

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

CLARA ANGÉLICA GONÇALVES CAVALCANTI DIAS

SILVANA BELINE TAVARES

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: Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias, Silvana Beline Tavares – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-288-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

Apresentação

Os trabalhos trazidos ao Grupo temático de Gênero, sexualidades e Direito do XXXII Congresso Nacional do Conpedi São Paulo – SP reúne pesquisas que analisam as desigualdades de gênero e a discriminação contra mulheres e pessoas LGBTI+ no Brasil, destacando seus fundamentos históricos e suas expressões atuais no campo jurídico. Ao tratar de temas como violência, trabalho, parentalidade, direitos sexuais e reprodutivos, reconhecimento de identidades, justiça climática e educação emancipatória, os artigos evidenciam tanto as limitações quanto as possibilidades do Direito como instrumento de transformação social. Trata-se, assim, de um conjunto de estudos que reafirma o compromisso com a efetivação da igualdade material e da dignidade humana.

Em “Os direitos das mulheres e a desigualdade de gênero” de Etyane Goulart Soares, Dandara Chrisitne Alves de Amorim e Geferson Alexandre Souza Alves analisam as desigualdades de gênero que ainda persistem na sociedade contemporânea, evidenciando suas origens históricas, culturais e sociais, bem como a importância de uma educação emancipatória com perspectiva de gênero como instrumento de transformação social.

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Tammara Drummond Mendes e Renata Apolinário de Castro Lima com o artigo “A licença parental como ferramenta para a efetivação da igualdade de gênero no Brasil” afirmam que apesar dos avanços legislativos e sociais, a igualdade de gênero no Brasil ainda enfrenta desafios, especialmente no que tange à divisão de responsabilidades familiares e suas repercussões no mercado de trabalho. As licenças maternidade e paternidade, embora concebidas para proteger a família e principalmente a criança, tem perpetrado disparidades de gênero, evidenciando um abismo entre a isonomia formal e a material prometida pela Constituição da República Federativa de 1988, seja na perspectiva da mulher ou mesmo das famílias homoafetivas.

Com o artigo “A mobilização do direito pela população lgbti+ no brasil: uma análise histórica a partir de uma perspectiva dos espaços dos possíveis” Rafael Leite Franceschini , Alexandra Valle Goi e Agnaldo de Sousa Barbosa analisam a trajetória da população LGBTI+ no Brasil a partir da relação entre repressão jurídica e mobilização do direito, desde o período colonial até a redemocratização.

Flávia Guerra Gomes em “A perspectiva de gênero nos sistemas internacionais de direitos humanos” analisa a incorporação da perspectiva de gênero no Sistema Interamericano de Direitos Humanos e seus impactos na ordem jurídica brasileira, à luz dos compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar tratados internacionais e interamericanos.

EM “A violência obstétrica como violação do direito ao parto humanizado” Victória Cardoso dos Santos, Ana Beatriz Lisboa Pereira Melo e Ricardo Alves Sampaio analisam a violência obstétrica como violação do direito ao parto humanizado, caracterizada por práticas abusivas, desumanas ou negligentes contra gestantes, parturientes e puérperas.

Raquel Xavier Vieira Braga e Naiara Cardoso Gomide da Costa Alamy em “Aspectos históricos e sociológicos dos direitos das mulheres no Brasil” apontam que o Direito é um produto cultural que, ao lado de outras normas sociais, como os costumes, hábitos, tradições, família e religião, modelam e estruturam o viver em sociedade e o próprio ser humano.

Com o artigo “Corpo, violência e estado: uma leitura feminista à luz do neoliberalismo e da lei Maria da Penha” Bruna Segatto Dall Alba e Luíz Felipe Souza Vizzoto fazem uma análise crítica da transição do feudalismo ao capitalismo e suas ressonâncias na contemporaneidade neoliberal, com foco na persistência e reconfiguração da violência sobre os corpos femininos.

Felipe Nunes Santana e Celso Lucas Fernandes Oliveira “Criminalização da homotransfobia no Brasil: uma análise dos projetos de lei existentes antes e após o julgamento do mi 4733 e do n° 26” apontam que atos de preconceito e discriminação por orientação sexual e identidade de gênero violam direitos constitucionalmente garantidos, a exemplo dos assegurados pelo Art. 5º, incisos XLI e XXXIX, da Constituição Federal.

Com “Direito tributário, gênero e pobreza menstrual: reflexões interdisciplinares e a igualdade material” Thais Janaina Wenczenovicz e Daniela Zilio analisam a partir da igualdade real, e sendo a higiene menstrual um gasto unicamente de pessoas que menstruam, se o direito tributário pode ser um instrumento de auxílio para o alcance de tal igualdade.

Luciana De Souza Ramos em “Educação jurídico-popular feminista: experiência do projeto de extensão promotoras legais populares em Morrinhos/GO” investiga o impacto da educação jurídico popular feminista promovido pelo projeto de extensão Promotoras Legais Populares (PLP's) em Morrinhos, Goiás, e seu impacto na formação de mulheres na cidade.

Em “Eficácia da criminalização da homotransfobia no Brasil: uma análise a partir das instituições” Luiz Carlos Garcia e Mateus Pereira Martins afirmam que a sociedade brasileira

constitui um espaço de tensões que gera discriminações de diversas formas contra grupos historicamente marginalizados.

Silvio Carlos Leite Mesquita , Bianca Maria Marques Ribeiro Vasconcelos e Amanda Silva Madureira com o artigo “Julgamento com perspectiva de gênero no enfrentamento ao assédio sexual no ambiente de trabalho: análise da jurisprudência do tribunal regional do trabalho da 16ª região do Brasil” analisam a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ em decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT-16) sobre assédio sexual no ambiente de trabalho.

O artigo “Justiça climática como ferramenta para atingir a igualdade de gênero” de Maria Fernanda Goes Lima Santos, Maria Celia Ferraz Roberto Da Silveira e Isabella Martins Costa Brito de Araújo tem como objetivo analisar as interseccionalidades de gênero em eventos climáticos extremos e considerar como construir a justiça climática feminista e aumentar a participação das mulheres nos processos de governança climática.

Gabriel Silva Borges em “O direito antidiscriminatório e a concepção das diferenças sob a perspectiva da violência de gênero” aponta que o Direito Antidiscriminatório é um ramo jurídico que vem ganhando cada vez mais notoriedade, tanto em relação aos operadores das ciências jurídicas, quanto aos impactados direta ou indiretamente pelas diretrizes produzidas por esse ramo do conhecimento.

“Para além da maria da penha: uma análise da aplicação do mandado de injunção nº 7.452 nos casos de violência doméstica entre casais homoafetivos” de Rafaela Wendler Blaschke analisa a violência doméstica contra homens homossexuais no Brasil, com foco na decisão do Mandado de Injunção (MI) impetrado pela ABRAFH perante o STF.

Aline Regina Alves Stangorlini e Ana Carolina Damascena Cavallari em “Pink tax - como é caro ser mulher” reúnem aportes teóricos relacionados à discriminação de gênero existente e elencar como este e outros fatos como os orçamentos sensíveis ao gênero atuam diretamente na discriminação trazendo prejuízo ao Direito das mulheres consumidoras e tornam o papel feminino mais dispendioso e caro.

O artigo “Políticas públicas de concessão de refúgio para mulheres refugiadas no Brasil: lacunas normativas, vieses institucionais e (des)articulações da política de acolhimento” de Luana Cristina da Silva Lima Dantas tem como objetivo construir um breviário de práticas, políticas e decisões que permeiam o processo de avaliação e concessão de refúgio para mulheres refugiadas no Brasil.

Em “Quem ama não mata: a interdição discursiva da legítima defesa da honra” Maria Cristina Rauch Baranoski, André Luiz Querino Coelho e Paloma Tonon Boranelabordam a utilização de discursos que passam a revitimizar a mulher que sofre ou sofreu violência doméstica.

Daniela Pereira, Eduarda Rodrigues dos Santos Nascimento e Jenifer Nunes De Souza em “Reconhecimento jurídico de gênero e parentalidade no Brasil sob a análise da ADPF 787” analisa criticamente a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF 787, que transitou em julgado em fevereiro de 2025 e representou um marco ao assegurar o uso do nome social e do gênero correspondente à identidade autodeclarada, independentemente da realização de cirurgia ou de tratamento hormonal para redesignação sexual.

Em “Residência jurídica e empregabilidade LGBTQIA+: avanços na promoção de direitos” Verena Holanda de Mendonça Alves aponta que a formulação de programas específicos destinados à população LGBTQIA+ configura-se como instrumento indispensável à promoção da igualdade substancial, do respeito à dignidade humana e da inclusão social.

Luana Renata Alves Sena, Luanda Patricia Dos Santos Duarte Venerio e Helga Maria Martins de Paula com o artigo “Silenciamento e invisibilidade do feminino: instituição, reprodução e mecanismos de enfrentamento da desigualdade” investigam a misoginia como elemento estrutural do patriarcado e do capitalismo, demonstrando que práticas de submissão feminina, longe de serem manifestações isoladas ou meramente culturais, constituem dispositivos funcionais à acumulação capitalista.

Ao articular teoria, prática e compromisso social, as pesquisas aqui apresentadas ampliam o debate e oferecem caminhos para um Direito mais inclusivo, democrático e comprometido com a dignidade humana. Convidamos, portanto, à leitura atenta de cada artigo, certos de que as reflexões propostas contribuirão não apenas para o campo jurídico, mas para a consolidação de uma sociedade mais justa e igualitária.

Silvana Beline

Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias

**A LICENÇA PARENTAL COMO FERRAMENTA PARA A EFETIVAÇÃO DA
IGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL**
**PARENTAL LEAVE AS A TOOL FOR IMPLEMENTING GENDER EQUALITY IN
BRAZIL**

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas ¹
Tammara Drummond Mendes
Renata Apolinário de Castro Lima

Resumo

Apesar dos avanços legislativos e sociais, a igualdade de gênero no Brasil ainda enfrenta desafios, especialmente no que tange à divisão de responsabilidades familiares e suas repercussões no mercado de trabalho. As licenças maternidade e paternidade, embora concebidas para proteger a família e principalmente a criança, tem perpetrado disparidades de gênero, evidenciando um abismo entre a isonomia formal e a material prometida pela Constituição da República Federativa de 1988, seja na perspectiva da mulher ou mesmo das famílias homoafetivas. A discrepante divergência entre as licenças se justifica, em um primeiro momento, pelo contexto ultrapassado que historicamente atribui a função biológica e social da criação dos filhos preponderantemente às mulheres, reforçando os estereótipos de gênero e restringindo o envolvimento do pai na criação dos filhos, contribuindo assim, diretamente para a sobrecarga das mulheres. No entanto, esta diferença não gera efeitos apenas no aspecto pessoal e na saúde da mulher, mas no aspecto sócio profissional, sendo este o objetivo principal da presente pesquisa, no sentido de verificar como a diferença de períodos de afastamento entre a licença maternidade e paternidade geram um efeito discriminatório sobre as mulheres e para os casais homoafetivos no mercado de trabalho e qual a possível solução para este contexto. A presente pesquisa, de natureza hipotético-dedutiva, baseia-se na análise da legislação vigente, bem como de doutrina, pesquisas científicas e jurisprudência que tratam das licenças parentais no Brasil e como o atual modelo gera uma perspectiva discriminatória para mulheres e casais homoafetivos.

Palavras-chave: Licenças parentais, Isonomia, Discriminação, Mulher, Casais homoafetivos

Abstract/Resumen/Résumé

Despite legislative and social advances, gender equality in Brazil still faces challenges, especially regarding the division of family responsibilities and their impact on the labor market. Maternity and paternity leave, although designed to protect families and especially children, have perpetuated gender disparities, highlighting a chasm between the formal and material equality promised by the 1988 Constitution of the Federative Republic, both from the perspective of women and even same-sex families. The stark divergence between these

¹ Pós Doutor e Mestre em Direito Privado pela Universidade Fumec, Doutor em Direito Processual pela Pucminas, Pesquisador e Professor da Faculdade Anhanguera, FUPAC e Universidade Fumec

types of leave is initially justified by the outdated context that historically attributes the biological and social role of childrearing predominantly to women, reinforcing gender stereotypes and restricting fathers' involvement in childrearing, thus directly contributing to women's overburden. However, this difference impacts not only women's personal and health aspects, but also their socio-professional aspects. This is the main objective of this research: to determine how the difference in leave periods between maternity and paternity leave creates a discriminatory effect on women and same-sex couples in the labor market, and what the possible solution might be. This hypothetical-deductive research is based on an analysis of current legislation, as well as legal doctrine, scientific research, and case law regarding parental leave in Brazil, and how the current model creates a discriminatory perspective for women and same-sex couples.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Parental leave, Equality, Discrimination, Women, Same-sex couples

INTRODUÇÃO

Apesar dos avanços legislativos e sociais, a igualdade de gênero no Brasil ainda enfrenta desafios, especialmente no que tange à divisão de responsabilidades familiares e suas repercussões no mercado de trabalho. As licenças maternidade e paternidade, embora concebidas para proteger a família e principalmente a criança, tem perpetrado disparidades de gênero, evidenciando um abismo entre a isonomia formal e a material prometida pela Constituição da República Federativa de 1988, seja na perspectiva da mulher ou mesmo das famílias homoafetivas.

Sob esse prisma, a Consolidação das Leis do Trabalho garante à mulher o direito a 120 dias de afastamento do trabalho, conforme previsto no artigo 392 da CLT. Contudo, em linhas gerais, esse prazo é significativamente reduzido quando trata-se da licença paternidade, onde é garantido apenas cinco dias, conforme previsão legal estabelecida no Art. 473 da CLT, de modo que, tal prazo é dilatado apenas nos casos em que a parte empregadora participa voluntariamente do Programa Empresa Cidadã.

Em razão da importância de tais direitos, eles também foram elevados à égide de garantias constitucionais com o advento da Carta Magna de 1998.

A discrepante divergência entre as licenças se justifica, pelo contexto ultrapassado que historicamente atribui a função biológica e social da criação dos filhos preponderantemente às mulheres, reforçando os estereótipos de gênero e restringindo o envolvimento do pai na criação dos filhos, contribuindo assim, diretamente para a sobrecarga das mulheres.

No entanto, esta diferença não gera efeitos apenas no aspecto pessoal e na saúde da mulher, mas no aspecto sócio profissional, sendo este o objetivo principal da presente pesquisa, no sentido de verificar como a diferença de períodos de afastamento entre a licença maternidade e paternidade geram um efeito discriminatório sobre as mulheres e sobre os casais homoafetivos no mercado de trabalho e qual a possível solução para este contexto.

Diante de um cenário social que busca maior equilíbrio de gênero fundamentado pelo direito constitucional à Isonomia, o presente trabalho propõe uma substituição ao modelo tradicionalmente segmentado entre maternidade e paternidade, agindo como ferramenta essencial para enfrentar a desigualdade de gênero.

A presente pesquisa, de natureza hipotético-dedutiva, baseia-se na análise da legislação vigente, bem como de doutrina, pesquisas científicas e jurisprudência que tratam das licenças parentais no Brasil e como o atual modelo gera uma perspectiva discriminatória para mulheres e casais homoafetivos.

Face a isso, no primeiro capítulo o presente trabalho trata de contextualizar o atual panorama das licenças parentais no ordenamento brasileiro e seus impactos na igualdade de gênero. No segundo capítulo, a pesquisa buscou conceituar o princípio constitucional da isonomia e a sua colocação nas relações de trabalho contemporâneas e no terceiro capítulo, o trabalho propõe uma releitura das atuais licenças parentais, observando outros ordenamentos, a fim, de tornar eficaz os princípios constitucionais da isonomia, rompendo o paradigma da desigualdade de gênero.

Já na hipótese, é elencado no texto a evidência de que a ausência de revisão legislativa e políticas públicas que estimulem uma responsabilidade verdadeiramente compartilhada entre mães e pais acentua os desequilíbrios já existentes.

I. AS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E O DESAFIO A IGUALDADE DE GÊNERO

Desde 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamentou os direitos de licença-paternidade e licença-maternidade hoje garantidos constitucionalmente. Esses direitos visam proporcionar aos trabalhadores segurança no momento da constituição de suas famílias, garantindo a manutenção do emprego e da remuneração durante o período de adaptação legalmente exigido.

Por meio dos artigos 392, 393 e 395, estabeleceu a exigência de 84 dias de licença-maternidade remunerada, custeada integralmente pelo empregador, onde os dias são divididos em seis semanas antes do início e quatro semanas após o término:

No Brasil, o direito da mulher à licença-maternidade foi introduzido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre outros pontos [...] respectivamente, que a licença gestante era de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto; que neste período a mulher tinha direito ao salário integral e que, em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher tinha direito a um repouso remunerado de duas semanas, assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento. [...] Contudo, o ônus financeiro do benefício não era então suportado pela Previdência Social (Previdência, 2007, p.01).

Após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a licença-maternidade recebeu um significativo impulso constitucional, ampliando seu período de pagamento de 120 dias por meio do Artigo 7º, inciso XVIII, o qual prevê a “licença à gestação, sem prejuízo do emprego ou salário, com duração de 120 dias” (Brasil, 1988).

O programa de participação de empresas que oferecem incentivos financeiros para a concessão ou prorrogação desta licença foi criado posteriormente pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, sob a denominação de empresa cidadã, onde a licença maternidade pode ser estendida em até 180 dias. Cabe ressaltar ainda que a licença-maternidade também se aplica às mães adotivas, independentemente da idade da criança adotada. No caso da união homoafetiva, ainda é necessária a intervenção da jurisdição para satisfação integral deste direito.

Conforme previsto nos artigos 392-A, § 5º, da CLT, e 343, § 1º, da CLT. 1º a Instrução Normativa do INSS nº 77, intitula que o mesmo se aplica às situações que envolvam filhos natimortos. Assim, de acordo ao artigo 71, caput, da Lei nº 8.213/91, o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) é responsável pelo pagamento do salário-maternidade:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade (INSS, 1991).

Não obstante, a licença-paternidade, ainda é significativamente reduzida em detrimento da licença maternidade, conforme estabelece o ADCT em seu artigo 10, que tem validade de cinco a vinte dias e obedece a acordos coletivos ou participação no Programa Empresa Cidadã, de modo que, a Constituição apenas mencionou a licença-paternidade, afirmando que a legislação futura abordará adequadamente o assunto.

Desse modo a CRFB estabelece em seu Art. 7, inciso XIX a “licença-paternidade, nos termos fixados em lei” (Brasil, 1988).

Face a isso, como forma de suprir essa lacuna legislativa constitucional sobre o tema, os Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) consideram em seu art. 10 que “até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias” (Brasil, 1988).

Assim, trata-se de uma norma de eficácia limitada, uma vez que o art. 7º, inciso XIX, condiciona a ampliação do benefício à edição de lei específica, que não foi promulgada até os dias atuais.

Na prática, o direito continua restrito a cinco dias, salvo em casos em que convenções coletivas ou o Programa Empresa Cidadã preveem prazos maiores, como até 15 dias, previstos na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, no Art.1, Inciso I e II:

Art.1: instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar [...] I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; [...] II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (Brasil, 2008).

Cabe ressaltar que o legislador, ao tratar da licença-maternidade, considerou fatores intrínsecos à saúde e ao cuidado da criança, como a necessidade da amamentação e a recuperação física da mulher após o parto, em razão disso, a licença foi fixada em 120 dias, salvando as exceções de dilação do prazo para 180 dias.

Por outro lado, em razão do contexto social que a norma foi criada, a licença-paternidade foi pensada apenas como uma forma de auxílio pontual, desconsiderando, à época, o papel fundamental do pai no vínculo afetivo e na corresponsabilidade pelos cuidados com o recém-nascido, a quem o direito é verdadeiramente direcionado:

Essa diferença muitas vezes pode ser pensada com relação à necessidade que a mãe tem de recuperar-se do parto ou mesmo devido à amamentação. Entretanto, o fato da licença da mãe ser 24 vezes superior à do pai, não admite essa explicação. Apesar desse entendimento, o fato gerador de ambas as licenças é o cuidado que a chegada da criança vai exigir dos pais (Francesco, 2017).

Tal direito possui como objetivo proporcionar à família a oportunidade de se dedicar aos cuidados e criar vínculos afetivos com o recém-nascido ou a criança, sem causar riscos à sua estabilidade empregatícia.

No entanto, em razão de concepções de gênero ainda ultrapassadas, a diferença entre os prazos das licenças impacta diretamente a equidade entre homens e mulheres, afetando a isonomia nas relações de trabalho:

O conjunto de normas de proteção ao trabalho da mulher, notadamente em razão do fato de engravidarem, ao não estender tais proteções aos homens, acirram exclusão feminina do mercado ou subsidiam a sua permanência precária (Teodoro, 2017, p. 5).

Faz-se necessário mencionar ainda, que para as novas composições familiares, como as famílias homoafetivas, essas licenças ainda são, muitas vezes, objeto de demandas judiciais, o que corrobora o debate exposto neste ensaio quanto ao princípio da isonomia, pois ainda impera uma estrutura patriarcal arraigada que torna ainda mais evidente a discriminação.

Fatos como esses revelam que insistir em diferenciar a licença paternidade com prazo de apenas 05 dias, ainda que prorrogáveis para até 20 dias, promove desigualdade de gênero no mercado de trabalho e viola o princípio constitucional da isonomia, prejudicando o bem estar da criança, a sobrecarga da mãe, os novos modelos de família e fomentando a discriminação no mercado de trabalho.

II. O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA E OS DESAFIOS À SUA EFETIVAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

Antes de explorar a questão da isonomia, importante realizar um recorte epistemológico da construção do papel da mulher na sociedade para compreendermos a perspectiva normativa e propor uma ruptura deste paradigma arcaico.

Em cada cultura, manifesta-se uma espécie de "predador natural" que encarna os aspectos mais perversos da sociedade, inserindo-se nas mentes e condutas de seus membros, e talvez em nossa cultura e no nosso ordenamento ainda impera uma cultura patriarcal como modelo estrutural de comportamento que impõe uma imagem e um papel submisso e secundário da mulher.

O patriarcalismo induz a construção social do direito e da política por meio de duas instâncias, uma visível, que é a proclamada igualdade de todos perante a lei, e a invisível, que é a desigualdade real e efetiva, exigindo o endosso a um conjunto de valores e crenças que leva a crer que o papel do homem em todos os aspectos é mais importante que o da mulher levando à critério valorativo discriminatório.

Do ponto de vista sociológico, o patriarcalismo constitui a estrutura fundamental da exclusão, o conjunto de mecanismos que, enraizados na sociedade, marginalizam ou desvalorizam a plena participação de determinados grupos na vida cultural, econômica e política.

Para a professora Alice Monteiro de Barros:

Esses posicionamentos refletem uma estrutura cultural arraigada em estereótipos sexistas, que atribuem à mulher apenas o 'papel' secular de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem, no tocante às atividades familiares e domésticas. Frise-se, o sexo não poderá constituir critério para atribuições de encargos à mulher e ao homem na família, no trabalho e na sociedade; do contrário, a igualdade almejada jamais será atingida (Barros, 2000, p. 311).

Jorge Luiz Souto Maior, também leciona de forma convergente no sentido que:

A mentalidade patriarcal conferia à mulher a qualidade de frágil e inapropriada para realizar certas atividades comuns aos homens. a revolução industrial foi, como para toda a história humana, um marco para o trabalho feminino. até então, as atividades desempenhadas pelas mulheres eram consideradas de menor relevo (apesar de essenciais para a comunidade). Porém, com os novos fatores introduzidos pela industrialização, a força de trabalho de ambos os sexos foi afetada. a mulher, antes considerada mais fraca para o trabalho braçal, poderia contar com instrumentos que fariam a produção depender menos de força física (Maior, 2008, p. 354).

Compreender este contexto estrutural é fundamental para se tratar a perspectiva da isonomia, em uma desconstrução equivocadamente criada pelo modelo neoliberal de que todos são efetivamente iguais.

A isonomia é um princípio constitucional que disserta sobre todos ocuparem a mesma posição perante a lei, sem distinções de gênero, raça, ou classe social. Tal conceito diverge da igualdade e equidade, pois a isonomia trata da equitatividade real, trazendo condições justas, não apenas iguais, de modo que, todos são iguais perante a lei, no entanto, se diferem em suas necessidades.

Luis Rodrigues Wambier desenvolve a discussão informando que o princípio da igualdade deve ser concebido diante de determinado momento histórico, diante de alguma discriminação concreta:

Não se ignora que há quem diga ser, o princípio da igualdade, vazio. Há quem diga que, se segundo o princípio da igualdade, devem-se tratar da mesma forma os iguais, e não os desiguais. A sua aplicação envolverá um juízo de valor (humano e, portanto relativo) quanto as quais características seriam capazes de tornar pessoas iguais e de fazê-las desiguais. Portanto, o ideal seria abandonar este princípio, banindo-o do discurso jurídico. Sedutor o raciocínio, perigosa a conclusão. [...] Veja-se que, historicamente, a cada vez que se formula a pergunta... “e por quê?” se está colocando em dúvida os critérios que faziam crer haver diferenças que justificariam a não incidência do princípio da igualdade. Postos em dúvidas esses critérios, acabam sendo historicamente abandonados. Então rigorosamente, o princípio da igualdade não é vazio: é histórico. Ou seja, seu conteúdo é preenchido diferentemente, em diferentes épocas históricas. (Wambier, 1988, p. 34).

O princípio da isonomia pode ser compreendido sob duas perspectivas, a isonomia formal e a isonomia material. A isonomia formal refere-se à ideia de que todos devem ser tratados igualmente perante a lei, sendo submetidos às mesmas normas e regras, já a isonomia material, busca garantir um tratamento desigual na medida das desigualdades, de modo a promover justiça e equidade reais, nesse sentido, José Afonso da Silva:

O princípio não pode ser entendido em tom individualista, que não leve em conta as diferenças entre grupos. Quando se diz que o legislador não pode distinguir, isso não significa que a lei deva tratar todos abstratamente iguais, pois o tratamento igual – esclarece Petzold – não se dirige a pessoas integralmente iguais entre si, mas àquelas que são iguais sob os aspectos tomados em consideração pela norma, o que implica que os ‘iguais’ podem diferir totalmente sob outros aspectos ignorados ou considerados como irrelevantes pelo legislador (Silva, 2005, p. 214).

Esse conceito é bem exemplificado, na intervenção do Estado em situações que necessita promoção da equidade, como por exemplo nas cotas educacionais que possuem por objetivo oportunizar o conhecimento a quem atende os requisitos, com objetivo de tornar as oportunidades mais justas. Ou seja, o conceito de isonomia, em suma, trata-se de tratar os desiguais de forma desigual (Silva, 2005).

Sob esse prisma a aplicação do princípio da isonomia nas relações de trabalho é essencial para a promoção da equidade de oportunidades, principalmente sob a perspectiva de gênero, pois de acordo com levantamento realizado pela CNN Brasil (2023), mais de 40% da força de trabalho brasileira é composta por mulheres, o que reforça a urgência de políticas que assegurem direitos em igualdade de condições.

Assim promover igualdade de gênero nas relações de trabalho não se restringe a equiparação salarial, pelo contrário, trata-se de garantir condições justas para o exercício da parentalidade, estimulando uma cultura de corresponsabilidade e combatendo a lógica discriminatória que favorece os homens em detrimento das mulheres no momento da contratação:

O artigo 5º, caput, da Constituição Federal prevê que todos são iguais, com o intuito de erradicar a discriminação com o princípio da isonomia. Quando o assunto é licença paternidade e maternidade, é evidente que provoca uma disparidade, discriminação no ambiente de trabalho, nos momentos de contratar e manter empregadas mulheres, antes e depois de terem filhos (Borges, 2023, p. 14).

Historicamente, a mulher foi designada como principal protagonista pelos cuidados do lar e da família e com sua inserção no mercado de trabalho, passou a enfrentar a realidade de duplas ou triplas jornadas, acumulando responsabilidades profissionais e domésticas.

Essa sobrecarga, somada à cultura que atribui à mulher o papel central nos cuidados infantis, interfere negativamente em sua contratação e permanência no emprego, de modo que, diversos empregadores optam pela contratação de homens em detrimento de mulheres, em razão de uma percepção de menor “risco trabalhista”:

A divisão social dos cuidados romantiza as tarefas socialmente destinadas às mulheres como naturais, sob o estereótipo da mulher como a cuidadora, precursora da vida, esteio do mundo, protagonista do carinho, da caridade e do cuidado (Bitarães e Teodoro, 2020, p. 3)

A discrepância legal entre as licenças parentais reforça, ainda mais tais estigmas de gênero e perpetua desigualdades no mundo do trabalho, em evidente contrariedade ao princípio constitucional da isonomia e ao estabelecer prazos tão distintos para mães e pais, o Estado acaba por institucionalizar essa desigualdade (Teodoro, 2017).

Com os direitos trabalhistas e individuais conquistados, a mulher faz parte do mercado de trabalho, todavia enfrenta diversos obstáculos na busca pela igualdade na carreira.

No cenário mundial, homens ainda são mais contratados que mulheres, em razão de muitas possuírem pausas, ou prioridades pela família do que ao emprego, gerando uma corrida desigual e “na lógica capitalista comandada pelo lucro, o empregador terá a tendência natural de preterir a mulher – que do ponto de vista econômico é uma “mão-de-obra” mais cara – em preferência ao trabalhador masculino” (Teodoro, 2017 p. 13).

Apesar disso, a disparidade entre as modalidades de licenças concedidas a homens e mulheres revela uma forma sutil, porém significativa, de discriminação pela pausa remunerada concedida aos trabalhadores para iniciarem uma família.

Essa desigualdade normativa compromete o acesso equitativo ao mercado de trabalho e impacta diretamente a dinâmica familiar, de forma que, cabe ao Estado garantir a efetivação da isonomia por meio da reformulação das políticas públicas de licenças parentais, de forma a refletir a realidade social atual, a começar pela revisão da licença paternidade, que não é modificada há mais de 35 anos.

III. A INDISPENSÁVEL RELEITURA DAS MODALIDADES DE LICENÇAS NO ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO

Conforme evidenciado ao longo desse estudo, por mais que a legislação trabalhista tenha avançado consideravelmente na perspectiva de direitos aos trabalhadores, na concepção da promoção da isonomia de oportunidades e condições de gênero, ainda carece de novas reestruturações.

De acordo com os resultados do Censo 2022 disponibilizados pelo Governo Federal, o Brasil possui mais mulheres do que homens em sua população. Em 2022, 48,5% dos brasileiros eram homens e 51,5% eram mulheres.

Todavia, essa parcela ainda representa 40% do atual mercado de trabalho brasileiro, e ainda sim, em cargos de direção e gerência, mulheres ganham 27% menos que os homens, e, em funções de nível superior, a diferença chega a 31,2% conforme evidenciado por Borges, no sentido que ao “eleger um homem a uma mulher para um determinado cargo, as empresas as discriminam, pois acreditam que as mulheres têm uma possibilidade maior de sair do emprego por conta da maternidade” (Borges, 2023, p. 8).

Tais fatos evidenciam que a mulher continua designada a um papel secundário ao mercado de trabalho em razão do seu papel biológico e social, carente de políticas efetivamente assertivas para a remoção de equidade de oportunidades.

Nesse contexto, a atual previsão legal sobre as modalidades de licença, além de criar um cenário discriminatório para a mulher levanta ainda novas possibilidades de discriminação em relação aos novos modelos familiares como as famílias homoafetivas.

Trata-se de um tema relativamente recente, uma vez que não há especificação legal sobre a aplicabilidade dessas licenças nesses casos, resultando em uma lacuna legislativa que exige a judicialização para sua concessão e ainda tratando a perspectiva das licenças apenas sobre o aspecto de gênero ao invés dos papéis sociais dos pais.

Além desta discriminação que o atual modelo de licença gera na perspectiva pragmática, as famílias homoafetivas ainda necessitam recorrer ao Judiciário, impondo aos trabalhadores a frustração e a incerteza de aguardar por um direito que já lhes é devido, comprometendo sua finalidade que é garantir o período de adaptação e, conseqüentemente, a manutenção da remuneração e do vínculo empregatício:

Inicialmente o ordenamento jurídico apenas reconhecia como núcleo familiar a união entre homens e mulheres (art. 226, §3º, CF/88)⁶, devendo a lei facilitar a união estável em casamento. Em 2011, após o julgamento da ADI nº 4.277 proferido pelo Corte Suprema, com efeito erga omnes, o ordenamento jurídico brasileiro reconheceu à união homoafetiva o caráter de entidade familiar [...] a aplicação da isonomia requer do jurista interpretação integrativa da norma a fim de igualar indivíduos desiguais e permitir a todos o exercício de direitos sem que haja estabelecimento de discriminação de qualquer espécie (César, 2019, p. 6).

Nesse ponto, o Supremo Tribunal Federal concedeu recentemente à um casal homoafetivo a concessão das duas licenças, um dos termos da licença maternidade e outra da paternidade. Todavia esse entendimento cabe questionamento, assim como a atual legislação no sentido de determinar se o período de adaptação de uma criança ou um recém-nascido, a quem o direito é principalmente destinado, se satisfaz em apenas 05 dias e ainda se conceder prazos distintos entre casais homoafetivos de sexos biológicos distintos também não violariam a isonomia.

Todas essas vulnerabilidades legais, desencadeiam demandas judiciais por um tema extremamente sensível, que trata sobre direitos das trabalhadoras, mas também de crianças e bebês, e de novos modelos familiares que deveriam possuir um objetivo fácil de resolução.

No contexto atual, possuir tamanha discrepância na concessão dessas licenças só acentuam a discriminação que deveria ser sanada pelo estado, em um contexto que os papéis sociais de gênero, e as estruturas familiares estão se modificando e demandando novas adequações, onde “homens têm desejado cada vez mais formar uma família com o bebê independente da mãe. Impossibilitados de amamentar da mesma forma que as mulheres, alguns pais vêm buscando saídas para cuidar dos bebês sem necessitar de suas parceiras” (Borges, 2023, p .8).

Ou mesmo buscar a igualdade de tempo de afastamento para casais homoafetivos independente do sexo biológico.

Desse modo, mostra-se urgente que o Estado promova meios para a resolução dessa lacuna legal para promover a garantia legal das licenças parentais de modo assertivo para os trabalhadores e para a segurança das crianças, pouco importando o gênero e o sexo, pois igualando as licenças evitaria qualquer faceta discriminatória e acima de tudo garantiria uma formação melhor da criança.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O princípio da isonomia é um dos pilares da Constituição de 1988, todavia, ainda assim, como ficou evidente ao longo desta pesquisa, a sua aplicação nas políticas de licença-maternidade e licença-paternidade continua desigual, refletindo uma realidade de disparidade de gênero e insegurança jurídica.

A legislação trabalhista brasileira ainda carrega fortes traços de um modelo de família tradicional, baseado em padrões que já não representam grande parte da população. Famílias homoafetivas, monoparentais ou compostas seguem à margem de políticas públicas pensadas, muitas vezes, apenas para um único tipo de estrutura familiar. Essa limitação legal acaba reforçando uma proteção seletiva da parentalidade, o que gera exclusão e desamparo para quem não se encaixa nesse molde.

É importante lembrar que licenças maternidade e paternidade não existem apenas para proteger trabalhadores individualmente, mas também desempenham um papel fundamental no cuidado com a criança, garantindo um início de vida mais acolhedor, com presença afetiva, estabilidade emocional e suporte financeiro, aspectos que influenciam diretamente no seu desenvolvimento.

Ambas as licenças têm como objetivo aproximar e fortalecer os laços familiares logo nos primeiros dias da convivência, além de preservar o vínculo empregatício durante um período sensível e de grandes mudanças.

No entanto, diante da evolução social e da diversidade familiar, a legislação atual não viabiliza a contemplação das múltiplas realidades que existem nos casos concretos.

Desconsiderar a possibilidade de uma licença parental compartilhada, ou mesmo de ampliar esse direito para outras formas de família, é ser negligente não só para o princípio da isonomia, mas também para o da dignidade da pessoa humana.

Ambos são valores constitucionais que, juntos, possuem como objetivo um tratamento mais justo e igualitário nas relações familiares e laborais.

A insistência em concentrar os cuidados parentais nas mulheres reforça estereótipos antigos e sobrecarrega as mulheres que atualmente já desempenham um papel social amplo, além de culminar no afastamento dos homens de suas responsabilidades afetivas e domésticas, perpetuando uma cultura desigual de gênero.

Esse entendimento prejudica a mulher profissionalmente e emocionalmente, além de comprometer a construção de uma convivência familiar mais equilibrada. A própria Constituição, em seu artigo 5º, garante a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, inclusive na vida familiar, o que torna essa reforma ainda mais necessária.

É urgente, portanto, que a parentalidade seja vista como um compromisso compartilhado, e não como obrigação exclusiva de um dos genitores. No passo que o ordenamento jurídico necessita evoluir para refletir a pluralidade das relações familiares contemporâneas e oferecer a todos, sem exceção, o direito à licença-parental em condições de igualdade.

A licença parental compartilhada mitigaria da mesma forma a necessidade de se judicializar licenças nas hipóteses de casais homoafetivos, assim como evitaria critérios discriminatórios em razão do sexo biológico eis que o papel exercido na conjuntura da criação da criança que é o fator determinando.

A falta de normas claras sobre esse tema faz com que muitos trabalhadores tenham que recorrer à Justiça para garantir um direito básico já previsto na legislação, gerando sofrimento, desgaste emocional e indo na contramão do caráter protetivo que essas licenças deveriam ter desde o início.

Destarte, cabe ao Estado enfrentar essa desigualdade, regulamentando de forma mais justa o acesso às licenças parentais, onde, é preciso ampliar sua duração, abrangência e aplicação, contemplando todas as famílias, tradicionais ou não e somente assim seria possível afirmar verdadeiramente o princípio da isonomia.

Dessa forma, é responsabilidade do Estado propiciar políticas que incentivem essa divisão mais equitativa dos cuidados que ainda, fortaleçam as redes de apoio familiar e garantam que pais e mães tenham os mesmos direitos e obrigações, além de assegurar a estabilidade dos filhos a quem esse direito visa proteger. Somente com essa equiparação será possível efetivar os direitos fundamentais e caminhar para uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária.

Assim, reformular as políticas de licenças parentais é, portanto, mais do que uma mudança legislativa, é a etapa essencial para uma sociedade mais justa, onde os pais, seja homens ou mulheres dividam responsabilidades de forma equilibrada e todas as famílias sejam, de fato, reconhecidas e protegidas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ANSILIERO, Graziela; RODRIGUES, Eva Batista de Oliveira. **Histórico e Evolução Recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil**. Informe de Previdência Social, Brasília, v. 19, n. 2, fev. 2007. Disponível em: <https://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf>. Acesso em: 03 Mai. 2025

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção do Trabalho da Mulher e do Menor “apud” in NETO, Vogel, ADOLPHO, Gustavo (coord.). **Curso de Direito do Trabalho em homenagem ao professor Arion Sayão Romita**. rio de Janeiro, Forense, 2000, p. 311

BITARÃES, Ana Cecília de Oliveira; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Mulheres e pandemia: a insustentabilidade produtiva, reprodutiva e ecológica do modelo atual. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, v. 49, n. 2, p. 106–123, jul./dez. 2021. Disponível em: <<https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/62851>>. Acesso em: 03 Mai. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2024. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 03 Mai. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 Mai. 2025

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 03 Mai. 2025.

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/111770.htm>. Acesso em: 03 Mai. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Licença-maternidade em união homoafetiva: Recurso Extraordinário 1.211.446.** Brasília, DF: STF, 2020. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE1211446Licenc807amaternidadeemuniaohomoafetiva_vRev.pdf>. Acesso em: 03 Mai. 2025.

CNN BRASIL. **Presença paterna é essencial para desenvolvimento infantil, explicam médicos.** CNN Brasil, 09 jul. 2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/presenca-paterna-e-essencial-para-desenvolvimento-infantil-explicam-medicos/>>. Acesso em: 02/05/2025.

FRANCESCO, Lidiane. **Licença paternidade: a desigualdade de gênero no ordenamento jurídico brasileiro.** 2017. Monografia (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/7023>>. Acesso em: 03 Mai. 2025.

GOMES, Edna Cristina. **Licença-parental e as novas configurações familiares: (re)significação da licença-maternidade e paternidade à luz do princípio da igualdade.** 2022. 79 f. Monografia (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/7002>>. Acesso em: 03 Mai. 2025.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: A relação de emprego.** São Paulo, LTR, 2008.

MATOS, Mariana Gouvêa.; MAGALHÃES, Andrea Seixas. Ser pai na contemporaneidade: demandas contraditórias. **Psicologia Revista**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 151-173, 2019. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/35588/29436>> . Acesso em: 03 Mai. 2025.

NOBERTO, Cristiane. **Relatório aponta que mulheres ganham 20,9 % a menos que homens no Brasil**. CNN Brasil, 7 abr. 2025. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/relatorio-aponta-que-mulheres-ganham-209-a-menos-que-homens-no-brasil/>>. Acesso em: 03 Mai. 2025.

NASCIMENTO, Rafael M. de C. **Licença-paternidade no Brasil: situação atual e possibilidades de mudanças. Monografia (Graduação em Direito)** – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/196874254.pdf>> . Acesso em: 03 Mai. 2025.

OLIVEIRA, Fábio Gomes de. **A licença paternidade e a demanda por equidade na formação socioafetiva de vínculo familiar por adoção**. 2011. Disponível em: <https://www.academia.edu/1827455/A_licen%C3%A7a_paternidade_e_a_demanda_por_equidade_na_forma%C3%A7%C3%A3o_socioafetiva_de_v%C3%ADnculo_familiar_por_ado%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 03 Mai. 2025.

SANTOS, A. F. dos; VENANCIO, Y. A.; AMARAL, F. de P. G. do. Licença parental no âmbito do direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, v. 28, n. 2, p. 17, 2022. Disponível em: <<https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/1105>>. Acesso em: 03 Mai. 2025.

SILVA, Ana Maria; SOUZA, João Carlos. A licença-parental e as novas configurações familiares: desafios e perspectivas. **Revista APEUSMO**, v. 10, n. 2, p. 45-60, 2023. Disponível em: <<https://periodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/article/view/23681/13997>> . Acesso em: 03 Mai. 2025.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 26. ed. rev. e atual. nos termos da forma constitucional até a Emenda n. 48, de 10 ago. 2005. São Paulo: Malheiros, 2005.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O direito do trabalho da mulher enquanto “teto de vidro” no mercado de trabalho brasileiro**. Migalhas, 15 maio 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170515-10.pdf>>. Acesso em: 03 Mai. 2025.

WAMBIER, Luiz Rodrigues. A responsabilidade civil do Estado decorrente dos atos jurisdicionais. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: RT, v. 633, p. 34-42, jul./1988.