

# **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

**GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I**

**JACKSON PASSOS SANTOS**

**JOSANNE CRISTINA RIBEIRO FERREIRA FAÇANHA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

#### **Secretarias**

##### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

##### **Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

##### **Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

##### **Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

##### **Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

G326

Gênero, sexualidades e direito I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-138-7

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

### GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

---

#### **Apresentação**

O espaço reservado à pesquisa promovido pelo VIII Encontro Virtual do Conpedi foi essencial para que grandes pesquisadores de todo o território nacional tivessem a oportunidade de submeter e apresentar seus artigos científicos, em especial para discussão no GT 47 - Gênero, Sexualidades e Direito I, sob a coordenação da Professora Pós-Dra. Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann (UFRJ), da Professora. Dra. Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha (UFMA) e do Professor Dr. Jackson Passos Santos (UNICSUL).

As questões de gênero e diversidade tem enfrentado transformações significativas na medida em que há uma remodelação de paradigmas tradicionais e um evidente enfrentamento para a garantia da dignidade da pessoa humana.

Os artigos que foram selecionados para apresentação e estão aqui publicados, denotam a atenção destacada pelos pesquisadores para revisitar modelos históricos, observar a evolução da sociedade e apresentar reflexões e novas soluções para os desafios que lhe são propostos.

Apresentamos a relação dos trabalhos:

1. UM DIÁLOGO ENTRE BUTLER E ARENDT: O CONCEITO DE DIREITO A TER DIREITOS COMO REIVINDICAÇÃO POLÍTICA TRANSFEMINISTA

Ana Luiza de Oliveira Pereira

2. O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E A

#### 4. INTERSECCIONALIDADE E EXCLUSÃO: GÊNERO E DEFICIÊNCIA NO ACESSO À EDUCAÇÃO

Mariana Emília Bandeira; Victoria Pedrazzi

#### 5. QUANDO ENSINAR ADOECE: O BURNOUT EM PROFESSORES E AS DIMENSÕES DE GÊNERO

Victoria Pedrazzi; Ana Luísa Dessoy Weiler; Joice Graciele Nielsson

#### 6. ENTRE AVANÇOS NORMATIVOS E PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS: A LUTA PELO DIREITO REPRODUTIVO DAS MULHERES COM DEFICIÊNCIA

Ana Luísa Dessoy Weiler; Joice Graciele Nielsson; Mariana Emília Bandeira

#### 7. CORPOS SILENCIADOS, MENTES CAUTERIZADAS: O ESTIGMA DA LOUCURA COMO FERRAMENTA DE SUBJUGAÇÃO DE GÊNERO E CONTROLE SOCIAL

Nicoli Francieli Gross

#### 8. MULHERES AO VIVO NA WEBCAM: A PLATAFORMA CÂMERA PRIVÊ E A SUBALTERNIZAÇÃO DO CORPO FEMININO POR MEIO DA SUPRESSÃO DE DIREITOS

Thiago Augusto Galeão de Azevedo; Mario Douglas Teixeira Bentes; Paula Mércia Coimbra Brasil

#### 9. INTERSECCIONALIDADE E EXCLUSÃO: GÊNERO E DEFICIÊNCIA NO ACESSO À EDUCAÇÃO

11. ENTRE AVANÇOS NORMATIVOS E PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS: A LUTA PELO DIREITO REPRODUTIVO DAS MULHERES COM DEFICIÊNCIA

Ana Luísa Dessooy Weiler; Joice Graciele Nielsson; Mariana Emília Bandeira

12. CORPOS SILENCIADOS, MENTES CAUTERIZADAS: O ESTIGMA DA LOUCURA COMO FERRAMENTA DE SUBJUGAÇÃO DE GÊNERO E CONTROLE SOCIAL Nicoli Francieli Gross

13. MULHERES AO VIVO NA WEBCAM: A PLATAFORMA CÂMERA PRIVÊ E A SUBALTERNIZAÇÃO DO CORPO FEMININO POR MEIO DA SUPRESSÃO DE DIREITOS

Thiago Augusto Galeão de Azevedo; Mario Douglas Teixeira Bentes; Paula Mércia Coimbra Brasil

14. CORPOS QUE (TRANS)FORMAM: A UNIVERSIDADE COMO ESPAÇO DE INCLUSÃO E CIDADANIA

Ísis Ricardo Ribeiro Santos; José Marcelo Matos de Almeida Filho; Adriana Nogueira Vieira Lima

15. PATERNIDADES SUBVERSIVAS: TRANSPATERNIDADE E DIREITOS REPRODUTIVOS

Jéssica Feitosa Ferreira; Ana Carolina Gondim de Albuquerque Oliveira; Paulo Henrique Tavares da Silva

18. O DIREITO À LICENÇA MATERNIDADE NAS FAMÍLIAS DIVERSAS:  
RECONHECIMENTO E LIMITES DA DECISÃO DO STF NO RE 1.211.446 TEMA 1.072

Josiane Petry Faria; Carina Ruas Balestreri; Milena Haubert dos Santos

19. UMA NOVA POLÍTICA PÚBLICA PARA TRATAMENTO DOS CONFLITOS DE  
GÊNERO E SEXUALIDADE NO AMBIENTE ACADÊMICO: A MEDIAÇÃO  
WARATIANA

Liege Alendes de Souza; Joseane Ceolin Mariani de Andrade Pedroso, Flavia

Alessandra Machado Dutra

20. A ISONOMIA INVISÍVEL: COMO O DIREITO REFORÇA A ASSIMETRIA DE  
CUIDADOS ENTRE PAIS E MÃES.

Júlia Tiburcio Miranda; Dalton Tria Cusciano

21. AS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS MULHERES TRABALHADORAS  
DE PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO  
A PARTIR DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Bruno Sodre; Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães

22. E EU, NÃO SOU UMA MULHER NEGRA AUTISTA? AS INTERFACES DE RAÇA,  
GÊNERO E AUTISMO NA ACESSIBILIDADE DE MULHERES NEGRAS AUTISTAS  
NA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTU SENSU

25. GUARDA COMPARTILHADA E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: DIREITOS PARENTAIS E JURISPRUDÊNCIA ATÉ A LEI Nº 14.713/23 Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha; Luanna Gomes Ferreira Carneiro

26. REPENSANDO O SISTEMA DE JUSTIÇA PENAL BRASILEIRO: A JUSTIÇA RESTAURATIVA EM CONTRASTE COM A JUSTIÇA RETRIBUTIVA Amanda Kelly Sousa Costa; Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha

Realizada a apresentação de todos os trabalhos e após o amplo debate, denota-se que as pesquisas realizadas trazem várias reflexões sobre os problemas sociais que envolvem a temática e verifica-se a importância da busca incessante pela proteção dos direitos fundamentais para a garantia da justiça social e da dignidade da pessoa humana. Convidamos a todos que se debruçam na leitura dos artigos e que reflitam sobre como podemos envidar esforços para evitar o retrocesso social.

Profa. Dra. Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann (UFRJ)

Profa. Dra. Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha (UFMA)

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul).

## **A ISONOMIA INVISÍVEL: COMO O DIREITO REFORÇA A ASSIMETRIA DE CUIDADOS ENTRE PAIS E MÃES.**

### **INVISIBLE EQUALITY: HOW LEGAL FRAMEWORKS REINFORCE UNEQUAL PARENTING ROLES BETWEEN MOTHERS AND FATHERS**

**Júlia Tiburcio Miranda <sup>1</sup>**  
**Dalton Tria Cusciano <sup>2</sup>**

#### **Resumo**

Este artigo propõe uma análise da forma como o ordenamento jurídico brasileiro, notadamente a Constituição Federal vigente e a legislação trabalhista, ao instituírem licenças parentais diferenciadas para mães e pais, contribuem para a perpetuação de uma cultura de desigualdade de gênero. A pesquisa fundamenta-se em uma abordagem qualitativa, de caráter bibliográfico e comparativo, abrangendo a análise de normas nacionais, proposições legislativas e experiências internacionais de países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Há no cenário internacional, um panorama significativamente distinto no que se refere à configuração das licenças para pais e mães, especialmente no tocante à sua duração e à forma de remuneração. Os resultados indicam que o modelo brasileiro vigente, ainda que amparado pelo argumento da proteção à maternidade, reforça estereótipos de gênero tradicionais, que vinculam a mulher de forma quase exclusiva às atividades de cuidado e o homem à função de provedor — fenômeno que se manifesta tanto como reflexo de uma cultura socialmente arraigada quanto como resultado de determinações normativas. A análise conclui que a ampliação da licença-paternidade e a implementação de políticas públicas que garantam licenças parentais igualitárias, obrigatórias e intransferíveis constituem medidas fundamentais para o fomento da corresponsabilidade parental e da equidade de gênero, tanto na esfera familiar quanto no mercado de trabalho, promovendo a participação ativa de ambos os genitores nos cuidados com os filhos, na gestão da vida familiar e na preservação das trajetórias profissionais.

**Palavras-chave:** Licença paternidade, Isonomia, Responsabilidade familiar, Ocde, Licença

based on a qualitative approach, with bibliographic and comparative methods, encompassing the analysis of national legal norms, legislative proposals, and international experiences from member countries of the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). In the international context, there is a significantly different landscape regarding the structure of parental leave for mothers and fathers, especially in terms of duration and compensation. The findings indicate that the prevailing Brazilian legal model, although justified by the argument of maternity protection, reinforces traditional gender stereotypes that associate women almost exclusively with caregiving roles and men with the role of provider—a phenomenon that results both from deeply rooted cultural norms and from normative determinations. The analysis concludes that expanding paternity leave and implementing public policies that ensure equal, mandatory, and non-transferable parental leave are fundamental measures for fostering parental co-responsibility and gender equity, both within the family and in the labor market, promoting the active participation of both parents in childcare, family life management, and the preservation of their professional trajectories.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Paternity leave, Equality, Family responsibility, Oede, Maternity leave

## 1. INTRODUÇÃO

A família é a base de sustentação de todo indivíduo, indispensável na construção do ser humano e no suporte aos desafios a serem enfrentados ao longo da vida. Conforme bem ensina Donald Winnicott, pediatra e psicanalista, a criança absorve todas as experiências desde a gestação, tendo a mãe como seu ambiente de cuidado, carinho e proteção e o pai como seu ambiente de segurança e limites (Rodrigues, 2020).

A presença familiar na primeira infância gera inúmeros benefícios estando correlacionada a melhores resultados de aprendizagem, em virtude da participação ativa dos pais, tanto por meio da supervisão em casa quanto da conexão com a escola (Xin Ma et al, 2015; Kurtulmus, 2016).

Ademais, a presença dos pais é essencial para o desenvolvimento social e emocional das crianças, atuando como educadores primários e amigos, o que ajuda a moldar a inteligência emocional e social na primeira infância (Siregar, 2024).

Por outro lado, a ausência dos pais pode ter efeitos negativos duradouros, indicando algumas pesquisas como a de Craig (2018), que a falta de presença parental está associada a um desempenho cognitivo inferior e a um risco aumentado de depressão na vida adulta. Inclusive, conforme aponta Craig (2018), a presença paterna, em particular, é destacada como crucial para o desenvolvimento comportamental adaptativo das crianças, especialmente nos primeiros anos de vida.

Percebe-se assim, que a literatura especializada confirma a necessidade do contato entre pai, mãe e infante e revela diversos benefícios que tal relação traz na vida e no desenvolvimento infantil. Para além disso, a literatura sugere a importância do suporte que o parceiro pode oferecer à mãe — muitas vezes a figura mais vulnerável, física e emocionalmente, nesse período — e o necessário equilíbrio entre as atividades para com o filho e com a rotina doméstica.

Conforme pesquisa realizada pela McKinsey em 2021 intitulada “A fresh look at paternity leave: Why the benefits extend beyond the personal”<sup>1</sup> a licença paternidade é associada a maior estabilidade no relacionamento, possibilitando a redução da carga materna e fortalecendo o laço familiar, além de reduzir as possibilidades da vivência de uma depressão pós-parto

Os desafios da maternidade surgem desde a descoberta da gravidez, momento em que a mulher vivencia intensas transformações hormonais, corporais e mentais, enquanto lida com

---

1 Um novo olhar sobre a licença-paternidade: por que os benefícios vão além do âmbito pessoal

a preocupação constante acerca de sua carreira e dos impactos que a chegada de um filho pode gerar em sua trajetória profissional.

A luta das mulheres por igualdade de direitos e responsabilidades é longa e contínua, sendo tema recorrente nos debates acadêmicos e políticos. Diversas instituições vêm promovendo a isonomia de gênero, e cresce o número de empresas que buscam alinhar-se a esses princípios — ainda que enfrentem limitações legais e culturais.

Apesar dos avanços, a maternidade ainda é frequentemente percebida como um obstáculo à carreira da mulher — seja pelo afastamento legal garantido para as trabalhadoras formais, seja pelas responsabilidades que lhe são atribuídas no cuidado dos filhos, o que, sob uma ótica machista, comprometeria sua produtividade. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é fundamental reconfigurar os papéis tradicionais de homens e mulheres na sociedade e na família para alcançar a igualdade de gênero (OIT, Convenção 156, 1981).

A mulher continua sendo vista como a principal responsável pelos cuidados com os filhos, evidenciado, entre outros fatores, pela discrepância entre os períodos de licença concedidos a mães e pais. Em geral, o homem só assume o papel de cuidador em situações excepcionais, como em caso de falecimento da mãe ou quando lhe é concedida judicialmente a guarda da criança — o que evidencia uma cultura profundamente enraizada.

Em 2009, a Comissão de Assuntos Sociais do Senado aprovou a ampliação da licença-paternidade para casos específicos, como a morte da mãe no pós-parto ou quando o pai é o responsável legal por criança adotada. A proposta seguiu para análise na Câmara dos Deputados, tendo sido parcialmente aprovada — como a extensão da licença-paternidade de 5 para 15 dias, aplicável tanto ao pai biológico quanto ao adotivo, além da garantia de estabilidade de 30 dias após o retorno ao trabalho. O projeto segue em tramitação.

A mulher, frequentemente associada ao papel de cuidadora, desenvolve inúmeras habilidades durante o período de licença — como a adaptabilidade, organização, comunicação, polivalência e tomada de decisões — que, embora valiosas, são invisibilizadas ou desvalorizadas no contexto profissional, mantendo a ideia de que sua principal função é, tão somente, de cuidar.

Essa cultura desigual também se institucionaliza por meio de diversos projetos de lei voltados à ampliação das licenças maternidade e paternidade, como a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 58/2023, o Projeto de Lei (PL) 167/2023, e os PLs 3.773/2023, 139/2022, 6.136/2023 e 6.063/2023, atualmente em tramitação no Senado, com possibilidade de votação em 2025.

Este artigo não discute a ilegalidade dessas propostas. Objetiva, por sua vez, identificar de que forma elas podem reforçar uma divisão desigual das responsabilidades parentais. Um direito originalmente voltado à proteção pode, paradoxalmente, acentuar a discriminação de gênero. Assim, o problema de pesquisa que orienta este estudo é: A manutenção de licenças parentais distintas para mães e pais contribui para a desigualdade de gênero em nossa sociedade?

A hipótese do presente artigo é a de confirmação de que a distinção temporal entre as licenças parentais de homens e mulheres contribui para a desigualdade de gênero no Brasil.

Para investigar essa hipótese, adota-se uma abordagem qualitativa, de caráter bibliográfico e exploratório, fundamentada na análise de documentos normativos e fontes secundárias. Foram examinados projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, relatórios da OIT, publicações acadêmicas e dados estatísticos, com o objetivo de compreender a construção jurídica e cultural da licença-paternidade no Brasil, comparando ao cenário internacional e refletindo sobre os impactos sociais da manutenção do modelo atual, bem como a necessidade de sua reformulação.

## **2. CONCEITO DE IGUALDADE.**

O princípio da igualdade, também chamado de isonomia, deriva da combinação dos termos gregos *isos* (igual) e *nomos* (norma) e, embora tenha surgido na Antiguidade, esse conceito sobreviveu ao tempo e às mudanças sociais, mantendo-se até os dias de hoje. Sua formulação inicial é atribuída a Aristóteles, no contexto das *Polis* gregas, onde os cidadãos tinham direito à participação política em um modelo considerado democrático.

Segundo a sua teoria, “igualdade e os ideais de justiça somente serão alcançados em sua plenitude se tratarmos os individuais iguais, igualmente, na medida da desigualdade de cada um” (D’Oliveira, 2015, p. 5). Tal conceito é expressado na obra “Ética a Nicômaco”, no seguinte trecho:

“Se as pessoas não são iguais, não receberão coisas iguais; mas isso é origem de disputa e queixas (como quando iguais recebem partes desiguais, ou quando desiguais recebem partes desiguais). Ademais, isso se torna evidente pelo fato de que as distribuições devem ser feitas “de acordo com o mérito de cada um”, pois todos concordam que o que é justo com relação à distribuição, também o deve ser com o mérito em um certo sentido” *Ética a Nicômaco* (2013, p. 99, 100)

Através de ações afirmativas, grupos minoritários têm a chance de se equiparar à maioria promovendo, assim, Justiça para todos. No que pertine, exclusivamente, a pais e mães,

o que se percebe é uma abissal diferença entre direitos conferidos, estando o tema longe de se tornar justo ou igual.

Isto porque apesar de pais e mães serem biologicamente diferentes, a exemplo da amamentação, a legislação, ao prever diferenças entre as licenças remuneradas para os cuidados com os recém-nascidos, transfere quase a totalidade da responsabilidade às mães, inculcando uma cultura machista e desigual com relação a este tema, além de impor obstáculos, às vezes insuperáveis, apenas às mulheres.

Linda Wirth (2001, p. 3) aponta em seu estudo que a carreira da mulher pode ser desenhada pela letra M, na qual se evidencia que a primeira subida é o ingresso ao mercado de trabalho; a descida é em razão da gestação e afastamento do trabalho; a nova subida representa a tentativa de reinserção ao trabalho; e, por fim, a queda, seja em razão da desistência, seja em razão da aposentadoria. Já a carreira masculina é identificada pela letra U invertida, na qual a primeira subida representa a inserção ao mercado de trabalho, enquanto a curva indica a promoção e manutenção da carreira e, por fim, a descida indica a aposentadoria.

Em vista disso, a teoria referenciada por Aristóteles aqui não pode ter o mesmo impacto, pois seguir tratando pais e mães na medida de suas desigualdades, acaba por atrair um abismo cultural e social enraizando uma responsabilidade familiar injusta. Conforme bem pontuado por Martins (2017, p.19), a *“mulher acaba sendo estereotipada e tendo a sua importância no âmbito laboral minimizada enquanto maximiza-se a sua função doméstica”*

A legislação ao conferir diferença quanto às licenças maternidade e paternidade, inconscientemente, define que o pai será o provedor do lar, enquanto a mãe será a responsável pela criação dos filhos e por conseguinte das atividades domésticas adjacentes. Este estereótipo é sustentado em nossa sociedade há muitos anos, contudo, através de muito esforço, instituições como a CoPai (Coalização Licença Paternidade), aliança idealizada pela Filhos no Currículo e a Amazon, além de empresas como a Diageo e Visa, buscam atuar na extensão da licença paternidade de forma remunerada no Brasil visando modificar este cenário já enraizado.

Isto porque, alinhado com o que preceitua Linda Wirth, o que se tem é que o pico mais alto de estresse a ser suportado pelas mulheres ocorre no retorno ao trabalho, momento em que cerca de 50% (cinquenta por cento) deixam o emprego (Machado & Pinho Neto, 2016, p. 12) principalmente em razão do acentuado desequilíbrio entre a vida pessoal – e a função de cuidadora - e profissional.

Depreende-se, portanto, que apesar de se tratar de uma questão cultural/social, ela é invisivelmente confirmada pela legislação.

### **3. CENÁRIO NACIONAL: LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE**

A licença-maternidade foi prevista pela primeira vez em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que determinava o afastamento da mulher por seis semanas antes e seis semanas após o parto. Em 1967, o Decreto nº 229 alterou esse dispositivo, estabelecendo o afastamento de quatro semanas antes do parto e oito semanas após.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a licença-maternidade passou a ser de 120 dias — ou 16 semanas — parâmetro que se mantém até os dias atuais.

Já a licença-paternidade surgiu apenas em 1988, ou seja, 45 anos após a criação da licença-maternidade. A Constituição Federal previu, de forma provisória, um afastamento de cinco dias, até que fosse aprovada uma lei específica sobre o tema. Em 2008, a Lei nº 11.770 criou o Programa Empresa Cidadã, que assegura a prorrogação da licença-paternidade por mais 15 dias, totalizando 20 dias, e da licença-maternidade por mais 60 dias, desde que a empresa participe do referido programa.

Desde então, diversas propostas legislativas têm sido apresentadas com o intuito de ampliar as licenças. Entre as que poderão ser votadas em 2025, destacam-se:

- I. PEC 58/2023: propõe estender a licença-maternidade para 180 dias e a licença-paternidade para 20 dias;
- II. PL 3.773/2023: prevê ampliação gradual da licença-paternidade, iniciando com 30 dias e alcançando 60 dias;
- III. PL 139/2022: propõe 60 dias úteis de licença-paternidade, com possibilidade de compartilhamento de até 30 dias da licença-maternidade;
- IV. PL 6.136/2023: autoriza a divisão de até 60 dias da licença-maternidade entre os cônjuges;
- V. PL 6.063/2023: propõe 180 dias de licença-maternidade e 60 de licença-paternidade.

Embora não esteja entre os projetos com prioridade de votação em 2025, destaca-se o PL 6.753/2010, que propõe a equiparação entre as licenças maternidade e paternidade. Apensado ao PL 3.935/2008, teve seu último andamento em março de 2023, quando foi solicitada a redistribuição para nova comissão, sem avanços posteriores.

Apesar de a legislação ser um instrumento relevante para impulsionar a corresponsabilidade, torna-se igualmente essencial promover transformações culturais e institucionais que reconheçam a paternidade como um direito e uma responsabilidade

masculina. A Organização Internacional do Trabalho no Relatório intitulado "Trabalho e Cuidado: Parentalidade mais Equilibrada", datado do ano de 2022 reforça que políticas que ampliam o tempo permitido para o cuidado são fundamentais para a igualdade de gênero e para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada. Nesse contexto, a OIT indica que a desigualdade nas licenças parentais reforça desigualdades de gênero no mercado de trabalho, razão pela qual recomenda a introdução de licenças paternidade remuneradas e não transferíveis, como forma de incentivar a divisão de responsabilidades, reconhecendo que a equiparação em termos de duração entre licenças paternidade e maternidade pode ser benéfica.

Uma pesquisa realizada pela McKinsey em 2021 mostra que a maioria dos pais entrevistados reconhecem que os benefícios de tirar a licença paternidade superam os riscos daí decorrentes, indicando como exemplo, o retrocesso no trabalho. Este estudo apontou que um a cada quatro pais entrevistados gostaria de ter uma licença paternidade mais longa, não só pelos benefícios para com os filhos, mas, também, com a parceira, além de poder ter uma melhor percepção sobre o trabalho.

Da mesma forma a pesquisa “Radar da Parentalidade”, realizada pela consultoria Filhos no Currículo e pela Talenses Group, em parceria com o Movimento Mulher 360 mapeou a maturidade parental das empresas pela visão de 803 colaboradores, todas figuras parentais que já são pais ou estão em processo de gestação ou adoção. Este estudo apontou que 82% dos pais desejam uma licença-paternidade estendida, sendo 34% deles superior a 21 dias, 26% superior a 120 dias ou mais (o que seria igualitário para todas as figuras parentais) e 22% de 6 a 22 dias. Somente 11% concordam com os 5 dias atuais de licença-paternidade previstos na Constituição.

#### **4. CENÁRIO INTERNACIONAL: LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE**

O cenário internacional apresenta grande diversidade em relação às licenças parentais, especialmente no que se refere à sua duração e remuneração. Segundo dados da OCDE (2024), a média de duração da licença-maternidade nos países membros é de 18,5 semanas, enquanto a média da licença-paternidade é de apenas 2,3 semanas.

Boa parte dos países da OCDE garantem pelo menos 14 semanas de licença-maternidade. A principal exceção é os Estados Unidos, que não oferecem qualquer direito legal à licença remunerada. Em contrapartida, Bulgária e Grécia lideram com as licenças mais extensas, oferecendo 58,6 e 56 semanas, respectivamente.

A situação é ainda mais desigual no tocante à licença-paternidade. Dos 43 países analisados, 8 não concedem qualquer período exclusivo aos pais: Austrália, Canadá, Alemanha, Islândia, Israel, Nova Zelândia, Noruega e Estados Unidos. Dentre esses, Israel, Nova Zelândia e Estados Unidos não oferecem nenhum tipo de licença — nem exclusiva nem compartilhada aos pais.

Por outro lado, a Espanha destaca-se como referência em isonomia de gênero, ao assegurar 16 semanas de licença remunerada e obrigatória tanto para mães quanto para pais. A igualdade plena em tempo e remuneração faz da Espanha um modelo a ser seguido por países como o Brasil, onde ainda há significativa desigualdade.

Ao considerar a licença-paternidade prevista na Constituição Federal de apenas cinco dias, o país aparece entre os últimos colocados no ranking da OCDE. Quando considerado o período de 20 dias, relativo à aderência ao Programa Empresa Cidadã, o Brasil ocuparia a sétima posição, equiparando aos países que oferecem quatro semanas (Japão, Bélgica, Lituânia), conforme se observa do quadro 1 abaixo:

**Quadro 1 – Licença-Paternidade Remunerada nos Países da OCDE (2024)**

País	Duração (semanas)
Espanha	16,0
Países Baixos	6,0
Portugal	5,0
Áustria	4,3
Estônia	4,3
França	4,2
Japão	4,0
Bélgica	4,0
Lituânia	4,0

Fonte: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (2024), Family Database, Indicador PF2.1.B.

Essa discrepância evidencia que a desigualdade entre licenças maternidade e paternidade não é exclusividade brasileira, mas um desafio global que afeta diretamente as relações familiares, profissionais e sociais. A OIT e a CEPAL defendem a ampliação do direito à licença-paternidade remunerada e intransferível, como forma de garantir que todos os pais possam exercer plenamente seu papel, sem comprometer sua renda ou estabilidade no emprego (OIT & CEPAL, 2025).

No entanto, observa-se que a tendência internacional ainda é de ampliar, mas não de igualar, os períodos concedidos a mães e pais — reforçando o problema central deste artigo: a manutenção de licenças distintas contribui para a igualdade de gênero?

## **5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

A análise das legislações brasileira e internacional evidencia um padrão persistente de assimetria na distribuição das responsabilidades parentais. Embora o discurso jurídico brasileiro esteja alicerçado em princípios como a isonomia, a proteção à maternidade e a valorização da família, o tratamento desigual conferido às licenças maternidade e paternidade atua como elemento normativo que invisibiliza e reforça a desigualdade de gênero.

O Brasil, ao prever apenas 5 dias de licença-paternidade — ou até 20 dias nas empresas participantes do Programa Empresa Cidadã — posiciona-se entre os países com menor reconhecimento institucional da paternidade como corresponsável pelo cuidado se comparado com os países membros da OCDE.

A título de comparação, países como Espanha e Portugal já adotam períodos mais robustos, o que incentiva a participação ativa do pai nos cuidados desde os primeiros dias de vida da criança, fomentando o equilíbrio da divisão de responsabilidades familiares.

A análise de projetos de lei em tramitação no Brasil revela avanços tímidos, marcados por propostas que, embora ampliem o tempo de licença para os pais, ainda não equiparam os direitos parentais entre os gêneros. Além disso, muitas dessas propostas perpetuam a lógica de proteção direcionada exclusivamente à mulher, sob o argumento biológico da maternidade, sem considerar as implicações sociais e econômicas dessa sobrecarga imposta às mães.

Estudos demonstram que a desigualdade no tempo de afastamento legal afeta diretamente a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Como indicado por Machado e Pinho Neto (2016), o retorno da mulher ao trabalho após o período de licença

coincide com o aumento do estresse, da sobrecarga e, frequentemente, com o desligamento profissional, diante da ausência de políticas de apoio e da corresponsabilidade masculina.

A manutenção de licenças parentais distintas para homens e mulheres não apenas reproduz padrões culturais arcaicos, mas também lhes confere legitimidade jurídica, cristalizando desigualdades de gênero no campo do trabalho e da organização social do cuidado. Ao estabelecer afastamentos diferenciados conforme o sexo, o ordenamento jurídico opera como instância de reprodução simbólica e material do papel tradicional atribuído às mulheres — o de cuidadoras — e aos homens — o de provedores. Tal estrutura normativa reafirma um modelo de família e de trabalho centrado na masculinidade como medida da normalidade, em detrimento da equidade de responsabilidades parentais.

Nesse contexto, Joan Acker (1990) inaugura um marco teórico fundamental ao demonstrar que as organizações não são neutras em termos de gênero. Pelo contrário, são construídas com base em estruturas e processos que favorecem sistematicamente os homens, sustentando desigualdades no trabalho remunerado e não remunerado. Para Acker (1990, p. 140), as organizações operam como “processos de gênero” que institucionalizam normas e práticas que marginalizam as mulheres, especialmente aquelas com encargos de cuidado. Em desenvolvimento posterior, a autora conceituou os regimes organizacionais como “práticas, processos, ações e significados inter-relacionados de forma dinâmica, que produzem e mantêm desigualdades de gênero” (Acker, 2006, p. 443), apontando que a exclusão das mulheres do centro das decisões não é acidental, mas estruturante.

Esse viés excludente das estruturas laborais é corroborado por Davies (1995, p. 44), ao afirmar que as organizações modernas foram historicamente concebidas por homens e para homens. Assim, valores como a dedicação exclusiva ao trabalho, a racionalidade instrumental e a assertividade tornam-se o padrão de legitimidade, desconsiderando as experiências e necessidades das mulheres, cujas trajetórias são frequentemente atravessadas por tarefas de cuidado. Essa dinâmica cria barreiras invisíveis, porém eficazes, à ascensão feminina nos espaços de liderança.

Ampliando esse debate, Lynch et al. (2012) introduzem o conceito de care ceiling, ou “barreira de cuidado”, para descrever a penalização sistêmica imposta às pessoas — majoritariamente mulheres — que acumulam responsabilidades familiares. Segundo as autoras, os regimes organizacionais operam segundo uma lógica descuidadora, pressupondo um trabalhador ideal desvinculado de obrigações afetivas ou domésticas. Essa premissa estrutural ignora as assimetrias de gênero na divisão do trabalho reprodutivo, perpetuando desigualdades salariais, de status e de oportunidades.

Corroborando essa crítica, Fraser (2016) aponta que o modelo capitalista contemporâneo se sustenta na “externalização do cuidado”, ou seja, no pressuposto de que o trabalho de reprodução social — historicamente atribuído às mulheres — continuará a ser realizado sem reconhecimento ou remuneração adequada. Tal dinâmica evidencia a tensão entre produção e reprodução, na medida em que o sistema econômico depende da manutenção do cuidado, mas o desvaloriza institucionalmente. A legislação trabalhista que distingue licenças parentais contribui diretamente para esse cenário, ao desestimular o engajamento masculino no cuidado e sobrecarregar as mulheres, tanto no âmbito doméstico quanto no profissional.

Além disso, estudos empíricos têm questionado os argumentos econômicos utilizados para manter a desigualdade nas licenças parentais. Nandi et al. (2018) analisam dados internacionais e indicam que a extensão da licença parental paga aos homens não apresentou efeitos negativos significativos no emprego ou no crescimento econômico. Pelo contrário, políticas de licença parental mais igualitárias tendem a promover uma redistribuição do trabalho de cuidado e aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, além de fortalecer os vínculos parentais e promover o desenvolvimento infantil.

Nesse sentido, O'Brien e Wall (2017) destacam que políticas públicas de incentivo à licença parental compartilhada têm potencial transformador ao desafiar normas de masculinidade e promover a corresponsabilidade. Tais políticas, quando desenhadas com base na equidade, podem alterar padrões culturais profundamente arraigados e reconfigurar práticas organizacionais, ampliando o acesso de mulheres a posições de poder e diminuindo os impactos do care ceiling.

Por conseguinte, a licença parental igualitária pode desafiar a divisão de trabalho baseada em gênero, incentivando os homens a se envolverem mais no cuidado dos filhos e reduzindo a carga desproporcional sobre as mulheres, com o que concordam Lidbeck & Boström (2021), ao defenderem que a licença paternidade, quando estruturada de forma equitativa e incentivada socialmente, pode promover uma coparentalidade mais justa, reforçar a presença paterna ativa e contribuir para a reconfiguração das desigualdades de gênero tanto na família quanto no mercado de trabalho.

O próprio título do trabalho de Lidbeck & Boström (2021) indica a importância do tema, “I believe it’s important for kids to know they have two parents”, ao considerar, o que deveria ser óbvio, que ambos os gêneros são igualmente responsáveis pelo cuidado e pela presença afetiva no cotidiano.

Abel et al. (2021) vão além, defendendo que políticas públicas de licença parental devem ser desenhadas com o objetivo explícito de promover igualdade de gênero e justiça

social, e que isso requer modelos que incentivem fortemente a participação dos homens no cuidado desde os primeiros meses de vida das crianças, entendendo que a simples disponibilização da licença não é suficiente: é necessário reformular as estruturas que tornam o cuidado uma responsabilidade predominantemente feminina.

Rocha (2021) ao analisar as políticas de licença parental em sete países—Alemanha, Polônia, Portugal, Suécia, Israel, Japão e Estados Unidos identificou três características essenciais que tais políticas devem incorporar para promover a igualdade de gênero: sendo a primeira a (i) intransferibilidade da licença, ou seja, assegurar que uma parte da licença seja reservada exclusivamente para os pais, incentivando sua participação ativa no cuidado dos filhos., enquanto a segunda (ii) é a compensação salarial integral, referente ao oferecimento de remuneração completa durante o período de licença para eliminar barreiras financeiras que possam desencorajar os pais de utilizá-la, sendo a terceira (iii) é o caráter compulsório, atinente a obrigatoriedade de que os pais usufruam de uma parte da licença, visando superar normas sociais que tradicionalmente associam o cuidado infantil às mães.

Rocha (2021) também enfatiza a importância da autorregulação por parte dos empregadores, sugerindo que políticas internas que apoiem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal podem reforçar os efeitos positivos da legislação, concluindo que, embora a legislação seja uma ferramenta poderosa para promover a igualdade de gênero, mudanças culturais e institucionais adicionais são necessárias para transformar efetivamente as normas de gênero relacionadas ao cuidado infantil.

De todo modo, ao prever uma distinção temporal significativa entre as licenças maternidade e paternidade, a legislação não apenas reflete, mas reforça desigualdades estruturais de gênero, funcionando como um obstáculo à permanência e à ascensão das mulheres no mercado de trabalho. A construção de um modelo de licença parental mais equitativo — universal, intransferível e bem remunerado — constitui, assim, uma medida crucial não apenas de justiça social, mas também de eficiência econômica e democratização das relações de trabalho e de cuidado.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo permitiu constatar que o modelo de licenças parentais adotado no Brasil contribui para a reprodução de desigualdades históricas entre homens e mulheres no âmbito familiar e profissional. A legislação trabalhista, ao conferir à mulher um período mais

extenso de afastamento e limitar o envolvimento do pai, reforça o imaginário social da maternidade como responsabilidade exclusiva da mulher.

A análise do cenário internacional, apesar de não revelar um modelo padrão, revela experiências mais equitativas, como a da Espanha, onde mães e pais possuem igual tempo de licença, 16 semanas. Tal modelo demonstra que a equidade no exercício da parentalidade é possível quando o Estado assume papel ativo na desconstrução dos estereótipos de gênero.

No Brasil, embora haja propostas legislativas em andamento que buscam ampliar a licença-paternidade, essas ainda são insuficientes para romper com a lógica da desigualdade. A ausência de previsão legal de licenças igualitárias e intransferíveis impede o avanço de uma cultura de corresponsabilidade e é em razão disso que a PL 6.753/2010 precisa retomar aos interesses do Senado, já que é a única que iguala licenças para pais e mães.

Dessa forma, a hipótese que orientou este estudo confirma-se: a manutenção de licenças distintas entre mães e pais contribui para a perpetuação da desigualdade de gênero. Superar esse cenário exige, para além de reformas legislativas, a implementação de políticas públicas que promovam a igualdade substantiva, reconhecendo o cuidado como responsabilidade coletiva, e não exclusivamente feminina.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABEL, William., KAHN, Elizabeth., PARR, Tom., & WALTON, Andrew. **Parental Leave and Gender Equality.** Introducing Political Philosophy. 2021. <https://doi.org/10.1093/hepl/9780198783275.003.0008>.

ACKER, Joan. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, v. 4, n. 2, p. 139-158, 1990.

ACKER, Joan. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, v. 20, n. 4, p. 441-464, 2006.

ADEMA, W., C. Clarke and V. Frey (2015), "Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 172, OECD Publishing, Paris, Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1787/5jrqgvqqb4vb-en> Acesso em 13 abr. 2025.

ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*. 6. ed. São Paulo: Martin Claret, 2013.

BOSSA, Sônia. *Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias*. São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998.

CRAIG, Angus G. et al. The long-term effects of early paternal presence on children's behavior. *Journal of Child and Family Studies*, v. 27, p. 3544-3553, 2018.

CUSCIANO, Dalton Tria. Existe desigualdade de gênero na ocupação de cargo de auditor titular interno no poder executivo federal? *Direito administrativo e gestão pública II*. Florianópolis: CONPEDI, 2024.

DAVIES, Celia. The sociology of professions and the profession of gender. *Sociology*, v. 30, n. 4, p. 661-678, 1996.

D'OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. Breve análise do princípio da isonomia. Disponível em: [http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3\\_edicao1.pdf](http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf). Acesso em: 13 abr. 2025.

FILHOS NO CURRÍCULO. Pais querem mais dias de licença paternidade. Disponível em: <https://filhosnocurriculo.com.br/pais-querem-mais-dias-de-licenca-paternidade/blog/paternidade/> Acesso em 20.04.2025.

KURTULMUS, Zeynep. Analyzing parental involvement dimensions in early childhood education. *Educational Research and Reviews*, v. 11, n. 12, p. 1149-1153, 2016.

LIDBECK, Monica; BOSTRÖM, Petra K. "I believe it's important for kids to know they have two parents": Parents' experiences of equally shared parental leave in Sweden. *Journal of Social and Personal Relationships*, v. 38, n. 1, p. 413-431, 2021.

MA, Xin et al. A meta-analysis of the relationship between learning outcomes and parental involvement during early childhood education and early elementary education. *Educational psychology review*, v. 28, p. 771-801, 2016.

LYNCH, Kathleen; GRUMMELL, Bernie; DEVINE, Dymrna. *New managerialism in education: Commercialization, carelessness, and gender*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2012.

MAÇALAI, Gabriel; STRUCKER, Bianca. O princípio da igualdade aristotélico e os seus debates atuais na sociedade brasileira. *Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania*, n. 6, p. 684-702, out. 2018. ISSN 2358-1557.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. 2016.

MCKINSEY & COMPANY. A fresh look at paternity leave: why the benefits extend beyond the personal. Março/2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-fresh-look-at-paternity-leave-why-the-benefits-extend-beyond-the-personal> Acesso em 20.04.2025.

NANDI, Arijit et al. The impact of parental and medical leave policies on socioeconomic and health outcomes in OECD countries: a systematic review of the empirical literature. **The Milbank Quarterly**, v. 96, n. 3, p. 434-471, 2018.

O'BRIEN, Margaret; WALL, Karin. Comparative perspectives on work-life balance and gender equality: Fathers on leave alone. **Springer Nature**, 2017.

OIT. *Care at work: investing in care leave and services for a more gender equal world of work*. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/document/publication/wcms\\_838653.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/document/publication/wcms_838653.pdf). Acesso em: 13 abr. 2025.

OIT. *Políticas de conciliação entre trabalho e família no Brasil: avanços e desafios*. Brasília: OIT, 2014. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_229658.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasil/documents/publication/wcms_229658.pdf). Acesso em: 13 abr. 2025.

OIT; COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE. *OIT e CEPAL pedem fortalecimento das políticas de cuidados na América Latina e no Caribe*. Genebra: OIT, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-e-cepal-pedem-fortalecimento-das-politicas-de-cuidados-na-america>. Acesso em: 13 abr. 2025.

OCDE. *PF2.1: Parental leave systems*. Family Database, 2024. Disponível em: [https://webfs.oecd.org/Els-com/Family\\_Database/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf). Acesso em: 13 abr. 2025.

OCDE. Paid parental leave: big differences for mothers and fathers. OECD Statistics Blog, 12 jan. 2023. Disponível em: <https://oecdstatistics.blog/2023/01/12/paid-parental-leave-big-differences-for-mothers-and-fathers/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

SIREGAR, Khalida Ziah Sukmana; SIT, Masganti. The Role of Parents in Early Childhood Social Emotional Development. **Continuous Education: Journal of Science and Research**, v. 5, n. 2, p. 143-150, 2024.

ROCHA, Miriam. Promoting gender equality through regulation: the case of parental leave. **The Theory and Practice of Legislation**, v. 9, n. 1, p. 35-57, 2021.

RODRIGUES, Maria de Lourdes Nunes et al. **Winnicott, D. (1982). A criança e o seu mundo** Rev. Psicol Saúde e Debate. Set., 2020:6(2): 140-147.

SYCHENKO, Elena et al. Gender Discrimination in employment: BRICS Countries overview. **BRICS Law Journal**, v. 9, n. 2, p. 30-71, 2022.

SYCHENKO, Elena et al. Non-standard employment in the BRICS countries. **BRICS Law Journal**, v. 7, n. 4, p. 4-44, 2020.

WIRTH, Linda. *Breaking through the Glass Ceiling: Women in management*. Geneva, *International Labour Office*, 2001. Suíça. Disponível em [www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9221108457\\_EN/lang--de/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108457_EN/lang--de/index.htm) Acesso em 20.04.2025