantes na justiça do trabalho:** reflexões sobre ativismo judicial e a jurisprudência trabalhista. Rio de Janeiro: SaraivaJur, 2026.

ROCHA, Cláudio Iannotti da. **Curso de direito processual do trabalho.** 2. ed. Brasília, DF: Venturoli, 2025.

A PERSPECTIVA DE GÊNERO NAS AÇÕES INDENIZATÓRIAS POR DANOS MORAIS, MATERIAIS E ESTÉTICOS SOFRIDOS POR MULHERES: FUNDAMENTOS PARA UMA QUANTIFICAÇÃO EQUITATIVA

Diego Roberto Finger

RESUMO

O presente artigo examina a necessidade de incorporação da perspectiva de gênero na quantificação dos danos morais, materiais e estéticos nas ações de responsabilidade decorrentes de acidentes que vitimam mulheres. A partir do reconhecimento de que o direito, historicamente construído sobre o padrão do sujeito universal masculino, reproduz desigualdades estruturais também no campo indenizatório, propõe-se a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça como instrumento hermenêutico apto a produzir reparações efetivas, integrais e não discriminatórias. A análise percorre os fundamentos constitucionais e convencionais da igualdade substantiva, os impactos diferenciados que os danos corporais e estéticos produzem sobre a vida concreta das mulheres, o conceito interamericano de reparação com vocação transformadora e a necessidade de superação de critérios de quantificação que invisibilizam essas especificidades. Conclui-se que julgar com perspectiva de gênero, neste campo, não representa parcialidade, mas sim o cumprimento do mandado constitucional de igualdade real.

Palavras-chave: Perspectiva de gênero. Responsabilidade civil. Dano moral. Dano estético. Dano material. Quantificação indenizatória. Igualdade substantiva. Reparação transformadora.

Diego Roberto Finger

Advogado formado em Direito pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA) no ano de 2007, com atuação nas áreas trabalhista e cível. É pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, bem como em Acidente de Trabalho e Doenças Ocupacionais. É sócio fundador, juntamente com a Dra. Pâmela Böhm, do escritório Böhm e Finger Advocacia e Consultoria Jurídica, em atividade desde o ano de 2008, com sede em Carazinho/RS. Ao longo de sua trajetória na Ordem dos Advogados do Brasil, Subseção de Carazinho/RS, exerceu os cargos de Presidente da Comissão Especial de Controle e Fiscalização da Publicidade Profissional e de Conselheiro Titular.

ABSTRACT

This article examines the need to incorporate a gender perspective in the quantification of moral, material and aesthetic damages in liability actions arising from accidents affecting women. Starting from the recognition that law, historically built on the standard of the universal male subject, reproduces structural inequalities also in the field of compensation, the article proposes the application of the National Council of Justice's Protocol for Judgment with a Gender Perspective as a hermeneutical instrument capable of producing effective, comprehensive and non-discriminatory reparations. The analysis covers the constitutional and conventional foundations of substantive equality, the differentiated impacts that bodily and aesthetic damages produce on the concrete lives of women, the Inter-American concept of reparation with transformative vocation, and the need to overcome quantification criteria that render these specificities invisible. It concludes that judging with a gender perspective, in this field, does not represent partiality, but rather compliance with the constitutional mandate of real equality.

Keywords: Gender perspective. Civil liability. Moral damage. Aesthetic damage. Material damage. Compensation quantification. Substantive equality. Transformative reparation.

SUMÁRIO

1. Introdução
2. O direito como campo não neutro: a construção androcêntrica do sujeito jurídico universal
3. Fundamentos normativos da perspectiva de gênero nas ações indenizatórias
4. O dano material com perspectiva de gênero: trabalho, renda e invisibilidade econômica
5. O dano moral com perspectiva de gênero: sofrimento, identidade e dignidade feminina
6. O dano estético com perspectiva de gênero: corpo, imagem, intimidade e integridade corporal vivida
7. A reparação com vocação transformadora: contribuições do Sistema Interamericano de Direitos Humanos
8. O artigo 371 do CPC como instrumento processual da persuasão racional com perspectiva de gênero: liberdade de valoração e dever de motivação
9. Parâmetros para uma quantificação indenizatória equitativa

10. Jurisprudência e tendências nos tribunais brasileiros

11. Conclusão

Referências

1 INTRODUÇÃO

A responsabilidade civil é um dos campos mais sensíveis do direito, porque opera precisamente no encontro entre o sofrimento concreto de pessoas e a tentativa institucional de repará-lo. Quando a vítima é uma mulher, esse encontro revela, frequentemente, uma lacuna que vai além do técnico: revela a incapacidade histórica do direito de enxergar o corpo feminino, a vida feminina e o sofrimento feminino em suas dimensões específicas e socialmente determinadas.

Nas ações indenizatórias decorrentes de acidentes de trabalho, acidentes de trânsito e erros ou intercorrências em procedimentos cirúrgicos, os critérios de quantificação dos danos morais, materiais e estéticos têm sido aplicados, em larga medida, de maneira abstrata e aparentemente neutra. Essa neutralidade, contudo, é ilusória. Ela opera a partir de um padrão implícito — o do sujeito masculino adulto, inserido no mercado de trabalho formal, dotado de autonomia econômica e cuja imagem corporal é socialmente associada à utilidade produtiva, não à identidade ou ao pertencimento social.

Quando esse padrão é aplicado a mulheres sem qualquer mediação crítica, o resultado é sistemático e previsível: a subestimação do dano material em razão da sub-representação feminina no mercado formal de trabalho e das desigualdades salariais estruturais; a subestimação do dano moral em razão da naturalização do sofrimento feminino como algo esperado, tolerável ou mesmo inerente à condição da mulher; e a subestimação do dano estético em razão de uma percepção que associa o dano à aparência apenas enquanto visível a terceiros, ignorando o impacto que a alteração corporal produz na própria mulher

— na sua identidade, na sua sexualidade, na sua autoestima e na sua inserção nas relações afetivas e sociais.

Este artigo se propõe a demonstrar que a incorporação da perspectiva de gênero nas ações indenizatórias não é uma opção doutrinária ou uma concessão ideológica, mas uma exigência normativa derivada da Constituição Federal de 1988, dos tratados internacionais de direitos humanos incorporados ao ordenamento brasileiro e das diretrizes institucionais do Conselho Nacional de Justiça. Demonstra-se, ademais, que o conceito de reparação com vocação transformadora, consagrado pela Corte

Interamericana de Direitos Humanos e progressivamente incorporado pelo Tribunal Superior do Trabalho, oferece o substrato teórico e prático necessário para que as indenizações cumpram não apenas uma função reparatória individual, mas uma função corretiva das desigualdades estruturais que condicionam e agravam o dano sofrido por mulheres.

A metodologia empregada é a da pesquisa jurídica qualitativa, com análise de fontes normativas internacionais e nacionais, doutrina especializada em direito antidiscriminatório e perspectiva de gênero, e jurisprudência dos tribunais superiores brasileiros e da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

2 O DIREITO COMO CAMPO NÃO NEUTRO: A CONSTRUÇÃO ANDROCÊNTRICA DO SUJEITO JURÍDICO UNIVERSAL

A compreensão de que o direito é neutro — de que aplica normas abstratas de maneira igualitária a todos os sujeitos — é um dos mitos mais persistentes da cultura jurídica ocidental. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça, publicado em 2021, é explícito ao desconstruir essa premissa: o direito foi forjado a partir da perspectiva de um sujeito jurídico universal e abstrato que tem como padrão o homem branco, heterossexual, adulto e de posses, de modo que a aparente universalidade das normas encobre uma visão de mundo essencialmente androcêntrica.

Como analisam Cereceda Barrios et al. (2020, p. 98), “el derecho androcéntrico es una manifestación generalizada del sexismo. Esto sustenta visiones y estándares masculinos que impiden una auténtica igualdad ante la ley, ya que trascienden la creación y aplicación de normas legales. La experiencia masculina se percibe como la única y relevante experiencia humana.” O problema não está apenas na criação das normas, mas em sua interpretação e aplicação cotidiana pelos operadores do direito, que, imersos na mesma cultura patriarcal, reproduzem inconscientemente os estereótipos que o sistema deveria combater.

A cultura jurídica está dominada pela lógica patriarcal. As hipóteses que fundamentam as normas jurídicas partem de uma realidade masculinizada, de forma que “incluso el principio de igualdad está basado en una verdad única y sesgada” (CERECEDA BARRIOS et al., 2020, p. 99). Para avançar da igualdade formal à igualdade substantiva, é necessário que as normas jurídicas reflitam os corpos e as experiências de vida de mulheres e homens, tornando imprescindível distinguir entre igualdade formal e igualdade material. O princípio de igualdade pode existir formalmente no

ordenamento jurídico sem existir na realidade concreta das mulheres.

Os estereótipos de gênero, na definição incorporada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso *González y otras ("Campo Algodonero") vs. México*, são "la pre-concepción de atributos o características poseídas que deberían ser ejecutadas por un hombre o una mujer." Cereceda Barrios et al. (2020, p. 101) acrescentam, citando Cook e Cusack, que os estereótipos "son dominantes socialmente cuando se articulan a través de los sectores sociales y las culturas y son socialmente persistentes en cuanto se articulan a lo largo del tiempo." Essa persistência é o que torna os estereótipos de gênero especialmente perniciosos no campo judicial: eles operam de forma invisível, naturalizando o rebaixamento do valor atribuído ao sofrimento feminino, à autonomia feminina e à integridade corporal da mulher.

No campo específico das ações indenizatórias por danos corporais, esse androcentrismo se manifesta de maneira sutil, mas eficaz. O julgador que avalia o dano estético de uma mulher pela extensão visível da cicatriz — e não pelo impacto que essa cicatriz produz na relação íntima da mulher com seu corpo — não está sendo imparcial. Está aplicando, de forma irrefletida, o critério masculino segundo o qual o corpo tem valor instrumental, não identitário. O julgador que fixa o dano material de uma mulher com base exclusiva nos rendimentos formais declarados — sem considerar o trabalho doméstico não remunerado, o cuidado de filhos e idosos e a jornada dupla que caracteriza a vida econômica feminina — não está sendo objetivo. Está perpetuando a invisibilidade econômica historicamente imposta às mulheres.

Heleieth Saffioti, em obra seminal sobre o patriarcado, demonstrou que "o poder é macho, branco e, de preferência, heterossexual" (SAFFIOTI, 2004, p. 35). Essa concentração de poder nas mãos masculinas não apenas define quem detém os recursos econômicos e políticos, mas também define quem tem o poder de nomear, de valorar e de quantificar o sofrimento alheio. A autora aponta que a sociedade estimula o desenvolvimento assimétrico de características em homens e mulheres, produzindo, de um lado, "homens aptos a transformar a agressividade em agressão", e, de outro, "mulheres sensíveis, mas frágeis para enfrentar a vida competitiva" (SAFFIOTI, 2004, p. 37). Esse desequilíbrio, estruturalmente produzido, tem reflexos diretos sobre a forma como o sofrimento feminino é percebido e valorado, inclusive no sistema de justiça.

Para Maria Amélia de Almeida Teles, a história do feminismo brasileiro demonstra que a luta das mulheres sempre envolveu, em seu núcleo, a reivindicação de serem tratadas como sujeitos de direitos plenos, e não como objetos de proteção condescendente ou de tutela benevolente (TELES, 1993, p. 10-12). Esse deslocamento, de objeto a sujeito, é precisamente o que a perspectiva de gênero nas ações indenizatórias

propõe: reconhecer a mulher como titular de um projeto de vida, de uma identidade corporal e de uma autonomia que, quando lesadas, geram danos reais, mensuráveis e indenizáveis em sua integralidade.

Essa constatação não conduz à conclusão de que homens não podem julgar com equidade causas que envolvam danos sofridos por mulheres. Conduz à conclusão de que todos os julgadores — homens e mulheres — precisam de ferramentas metodológicas que os auxiliem a identificar e superar os vieses de gênero que operam de forma inconsciente em seus processos decisórios. Essas ferramentas existem e estão positivadas: é o que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ e a Resolução CNJ n. 492/2023 oferecem ao Poder Judiciário brasileiro.

3 FUNDAMENTOS NORMATIVOS DA PERSPECTIVA DE GÊNERO NAS AÇÕES INDENIZATÓRIAS

A aplicação da perspectiva de gênero no campo das ações indenizatórias civis não é uma escolha disponível ao julgador. É uma obrigação normativa derivada de múltiplas fontes que compõem o bloco de constitucionalidade brasileiro.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso I, consagra a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. Mas a igualdade constitucional brasileira não é uma igualdade formal e cega às diferenças: é uma igualdade material, comprometida com a superação das desigualdades concretas. O artigo 3º, inciso IV, da Constituição estabelece como objetivo fundamental da República a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação.

No plano do direito internacional, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher — CEDAW, incorporada ao ordenamento brasileiro pelo Decreto n. 4.377/2002, impõe aos Estados-partes a obrigação de modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação de costumes e práticas que se baseiem na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos (artigo 5º, alínea “a”). A Convenção de Belém do Pará, internalizada pelo Decreto n. 1.973/1996, por sua vez, exige que os Estados adotem mecanismos judiciais adequados para a reparação efetiva dos danos sofridos por mulheres vítimas de violência e discriminação.

A Resolução CNJ n. 492/2023, ao positivar as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, conferiu caráter normativo expresso à obrigação de todos os órgãos do Poder Judiciário de adotar a perspectiva de gênero em seus julgamentos. Essa resolução não criou uma obrigação nova: sistematizou

e tornou explícita uma obrigação que já decorria do ordenamento constitucional e convencional. Mas ao fazê-lo, eliminou qualquer dúvida interpretativa sobre o caráter vinculante dessa obrigação para todos os magistrados brasileiros.

Glòria Poyatos i Matas, ao analisar o fundamento normativo do dever de julgar com perspectiva de gênero, é categórica ao afirmar que se trata de “una metodología de análisis de la cuestión litigiosa, que debe desplegarse en aquellos casos en los que se involucren relaciones de poder asimétricas o patrones estereotípicos de género y exige la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico, en la búsqueda de soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género” (POYATOS I MATAS, 2019, p. 7-8). A autora sublinha ainda que esse método “no es una opción dependiente de la mayor o menor sensibilidad del juez o la jueza ante las desigualdades, sino que existe una obligación normativa y vinculante” (POYATOS I MATAS, 2019, p. 8).

Partida Sánchez (2014, p. 130-131), ao refletir sobre os protocolos de atuação judicial no contexto mexicano, destaca que instrumentos como os protocolos de julgamento com perspectiva de gênero têm como finalidade “servir como herramienta de apoyo a la labor jurisdiccional que desarrollan los juzgadores, particularmente en la definición de las controversias judiciales en las que intervienen personas o grupos en estado de vulnerabilidad.” O autor enfatiza que o acesso ao sistema de justiça se fortalece quando se geram novas visões que buscam igualar as condições de acesso entre todos os justiciáveis, “acorde a los estándares del sistema interamericano de derechos humanos.”

A cartilha de julgamento com perspectiva de gênero da Associação dos Juízes Federais do Brasil — AJUFE, elaborada pela Comissão Ajufe Mulheres e publicada em 2020, aponta que o direito de acesso à justiça para as mulheres deve ser entendido como o conjunto de medidas e facilidades que o Estado deve considerar para que todas as mulheres, sem qualquer discriminação, tenham garantidos serviços judiciais que lhes permitam reivindicar algum direito ou exercer a sua ampla defesa. Esse acesso à justiça inclui, necessariamente, o acesso a uma indenização que reflita o dano real, e não um dano filtrado por estereótipos de gênero que reduzam artificialmente sua extensão.

4 O DANO MATERIAL COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: TRABALHO, RENDA E INVISIBILIDADE ECONÔMICA

O dano material nas ações de responsabilidade civil abrange, em linhas gerais, os danos emergentes — prejuízos efetivamente sofridos — e os lucros cessantes

— os ganhos que a vítima deixou de auferir em razão do evento danoso. Quando a vítima é uma mulher, a aplicação desses conceitos sem perspectiva de gênero produz distorções sistemáticas que subvalorizam a extensão real do dano.

A primeira distorção reside na invisibilidade econômica do trabalho doméstico e de cuidado. Segundo dados do IBGE, por meio da PNAD Contínua, no Brasil, as mulheres dedicam, em média, o dobro do tempo que os homens a atividades domésticas não remuneradas — cuidado de filhos, idosos, limpeza, alimentação e organização do lar. Esse trabalho, embora não remunerado, tem valor econômico real e mensurável: sua supressão ou redução em razão de incapacidade física causada por acidente ou negligência gera prejuízo concreto para o núcleo familiar. Quando o julgador ignora esse componente ao fixar o dano material de uma mulher que trabalha no lar, está reproduzindo a invisibilidade econômica que a própria sociedade impõe ao trabalho feminino.

A segunda distorção refere-se à brecha salarial de gênero. As mulheres recebem, em média, salários sistematicamente inferiores aos dos homens para funções equivalentes. Quando o dano material é calculado com base exclusiva nos rendimentos formais da vítima, sem qualquer ajuste pela discriminação salarial estrutural que deprime esses rendimentos, o direito não está sendo neutro: está reproduzindo e consolidando uma injustiça de mercado no interior de um processo judicial de reparação.

Os dados mais recentes confirmam a persistência e a magnitude dessa distorção. O quinto relatório de transparência salarial, elaborado pelo Ministério do Trabalho e publicado em abril de 2026, registrou que as mulheres brasileiras recebem, em média, 21,3% menos do que os homens em funções equivalentes. Entre profissionais com nível superior, essa diferença alcança 35,5%. Quando o recorte interseccional incorpora a variável raça, a brecha entre mulheres negras e homens brancos pode superar 40%. Esses percentuais, produzidos pelo próprio sistema público de monitoramento da desigualdade salarial instituído pela Lei n. 14.611/2023, constituem evidência documentada da dimensão estrutural da discriminação que o direito indenizatório não pode ignorar ao calcular o dano material sofrido por mulheres.

A terceira distorção diz respeito à segregação ocupacional. Mulheres estão sobre-representadas em setores de atividade de menor remuneração (saúde, educação, assistência social, trabalho doméstico remunerado) e sub-representadas em setores de maior remuneração e prestígio social. Essa segregação não é natural: é o resultado acumulado de décadas de discriminação no acesso à educação, ao crédito, às oportunidades de promoção e à rede de contatos profissionais. Quando o

dano material de uma mulher é calculado a partir de sua posição atual no mercado de trabalho, sem considerar esse contexto estrutural, o cálculo indenizatório cristaliza a discriminação em vez de repará-la.

A perspectiva de gênero na quantificação do dano material exige, portanto, que o julgador: inclua o valor econômico do trabalho doméstico e de cuidado entre os componentes do dano emergente e dos lucros cessantes; investigue se os rendimentos formais da vítima refletem sua capacidade produtiva real ou a discriminação de mercado; e adote critérios de valoração que considerem a trajetória profissional provável da mulher em um mercado de trabalho equitativo, não em um mercado que sistematicamente a subvaloriza.

5 O DANO MORAL COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: SOFRIMENTO, IDENTIDADE E DIGNIDADE FEMININA

O dano moral consiste na lesão a bem jurídico extrapatrimonial, no caso a honra, a dignidade, a integridade psíquica, o projeto de vida, as relações afetivas. Sua quantificação é, por natureza, mais complexa e subjetiva do que a do dano material, o que a torna simultaneamente mais suscetível à influência de estereótipos de gênero e mais urgente em sua necessidade de correção por meio da perspectiva de gênero.

O primeiro problema na quantificação do dano moral sofrido por mulheres é a naturalização do sofrimento feminino. Ao longo da história, a dor e o sofrimento das mulheres foram sistematicamente tratados como exagerados, emocionais, ou inerentes à sua condição. Esse estereótipo da mulher como ser emotivo e pouco confiável no relato de seu próprio sofrimento se infiltra nos processos judiciais de formas diversas: na credibilidade menor atribuída ao testemunho da vítima, na presunção de que ela irá “superar” mais facilmente o dano, e na fixação de valores indenizatórios que não correspondem à extensão real do sofrimento relatado.

O Tribunal Europeu de Direitos Humanos, no emblemático caso *Carvalho Pinto de Sousa vs. Portugal*, julgado em 25 de julho de 2017, oferece uma ilustração precisa desse problema. Uma cidadã portuguesa que sofreu incontinência urinária e impossibilidade de ter relações sexuais em razão de negligência médica teve sua indenização substancialmente reduzida pelo Tribunal Supremo Administrativo de Portugal, que consignou, entre suas considerações, que “dada a idade da demandante (50 anos) só deve cuidar de seu esposo” e que “tem uma idade em que o sexo não é tão importante como nos anos de juventude.” O TEDH reconheceu nessa decisão

uma discriminação múltipla — por razão de sexo e por razão de idade — derivada de estereótipos de gênero que condicionaram a valoração judicial do dano. Como analisa Poyatos i Matas (2019, p. 6-7), essa sentença é paradigmática porque demonstra como estereótipos podem operar na valoração judicial do dano sem que o julgador tenha consciência de que os está aplicando.

O debate levado ao plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento da constitucionalidade da Lei n. 14.611/2023 ilustra com precisão o mesmo problema em solo brasileiro. As confederações patronais requerentes sustentaram que o direito à indenização por danos morais em casos de discriminação salarial deveria exigir prova de dolo discriminatório específico — sob pena, alegavam, de violação à segurança jurídica das empresas. A Defensoria Pública da União contrapôs que essa interpretação violaria o direito fundamental à reparação integral, consagrado no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição: a discriminação de gênero raramente se expressa em intenção declarada; ela opera, como se demonstrou nas seções anteriores, de forma inconsciente, estrutural e institucional.

Nesse sentido, impor à mulher discriminada a prova do estado mental do agente equivale a exigir a demonstração do mecanismo mais invisível de funcionamento do androcentrismo (precisamente o mecanismo que a perspectiva de gênero no direito indenizatório tem o dever de tornar visível). O fundamento constitucional para esse entendimento encontra-se assentado no precedente firmado pelo próprio STF na ADI 535, relatada pelo ministro Luiz Fux, no qual a Corte reconheceu a doutrina do impacto desproporcional (*disparate impact*): a circunstância de que uma medida aparentemente neutra produz efeitos desproporcionalmente adversos sobre as mulheres é juridicamente relevante independentemente da presença de dolo discriminatório. Exigir intenção onde o dano é estrutural é, portanto, não apenas injusto, mas, sim, é inconstitucional.

O segundo problema é a desconsideração das dimensões relacionais e identitárias do dano moral feminino. Para as mulheres, os danos que afetam o corpo, a aparência, a capacidade sexual e a fertilidade têm impacto sobre dimensões da identidade que são socialmente construídas de forma mais intensa e mais abrangente do que para os homens. A cultura impõe sobre as mulheres uma identificação entre corpo, beleza e valor pessoal que simplesmente não incide sobre os homens com a mesma intensidade. Ignorar esse componente ao quantificar o dano moral é aplicar um critério masculino — o do corpo como instrumento, não como identidade — a uma realidade feminina que funciona de maneira radicalmente diferente.

6 O DANO ESTÉTICO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: CORPO, IMAGEM, INTIMIDADE E INTEGRIDADE CORPORAL VIVIDA

O dano estético, reconhecido como categoria autônoma pelo Superior Tribunal de Justiça desde a edição da Súmula n. 387 — que consagra sua cumulabilidade com o dano moral —, consiste na alteração permanente ou duradoura da aparência física da vítima. Sua quantificação tem sido orientada, na prática forense, por critérios que privilegiam a visibilidade e a extensão da lesão: cicatrizes expostas valem mais do que cicatrizes cobertas pelo vestuário; deformidades no rosto valem mais do que deformidades no tronco.

Essa lógica, aparentemente razoável, encobre uma profunda inadequação quando aplicada a mulheres. O critério da visibilidade externa pressupõe que o dano estético existe apenas enquanto visto pelo olhar alheio — que o dano se manifesta na relação da vítima com o espaço público e com o julgamento dos outros. Mas o dano estético sofrido por uma mulher não se limita a essa dimensão pública. Ele se manifesta também (e muitas vezes de forma mais intensa) na dimensão íntima: toda vez que ela se olha no espelho, toda vez que se veste, toda vez que usa um biquíni na praia, toda vez que busca intimidade com seu parceiro, toda vez que se depara com seu próprio corpo em qualquer circunstância privada.

Uma mulher que sofre cicatriz abdominal em decorrência de acidente de trabalho pode cobrir essa cicatriz com roupas no ambiente profissional. Pela lógica tradicional, trata-se de um dano de menor gravidade do que uma cicatriz no rosto. Mas essa mulher experimenta o dano todos os dias, no espelho do banheiro, na intimidade do quarto, nas situações em que seu corpo é exposto sem a proteção do vestuário social. A sequela que está “coberta” para o mundo público nunca está coberta para ela.

Essa dimensão do dano estético feminino é estruturalmente condicionada pelo fato de que a sociedade associa o corpo da mulher à sua identidade, ao seu valor relacional e à sua capacidade de pertencimento afetivo de maneira muito mais intensa do que associa o corpo masculino a essas dimensões. Não é uma fragilidade feminina: é uma imposição cultural que o direito tem o dever de reconhecer, não de ignorar.

O parâmetro correto para a quantificação do dano estético sofrido por mulheres não é, portanto, a visibilidade ou invisibilidade da sequela perante terceiros. É a integridade corporal vivida: o impacto que a sequela produz na relação que a própria mulher mantém com seu corpo, em todas as dimensões — pública e privada, social e íntima, relacional e solitária.

Essa reformulação tem uma consequência prática imediata: a distinção entre

danos estéticos “visíveis” e “ocultos” perde sua centralidade como critério determinante do quantum indenizatório quando a vítima é uma mulher, porque o dano “oculto” é tão real e tão cotidianamente experimentado quanto o dano “visível”. A mulher que não pode usar um biquíni na praia experimenta uma restrição concreta à sua liberdade, ao seu prazer e à sua participação plena na vida social. Essa restrição tem valor indenizatório real e deve ser reconhecida como tal.

Merece ainda reflexão especial a desproporcionalidade que se apresenta, em muitos casos concretos, entre os valores arbitrados a título de dano estético decorrente de lesões e os valores praticados no mercado de saúde estética para procedimentos voluntários de embelezamento. Uma rinoplastia, uma abdominoplastia, um procedimento de preenchimento ou mesmo uma série de sessões de laser para remoção de manchas podem custar valores que, com frequência, superam o que os tribunais fixam como indenização pelo dano estético causado por uma cicatriz permanente ou por uma deformidade resultante de acidente ou negligência.

Essa inversão é juridicamente inadmissível e moralmente reveladora: ela significa que o sistema reconhece, pelo preço de mercado, o valor que a estética feminina tem para a própria mulher quando ela deseja melhorá-la — mas recusa-se a reconhecer esse mesmo valor quando ela precisa ser reparada pela sua perda. A reparação de um dano estético causado por outrem não pode ser inferior ao custo de uma intervenção voluntária de embelezamento equivalente. Se o mercado nos diz quanto vale a estética feminina, o direito não pode fingir que esse valor desaparece quando se trata de reparar sua violação. Quantificar o dano estético feminino abaixo do custo de procedimentos cosméticos equivalentes não é austeridade judicial: é o direito dizendo, em linguagem econômica, que destruir vale menos do que construir — o que é, a um só tempo, logicamente incoerente e eticamente indefensável.

7 A REPARAÇÃO COM VOCAÇÃO TRANSFORMADORA: CONTRIBUIÇÕES DO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

O Sistema Interamericano de Direitos Humanos oferece ao direito brasileiro um aporte conceitual fundamental para a reconfiguração das indenizações por danos sofridos por mulheres: o conceito de reparação com vocação transformadora.

Esse conceito foi consagrado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no paradigmático caso *González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*, julgado em 16 de novembro de 2009. Nesse caso, a Corte reconheceu que a reparação adequada em contextos de violações de direitos humanos ligadas a estruturas de discriminação

sistêmica não pode se limitar a restituir a vítima ao estado anterior ao dano. Em contextos de desigualdade estrutural, restituir ao estado anterior significa restituir ao estado de discriminação. A reparação genuína, nesses casos, deve ter uma vocação transformadora: deve contribuir para modificar a situação de desigualdade que tornou o dano possível e que agravou seus efeitos.

Como aponta a doutrina ao analisar esse e outros casos paradigmáticos da Corte IDH, “as reparações devem ter uma vocação transformadora de dicha situación, de tal forma que as mesmas tenham um efeito no solo repositivo sino también correctivo.” A reparação transformadora não abandona a função compensatória individual — a vítima concreta deve ser indenizada pela extensão real do dano que sofreu. Mas vai além dela: reconhece que o dano foi agravado por estruturas sociais de desigualdade que o Estado tem o dever de corrigir, e que a indenização deve refletir esse agravamento.

Esse princípio tem aplicação direta nas ações indenizatórias civis por danos corporais sofridos por mulheres. O dano estético sofrido por uma mulher é mais grave do que o mesmo dano sofrido por um homem não porque as mulheres sejam biologicamente mais sensíveis, mas porque a estrutura social impõe sobre elas padrões estéticos e associações entre aparência e valor pessoal que não incidem sobre os homens com a mesma intensidade. O dano moral sofrido por uma mulher vítima de acidente de trabalho é agravado pela estrutura patriarcal que associa a identidade feminina à integridade corporal de maneiras que não têm paralelo na experiência masculina. A indenização que ignora esses agravamentos estruturais não é neutra: é cúmplice da desigualdade que os produziu.

A sentença no caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras, de 1988 — primeiro caso contencioso julgado pela Corte IDH —, já estabelecia o fundamento desse raciocínio ao afirmar que “o Estado tem o dever jurídico de prevenir, razoavelmente, as violações dos direitos humanos, de investigar seriamente, com os meios ao seu alcance, as violações que tenham sido cometidas dentro do âmbito de sua jurisdição, a fim de identificar os responsáveis, de impor-lhes as sanções pertinentes e de assegurar à vítima uma adequada reparação.” A adequação da reparação, nesse contexto, não pode ser avaliada em abstrato: deve ser avaliada à luz da situação concreta da vítima e das estruturas de desigualdade que condicionaram o dano.

Importa registrar também o caso Ángela González Carreño vs. Espanha, no qual o Comitê CEDAW identificou que as decisões judiciais espanholas haviam sido estereotipadas, operando “conforme a uma concepção estereotipada do direito de visita baseado na igualdade formal que, no presente caso, outorgou claras vantagens ao pai a despeito de sua conduta abusiva e minimizou a situação de mãe e filha como

vítimas de violência.” Como analisa Poyatos i Matas (2019, p. 12-13), a sentença do Tribunal Supremo espanhol que reconheceu a responsabilidade do Estado em razão das decisões judiciais estereotipadas “é transcendental no avanço da perspectiva de gênero judicial, porque dota de efetividade um ditame do Comitê CEDAW, reconhecendo a falta de diligência devida do Estado espanhol a través de seus órgãos judiciais.”

8 O ARTIGO 371 DO CPC COMO INSTRUMENTO PROCESSUAL DA PERSUASÃO RACIONAL COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: LIBERDADE DE VALORAÇÃO E DEVER DE MOTIVAÇÃO

A incorporação da perspectiva de gênero na quantificação dos danos não opera apenas no plano do direito material e constitucional. Ela encontra, no direito processual civil, um instrumento concreto de operacionalização: o artigo 371 do Código de Processo Civil de 2015, herdeiro do antigo artigo 131 do CPC de 1973, que consagra o modelo da persuasão racional como sistema de valoração probatória no processo civil brasileiro.

O dispositivo é de uma concisão reveladora: “O juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento.” Da leitura atenta desse enunciado emergem duas dimensões estruturais que possuem relevância direta para as ações indenizatórias que envolvam danos sofridos por mulheres: a liberdade de valoração probatória e o dever de motivação explícita.

A primeira dimensão do artigo 371 é a liberdade conferida ao juiz para formar sua convicção a partir de qualquer das provas constantes dos autos, sem que nenhuma delas tenha valor predeterminado por lei. Como analisam Marinoni e Arenhart, pelo modelo da persuasão racional “o juiz não tem sua convicção presa, a priori, a nenhuma valoração imposta por lei”, sendo “livre para formar sua convicção a partir de qualquer das provas dos autos” (MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2018, p. 148). Essa liberdade possui uma consequência metodológica fundamental para a perspectiva de gênero: ela autoriza — e exige — que o julgador considere, na formação de sua convicção, todas as provas que revelem as dimensões de gênero do dano sofrido pela vítima. O juiz não está obrigado a limitar sua valoração aos aspectos objetivos e visíveis da lesão. Pode, e deve, considerar: o impacto da seqüela estética sobre a intimidade, a sexualidade e a autoestima da mulher; o valor econômico do trabalho doméstico e de cuidado que a incapacidade física suprimiu; o sofrimento identitário e relacional que a alteração corporal produz sobre quem vive, cotidianamente, as exigências estéticas

que a sociedade impõe ao corpo feminino.

Nesse sentido, o art. 371 não apenas permite o julgamento com perspectiva de gênero — ele o estrutura processualmente. A liberdade de valoração é a válvula pela qual o contexto social, as estruturas de desigualdade e os impactos diferenciados do dano sobre a vida concreta das mulheres ingressam legitimamente no processo de formação do convencimento judicial. É relevante observar, ainda, que o mesmo dispositivo consagra o princípio da aquisição processual da prova, ao dispor que o juiz a apreciará “independentemente do sujeito que a tiver promovido”. Isso significa que provas produzidas pelo réu que revelam, ainda que inadvertidamente, a extensão real do dano sofrido pela autora — como laudos periciais que documentam sequelas de longo prazo, ou documentos que atestam a discriminação salarial estrutural do setor em que a vítima trabalhava — integram o acervo probatório disponível para a formação do convencimento judicial com perspectiva de gênero.

A segunda dimensão do artigo 371 — e talvez a mais relevante do ponto de vista da perspectiva de gênero — é o dever de motivação. O juiz não apenas pode valorar livremente as provas: deve “indicar na decisão as razões da formação de seu convencimento”. Como assinalam Marinoni e Arenhart, essa obrigação é “a única válvula de controle da convicção judicial”, destacando que, embora seja impossível conhecer os verdadeiros motivos psicológicos que levam um magistrado a uma conclusão, “é necessário que ele consiga, de forma racional, expor motivação suficiente e adequada que apoie essa conclusão.

Nesse sentido é que o dever de motivação é essencial” (MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2018, p. 148). Essa afirmação adquire dimensão especial quando se considera o problema dos estereótipos de gênero na valoração judicial do dano. Como se demonstrou nas seções anteriores, os vieses de gênero que subvalorizam os danos sofridos por mulheres operam, na maioria das vezes, de forma inconsciente — o julgador não declara que aplica um critério androcêntrico, simplesmente o aplica, sem perceber que o faz. O dever de motivação explícita é o instrumento processual que torna esse mecanismo invisível visível. Quando o juiz é obrigado a expor, na decisão, as razões pelas quais fixou determinado valor a título de dano estético — e não a outro valor —, torna-se possível identificar, por análise da fundamentação, se a quantificação reflete a extensão real do dano sofrido pela mulher ou se está condicionada por pressupostos estereotipados não declarados: a presunção de que sequelas cobertas pelo vestuário causam dano menor; a presunção de que o sofrimento relatado é exagerado; a desconsideração do impacto que a alteração corporal produz na intimidade e na sexualidade. Uma decisão que fixa indenização ínfima por dano estético sem enfrentar

essas dimensões específicas não está apenas mal fundamentada em abstrato — está violando, de forma concomitante, o dever de motivação do art. 371 e o mandado constitucional de igualdade substantiva.

É precisamente nessa articulação entre o defeito processual e o defeito constitucional que reside a maior potência do dispositivo para a perspectiva de gênero: a insuficiência de motivação quanto ao impacto de gênero do dano pode e deve ser arguida como *error in procedendo*, fundamento para impugnação recursal. A decisão que ignora as dimensões de gênero do dano sofrido por uma mulher não é apenas injusta no plano material — é nula ou anulável no plano processual, por violação ao dever de fundamentação adequada.

A comparação entre o antigo artigo 131 do CPC de 1973 e o atual artigo 371 do CPC de 2015 revela uma evolução que reforça o argumento da perspectiva de gênero. O dispositivo anterior dispunha que o juiz “apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes”, devendo “indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento”. O art. 371 do CPC/2015, por sua vez, suprimiu o advérbio “livremente” — que poderia sugerir uma liberdade desvinculada de qualquer standard racional —, substituindo-o pela exigência de indicação das “razões da formação do convencimento”, com ênfase ainda maior no componente motivacional. Essa alteração não é meramente estilística. Ela reflete a compreensão contemporânea de que a liberdade de valoração probatória não é ilimitada, mas estruturada por exigências de racionalidade que incluem, necessariamente, a atenção às circunstâncias concretas da parte — entre as quais, as circunstâncias de gênero que condicionam o dano.

O CPC de 2015 aprofundou, em seu art. 489, §1º, a exigência de fundamentação adequada, ao estabelecer que não se considera fundamentada a decisão que “não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador”. Quando a parte autora demonstra, no processo, que o dano estético que sofreu tem impacto sobre sua intimidade, sua sexualidade e sua autoestima — dimensões específicas de gênero que a prática forense muitas vezes ignora —, o juiz que fixa o quantum sem enfrentar esses argumentos não apenas viola o dever de motivação do art. 371, mas descumpre também o art. 489, §1º, IV, do mesmo Código.

O artigo 371 do CPC funciona, nesse quadro, como elo processual indispensável entre o mandado normativo de igualdade substantiva — derivado da Constituição, dos tratados internacionais e da Resolução CNJ n. 492/2023 — e a decisão judicial concreta que quantifica o dano sofrido por uma mulher. A liberdade

de valoração permite que o impacto de gênero do dano seja plenamente considerado. O dever de motivação garante que a desconsideração desse impacto seja identificável, questionável e corrigível. Juntas, essas duas dimensões do dispositivo transformam o art. 371 em instrumento processual de efetivação da perspectiva de gênero nas ações indenizatórias — não como concessão à ideologia, mas como exigência do sistema.

9 PARÂMETROS PARA UMA QUANTIFICAÇÃO INDENIZATÓRIA EQUITATIVA

A incorporação da perspectiva de gênero na quantificação dos danos morais, materiais e estéticos sofridos por mulheres não exige a criação de novos institutos jurídicos. Exige a aplicação consistente dos institutos existentes a partir de uma hermenêutica que reconheça as especificidades de gênero que condicionam o dano. Os seguintes parâmetros podem orientar essa aplicação.

a) **O dano estético deve ser avaliado pela integridade corporal vivida, não pela visibilidade externa da sequela.** O critério da visibilidade — amplamente utilizado para diferenciar a extensão do dano estético conforme a parte do corpo afetada — é insuficiente e discriminatório quando aplicado a mulheres. A mulher que sofre cicatriz abdominal em acidente de trabalho experimenta o dano toda vez que se olha no espelho, toda vez que se veste, toda vez que busca intimidade ou expõe seu corpo em qualquer situação privada ou social. Essa dimensão íntima do dano é real, mensurável em seus efeitos psicológicos e sobre a qualidade de vida, e deve ser integralmente considerada no arbitramento.

b) **O dano moral deve ser quantificado considerando os padrões socioculturais que tornam o dano diferenciadamente grave para mulheres.** As exigências estéticas, as expectativas de aparência e as associações entre beleza e valor pessoal que a sociedade impõe sobre as mulheres fazem com que danos corporais produzam impacto psicológico, relacional e existencial mais severo sobre elas do que sobre homens em situação equivalente. Essa diferença não é fragilidade: é o efeito de uma estrutura social que o direito tem o dever de reconhecer e compensar adequadamente.

c) **O quantum indenizatório pelo dano estético não deve ser inferior ao custo de procedimentos cosméticos voluntários equivalentes.** Se o mercado reconhece, pelo preço dos procedimentos estéticos, o valor que a aparência física tem para a mulher, o direito não pode fixar indenizações inferiores a esse parâmetro ao reparar a perda involuntária desse mesmo valor. Esse critério não é um teto indenizatório, mas um piso mínimo de referência para a avaliação da proporcionalidade do quantum.

d) **O dano material deve incluir o trabalho doméstico e de cuidado não**

remunerado. A incapacidade da mulher para realizar trabalho doméstico e de cuidado representa perda econômica real para o núcleo familiar, quantificável pelo valor de mercado das atividades afetadas. Ignorar esse componente equivale a reafirmar a invisibilidade econômica historicamente imposta ao trabalho feminino.

e) **Abrecha salarial de gênero não deve ser reproduzida na quantificação do dano material.** Quando os rendimentos formais da vítima são inferiores ao que seriam se não houvesse discriminação de gênero no mercado de trabalho, cabe ao julgador investigar se essa inferioridade reflete a capacidade produtiva real da mulher ou a desigualdade estrutural, procedendo aos ajustes necessários. Nesse contexto, os relatórios de transparência salarial instituídos pela Lei n. 14.611/2023 passam a constituir fonte probatória objetiva e publicamente acessível da discriminação estrutural de gênero em setores específicos da economia. Nos processos em que a vítima está inserida em setor ou categoria profissional abrangida pelos relatórios de transparência, esses documentos integram o acervo probatório disponível para a formação do convencimento judicial — e, nos termos do princípio da aquisição processual da prova consagrado no artigo 371 do CPC, podem ser considerados pelo julgador independentemente de quem os tenha trazido aos autos

f) **O quantum indenizatório deve ter caráter pedagógico proporcional à gravidade do dano e à necessidade de transformação cultural.** Indenizações ínfimas não são neutras: comunicam que a violação da integridade feminina tem custo tolerável para o ofensor, contribuindo para a naturalização da conduta ilícita. O caráter pedagógico da condenação deve ser calibrado de forma a produzir o efeito dissuasório necessário à proteção efetiva dos direitos das mulheres.

g) **Os laudos periciais devem ser produzidos e avaliados com atenção às especificidades de gênero.** Laudos que avaliam o dano estético apenas pela extensão visual da lesão, sem considerar seu impacto sobre a qualidade de vida, a sexualidade, a autoestima e o projeto de vida da mulher, são insuficientes para fundamentar uma indenização equitativa. O julgador deve estar atento a essa insuficiência e supri-la por meio de questionamentos periciais complementares ou pela valoração da prova testemunhal e documental que revele essas dimensões.

h) **A fundamentação da decisão deve enfrentar explicitamente as dimensões de gênero do dano demonstradas nos autos.** O artigo 371 do CPC impõe ao julgador o dever de indicar as razões de seu convencimento, e o artigo 489, §1º, IV, do mesmo Código veda que se considere fundamentada a decisão que deixe de enfrentar argumentos capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada. Quando a parte autora demonstra no processo que o dano estético produz impacto sobre sua

intimidade, sua sexualidade e sua autoestima

— dimensões específicas condicionadas pelo gênero —, a decisão que fixa o *quantum* sem enfrentar esses argumentos não é apenas insuficientemente motivada: viola, simultaneamente, o dever de fundamentação processual e o mandado constitucional de igualdade substantiva, sendo passível de impugnação recursal como *error in procedendo*.

No campo processual trabalhista, os artigos 765 e 818 da CLT oferecem instrumentos adicionais relevantes. O artigo 765, ao conferir ao magistrado trabalhista ampla liberdade na direção do processo e a possibilidade de determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento da causa, autoriza o julgador a produzir provas de ofício sobre o impacto de gênero do dano, sem necessidade de requerimento expresso da parte. O artigo 818, ao disciplinar o ônus da prova, permite uma distribuição dinâmica que leve em consideração a vulnerabilidade estrutural da parte feminina e a dificuldade de produzir provas sobre dimensões subjetivas do dano.

10 JURISPRUDÊNCIA E TENDÊNCIAS NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS

A aplicação judicial da perspectiva de gênero nas ações indenizatórias civis encontra-se ainda em fase de construção no Brasil. A tradição jurisprudencial consolidada — especialmente no STJ — orienta a quantificação dos danos morais por critérios que não incorporam explicitamente o gênero da vítima como variável relevante. Contudo, é possível identificar movimentos significativos, especialmente na Justiça do Trabalho, que apontam para uma tendência de transformação progressiva que deverá alcançar o campo da responsabilidade civil em geral.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero já é uma realidade em decisões que tratam do assédio moral e da discriminação salarial. Em julgados recentes, o TST não apenas reconhece a gravidade diferenciada da ofensa quando dirigida a uma mulher em razão de seu gênero, mas utiliza esse fundamento para majorar o valor da indenização por danos morais, conferindo um caráter pedagógico mais efetivo à condenação e combatendo a naturalização de condutas ilícitas.

Um exemplo notável é o julgamento do Recurso de Revista Agregado — RRAg n. 0002030-90.2017.5.09.0016, no qual a 3ª Turma do TST, ao analisar caso de assédio moral com conduta discriminatória em razão do gênero, fundamentou extensamente a decisão no Protocolo do CNJ, na Convenção de Belém do Pará e nas Recomendações do Comitê CEDAW. A Corte decidiu majorar o valor da indenização, afirmando que

montantes ínfimos contribuem para a perpetuação da violência e do preconceito. A ementa do acórdão, publicada em 22 de novembro de 2024, é assertiva:

“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDOTA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO GÊNERO. OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DA MULHER TRABALHADORA. (...) APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ. QUANTUM INDENIZATÓRIO. CABIMENTO DE MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. (...) Lamentavelmente, na realidade brasileira, a diferença de tratamento de gênero ainda gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual e do assédio moral sofrido com características peculiares à sua condição feminina. (...) Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais (...). Agregue-se ainda que a minoração ou manutenção de montantes indenizatórios para valores ínfimos, especialmente quando se trata de uma conduta que reitera, afirma e reproduz violência moral e preconceito vigora há séculos no País, contribui para a ‘naturalização’ da conduta ilícita, com o esvaziamento dos comandos e princípios constitucionais e internacionais ratificados sobre tal assunto na ordem jurídica do Brasil.”

Em outra decisão na mesma linha, no RRAg n. 0011608-79.2016.5.15.0102, a mesma 3ª Turma do TST majorou a indenização por assédio moral ao constatar que as humilhações incluíam comentários pejorativos à condição de mulher da vítima. A decisão reitera a aplicação de todo o arcabouço normativo de proteção aos direitos humanos das mulheres, incluindo o Protocolo do CNJ, para fundamentar o aumento do valor reparatório.

Esses precedentes do TST, embora focados no assédio moral trabalhista, são de extrema relevância para a tese deste artigo, pois demonstram a metodologia que pode e deve ser transposta para a responsabilidade civil em geral — como nos casos de acidentes de trânsito, danos cirúrgicos e acidentes de trabalho que resultem em sequelas físicas e estéticas. A lógica é a mesma: o gênero da vítima é variável juridicamente relevante para a quantificação do dano, porque o impacto do dano sobre a vida da mulher é condicionado por estruturas de desigualdade que o direito tem o dever de reconhecer e compensar.

No âmbito do Supremo Tribunal Federal, o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 92 e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade n. 7.612 e n. 7.631, concluído em maio de 2026, representa o pronunciamento mais relevante

da Corte sobre a validade constitucional de mecanismos legislativos de combate à discriminação salarial de gênero.

As ações tinham por objeto a Lei n. 14.611/2023, que instituiu relatórios obrigatórios de transparência salarial para empresas com mais de cem empregados, criou mecanismos de aferição da desigualdade e alterou o artigo 461 da CLT para assegurar ao trabalhador discriminado o direito à indenização por danos morais cumulada com as diferenças salariais devidas.

O STF decidiu pela constitucionalidade da lei, confirmando a compatibilidade desses instrumentos com os princípios da igualdade material e da dignidade da pessoa humana. As sustentações orais realizadas na sessão de 13 de maio de 2026 revelam a profundidade do debate constitucional sobre a estrutura e a prova da discriminação de gênero. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ foi expressamente invocado pelas partes como parâmetro vinculante para o próprio julgamento da Corte Suprema, o que confirma, no mais alto nível do sistema de justiça brasileiro, o caráter normativo e cogente da perspectiva de gênero que este artigo desenvolve.

Igualmente relevante foi a invocação, pelo *amicus curiae* “Elas Pedem Vista”, do precedente firmado pelo STF na ADI 535 (relatada pelo ministro Luiz Fux) no qual a Corte já havia reconhecido a doutrina do impacto desproporcional: a circunstância de que uma medida aparentemente neutra produz efeitos desproporcionalmente adversos sobre as mulheres é juridicamente relevante independentemente da presença de dolo discriminatório.

Esse precedente, reafirmado em sede de debate perante o plenário, oferece fundamento constitucional adicional para a tese central deste artigo: a quantificação indenizatória não pode ignorar os efeitos estruturais da discriminação sobre a vida concreta das mulheres, ainda que o agente causador do dano não tenha tido a intenção de discriminar.

Na Espanha, a Sentença do Tribunal Supremo (Sala Terceira) de 17 de julho de 2018 condenou o Estado espanhol por funcionamento anormal da Administração de Justiça no caso de Ángela González Carreño, em cumprimento ao ditame do Comitê CEDAW que havia reconhecido que as decisões judiciais espanholas eram estereotipadas e violadoras dos direitos da mulher. Como analisa Poyatos i Matas (2019, p. 13), essa sentença “é transcendental no avanço da perspectiva de gênero judicial, porque dota de efetividade um ditame do Comitê CEDAW, abrindo um caminho em direção à efetividade real, em termos judiciais.”

O Tribunal Europeu de Direitos Humanos, no caso Carvalho Pinto de Sousa vs.

Portugal, julgado em 2017, identificou discriminação múltipla — por razão de sexo e por razão de idade — em uma decisão judicial que reduziu substancialmente a indenização de uma mulher que perdeu a capacidade sexual em razão de negligência médica, com o argumento de que, “em sua idade, o sexo não é tão importante.” Esse precedente é especialmente relevante porque demonstra que a revisão de indenizações com base em estereótipos de gênero pode configurar violação de direitos humanos passível de responsabilização internacional do Estado.

A convergência desses precedentes — nacionais e internacionais — aponta para uma tendência irreversível: a perspectiva de gênero na quantificação dos danos civis não é uma inovação periférica, mas uma exigência central de um sistema jurídico comprometido com a igualdade real.

11 CONCLUSÃO

O percurso argumentativo deste artigo conduz a uma conclusão que é, ao mesmo tempo, jurídica e ética: a perspectiva de gênero nas ações indenizatórias por danos morais, materiais e estéticos sofridos por mulheres não é uma opção política disponível ao julgador. É uma exigência normativa derivada da Constituição Federal de 1988, dos tratados internacionais de direitos humanos que integram o ordenamento brasileiro — especialmente a CEDAW e a Convenção de Belém do Pará —, das recomendações do Comitê CEDAW e das diretrizes do Conselho Nacional de Justiça, agora expressamente positivadas pela Resolução CNJ n. 492/2023.

A neutralidade aparente dos critérios tradicionais de quantificação indenizatória encobre uma estrutura androcêntrica que sistematicamente subvaloriza o dano sofrido por mulheres. No dano material, pela invisibilidade do trabalho doméstico e pela reprodução das brechas salariais. No dano moral, pela naturalização do sofrimento feminino e pela desconsideração das dimensões identitárias, afetivas e relacionais do dano. E no dano estético, pelo critério insuficiente da visibilidade externa, que ignora o impacto que a alteração corporal produz na intimidade, na sexualidade e na relação que a mulher mantém com seu próprio corpo — quando se olha no espelho, quando usa um biquíni na praia, quando busca intimidade afetiva ou simplesmente quando vive o cotidiano de um corpo que foi alterado sem sua escolha.

A desproporcionalidade entre os valores arbitrados a título de dano estético e os valores de mercado de procedimentos cosméticos equivalentes é um indicador concreto dessa subvalorização: o mercado reconhece o valor da estética feminina; o direito, ao arbitrar indenizações inferiores a esse valor, nega esse reconhecimento

precisamente quando ele seria mais necessário — quando a mulher não escolheu a perda, mas a sofreu involuntariamente.

O conceito de reparação com vocação transformadora, consagrado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos e progressivamente incorporado pelo Tribunal Superior do Trabalho, oferece o horizonte normativo correto: a indenização não deve apenas restaurar a situação anterior ao dano, mas contribuir para corrigir a estrutura de desigualdade que tornava esse dano mais severo para a mulher do que seria para o homem na mesma situação.

A incorporação da perspectiva de gênero não opera apenas no plano do direito material. Ela encontra, no artigo 371 do Código de Processo Civil, seu instrumento processual de efetivação e controle. A liberdade de valoração probatória que o dispositivo consagra autoriza — e exige — que o julgador considere, na formação de seu convencimento, todas as provas que revelem as dimensões de gênero do dano. O dever de motivação que o mesmo dispositivo impõe transforma a desconsideração dessas dimensões em vício identificável, questionável e corrigível: a decisão que ignora o impacto de gênero do dano, quando esse impacto foi demonstrado nos autos, não está apenas equivocada no plano material — está insuficientemente fundamentada no plano processual, em violação concomitante ao artigo 371 e ao artigo 489, §1º, IV, do CPC.

Indenizações ínfimas não são neutras — elas comunicam que a violação da integridade feminina tem custo tolerável, e ao fazê-lo perpetuam a cultura que o direito manda transformar.

Corrigir essas distorções requer que magistrados e magistradas adotem uma postura ativa de identificação e desconstrução dos estereótipos de gênero que permeiam os critérios de quantificação indenizatória. Requer que os laudos periciais sejam produzidos com atenção às especificidades de gênero. Requer que os valores arbitrados reflitam a extensão real do dano sofrido, e não a extensão de um dano imaginado a partir de um padrão masculino que nunca foi e jamais deveria ter sido universal.

Julgar com perspectiva de gênero, em última análise, é julgar com mais precisão, com mais integridade e com mais compromisso com a função que o direito deveria sempre cumprir: fazer justiça às pessoas reais, em suas vidas concretas, em todas as dimensões — visíveis e invisíveis — de sua humanidade. Requer, por fim, que as decisões explicitem as razões pelas quais os critérios de quantificação adotados respondem às especificidades de gênero demonstradas no processo — não como formalidade, mas como garantia de que a perspectiva de gênero deixou a abstração

dos princípios e chegou, concretamente, ao número inscrito na sentença.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher — CEDAW. Brasília: Presidência da República, 2002.

BRASIL. **Decreto n. 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher — Convenção de Belém do Pará. Brasília: Presidência da República, 1996.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Brasília: CNJ; Enfam, 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 492, de 17 de março de 2023**. Estabelece, para adoção de perspectiva de gênero nos julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário, as diretrizes constantes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021. Brasília: CNJ, 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula n. 37**: São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato. Brasília: STJ, 1992.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula n. 387**: É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral. Brasília: STJ, 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 92**; Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 7.612; Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 7.631. Rel. min. Alexandre de Moraes. Plenário. Julgamento em maio de 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **RRAg n. 0002030-90.2017.5.09.0016**. Publicado em 22 nov. 2024. Indenização por danos morais. Conduta discriminatória em razão do gênero. Aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ. Majoração do quantum indenizatório.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **RRAg n. 0011608-79.2016.5.15.0102**. Indenização por assédio moral. Comentários pejorativos à condição de mulher. Perspectiva de gênero. Majoração indenizatória.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho**. Brasília: TST, 2024.

CERECEDA BARRIOS, Natalia; COFRÉ FARÍA, Antonia; JOO AMUNÁTEGUI, Melissa; LORCA ROMERO, Cindy; LABRAÑA TRINCADO, Kaely. Estereotipos de género en el proceso judicial: análisis crítico y de derecho comparado latinoamericano. **Latin American Legal Studies**, Santiago, v. 6, p. 97-118, 2020.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México**. Sentença de 16 de novembro de 2009. San José: CortelDH, 2009.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras**. Sentença de 29 de julho de 1988. San José: CortelDH, 1988.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel (coord.). **Comentários ao Código de Processo Civil**. v. VI. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

NAÇÕES UNIDAS. Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). **Recomendação Geral n. 33**: acesso das mulheres à justiça. Nova York: ONU, 2015.

NAÇÕES UNIDAS. Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). **Recomendação Geral n. 35**: violência de gênero contra as mulheres. Nova York: ONU, 2017.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher — CEDAW**. Nova York: ONU, 1979.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher — Convenção de Belém do Pará**. Belém: OEA, 1994.

PARTIDA SÁNCHEZ, Eugenio Isidro Gerardo. Poder judicial, acceso a la justicia y protocolos de actuación: hacia un nuevo lenguaje de derechos. **Quid Iuris**, Guadalajara, ano 8, v. 25, p. 117-133, jun./ago. 2014.

POYATOS I MATAS, Glòria. Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. **iQual — Revista de Género e Igualdad**, Murcia, v. 2, p. 1-21, 2019.

ROMERO RODRÍGUEZ, Sophía; JAQUE REINUABA, Macarena; PRIETO DECAP, Lucas; ZULETA YONG, Jaime. La perspectiva de género en la valoración de la prueba en procedimientos laborales por acoso. **Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción**, Concepción, n. 40, p. 103-134, 2022.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004. (Coleção Brasil Urgente).

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1993. (Coleção Tudo é História, 145).

TRIBUNAL EUROPEU DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Carvalho Pinto de Sousa vs. Portugal**. Demanda n. 17484/15. Estrasburgo: TEDH, 25 jul. 2017.

WURSTER, Tani Maria; ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta (coord.). Julgamento com perspectiva de gênero: um guia para o direito previdenciário. Ribeirão Preto: **Migalhas**; AJUFE, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

RESSALVA DE ENTENDIMENTO NÃO É VOTO VENCIDO, MAS TAMBÉM NÃO É INÓCUA

Elthon José Gusmão da Costa

Ao padronizar as opções de voto nos julgamentos em ambiente eletrônico, a Resolução CNJ nº 591/2024¹ incluiu, ao lado de “acompanho o relator”, “divirjo do relator” e “acompanho a divergência”, a alternativa “acompanho o relator, com ressalva de entendimento”. A formalização deu status normativo a uma prática antiga, mas deixou em aberto a pergunta que mais interessa ao jurisdicionado: uma vez lançada a ressalva, o que a parte pode fazer com ela? Tem direito a conhecê-la por inteiro? Ela integra o acórdão? Serve ao prequestionamento? E, sobretudo, sob qual fundamento jurídico?

A resposta costuma ser buscada, equivocadamente, no art. 941, § 3º, do CPC/2015. O dispositivo, porém, cuida do voto vencido, e a ressalva não o é. A confusão entre as duas figuras tem gerado decisões contraditórias e recursos mal ancorados. Vale, portanto, distinguir com precisão as duas categorias, os dois regimes jurídicos que as governam e as duas portas processuais por onde cada uma se documenta.

O QUE A RESSALVA É E O QUE NÃO É

Na **ressalva de entendimento**, o magistrado acompanha o resultado proclamado pela maioria (o dispositivo), mas registra discordância quanto à tese ou ao precedente aplicado, curvando-se a ele por disciplina judiciária. Na **ressalva de fundamentação**, adere ao dispositivo divergindo apenas dos fundamentos, ou a eles acrescentando os seus. Em ambos os casos, o julgador integra a maioria vencedora, e

1 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 591, de 23 de outubro de 2024, art. 6º.

Elthon José Gusmão da Costa

Advogado. Mestrando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). Mestre (LLM) em Direito Internacional do Esporte pelo ISDE (Madrid). Oficial da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho. Pesquisador do Núcleo de Estudos “O Trabalho além do Direito do Trabalho: Dimensões da Clandestinidade Jurídico-Laboral” (NTADT), da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Membro da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD).

é aqui que a ressalva se separa do voto vencido.

Como sintetiza Bruno Augusto Sampaio Fuga², a ressalva de entendimento, associada à técnica do *disapprove precedent*, não é superação (*overruling*) nem voto vencido: é seguir o precedente afirmando o motivo da desaprovação, para criar o diálogo argumentativo capaz de, no futuro, sustentar a revisão do entendimento. O voto vencido, ao contrário, pressupõe divergência quanto à conclusão: vencido é quem votou por resultado diverso do proclamado. A distinção não é acadêmica: dela dependem regimes jurídicos distintos.

Não à toa, a jurisprudência eleitoral registra que não há vício na ausência de juntada de voto divergente quando o julgador “apenas ressalvou seu entendimento pessoal”, sem levar a divergência ao debate e acompanhando a maioria: não havendo voto vencido, não incide a regra que a este se dirige.³

A FACE VIRTUOSA: O JULGADOR COMO SUJEITO DO CONTRADITÓRIO

O reconhecimento de que a ressalva não é dissenso não a torna irrelevante. Ao contrário: ela é peça do sistema de precedentes em sua dimensão dialógica. Dierle Nunes⁴ observa que a aplicação dos entendimentos dos tribunais superiores não pode ser mecânica: sendo o juiz um dos sujeitos do contraditório, deve poder auxiliar na formação dos precedentes, apresentando contrapontos ainda quando instado a aplicar o padrão decisório. Daí a hipótese, por ele suscitada, de o órgão de origem, percebendo que a corte superior deixou de considerar fundamento relevante, aplicar a tese, mas valer-se da ressalva de entendimento para, quem sabe, contribuir para a futura revisão.

O ordenamento estimula expressamente essa conduta: a Resolução CNJ nº 106/2010 arrola a disciplina judiciária na aplicação da jurisprudência sumulada dos tribunais superiores, “com registro de eventual ressalva de entendimento”, como elemento valorizado para fins de promoção por merecimento.⁵ A ressalva funciona, ainda, como técnica de sinalização (*signaling*): registra o desgaste do precedente e antecipa possível mudança de rumo. É instituto a ser incentivado.

2 FUGA, Bruno Augusto Sampaio. A “ressalva de entendimento” e a aplicação dos precedentes. Consultor Jurídico (ConJur), 7 set. 2021.

3 TSE, REspEI nº 060065990, rel. Min. Raul Araújo, j. 5/9/2024 (nulidade afastada porque, sendo unânime o julgamento e havendo apenas ressalva de entendimento, não há voto vencido a ser juntado). No mesmo sentido: TSE, AgR-AREspE nº 060097688, rel. Min. Floriano de Azevedo Marques, j. 7/11/2024.

4 NUNES, Dierle. In: WAMBIER, Teresa Arruda Alvim et al. Breves Comentários ao Novo Código de Processo Civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. 2333.

5 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 106, de 6 de abril de 2010, art. 10, parágrafo único.

DOIS FUNDAMENTOS, DUAS PORTAS

Se a ressalva merece registro, sob qual fundamento a parte o exige? Aqui está o nó: a resposta exige separar dois regimes.

O primeiro é o do **voto vencido**. O art. 941, § 3º, determina que ele “será necessariamente declarado e considerado parte integrante do acórdão para todos os fins legais, inclusive de pré-questionamento”. A consequência é severa e automática: a ausência das razões do voto vencido gera nulidade do acórdão (não do julgamento, que permanece hígido) e impõe complementação, republicação e reabertura de prazo. É orientação consolidada no STJ e no TST, que superou o óbice da Súmula 320 do STJ ao prequestionamento. No TST, a exigência soma-se ao art. 168 do Regimento Interno, que arrola a fundamentação vencedora e o voto vencido entre os elementos essenciais do acórdão; por isso a Corte reputa insuficiente o mero registro da existência do voto divergente, exigindo a juntada de suas razões sob pena de nulidade restrita ao acórdão.⁶ Mas esse regime é do voto vencido; à ressalva ele não se aplica por seus próprios termos.

O segundo regime, o que efetivamente governa a ressalva, é o das **notas taquigráficas**. No STJ, os arts. 100 e 103 do Regimento Interno estabelecem que as notas taquigráficas integram o acórdão e, mais que isso, prevalecem sobre ele em caso de divergência (art. 103, § 1º), por refletirem a convicção do colegiado, juiz natural da causa. Por celeridade, o Tribunal flexibilizou a juntada automática dessas notas, mas ressalvou a hipótese de requerimento da parte ou de ministro, admitindo os embargos de declaração como via para obtê-la.

Foi exatamente o que decidiu a Corte Especial do STJ no julgamento dos EDcl no AgRg na PET no Inq nº 1.653/DF.⁷ Em decisão unânime, o Ministro Sebastião Reis Júnior acompanhou o relator, mas ressalvou oralmente o entendimento quanto a um dos fundamentos do voto condutor. Requerida pela parte a juntada das notas taquigráficas dessa ressalva, o STJ acolheu os embargos, sem efeitos infringentes, para determinar a juntada, com republicação do acórdão e reabertura do prazo recursal.

Cabe uma palavra sobre o papel do relator nesse arranjo. Como condutor do processo, incumbe-lhe dirigir e ordenar o feito no tribunal (art. 932, I), zelando pela completude e pela regularidade do acórdão. É essa competência ordinatória que confere efetividade à via da parte: provocado pelos embargos, o relator tem o dever e os meios de determinar a juntada das notas taquigráficas que registram a ressalva e de

6 TST, SBDI-2, RO-7956-69.2016.5.15.0000, rel. Min. Maria Helena Mallmann, DEJT 04/10/2019; e TST, Órgão Especial, RO-695-34.2018.5.06.0000, rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 23/03/2020.

7 STJ, Corte Especial, EDcl no AgRg na PET no Inq nº 1.653/DF (2020/0346301-0), rel. Min. Og Fernandes, j. 29/11/2023, DJe 4/12/2023.

ordenar a republicação do julgado. A iniciativa da parte encontra, assim, do lado do tribunal, quem preside e organiza a sessão.

Note-se a diferença de arquitetura. O voto vencido integra o acórdão de ofício, sob pena de nulidade (art. 941, § 3º). A ressalva externada em sessão integra o acórdão mediante provocação, pela via dos embargos, à luz do regime das notas taquigráficas. É o que concilia, aliás, a jurisprudência eleitoral (não há vício quando a ressalva não foi levada a debate) e a do STJ (impõe-se a juntada quando a ressalva foi proferida e registrada): o critério é a exteriorização. Ressalva não debatida nada tem a documentar; ressalva proferida e taquigrafada, sim, o que torna exigível o direito da parte a conhecê-la.

CONSEQUÊNCIAS PARA O PREQUESTIONAMENTO E A ESTRATÉGIA RECURSAL

Três consequências práticas decorrem daí.

Primeira: a ressalva serve ao prequestionamento, mas não pela porta do art. 941, § 3º. O fundamento divergente exteriorizado pode chegar ao acórdão e municiar o recurso de estrito direito, desde que a parte provoque sua documentação pela via correta (as notas taquigráficas), e não invoque a regra do voto vencido, que os tribunais rejeitam por inaplicável. O erro de ancoragem (pedir sob o art. 941, § 3º o que se obtém pelo regime das notas) é causa recorrente de indeferimentos.

Segunda: o direito da parte a conhecer os fundamentos é substancial, não formal. Como observam Lourencini e Costa⁸, a exigência de fundamentação tem por destinatário não apenas o juízo revisor, mas também as partes e seus advogados: só conhecendo as razões do julgado é possível impugná-lo adequadamente. Negar a juntada da ressalva que embasaria o recurso compromete essa dimensão.

Terceira, e em sentido inverso: documentar a ressalva não confere à parte o arsenal do voto vencido. Ao ressaltar em vez de divergir, o julgador converte em unânime um julgamento que seria por maioria, e com isso afasta os mecanismos que a lei condiciona à não unanimidade. No cível, a técnica de julgamento ampliado do art. 942, que sucedeu aos embargos infringentes, só incide diante de resultado não unânime; a ressalva, que preserva a unanimidade, não a deflagra. No crime, Sérgio Rebouças⁹ já advertira que a “ressalva de entendimento pessoal” que forja unanimidade pode cercear o recurso que pressupõe voto divergente, como os embargos infringentes

8 LOURENCINI, Antônio Rogério; COSTA, Yvete Flávio da. O Código de Processo Civil e a efetividade do princípio da obrigatória fundamentação das decisões judiciais. Revista de Estudos Jurídicos da UNESP, v. 20, n. 32, 2016, p. 353-397 (esp. p. 364).

9 REBOUÇAS, Sérgio. A ressalva de entendimento pessoal. Consultor Jurídico (ConJur), 21 jul. 2020.

(art. 609, parágrafo único, do CPP). A parte pode, pois, documentar a divergência, mas não obter, por meio dela, a via recursal que só a divergência formal (o voto vencido) asseguraria.

NOTAS TAQUIGRÁFICAS NA ERA DO VÍDEO

Poder-se-ia objetar que o tema perdeu sentido: se as sessões hoje são gravadas e transmitidas ao vivo (no TST, nos termos do art. 136 do Regimento Interno), para que ainda falar em notas taquigráficas? Ocorre que vídeo e notas não são substitutos. O vídeo alimenta as notas, pois é da gravação que os taquígrafos extraem e qualificam a transcrição; ele é a fonte e a camada de transparência, ao passo que a degravação é a forma escrita operante.

O registro escrito permanece indispensável porque o acórdão é ato escrito, e o prequestionamento opera sobre o texto, não sobre o vídeo. Na esfera trabalhista o ponto é decisivo: o recurso de revista exige que a parte transcreva o trecho do acórdão que demonstra o prequestionamento (art. 896, § 1º-A, I, da CLT), e não se transcreve um vídeo. Sem a ressalva reduzida a escrito e integrada ao acórdão, não há como cumprir o próprio pressuposto de admissibilidade do apelo. A gravação, aliás, reforça a posição da parte: se a ressalva foi proferida em sessão pública e registrada, sua existência é incontroversa, e recusar-lhe a incorporação escrita, quando requerida, fica mais difícil de justificar. A dispensa de transcrição que o CNJ e o CSJT admitem para depoimentos colhidos em áudio e vídeo¹⁰ é própria da oralidade instrutória e não se transpõe ao acórdão, cuja eficácia se mede pelo que está escrito.

CONCLUSÃO

A ressalva de entendimento habita a zona intermediária entre a adesão plena e o dissenso, e o CPC/2015 a trata à altura dessa posição: não lhe estende a incorporação automática nem a sanção de nulidade próprias do voto vencido (art. 941, § 3º), mas tampouco a deixa sem tutela. Pelo regime das notas taquigráficas, a ressalva exteriorizada é documentável a pedido da parte, com republicação e devolução de prazo, como assentou o STJ. E, embora não deflagre os mecanismos dependentes de divergência formal, presta-se ao prequestionamento e ao diálogo que oxigena os precedentes.

Duas exigências de precisão resultam disso. Do julgador: optar pela ressalva

10 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 105/2010; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 185/2017.

em vez do voto vencido não é escolha neutra, pois preserva a unanimidade e, com ela, subtrai à parte instrumentos que a não unanimidade abriria. Do advogado: identificar a porta correta (a das notas taquigráficas, não a do art. 941, § 3º) e ler o acórdão distinguindo o que é voto vencido do que é mera ressalva. Formalizar a ressalva como opção de voto foi avanço de transparência (Resolução CNJ nº 591/2024); confundi-la com o voto vencido, ou supô-la inócua, são erros simétricos de técnica.

Referências

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941** (Código de Processo Penal), art. 609, parágrafo único.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943** (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 896, § 1º-A, I.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015** (Código de Processo Civil), arts. 489, § 1º; 927; 932, I; 941, § 3º; e 942.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Regimento Interno** (atualizado até a Emenda Regimental nº 47/2024), arts. 100 e 103.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Regimento Interno**, arts. 136 e 168.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 105/2010**.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 106, de 6 de abril de 2010**, art. 10, parágrafo único.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 591, de 23 de outubro de 2024**, art. 6º.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 185/2017**.

FUGA, Bruno Augusto Sampaio. A “ressalva de entendimento” e a aplicação dos precedentes. **Consultor Jurídico** (ConJur), 7 set. 2021.

LOURENCINI, Antônio Rogério; COSTA, Yvete Flávio da. O Código de Processo Civil e a

efetividade do princípio da obrigatoria fundamentação das decisões judiciais. **Revista de Estudos Jurídicos da UNESP**, v. 20, n. 32, 2016, p. 353-397 (esp. p. 364).

NUNES, Dierle. In: WAMBIER, Teresa Arruda Alvim et al. Breves Comentários ao Novo Código de Processo Civil. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2015, p. 2333 (comentários aos arts. 1.036 a 1.041).

REBOUÇAS, Sérgio. A ressalva de entendimento pessoal. **Consultor Jurídico** (ConJur), 21 jul. 2020.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Corte Especial. **EDcl no AgRg na PET no Inq nº 1.653/DF (2020/0346301-0)**, rel. Min. Og Fernandes, j. 29/11/2023, DJe 4/12/2023.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Súmula nº 320** (superada, quanto ao prequestionamento, pelo art. 941, § 3º, do CPC/2015).

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Sobre a nulidade do acórdão pela ausência de juntada das razões do voto vencido (art. 941, § 3º, do CPC/2015), no âmbito trabalhista**: TST, SBDI-2, RO-7956-69.2016.5.15.0000, rel. Min. Maria Helena Mallmann, DEJT 04/10/2019; e TST, Órgão Especial, RO-695-34.2018.5.06.0000, rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 23/03/2020.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. **REspEI nº 060065990**, rel. Min. Raul Araújo, j. 5/9/2024; e AgR-AREspE nº 060097688, rel. Min. Floriano de Azevedo Marques, j. 7/11/2024 (ausência de vício quando há mera ressalva de entendimento em julgamento unânime).

LEI Nº 15.371, DE 31 DE MARÇO DE 2026

Dispõe sobre a licença-paternidade; institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a licença-paternidade, nos termos do inciso XIX do caput do art. 7º da Constituição Federal, institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008.

Art. 2º A licença-paternidade será concedida ao empregado, em razão de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º O empregado deverá afastar-se do trabalho pelo período previsto no art. 11 desta Lei, contado da data de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente.

§ 2º Durante o período de afastamento, o empregado não poderá exercer qualquer atividade remunerada e deverá participar dos cuidados e da convivência com a criança ou o adolescente.

§ 3º A licença-paternidade será suspensa, cessada ou indeferida, nos termos de regulamento, quando houver elementos concretos que indiquem a prática, pelo pai, de violência doméstica ou familiar ou de abandono material em relação à criança ou ao adolescente sob sua responsabilidade.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º deste artigo, serão observadas, no que couber, as normas do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e das Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha).

§ 5º A suspensão, a cessação ou o indeferimento da licença-paternidade poderão ser determinados pelo juízo responsável ou de ofício pela autoridade competente ou mediante provocação do Ministério Público, da mulher em situação de violência doméstica e familiar ou da pessoa responsável pela criança ou adolescente vítima de violência ou de abandono material, nos termos de ato do Poder Executivo.

§ 6º O direito à licença-paternidade é assegurado, inclusive:

I – nos casos de parto antecipado; e

II – na hipótese de falecimento da mãe, observado o disposto no art. 392-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e no art. 71-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 3º Para fins de gestão da escala de trabalho do empregador, o empregado deverá comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, o período previsto para a licença-paternidade.

§ 1º A comunicação de que trata este artigo será acompanhada de:

I – atestado médico que indique a data provável do parto; ou

II – certidão emitida pela Vara da Infância e da Juventude que indique a previsão de emissão do termo judicial de guarda.

§ 2º No caso de parto antecipado, o afastamento será imediato, devendo o empregado notificar o empregador da situação com a maior brevidade possível e apresentar posteriormente o documento comprobatório.

§ 3º O empregado deverá apresentar ao empregador, oportunamente:

I – cópia da certidão de nascimento do filho; ou

II – termo judicial de guarda de que conste como adotante ou guardião.

Art. 4º É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado no período entre o início do gozo da licença-paternidade até o prazo de 1 (um) mês após o término da licença.

Parágrafo único. Se, após a apresentação da comunicação ao empregador prevista no caput do art. 3º desta Lei e antes do início do gozo da licença-paternidade, ocorrer res-

cisão do contrato que frustre o gozo da licença, será indenizado em dobro o período indicado no caput deste artigo.

Art. 5º Aplicam-se ao empregado, em relação às vedações de discriminação em função da situação familiar ou do estado de gravidez de cônjuge ou companheira, as disposições constantes do art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 131.

.....
.....

II – durante o licenciamento compulsório decorrente da paternidade, da maternidade ou da perda gestacional custeadas pela Previdência Social;

.....”
(NR)

“Art. 134.

.....
.....

§ 4º O empregado tem o direito de gozar as férias no período contínuo ao término da licença-paternidade, desde que manifeste essa intenção com antecedência mínima de 30 (trinta) dias antes da data esperada para o parto ou para a emissão de termo judicial de guarda.

§ 5º No caso de parto antecipado, é dispensado o cumprimento da antecedência mínima referida no § 4º deste artigo.” (NR)

“Seção V

Da Proteção à Maternidade e à Paternidade’

‘Art. 391-A.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção e que tenha direito à licença-maternidade.’ (NR)

‘Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, e o pai empregado tem direito à licença-paternidade nos termos previstos em lei, sem prejuízo do emprego e do salário.

.....
....

§ 8º Em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que comprovado o nexo com o parto, a licença-paternidade será prorrogada pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo da licença a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.’ (NR)

‘Art. 392-A. À empregada ou ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade ou licença-paternidade.

.....
....

§ 4º A licença-maternidade e a licença-paternidade serão concedidas mediante apresentação do registro de adoção ou do termo judicial de guarda.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade e de licença-paternidade aos adotantes ou aos guardiães empregada ou empregado, não podendo ser concedido o mesmo tipo de licença a mais de 1 (um) adotante ou guardião.’ (NR)

‘Art. 392-B. No caso de falecimento da mãe ou do pai, é assegurado a quem assumir legalmente os deveres parentais, se possuir a qualidade de empregado, o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou da licença-paternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe ou o pai falecido, o que for mais favorável, exceto no caso de falecimento da criança ou de seu abandono.’ (NR)

‘Art. 392-D. Na hipótese de ausência materna no registro civil de nascimento da criança ou no caso de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção apenas pelo pai, a licença-paternidade equivalerá à licença-maternidade, inclusive no que se refere à sua duração e à estabilidade prevista no art. 391-A desta Consolidação.’

‘Art. 393. Durante o período de licença-maternidade e de licença-paternidade, os beneficiários terão direito ao salário integral, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e às vantagens adquiridos, e a eles será ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupavam.’ (NR)”

“Art. 473.

.....
.....

III – pelo período de usufruto da licença-paternidade ou da licença-maternidade, custeadas pela Previdência Social;

.....
.....

§ 1º O período a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento de filho, de adoção ou de obtenção de guarda para fins de adoção, ressalvado o disposto nos §§ 1º, 6º e 7º do art. 392 e no art. 392-B desta Consolidação.

.....”

(NR)

“Art. 592.

.....
.....

II –

.....
.....

c) assistência à maternidade e à paternidade;

.....
.....

III –

.....
.....

c) assistência à maternidade e à paternidade;

.....
.....

IV –

.....
.....

c) assistência à maternidade e à paternidade;

.....”
(NR)

Art. 7º A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 28.

.....
.....

§ 9º

a) os benefícios da Previdência Social, nos termos e nos limites legais, salvo o salário-maternidade e o salário-paternidade;

.....”
(NR)

“Art. 89.

.....
.....

§ 11. Aplica-se aos processos de restituição das contribuições de que trata este artigo

e de reembolso de salário-família, de salário-maternidade e de salário-paternidade o rito previsto no Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972.

.....”
(NR)

Art. 8º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 28. O valor do benefício de prestação continuada da Previdência Social, inclusive o regido por norma especial e o decorrente de acidente do trabalho, exceto o salário-família, o salário-maternidade e o salário-paternidade, será calculado com base no salário de benefício.

.....”
(NR)

“Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou do segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade ou do salário-paternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, à pessoa que assumir legalmente as responsabilidades parentais, desde que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento da criança ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao respectivo benefício.

§ 1º O pagamento do benefício de que trata o caput deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do benefício originário.

§ 2º O benefício será pago diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do benefício originário e será calculado sobre:

I – a remuneração integral, para o empregado e o trabalhador avulso;

II – o último salário de contribuição, para o empregado doméstico;

III – 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 (quinze) meses, para o contribuinte individual, facultativo e desempregado; e

IV – o valor do salário-mínimo, para o segurado especial.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

§ 4º Quando concorrerem direitos ao salário-maternidade e ao salário-paternidade em razão do mesmo evento, será assegurado à pessoa referida no caput o benefício de maior valor.” (NR)

“Art. 72.

.....
.....

§ 1º-A. As microempresas e as pequenas empresas receberão, em prazo razoável, reembolso do valor do salário-maternidade pago às empregadas que lhes prestem serviço, nos termos de regulamento.

.....”
(NR)

“Subseção VII-A

Do Salário-Paternidade

Art. 73-A. O salário-paternidade é devido ao segurado da Previdência Social, na forma da lei, observadas, quando aplicáveis, as mesmas situações e condições previstas na legislação, no que concerne à proteção à maternidade.

§ 1º O salário-paternidade, no que couber, observará as mesmas regras do salário-maternidade, para fins de reconhecimento de direito e de concessão de benefício.

§ 2º O pagamento do salário-paternidade é condicionado à apresentação da certidão de nascimento do filho, do termo de adoção ou do termo de guarda judicial para fins de adoção, nos termos de regulamento.

Art. 73-B. Ao segurado ou à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente é devido salário-paternidade, na forma da lei.

§ 1º O salário-paternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social, ressalvado o disposto no art. 73-D desta Lei.

§ 2º Ressalvados o pagamento do salário-paternidade ao pai biológico e o disposto no art. 71-B desta Lei, não poderá ser concedido o benefício a mais de 1 (um) segurado ou segurada, decorrente do mesmo processo de adoção ou de guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos ao regime próprio de previdência social.

§ 3º Na hipótese de ausência materna no registro civil de nascimento da criança ou no caso de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção apenas pelo pai, o salário-paternidade equivalerá ao salário-maternidade, inclusive no que se refere à sua duração.

Art. 73-C. A percepção do salário-paternidade, inclusive o previsto no art. 71-B desta Lei, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

Art. 73-D. O salário-paternidade para o segurado empregado ou o trabalhador avulso consistirá em renda mensal igual à sua remuneração integral, proporcional à duração do benefício.

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-paternidade devido ao respectivo empregado, efetivando-se o reembolso, em prazo razoável, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, nos termos de regulamento.

§ 2º As microempresas e as pequenas empresas receberão, em prazo razoável, reembolso do salário-paternidade pago aos empregados que lhes prestem serviço, nos termos de regulamento.

§ 3º O salário-paternidade devido ao trabalhador avulso e ao empregado do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (Lei do Simples Nacional), será pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 73-E. O salário-paternidade para os demais segurados, inclusive o empregado doméstico, será pago diretamente pela Previdência Social, em renda mensal proporcional ao tempo de duração do benefício, e consistirá:

I – em valor correspondente ao do seu último salário de contribuição, para o segurado empregado doméstico;

II – o valor do salário-mínimo, para o segurado especial que não contribua facultativamente;

III – em 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 (quinze) meses, para os segurados contribuinte individual e facultativo.

§ 1º Aplica-se ao segurado desempregado, desde que mantida a qualidade de segurado, na forma prevista no art. 15 desta Lei, o disposto no inciso III do caput deste artigo.

§ 2º É assegurado o valor de 1 (um) salário-mínimo proporcional ao tempo de duração do benefício.

Art. 73-F. É permitida a manutenção simultânea de salário-paternidade e de salário-maternidade, em relação a nascimento, a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção, de uma mesma criança ou adolescente.

Art. 73-G. Nos casos de internação hospitalar da segurada ou do recém-nascido, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, o salário-paternidade será prorrogado pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo do benefício a partir da alta hospitalar da segurada ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.

Art. 73-H. Se houver elementos concretos que evidenciem a ocorrência de violência doméstica ou familiar ou de abandono material praticados pelo pai contra criança ou adolescente sob sua responsabilidade, o salário-paternidade será suspenso, cessado ou indeferido por ato administrativo ou judicial, observado o disposto no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e nas Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), nos termos de ato do Poder Executivo.”

“Art. 80. O auxílio-reclusão, cumprida a carência prevista no inciso IV do caput do art. 25 desta Lei, será devido, nas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado de baixa renda recolhido à prisão em regime fechado que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio por incapacidade temporária, de pensão por morte, de salário-maternidade, de salário-paternidade, de aposentadoria ou de abono de permanência em serviço.

.....”
(NR)

Art. 9º A ementa da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social).” (NR)

Art. 10. O inciso II do caput do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º

.....

.....

II – por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, além do período obrigatório fixado em lei.

.....”

(NR)

Art. 11. A licença-paternidade e o salário-paternidade, considerados isoladamente, terão a duração total de:

I – 10 (dez) dias, a partir de 1º de janeiro de 2027;

II – 15 (quinze) dias, a partir de 1º de janeiro de 2028;

III – 20 (vinte) dias, a partir de 1º de janeiro de 2029.

§ 1º A duração total estabelecida no inciso III do caput deste artigo só será efetivada caso a meta apurada de acordo com o Anexo de Metas Fiscais da lei de diretrizes orçamentárias referente ao segundo ano tenha sido cumprida, observados os intervalos de tolerância de que trata o inciso IV do § 5º do art. 4º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

§ 2º Caso a meta a que se refere o § 1º não seja verificada, a duração prevista no inciso III do caput só entrará em vigor a partir do segundo exercício financeiro seguinte àquele em que se verificar o cumprimento da meta, nos termos do § 1º deste artigo.

Art. 12. Nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, o período de licença estabelecido nesta Lei será acrescido de 1/3 (um terço).

Art. 13. As despesas decorrentes da execução desta Lei serão custeadas com recursos provenientes das receitas da Seguridade Social, consignadas anualmente na lei orçamentária, nos termos do art. 195 da Constituição Federal.

Art. 14. Esta Lei entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2027.

Brasília, 31 de março de 2026; 205º da Independência e 138º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

José Wellington Barroso de Araujo Dias

Janine Mello dos Santos

Márcia Helena Carvalho Lopes

Bruno Moretti

Wolney Queiroz Maciel

Luiz Marinho

Guilherme Castro Boulos

LICENÇA-PATERNIDADE 2026: QUANTOS DIAS? | ENTREVISTA



12/06/2026 - A licença-paternidade em 2026 ainda é de cinco dias, mas terá ampliação gradual para: 10 dias, em 2027; 15 dias, em 2028; e até 20 dias, em 2029.

“A ampliação de 20 dias vai depender do resultado positivo de atendimento das metas fiscais, que é um indicador controlado, monitorado e divulgado pelo governo federal”, explica o juiz do Trabalho Antônio Umberto de Souza Júnior, do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO).

Ele acrescenta que, se as metas não forem atingidas, o período permanecerá em 15 dias até que sejam obtidos dois anos de resultados favoráveis.

E quem vai custear as despesas da licença? “O empregador paga para o empregado e obtém reembolso da Previdência, o que será objeto de regulamentação”, afirma o juiz, citando outros casos especiais.

Assista para saber os detalhes!

[**CLIQUE AQUI**](#)

Coordenadoria de Rádio e TV

E-mail: crtv@tst.jus.br

Telefone: (61) 3043-4264

SANCIONADO O AUMENTO GRADUAL DA LICENÇA-PATERNIDADE

Da Agência Senado | 01/04/2026, 11h16

Sarah Nunez/Agência Senado

PL 5811/2025 (Substitutivo-CD)

A licença-paternidade chegará gradualmente a 20 dias nos próximos anos. O presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, sancionou a Lei 15.371, que aumenta de forma gradual o período de afastamento do trabalho para pais segurados da Previdência Social. A norma, publicada no Diário Oficial da União (DOU) desta quarta-feira (1º), assegura garantia de remuneração integral, estabilidade no emprego e novas regras para adoção e famílias em situação de vulnerabilidade.

O texto regulamenta um direito social estabelecido pela Constituição de 1988, mas que permaneceu restrito desde então ao prazo transitório de cinco dias. Com a norma, a licença-paternidade e o salário-paternidade, considerados isoladamente, terão a duração total de:

- . 10 dias, a partir de 1º de janeiro de 2027;
- . 15 dias, a partir de 1º de janeiro de 2028;
- . 20 dias, a partir de 1º de janeiro de 2029.

A lei teve origem no PLS 666/2007, apresentado pela ex-senadora Patrícia Saboya (CE). No Senado, a matéria foi aprovada em 2008 e seguiu para a Câmara. Depois de 17 anos, o texto voltou ao Senado com alterações — na forma do PL 5.811/2025 (Substitutivo CD) — e foi finalmente aprovado com relatório da senadora Ana Paula Lobato (PSB-MA) no início de março deste ano.

Licença-paternidade

Conforme a lei, a licença-paternidade será concedida ao empregado, sem prejuízo do emprego e do salário, em razão de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente.

O benefício será suspenso, cessado ou indeferido quando houver elementos concretos que indiquem a prática, pelo pai, de violência doméstica ou familiar ou de abandono

material em relação à criança ou ao adolescente sob sua responsabilidade.

Salário-paternidade

O salário-paternidade para o segurado empregado ou o trabalhador avulso consistirá em renda mensal igual à sua remuneração integral, proporcional à duração do benefício.

Cabe à empresa pagar o salário-paternidade devido ao respectivo empregado, podendo obter reembolso, observado o limite máximo dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

As microempresas e pequenas empresas poderão receber reembolso do salário-paternidade pago aos empregados que lhes prestem serviço.

Agência Senado (Reprodução autorizada mediante citação da Agência Senado)

Fonte: Agência Senado

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

ORIENTAÇÕES PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS

A Revista Eletrônica do TRT-PR é uma publicação científica de periodicidade mensal e temática, divulgada exclusivamente em meio eletrônico, no site: www.trt9.jus.br

1. Requisitos de Autoria

O artigo pode ter até três autores.

Pelo menos um dos autores deve possuir título de Mestre.

Os autores devem fornecer breves currículos em notas de rodapé, indicadas por asteriscos junto ao nome.

2. Temática

Os artigos devem estar alinhados a um dos temas divulgados na página da revista - consulte os próximos temas aqui.

Artigos que não se enquadrem nos temas poderão ser avaliados e publicados como “Artigos Especiais”, desde que apresentem relevância e contribuição científica significativa.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhadas à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhados à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

Regras de apresentação:

Seções primárias (1, 2, 3...) em negrito, letras maiúsculas, alinhadas à esquerda.

Seções secundárias (1.1, 1.2...) em negrito, apenas a primeira letra em maiúsculo, alinhadas

à esquerda.

Seções terciárias (1.1.1, 1.1.2...) em itálico, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Seções quaternárias (1.1.1.1...) em itálico, caixa baixa, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Exemplo de aplicação:

1 INTRODUÇÃO

Texto da introdução inicia duas linhas abaixo do título.

1.1 Fundamentação teórica

Texto inicia duas linhas abaixo do subtítulo.

1.1.1 Perspectiva doutrinária

Texto referente à seção terciária.

1.1.1.1 Autores clássicos

Texto referente à seção quaternária.

Resumo e palavras-chave: obrigatórios em **português e inglês**, antecedendo o corpo do texto. Os nomes dos autores devem aparecer na primeira página, abaixo do título, alinhados à direita.

4. Formatação do Texto

Extensão: **12 a 20 páginas** (excepcionalmente serão aceitos artigos com número superior - verificada sua relevância).

Formato: A4, nos arquivos **.doc, .docx, .rtf**.

Margens: 3 cm (superior e esquerda) e 2 cm (inferior e direita).

Fonte: **Arial ou Times New Roman**.

Tamanho:

Fonte 14: título

Fonte 12: corpo do texto

Fonte 10: citações longas e legendas

Espaçamento:

1,5 no corpo do texto

1,0 em citações longas, legendas e notas explicativas

Alinhamento: justificado.

5. Citações e Referências

Citações: conforme **NBR 10520**, no sistema **Autor-Data**.

Citações diretas longas: recuo de 4 cm da margem esquerda, fonte 10, espaçamento simples.

Notas de rodapé: apenas para explicações.

Referências: conforme **NBR 6023**.

Listadas ao final do artigo, na ordem em que aparecem no texto, alinhadas à esquerda.

Espaçamento simples no corpo e duplo entre referências.

Exemplo de referência:

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <http://www...> Acesso em: 01 jan. 2024.

6. Submissão

O artigo deve ser enviado para o e-mail: revistaeletronica@trt9.jus.br.

O envio implica:

Autorização de publicação sem remuneração.

Transferência dos direitos de primeira publicação à revista, sob licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial-Compartilha Igual 4.0 Internacional.

A aprovação está sujeita a análise de:

Formatação

Aderência ao tema

Qualidade e originalidade

7. Ética Editorial

Plágio: artigos com plágio confirmado serão retirados (despublicados) imediatamente.

Responsabilidade: os autores devem garantir a correta atribuição de créditos a todo material previamente publicado.

8. Contato

Dúvidas podem ser encaminhadas para: revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO