

## 1. INTRODUÇÃO

Com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho no século XX, a sociedade brasileira evoluiu, paulatinamente, de uma visão de família patriarcal e passou a admitir que as responsabilidades familiares devem ser igualmente exercidas por homens e mulheres. Nessa perspectiva, a Constituição Federal de 1988 consagrou o direito fundamental à igualdade de gênero, destacando, com relação aos cuidados familiares, que “[o]s direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher” (Art. 226, § 5º, CF) e que “[o]s pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores” (Art. 229 da CF).

A partir de então, as responsabilidades familiares, em especial, o cuidado com os filhos, devem ser exercidas por ambos progenitores de forma igualitária, respaldada tal garantia na proteção constitucional da família, “base da sociedade” (art. 226 da CF), na “proteção à maternidade e à infância” (art. 6º da CF), e, principalmente, no direito fundamental à igualdade entre homens e mulheres (art. 5, I, da CF).

Contexto em que, com relação ao direito a licença remunerada, a CF em seu art. 7º estabeleceu que “[s]ão direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...)” a “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (XVIII) e a “licença-paternidade, nos termos fixados em lei” (XIX). Assim, apesar de prever o dever igualitário de cuidado com os filhos entre homens e mulheres, a Constituição estabeleceu de forma diferenciada os benefícios das mães e pais trabalhadores. Enquanto assegurou as mulheres a licença-maternidade de 120 dias, delegou ao legislativo o papel de regular a licença-paternidade, garantindo o prazo de cinco dias “[a]té que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição” (art. 10, §1º, ADCT)

Embora o direito à licença-paternidade esteja contemplado no rol dos direitos sociais desde 1988 e a necessidade de sua regulamentação esteja expressa na Carta Constitucional, até o presente momento, agosto de 2024, não houve a edição de lei nesse sentido, ensejando que a norma provisória do art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias permaneça em vigor há mais de 35 anos.

A mora legislativa foi o fundamento para o Supremo Tribunal Federal (STF) fixar, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 20, prazo de dezoito meses para o Congresso Nacional legislar a respeito da matéria, asseverando ser:

necessário alterar os padrões comportamentais de homens e mulheres, em relação à distribuição sexual do trabalho, especialmente quanto ao trabalho doméstico, pois que as experiências comparadas demonstram, o que é confirmado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, que os

avanços sociais e econômicos são mais igualitários e sustentáveis quando há um compartilhamento das licenças maternidade e paternidade. (ADO 20/DF, p. 2).

Com a regulamentação da licença-paternidade, o Congresso Nacional possui a oportunidade de adequar o Brasil aos parâmetros internacionais e transformar o país em uma nação mais igualitária, onde homens e mulheres compartilhem os ônus e bônus da parentalidade.

Ao longo dessas mais de três décadas, o exíguo prazo de 5 (cinco) dias, previsto de forma provisória para a licença-paternidade, provou não ser capaz de proporcionar melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal aos pais, nem garantir maior igualdade de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Pelo contrário, a discrepância das licenças acaba por vincular o cuidado dos filhos com o gênero feminino, ao arrepio dos mandamentos constitucionais que asseguram a igualdade de direitos e a adequada equivalência de responsabilidade dos genitores.

Com o fito de contribuir para a regulamentação da licença-paternidade no Brasil, este artigo tem por objetivo apresentar um levantamento das experiências latino americanas e europeias na regulação da licença paternidade e parental, com a apresentação de um mapa das legislações correspondentes. O artigo está organizado em três seções, além desta introdução e conclusão: a primeira, abordará a regulamentação das licenças maternidade e paternidade no Brasil; a segunda, apresentará o contexto latino americano; e, por fim, a terceira discorrerá sobre a regulação do benefício na União Europeia e nos países do continente europeu.

## **2. LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL: REGULAMENTAÇÃO E NATUREZA**

A licença maternidade encontra-se regulada no inciso XVIII, do artigo 7º da Constituição Federal. A Carta Magna garante à gestante, uma licença remunerada, com a duração de 120 dias, “sem prejuízo do emprego e do salário”. A CF também veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, b, CF).

Durante o período da licença maternidade, a trabalhadora deverá receber renda mensal igual a sua remuneração integral, a qual será paga pelo empregador e, posteriormente, compensada quando do recolhimento das contribuições sociais incidentes sobre a folha de pagamento. A empregada pode iniciar a licença a partir do último mês de gestação (28 dias antes da data prevista para o parto) ou desde o parto do nascituro (art. 392, § 1º, CLT).

Em 2008, a Lei 11.770, criou o programa Empresa Cidadã destinado a prorrogar por 60 dias a duração da licença-maternidade de empregada da pessoa jurídica que aderir ao

Programa, em troca da concessão de incentivo fiscal. Atualmente, a licença-maternidade no Brasil é garantida a mãe gestante (art. 392 da CLT), adotante (art. 392-A da CLT) ou não gestante em união homoafetiva (RE 1.211.446/SP).

Já a licença paternidade encontra-se garantida pelo art. 7º, XIX, da CF, e precariamente regulada pelos artigos 10, § 1º, do ADCT e 473, III, da CLT que preveem prazo de cinco dias “em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada”, podendo ser ampliados, desde 2016 (Lei 13.257), por mais 15 dias, totalizando 20, a requerimento dos trabalhadores em empresas filiadas ao Programa Empresa Cidadã.

Dessa forma, atualmente, o tempo garantido a licença-paternidade (5 dias) corresponde a apenas 4,16% do tempo garantido a licença-maternidade (120 dias), subindo a porcentagem para 11,1% quando comparados as licenças estendidas de 20 e 180 dias.

### **2.1.Natureza das licenças maternidade e paternidade no Brasil**

Quando se debate a equiparação da licença-paternidade com a licença-maternidade e a existência de outros mecanismos de corresponsabilidade parental, um questionamento que surge é se a disparidade entre as licenças seria oriunda de uma diferença biológica entre homens e mulheres.

Apesar de parecer lógica, a justificativa centrada na diferença biológica entre os gêneros possui algumas falhas em suas premissas. A principal delas está na própria finalidade da licença-maternidade, que não se circunscreve apenas a proteção biológica da mãe e do nascituro. Para além das circunstâncias do pós-parto, como a amamentação ou a recuperação física-psíquica da mãe, a licença-maternidade também possui as finalidades, igualmente constitucionais, associadas tanto a garantia de igualdade de tratamento no mercado de trabalho, como ao desenvolvimento de medidas de conciliação da vida laboral, pessoal e familiar, que devem ser projetadas, sem nenhuma diferença, aos homens e às mulheres que possuem descendentes, ao risco de converter-se, caso contrário, em medidas geradoras de discriminação indireta.

O Brasil já reconheceu a necessidade de se ampliar a visão quanto a natureza da licença-maternidade para além do resguardo físico da mulher no pós-parto. Primeiro, ao equiparar a licença-maternidade concedida à mãe biológica à mãe adotante em 2002, pela Lei 10.421, que garantiu o período de licença de 120 dias à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança até um ano, sob a justificativa de que “[t]al dispositivo busca possibilitar não apenas a adaptação recíproca entre mãe e filho, como também garantir a maior assistência e presença maternas, tão importante nessa fase da vida da criança.” (PL 1.733/1996).

Em 2009, o direito foi ampliado pela Lei 12.010, que revogou a distinção do tempo de licença em razão da faixa etária, prevendo o benefício quando da adoção de crianças de qualquer idade. Aliada a essa visão, o STF, em 2016, fixou a tese de que: “Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada” (RE 778.889/PE – Tema 782). No ano seguinte, o benefício também foi estendido à adoção de adolescente (12 a 18 anos), por meio da Lei nº 13.509/2017.

Já em 2013, a licença-maternidade foi assegurada ao pai “em caso de morte da genitora” (392-B CLT) e ao “empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção” (392-C). Tais modificações foram embasadas no princípio da prioridade e do interesse superior do menor previsto no art. 227 da CF e na necessidade de isonomia no tratamento entre filhos biológicos e adotivos.

Em consonância com esse pensamento, o STF, em 2022, garantiu o benefício a um pai solteiro, que optou pelo procedimento de fertilização *in vitro* em “barriga de aluguel”, fixando a seguinte tese: “À luz do art. 227 da CF, que confere proteção integral da criança com absoluta prioridade e do princípio da paternidade responsável, a licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88 e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.112/1990, estende-se ao pai genitor monoparental.” (RE 1.348.854/SP – Tema 1.182).

Em março de 2024, o STF, por unanimidade, apreciando o Tema 1.072 da repercussão geral, também determinou que “A mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade.”

Ao se analisar a evolução legislativa e jurisprudencial acerca da matéria no Brasil, percebe-se que o benefício da licença maternidade atualmente não se encontra associado ao resguardo físico-psíquico da mãe puérpera, encontrando suas balizas em dois fundamentos principais: i) o interesse superior do menor; e ii) a importância do papel de cuidado historicamente relegado a mulher.

O primeiro fundamento encontra respaldo na condição de fragilidade e de vulnerabilidade das crianças e adolescentes, que devem se sujeitar a um regime especial de proteção, para que possam se estruturar como pessoas e verdadeiramente exercer a sua autonomia. O artigo 227 da CF estabelece ser dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança todos os direitos necessários ao seu adequado desenvolvimento, inclusive à convivência familiar, assentando os princípios da proteção integral e da prioridade dos direitos das crianças e adolescentes. À vista disso, tanto o legislador, quando o STF, entendem:

que o objetivo da licença-maternidade ou adotante é assegurar o melhor interesse da criança, uma vez que é nos primeiros dias de vida (ou de convívio) que se criam os laços de afetividade com aquele que será o responsável pela criação e educação do menor, eles indispensáveis para a construção de uma personalidade saudável (RE 1.348.854/SP, p. 27).

Todavia, apesar da Constituição Federal garantir que os direitos e deveres referente à sociedade conjugal serão exercidos igualmente pelo homem e pela mulher e assegurar que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, a relevância familiar no cuidado com os filhos parece se ater a figura materna, sendo passada ao homem apenas quando a presença da mãe se mostra impossível, como nos casos de falecimento ou de projetos monoparentais (adoção ou gestação por substituição).

Acerca da finalidade da licença-maternidade, o STF tem se posicionado pela sua multiplicidade, encontrando respaldo também nos aspectos socioculturais que envolvem a construção de uma família dentro dos papéis de gênero. A natureza da licença maternidade e da licença paternidade parece se diferenciar muito mais por razões socioculturais, do que por razões biológicas, se coadunando com um ideário pré-concebido da mulher como cuidadora principal do lar, desprezando a importância do papel masculino no cuidado com os filhos. A título de exemplo, no julgamento do Tema 782, o min. Luís Roberto Barroso, relator, destacou em seu voto que:

[a] mãe-adotante que é, em regra, a principal cuidadora da criança, tem uma enorme tarefa pela frente com a adoção. A chegada da criança produz um substancial impacto sobre a sua vida, que passa a girar em torno da saúde, das dores, das dificuldades do filho. Ela será menos disponível para si mesma, para o trabalho, para a vida social, para a família e será muito mais demandada em casa. (RE 778.889/PE, p. 39).

Em consonância, o min. Luiz Fux, durante o julgamento da repercussão geral do Tema 1.072, lembrou que:

[a] titularidade da licença-maternidade ostenta uma dimensão plural, recaindo sobre mãe e filho(a), de modo que o alcance do benefício não mais comporta uma exegese individualista, fundada exclusivamente na recuperação da mulher após o parto. Certamente, a licença também se destina à proteção de mães não gestantes que, apesar de não vivenciarem as alterações típicas da gravidez, arcam com todos os demais papéis e tarefas que lhe incumbem após a formação do novo vínculo familiar. (RE 1.211.446/SP, p. 6).

Infere-se dos julgamentos e da legislação em comento, que o princípio do melhor interesse da criança é garantido pela presença integral da figura feminina no lar nos primeiros meses de vida ou convívio do menor com a família, devendo ser substituída pela figura paterna

apenas em situações específicas para que, à luz do princípio constitucional da isonomia, “a criança que não pode ter os cuidados e a atenção de sua mãe em seu início de vida possa receber esses cuidados de seu pai, que não seriam integrais, caso não lhe fosse concedido o benefício” (RE 1.348.854/SP, p. 28).

No entanto, a justificativa de que a mãe — gestante, biológica ou adotante — é, em regra, a principal cuidadora da criança e, por isso, seu direito à licença remunerada deve ser proporcional a sua tarefa de cuidado, reproduz estereótipos de gênero ao naturalizar desigualdades e estigmas que afetam as mulheres e as associam necessariamente às tarefas domésticas e do lar.

O imaginário social de que a chegada de um filho deve representar, exclusivamente para a mãe uma nova etapa em sua vida, com a mudança de suas prioridades e responsabilidades, passando os cuidados do menor a reger sua existência, representa uma violação aos institutos da igualdade de gênero, fazendo com que a maternidade tenha um impacto desproporcional na vida das mulheres (Machado, Penna, Caleiro, 2019).

O próprio voto condutor do Tema 782, pontuou “que o percentual de mulheres que sofrem de depressão é semelhante, tanto no caso da maternidade biológica quanto no caso da maternidade por adoção” (RE 778.889/PE, p. 39), alegando que aproximadamente 15% das mães gestantes e 15% das mães-adotantes são atingidas pela depressão, segundo alguns estudos. Esses resultados sugerem que a “depressão pós-maternidade” não se restringe a um fenômeno puramente biológico, podendo estar mais relacionada à sobrecarga emocional, física e mental imposta às mulheres com relação aos cuidados com os filhos.

Nem a finalidade exclusiva da licença maternidade deveria ser a recuperação física da mãe, especialmente se considerarmos o prazo igualitário da licença maternidade para mães gestantes e não gestantes, nem a finalidade da licença paternidade é unicamente a conciliação da vida laboral com a familiar, uma vez que temos que levar em conta, também, a garantia da igualdade de acesso, promoção e desenvolvimento da atividade laboral de homens e mulheres.

Não há como se ignorar que existe no Brasil um efeito claro de discriminação às mulheres associado à maternidade. Machado e Pinho Neto (2016), que analisaram as mudanças nas taxas de empregabilidade feminina em razão da maternidade, constataram que a linha de empregabilidade entre as mulheres tende a aumentar até o momento da fruição do benefício. A queda no emprego, porém, se inicia imediatamente após o fim do período de estabilidade, o qual é legalmente garantido até 5 (cinco) meses após o parto. 24 meses depois do parto, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença (Machado, Pinho Neto; 2016).

Dessa forma, vincular o cuidado com os filhos apenas ao gênero feminino, tira da licença-maternidade a capacidade de assegurar a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, uma vez que gera um efeito de desincentivo em quem contrata que só afeta as mulheres, e que, portanto, incide na perpetuação da discriminação no mercado de trabalho.

Assim, a concessão de uma licença paternidade com duração substancialmente inferior à da maternidade, pressupõe uma discriminação por razão de gênero ao ferir o dever de se assegurar a igualdade de direitos e a adequada equivalência de responsabilidade dos genitores na criação dos seus descendentes. Não se trata unicamente de assegurar ao pai o desfrute de seu direito a conciliar a vida laboral com o cuidado com os filhos, mas também, de repartir entre pai e mãe o custo existencial que a decisão de ter descendentes acarreta às pessoas, de modo que tal decisão impacte por igual, tanto de forma positiva como negativa, a ambos progenitores.

### 3. REGULAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE NA AMÉRICA LATINA

Os países da América Latina não são uniformes quanto a regulação da licença paternidade, que pode variar de zero (Honduras) até 15 dias (Equador). Apesar dos prazos não parecerem muito significativos, o continente vem passando por constantes reformas no tema, em razão do aumento da busca pela igualdade de gênero e da crescente mobilização pela valorização do trabalho de cuidado. Vejamos alguns exemplos.

Em abril de 2023, a Assembleia Nacional do **Equador** aprovou a Lei do Direito ao Cuidado Humano (*Ley del Derecho al Cuidado Humano*), que tutela, protege e regula o direito ao cuidado de pessoas trabalhadoras com relação a seus filhos, dependentes diretos ou outros membros da família que necessitem de cuidado ou proteção. Entre os objetivos da legislação, encontram-se: a) estabelecer as condições necessárias para o exercício do direito ao cuidado; b) garantir a estabilidade laboral de mulheres em período de gestação, parto, puerpério e lactância; c) promover a corresponsabilidade paterna; d) erradicar todo tipo de violência e discriminação a pessoas trabalhadoras que se encontrem no exercício do cuidado; e f) implementar programas de formação, sensibilização e difusão em direitos humanos com ênfase ao direito ao cuidado (art. 3).

A lei ampliou algumas licenças de direito ao cuidado, como: i) a licença não remunerada de maternidade, que pode ser solicitada por até 15 meses desde a data de término da licença-maternidade remunerada, em benefício tanto do pai como da mãe trabalhadora (art. 21); ii) a licença paternidade remunerada que se estendeu de dez para 15 dias contados da data do parto (art. 22); iii) a licença remunerada de lactância, que garante a mãe duas horas diárias de amamentação por 15 meses (art. 23); e iv) a licença de pais adotivos que passou de 15 para 30 dias (art. 24).

De forma semelhante, em 2021, a **Colômbia** sancionou a Lei 2.114, que ampliou a licença de paternidade e criou outros dois institutos: a licença parental compartilhada e a licença parental flexível de tempo parcial. Antes da lei, os pais contavam com apenas oito dias de licença, a qual foi estendida para duas semanas (art. 236, §2º, *Código Sustantivo del Trabajo*), acobertando tanto os pais biológicos como adotantes.

A licença remunerada de paternidade fica a cargo da Entidade Promotora de Saúde (EPS) e a remuneração é proporcional ao número de semanas de contribuições pagas pelo pai durante o período da gestação. Um aspecto interessante previsto é o de que a licença paternidade se ampliará em uma semana adicional, por cada ponto percentual de diminuição da taxa de desemprego estrutural, comparada com seu nível ao momento da entrada em vigor da lei, sendo que em nenhum caso pode superar cinco semanas.

A nova Lei também institui a licença parental compartilhada (art. 236, §4º, *Código Sustantivo del Trabajo*), que permite aos genitores distribuírem livremente entre si as últimas semanas de licença da mãe, cujo prazo máximo é de 18 semanas, a partir das seguintes condições: i) a mãe deve tomar como mínimo as primeiras 12 semanas depois do parto, que são consideradas intransferíveis; ii) apenas as últimas seis semanas poderão ser distribuídas entre a mãe e o pai; iii) os genitores não poderão fragmentar, intercalar, nem desfrutar de maneira simultânea os períodos de licença, salvo por doença materna pós-parto devidamente certificada.

A licença parental compartilhada será remunerada com base no salário de quem a desfrutar pelo período correspondente e o pagamento da mesma estará a cargo do respectivo empregador ou EPS, de acordo com a normativa vigente. O instituto também se aplica aos filhos adotivos. Não podem optar pela licença, os pais que tenham sido condenados nos últimos cinco anos por delitos contra a liberdade, integridade e formação sexual, nos últimos dois anos por violência intrafamiliar e delitos contra a assistência alimentar ou os pais que tenham vigentes uma medida de proteção em seu desfavor.

Outro instituto novo adicionado pela lei 2.114/2021 ao *Código Substantivo de Trabajo da Colômbia*, foi o da licença parental flexível de tempo parcial, a qual prevê que a mãe e/ou o pai podem trocar um tempo determinado de suas respectivas licenças por um período de trabalho de meio período equivalente ao dobro do período de tempo selecionado. Os pais podem usar essa figura antes da 2ª semana da licença de paternidade, ao passo que as mães devem aguardar até a 13ª semana para desfrutar do benefício.

Ademais, os períodos selecionados para a licença deverão ser contínuos e é necessário que exista mútuo acordo entre os trabalhadores e empregadores, isto é, o empregador deve ser consultado até o primeiro mês de vida do nascituro, tendo o prazo de cinco dias úteis para

responder a solicitação do trabalhador. O instituto ainda pode ser utilizado conjuntamente com a licença parental compartilhada.

Em 2015, o **Paraguai** também ampliou o benefício da licença-paternidade para duas semanas, por meio da Lei 5.508/15, que regula a promoção e proteção da maternidade, paternidade e do período de lactância. O mesmo prazo de 14 dias é desfrutado na **Venezuela** desde 2007, com a promulgação da lei para proteção das famílias, a maternidade e a paternidade (Lei nº 38.773/2007). Já no **Uruguai**, desde 2013 os pais têm direito a uma licença-paternidade remunerada de 13 dias<sup>1</sup>, caso trabalhem na iniciativa privada, ou de 10 dias se forem funcionários-públicos (Lei 19.161/2013 c/c Lei. 18.345/2008). No **Peru**, a Lei 30.807 de 2019 ampliou a licença-paternidade de quatro para dez dias consecutivos. Já na **Costa Rica**, com a reforma do Código de Trabalho, em abril de 2022, os pais biológicos possuem o direito de desfrutar de dois dias de licença por semana, durante as quatro primeiras semanas de vida do nascituro, totalizando oito dias de licença-paternidade remunerada (art. 95, b, Código de Trabajo Costa Rica).

**Cuba**, apesar de não possuir a licença paternidade regulada, desde 2003 possui o instituto da licença parental financiada pela prestação social, a qual permite que após concluída a licença pós natal (12 semanas após o parto), assim como a etapa de lactância materna, a mãe e o pai decidam qual deles cuidará do filho, distribuindo, como acharem melhor, tal responsabilidade até o primeiro ano de vida do menor, contando o licenciado, nesse período, com vencimento de 60% do salário médio mensal recebido nos últimos doze meses (arts. 15 e 16 decreto lei nº. 234). Em janeiro de 2024, o prazo da prestação social por maternidade se estendeu de 12 para 15 meses.

Mesmo em países mais atrasados na matéria, projetos de lei têm surgido visando a ampliação da licença-paternidade, como no caso do **México**, em que a Câmara dos Deputados aprovou, no dia 12 de dezembro de 2023, uma reforma na Lei Federal do Trabalho, que busca aumentar de cinco para 20 dias o prazo da licença-paternidade remunerada. A proposta, que aguarda a avaliação do senado e a posterior sanção pelo Presidente da República, foi aprovada quase à unanimidade, contando com 409 votos favoráveis, duas abstenções e apenas um voto contrário.

De modo semelhante, em outubro de 2023, o Tribunal Constitucional (TC) da **República Dominicana** declarou inconstitucional a parte final do artigo 54 da Lei 16-92 (Código de Trabalho), que institui apenas dois dias de licença-paternidade aos trabalhadores,

---

<sup>1</sup> Os primeiro três dias são custeados pelo empregador e os outros dez, pelo Banco de Previdência Social (BPS).

por vulnerar os direitos à igualdade e à família e os princípios da razoabilidade e do superior interesse da criança presentes na Carta Magna do país, outorgando ao Congresso Nacional o tempo máximo de dois anos para a reforma do artigo.

Em consonância com o estabelecido pela Corte Constitucional, em julho do mesmo ano, a Câmara dos Deputados aprovou um projeto de lei que modifica vários artigos do Código de Trabalho, entre eles o 54, para estender a dez dias a licença paternidade, que hoje é uma das menores do mundo. O projeto ainda aguarda análise do senado.

**Honduras**, o único país da América Latina que não possui a licença-paternidade regulada — uma vez que Cuba conta com a licença parental compartilhada — também se encontra debatendo no Congresso Nacional a outorga de licença pré e pós natal aos pais, tendo a medida, que prevê uma licença de paternidade de seis dias antes do parto e dez dias depois do parto, já sido aprovada em um primeiro debate na casa legislativa.

No **Brasil**, após o julgamento da ADO n.º 20 pelo STF, a Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) do Senado aprovou o substitutivo ao Projeto de Lei 3.773/2023, que altera, gradualmente, o prazo da licença-paternidade no cenário nacional, saindo de cinco para 30 dias, nos dois primeiros anos; seguindo para quarenta e cinco dias, no terceiro ano; até alcançar o prazo final de 60 dias após completado o quarto ano de vigência da Lei (art. 4º). O PL ainda prevê que o benefício pode ser gozado de maneira parcelada em dois períodos<sup>2</sup>, mediante requisição do empregado beneficiado (art. 5º), que também disporá de estabilidade até um mês após o fim da licença remunerada (art. 6º). O PL é um texto embrionário e aguarda parecer de outras comissões, como a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), antes de ser levado a votação pelo Plenário.

Dessa forma, é possível perceber uma preocupação crescente na América Latina com institutos que visam garantir a igualdade de gênero e uma maior participação masculina nos cuidados com a família. O Brasil, infelizmente, ainda é um dos países mais atrasados em termos de licença-paternidade, porém, como visto, o STF deu uma oportunidade para que o Congresso regule a matéria, de modo a modernizá-la e buscar, de forma mais efetiva, diminuir as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

#### **4. REGULAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE NA EUROPA**

Com relação aos direitos de conciliação à vida familiar e à vida profissional, a **União Europeia** estabeleceu parâmetros mínimos acerca das licenças familiares, como a de

---

<sup>2</sup>O primeiro período da licença-paternidade deverá ser de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do prazo total e o seu gozo deverá ocorrer imediatamente após o nascimento, a adoção ou a obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente. O gozo do prazo remanescente da licença-paternidade, quando houver, deverá ter início até o 180º (centésimo octogésimo) dia após o parto ou a adoção.

maternidade, paternidade e parental, que devem ser seguidos por todos os países do bloco. A respeito da licença-maternidade, a UE estabeleceu que toda trabalhadora, que tenha dado à luz ou adotado um filho tem direito a desfrutar de uma licença ininterrupta de ao menos 14 semanas — sendo duas semanas de desfrute mínimo obrigatório — distribuídas antes e/ou depois do nascimento/adoção, segundo a legislação nacional correspondente.

Já os pais — ou o segundo progenitor equivalente — têm direito a uma licença mínima de dez dias úteis em razão do nascimento do filho. Os países, no entanto, são livres para definir acerca do início e da forma da licença, isto é, se começa antes ou apenas após o nascimento do filho e se pode ser desfrutada de maneira flexível/parcial. Ademais, segundo as normas da UE, toda pessoa trabalhadora também tem o direito de desfrutar de uma licença parental em qualquer momento até que seu filho atinja a idade de oito anos. Tal licença possui o prazo mínimo de quatro meses, dos quais pelo menos dois devem ser remunerados e intransferíveis. Entre os países da UE mais avançados na matéria em termos de igualdade de gênero podemos destacar a Suécia, a Finlândia, a Dinamarca e a Espanha.

Em janeiro de 2021, entrou em vigor na **Espanha** a equiparação da licença maternidade e paternidade, por meio do Decreto Real 6/2019, o qual instituiu medidas urgentes para a garantia da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no emprego e na ocupação. O Decreto previu, entre outras medidas, o aumento paulatino da licença paternidade, a qual, a partir da entrada em vigor do Decreto Real em 2019, passou de cinco para oito semanas, sendo ampliada no ano seguinte, em 1º de janeiro 2020, para 12 semanas, até alcançar, no primeiro dia de 2021, a equiparação com a licença maternidade de 16 semanas.

Até janeiro de 2021, as mães podiam ceder dez das 16 semanas ao pai, nada obstante, com a equiparação, ambas as licenças se tornaram intransferíveis. Ademais, as primeiras seis semanas são obrigatórias e devem ser usufruídas de maneira concomitante logo após o nascimento do bebe ou da adoção pelo casal. Já as dez últimas semanas podem ser consumidas durante o primeiro ano de vida do nascituro, se os progenitores/adotantes assim desejarem.

Na **Suécia** os dois pais juntos recebem 480 dias de licença parental, dos quais 390 dias são subsidiados pelo benefício doença. Cada progenitor deve cumprir ao menos 90 dias de licença, de modo que os outros 150 dias são transferíveis entre si. O *quantum* a ser recebido depende do tipo de benefício doença e da distribuição dos dias escolhidos (os pais podem optar por aproveitar a licença todos os dias ou em dias parciais em diferentes níveis).

A distribuição da licença parental pode se dar ao longo dos quatro primeiros anos de vida da criança, período no qual 384 dos 480 dias devem ser desfrutados. Os últimos 96 dias de benefício podem ser guardados e aproveitados até a criança atingir a idade de 12 anos ou até

alcançar a quinta série. A licença parenteral, contudo, não pode ser usada de forma simultânea, com exceção do primeiro ano de vida da criança em que os pais podem desfrutar do benefício simultaneamente por no máximo 30 dias. A gestante pode iniciar sua licença 60 dias antes da data prevista para o parto. Todas essas regras também são aplicáveis aos pais adotantes.

Na **Dinamarca**, desde agosto de 2022, cada progenitor tem direito a 24 semanas de licença remunerada após o nascimento do filho, contando a gestante, com mais quatro semanas de licença a serem desfrutadas antes da data prevista para o parto. Nas primeiras semanas após o nascimento existe uma distribuição fixa entre os progenitores: a mãe deve permanecer em licença nas dez semanas seguintes ao parto; já o pai deve fazer uso de pelo menos duas semanas de sua licença nas primeiras 10 (dez) semanas de vida do nascituro. As 14 semanas restantes da mãe e 22 semanas do pai devem ser gozadas durante o primeiro ano de vida da criança.

Em todos esses países, a regulação da licença paternidade evoluiu até sua equiparação com a licença maternidade, de forma a aproximar a responsabilidade de pais e mães na criação e cuidado com seus filhos. A equiparação das licenças, aliada a outros institutos e garantias que visem a igualdade de gênero, vem apresentando resultados. Segundo o *Gender Equality Index*<sup>3</sup> de 2023, os países que apresentam as maiores pontuações são, justamente, aqueles em que a licença paternidade possui o mesmo prazo e benefícios da licença maternidade. Enquanto a média da União Europeia atingiu a marca de 70.2, a Suécia apresentou a maior pontuação alcançando 82.2 pontos, a Dinamarca ficou em terceiro lugar com 77.8 pontos e a Espanha em quarto com 76.4.

A **Holanda**, que alcançou a segunda maior pontuação (77.9), apesar de não ter equiparado ambas as licenças, também possui mecanismos que visam um maior equilíbrio e distribuição das responsabilidades parentais. No país, os pais ou parceiros têm direito a uma semana de licença paternidade nas primeiras quatro semanas após o nascimento (art. 4.2 da Lei de Trabalho e Cuidados). Finda a licença paternidade, há a possibilidade de se tirar até cinco semanas de licença paternidade adicional nos primeiros seis meses após o nascimento, desde que solicitado com quatro semanas de antecedência (art. 4.2.a da Lei de Trabalho e Cuidados). A primeira semana de licença paternidade é paga pelo empregador, ao passo que o restante é custeado pelo governo, o qual disponibiliza um benefício correspondente a 70% do salário do empregado com o limite máximo diário de EUR 179,58 (aproximadamente R\$ 957,56).

---

<sup>3</sup> Ferramenta desenvolvida pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero para medir o progresso da igualdade de gênero em várias áreas da vida econômica e social na UE e nos seus Estados-Membros. O Índice de Igualdade de Gênero atribui uma pontuação de 1 a 100, sendo a nota máxima sinônimo de que um país atingiu a igualdade total entre homens e mulheres.

Para além disso, a Holanda também conta com uma licença parental (art. 6.1 da Lei de Trabalho e Cuidados), a qual permite a cada pai ou mãe de uma criança de até oito anos usufruir de uma licença de, no máximo, 26 vezes o número de horas de trabalho semanais, das quais nove semanas serão remuneradas, caso tiradas no primeiro ano após o parto. O valor do benefício parental é o mesmo da licença-paternidade estendida e o benefício ainda pode ser tirado em tempo parcial ou integral.

A possibilidade de compartilhar a licença-parental e a liberdade de organizá-la conforme o melhor interesse da família (até a criança completar oito anos), gera um ambiente mais propício para um desenvolvimento familiar saudável, próspero e igualitário, onde pais e mães se sintam contemplados pela oportunidade de desenvolverem suas carreiras sem abandonar as tarefas, responsabilidades e alegrias do cuidado com o lar.

Segundo o *Global Gender Gap Report 2023*, organizado pelo Fórum Econômico Mundial e que avalia anualmente o estado atual e a evolução da paridade de gênero nos países em quatro dimensões principais (participação e oportunidade econômica, desempenho educacional, saúde e sobrevivência, e empoderamento político), as nações mais desenvolvidas nesses quesitos são: Islândia, que conquistou 0,912 pontos em uma margem de 0 a 1; a Noruega com 0,879 pontos e a Finlândia com 0,863 pontos. Essas 3 (três) nações equiparam suas licenças maternidade e paternidade em um único instituto.

Em 1º de janeiro de 2021, a **Islândia** atualizou sua licença parental, que passou de cinco para seis meses o período de licença para cada progenitor, os quais podem iniciá-la a partir do último mês de gestação ou, no caso de adoção ou abrigo permanente, quando a criança for recebida em casa. A distribuição da licença fica a cargo dos pais, que devem cumpri-las até a criança completar dois anos de idade. No entanto, algumas regras devem ser observadas: dos seis meses, apenas seis semanas são transferíveis, de modo que cada progenitor deve desfrutar de, no mínimo, quatro meses e meio de licença e a mãe, após o parto, deve desfrutar, obrigatoriamente, de duas semanas de licença.

A licença maternidade/paternidade é remunerada através do Fundo de Licenças, sendo paga mensalmente. Para ter direito, os pais devem cumprir com alguns requisitos, como possuir emprego na Islândia nos seis meses anteriores ao nascimento/adoção da criança, além de ter residido na Islândia nos últimos doze meses. O montante pago pelo Fundo é equivalente a 80% do rendimento médio dos pais, com um limite máximo de 600.000 kr (aproximadamente R\$ 21.555,49) e mínimo de 143.963 kr (cerca de R\$ 5.172,09) mensais.

Já na **Noruega**, os pais têm direito a um total de 49 semanas conjuntas de licença parental com compensação salarial integral. Desse período, há um tempo mínimo estipulado

para cada progenitor, sendo 15 semanas para o pai (quota de paternidade) e 18 semanas para mãe (quota da mãe), das quais três semanas devem ser cumpridas antes do parto. As 16 semanas restantes podem ser distribuídas livremente entre ambos.

Quanto ao período da licença, existe uma observação: as primeiras seis semanas após o parto são reservadas exclusivamente à mãe, de modo que o pai só pode começar a gozar da licença a partir da sétima semana após o parto. Só nos casos em que a mãe não possa cuidar sozinha da criança por motivo de doença, ou em que o pai tenha a guarda exclusiva da criança, é que a licença do pai pode começar antes da sétima semana após o nascimento. Os demais dias podem ser gozados em conjunto.

Por fim, na **Finlândia** com a entrada em vigor da reforma da licença familiar em 1º de agosto de 2022, o subsídio de maternidade e o subsídio de paternidade anteriores foram substituídos pelo subsídio parental e pelo subsídio de gravidez para a mãe que está dando à luz. A licença de gravidez geralmente começa 30 dias úteis antes da data prevista para o parto, contando a mãe com o auxílio-gestante por 40 dias úteis.

Após o nascimento, começa a licença parental, a qual possui o tempo total de 32 dias úteis, que podem ser irremediavelmente divididos entre ambos progenitores (160 dias úteis para cada um). O subsídio parental é pago pela Kela, o Instituto de Seguro Social da Finlândia, e os pais podem usufruir do benefício até a criança atingir a idade de dois anos. A licença pode ser usufruída de maneira concomitante por no máximo 18 dias úteis e 63 dias podem ser transferidos para outra pessoa que esteja cuidando da criança (o outro pai, seu parceiro que não é pai, o parceiro do outro pai, outra pessoa que seja guardião legal da criança). Se um dos pais trabalhar meio período (não mais que cinco horas diárias) poderá requerer a licença parental parcial, a qual dobrará em sua extensão.

A licença unificada visa uma distribuição mais igualitária entre pais e mães no cuidado com os filhos, de modo a assegurar, não apenas, a corresponsabilidade entre os progenitores, como também, garantir a autonomia das famílias em relação à quando e como utilizar o benefício. Apesar de cada país possuir sua regulação e regras próprias, é possível observar que a licença-parental (licença maternidade/paternidade) foi um mecanismo criado visando uma melhor distribuição entre pais e mães da tarefa de cuidado com os filhos, especialmente na primeira infância, incentivando que as famílias se organizem de modo a permitir a ambos progenitores um tempo adequado para desenvolver a relação com seus filhos sem, contudo, prejudicar suas carreiras.

O cenário internacional, portanto, tem se mostrado cada vez mais propício à busca pela igualdade de gênero e a preocupação na divisão igualitária das tarefas domésticas e de cuidado

entre homens e mulheres. O Brasil, com a nova regulação, terá a oportunidade de se adequar aos parâmetros internacionais, demonstrando seu comprometimento na luta contra a desigualdade de gênero e seu compromisso na defesa da participação feminina no mercado de trabalho.

## 5. CONCLUSÃO

A disparidade que existe em muitos países na concessão das licenças paternidade e maternidade, como no Brasil (57º no ranking do *Global Gender Gap Index 2023*), necessariamente vincula o cuidado dos filhos com o gênero feminino, de modo a ferir o dever de se assegurar a igualdade de direitos e a adequada equivalência de responsabilidade dos genitores. Os filhos, sobretudo na primeira infância, não deveriam ser de responsabilidade preferencialmente da mãe, nem o vínculo com a genitora merece um grau maior de proteção do que o vínculo com o genitor. Toda criança possui o direito de viver e conviver com sua família<sup>4</sup>, e a divisão artificial e estereotipada de papéis de gênero interfere de maneira desproporcional nessa garantia, ao priorizar o papel materno na criação dos filhos.

Dessa forma, a discrepância entre a licença maternidade e paternidade resulta injustificada e desincentiva, não só, a contratação e promoção de mulheres em idade fértil, como afeta toda a estrutura e organização familiar. A equiparação da licença-paternidade à maternidade, ou, ao menos a sua aproximação, representaria um avanço na garantia de direito aos pais, que passariam a integrar de forma mais efetiva a vida familiar, participando ativamente da criação de seus filhos; aos menores, que se beneficiariam diretamente da presença paterna em suas vidas; e, principalmente, às mulheres, que ganhariam o direito de compartilhar com seus parceiros as dores, alegrias e responsabilidades oriundas do dever de cuidar, desenvolver e manter uma família.

A superação do modelo tradicional de distribuição de papéis sociais exige fórmulas que favoreçam, através da corresponsabilidade, uma repartição mais equitativa entre homens e mulheres das tarefas de cuidado e de caráter doméstico, assim como, um desenho de conciliação voltado, não só, à uma política familiar, mas também, à uma política de igualdade. Por conseguinte, o presente artigo buscou demonstrar como a natureza das licenças maternidade e paternidade vem sendo tratada no Brasil e como a matéria vem sendo regulada em alguns

---

<sup>4</sup> Tal proteção aliás, está prevista em uma série de diplomas nacionais e internacionais, a exemplo dos artigos: 226 da Constituição Federal; 12 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, V da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, 17 do Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos, 11.2 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, 8 da Convenção Europeia de Direitos Humanos e artigo 16 da Convenção sobre os Direitos da Criança.

países, a fim de contribuir para o debate de extrema relevância que acontecerá nos próximos 18 meses no Congresso Nacional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 16.08.2024.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=%C3%89%20adotada%20no%20territ%C3%B3rio%20nacional,Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=%C3%89%20adotada%20no%20territ%C3%B3rio%20nacional,Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico). Acesso em 16.08.2024.

BRASIL. **Lei Nº 10.421, de 15 de Abril de 2002**. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110421.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110421.htm). Acesso em 16.08.2024.

BRASIL. **Lei Nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm). Acesso em 16.08.2024.

BRASIL. **Lei Nº 12.010, de 3 de Agosto de 2009**. Dispõe sobre adoção; altera as Leis nos 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, 8.560, de 29 de dezembro de 1992; revoga dispositivos da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, e da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943; e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/112010.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112010.htm). Acesso em 16.08.2024.

BRASIL. **Lei Nº 13.257, de 8 de Março de 2016**. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/113257.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113257.htm). Acesso em 16.08.2024.

BRASIL. **Lei Nº 13.509, de 22 de Novembro de 2017**. Dispõe sobre adoção e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113509.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113509.htm). Acesso em 16.08.2024.

BRASIL. **PL 1.733/1996**. Transformado na Lei Ordinária 10421/2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do

Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD24ABR1996.pdf#page=73>. Acesso em 16.08.2024.

BRASIL. **PL 3773/2023**. Dispõe sobre a licença-paternidade, nos termos do art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, institui o salário-paternidade, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Seguridade Social), a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social), e a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 (Programa Empresa Cidadã). Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9699700&ts=1721845195241&disposition=inline&ts=1721845195241#Emenda1>. Acesso em 16.08.2024.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. ADO 20/DF**. Repte: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde – CNTS. Intdo.(A/S): Presidente da República; Senado Federal e Câmara dos Deputados. Relator(a): Marco Aurélio, Relator(A) P/ Acórdão: Edson Fachin, Tribunal Pleno, Julgado Em 14-12-2023. 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. Dje-S/N. Divulg 01-04-2024. Public 02-04-2024.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. RE 778.889/PE – Tema 782**. Recte: Mônica Correia de Araújo. Recdo: União. Relator(a): Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 10-03-2016. Ementa: Direito Constitucional. Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. Equiparação do Prazo da Licença-Adotante ao Prazo de Licença-Gestante. DJe-159. Divulg 29-07-2016. Public 01-08-2016.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. RE 1.211.446 - Tema 1.072**. Recte: Município de São Bernardo do Campo. Recdo: Tatiana Maria Pereira Fernandes. Relator(a): Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, julgado em 07-11-2019. Ementa: Recurso Extraordinário. Constitucional. Administrativo. Licença-Maternidade. União Homoafetiva. Inseminação Artificial. Extensão da Licença-Maternidade à Mãe Não Gestante. Direito à Igualdade, à Dignidade Humana e à Liberdade Reprodutiva. Melhor Interesse do Menor. Pluriparentalidade. Manifestação pela Repercussão Geral. DJe-251. Divulg 18-11-2019. Public 19-11-2019.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. RE 1.348.854/SP – Tema 1.182**. Recte: Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Recdo: Marco Antonio Alves Ribeiro. Relator(a): Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, julgado em 12-05-2022. Ementa: Recurso Extraordinário com Repercussão Geral. Servidor Público Federal. Genitor Monoparental de Crianças Gêmeas Geradas por Meio de Técnica de Fertilização In Vitro e Gestação por Substituição (“Barriga de Aluguel”). Direito ao Benefício de Salário-Maternidade pelo Prazo de 180 Dias. DJe-213. Divulg 21-10-2022. Public 24-10-2022.

CABRERA, Silvio. *Seguirá licença 2 dias por paternidade*. El Nacional. República Dominicana, 31 de outubro de 2023. Disponível em: <https://elnacional.com.do/seguir-licencia-2-dias-por-paternidad/>. Acessado em 16.08.2024

COLOMBIA. **Código de Trabalho Substantivo**. Esta edição baseia-se na publicação da Edição Oficial do Código do Trabalho Substantivo, conforme alterado, ordenado pelo Artigo 46 do Decreto Lei 3743 de 1950, que foi publicado no Diário Oficial nº 27.622 de 7 de junho de 1951, compilando os Decretos 2663 e 3743 de 1950 e 905 de 1951. Disponível em: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>. Acessado em 16.08.2024.

COLOMBIA. **Lei nº 2114 de 2021**. Por meio da qual se amplia a licença de paternidade, se cria a licença parental e a licença parental flexível de tempo parcial, se modifica o artigo 236 e se adiciona o artigo 241a ao código substantivo do trabalho e se ditam outras disposições. Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167967#:~:text=El%20padre%20terá%20derecho%20a,como%20para%20el%20padre%20adoptante.> Acessado em 16.08.2024.

**Congreso aprueba en primer debate decreto que otorga periodo pre y postnatal a padres**. El Heraldo. Tegucigalpa, Honduras, 07.03.2023. Disponível em: <https://www.elheraldo.hn/honduras/congreso-aprueba-primer-debate-decreto-periodo-pre-y-postnatal-a-padres-EG12501027>. Acessado em 16.08.2024.

COSTA RICA. **Lei nº. 10211 de 5 de maio de 2022**. Lei para combater a discriminação trabalhista contra mulheres em estado de maternidade. Reforma dos artigos 94, 94 bis, 95, 96, 97 e 100, e adição do inciso (k) ao artigo 70 da lei 2, Código de Trabalho de 27 de agosto de 1943. Disponível em: [https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=97125&nValor3=130677&strTipM=TC](https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=97125&nValor3=130677&strTipM=TC). Acessado em 16.08.2024.

CUBA. **Decreto-Lei Nº 234 de 2003**. Sobre a Maternidade das Trabalhadoras. Disponível em: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/cub\\_2003\\_dl234\\_matertrabaj.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/cub_2003_dl234_matertrabaj.pdf). Acessado em 16.08.2024.

DINAMARCA. **Parental benefit in Denmark**. Site oficial da Cooperação Nórdica. Editado pelo Departamento de Comunicações do Conselho Nórdico e do Conselho Nórdico de Ministros. Ved Stranden 18, 1061 Copenhagen K, Denmark. Disponível em: <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-denmark>. Acessado em 16.08.2024.

DINAMARCA. **Maternity/Paternity Leave Fund**. Site oficial do governo da Dinamarca. Administrado pela Diretoria do Trabalho. Disponível em: <https://www.vinnumalastofnun.is/en/maternitypaternity-leave-fund>. Acessado em 16.08.2024.

EQUADOR. **Lei Orgânica do Direito ao Cuidado Humano (279740)**. Lei publicada no R.O. No. 309, Suplemento de 12 de maio de 2023. O objetivo desta lei é proteger, salvaguardar e regulamentar o direito de cuidado das pessoas trabalhadoras com relação a seus filhos e/ou dependentes diretos. Disponível em: <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DEL%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMANO-2-26.pdf>. Acessado em 16.08.2024.

ESPAÑA. **Real Decreto-Lei 6/2019, de 1º de março**. Dispõe sobre medidas urgentes para garantir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no emprego e

na profissão. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>. Acessado em 16.08.2024.

Fórum Econômico Mundial. *Global Gender Gap Report 2023*. Copyright © 2022. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf). Acessado em 16.08.2024.

HOLANDA. **Lei de Trabalho e Cuidados**. Regulamenta o direito a vários tipos de licença, como a licença parental e a licença para cuidados. Disponível em: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2024-01-01>. Acessado em 16.08.2024.

HOLANDA. *Parental leave for partners*. Site oficial do Governo dos Países Baixos. Disponível em: <https://www.government.nl/topics/parental-leave-for-partners>. Acessado em 16.08.2024.

MACHADO, J.S.de A.; PENNA, C. M. de M. e CALEIRO, R.C. L. Cinderela de sapatinho quebrado: maternidade, não maternidade e maternagem nas histórias contadas pelas mulheres. *Saúde em Debate*, v. 43, n. 123, pp. 1120-1131. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0103-1104201912311>>.

MACHADO, C.; PINHO NETO, V. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. São Paulo: FGV, 2016. Disponível em: [https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the\\_labor\\_market\\_consequences\\_of\\_maternity\\_leave\\_policies\\_evidence\\_from\\_brazil.pdf](https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf). Acessado em 16.08.2024.

MEXICO. **Lei Trabalhista Federal de 1970**. Redação atual publicada DOF 12-06-2015. Disponível em: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf). Acessado em 16.08.2024.

NORUEGA. *Store norske leksikon*. Enciclopédia gratuita de propriedade das universidades norueguesas e de várias fundações/organizações sem fins lucrativos. Artigo escrito por: Axel West Pedersen (OsloMet) e Anne Marit Godal. Última Atualização: 17 de Janeiro de 2024. Disponível em: <https://snl.no/fedrekvote#:~:text=Foreldre%20har%20til%20sammen%20rett,er%20forbeholdt%20mor%20m%C3%B8de%20Kvote>). Acessado em 16.08.2024.

PARAGUAI. **Lei N°5508 de 2015**. Promoção, Proteção da Maternidade e Apoio ao Aleitamento Materno. Disponível em: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2015\\_pry\\_ley5508lactanciamaterna.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2015_pry_ley5508lactanciamaterna.pdf). Acessado em 16.08.2024.

PERU. **Lei 30.807 de 2018**. Lei que altera a Lei 29409, que concede o direito à licença paternidade a trabalhadores dos setores público e privado. Disponível em: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1666491-2>. Acesso em 16.08.2024

REPÚBLICA DOMINICANA. **Código de Trabalho (Lei 16-92) e Normas Complementares**. Disponível em: <https://mt.gob.do/transparencia/images/docs/publicaciones/codigo-de-trabajo.pdf>. Acessado em 16.08.2024.

TORRES, Maurício. *La Cámara de Diputados de México aprueba aumentar de 5 a 20 los días de permiso de paternidade*. (CNN Español). Mexico, 12 Dezembro, 2023. Disponível em:

em: <https://cnnespanol.cnn.com/2023/12/12/camara-diputados-mexico-aumenta-dias-permiso-de-paternidad-orix/>. Acessado em 16.08.2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Gender Equality Index**. Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/SE>. Acessado em 16.08.2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Permisos y trabajo flexible**. Site oficial da União Europeia. Gerenciado pela Diretoria Geral do Mercado Interno, Indústria, Empreendedorismo e PMEs. Disponível em: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/leave-flexible-working/index\\_es.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/leave-flexible-working/index_es.htm). Acessado em 16.08.2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Sweden - Parental benefits and benefits related to childbirth**. Site oficial da União Europeia. Gerenciado pela Diretoria Geral de Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPageId=4808&langId=en#:~:text=Both%20parents%20together%20receive%20480,days%20at%20the%20minimum%20level.> Acessado em 16.08.2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Denmark - Maternity benefit**. Site oficial da União Europeia. Gerenciado pela Diretoria Geral de Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&intPageId=4487&langId=en>. Acessado em 16.08.2024

UNIÃO EUROPEIA. **Netherlands – Parenthood**. Site oficial da União Europeia. Gerenciado pela Diretoria Geral de Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=en&intPageId=4987>. Acessado em 16.08.2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Finland - Maternity and paternity**. Site oficial da União Europeia. Gerenciado pela Diretoria Geral de Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&intPageId=4514&langId=en>. Acessado em 16.08.2024.

URUGUAI. **Lei. 18.345 de 2008**. Trabalhadores do setor privado. Concessão de licença especial para determinados casos. Disponível em: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008\\_ley18345\\_ury.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_ley18345_ury.pdf). Acessado em 16.08.2024

URUGUAI. **Lei 19.161 de 2013**. Modificação do auxílio maternidade e fixação do auxílio paternidade e auxílio creche. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>. Acessado em 16.08.2024.

VENEZUELA. **Lei nº 38.773 de 2007**. Lei de proteção à família, à maternidade e à paternidade. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/esp/Ley\\_proteccion\\_familia\\_maternidad\\_paternidad\\_Venezuela.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/Ley_proteccion_familia_maternidad_paternidad_Venezuela.pdf). Acessado em 16.08.2024