

## **Licença Paternidade no Brasil: Uma Análise das Propostas Legislativas (2008-2023) e sua Repercussão na Mídia**

**Rani Aurore Juliano**  
**Denise Franca Barros**

**Resumo:** Este artigo analisa a evolução dos Projetos de Lei (PLs) sobre licença-paternidade no Brasil entre 2008 e 2023, bem como a repercussão do tema na mídia digital após a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), em setembro de 2023, que fixou prazo para sua regulamentação. A pesquisa, de caráter qualitativo e exploratório, utilizou análise documental e análise de conteúdo (Bardin, 1977) sobre 36 PLs e 12 matérias jornalísticas publicadas entre setembro de 2023 e maio de 2025. Os resultados evidenciam que as justificativas legislativas priorizam fomentar uma mudança cultural da paternidade, destacando a presença paterna como essencial para os vínculos afetivos, o desenvolvimento infantil, o apoio à mãe no puerpério e a divisão equitativa de responsabilidades domésticas e parentais. Observou-se também um avanço nas proposições: se antes predominava apenas a ampliação de dias da licença, a partir de 2017 surgem projetos com a noção de “licença compartilhada” ou “parental”, permitindo ao casal definir a divisão do afastamento. A cobertura midiática, por sua vez, mostrou-se majoritariamente favorável, apontando a ampliação como instrumento de redução da desigualdade de gênero. Conclui-se que, embora o debate tenha se sofisticado, sua efetivação enfrenta resistências culturais e econômicas, exigindo acompanhamento após a regulamentação.

**Palavras-Chave:** Licença-Paternidade. Políticas de Promoção da Igualdade de Gênero. Mercado de Trabalho.

## 1. Introdução

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) representou um marco democrático e um avanço significativo na consolidação de direitos sociais no Brasil. No seu artigo 7º, inciso XIX, garantiu-se o direito à licença-paternidade aos trabalhadores urbanos e rurais, "nos termos fixados em lei". Contudo, em uma demonstração clara da morosidade e das resistências que permeiam questões de gênero no legislativo, essa lei específica jamais foi promulgada. Enquanto a licença-maternidade foi solidamente estabelecida em 120 dias, a paternidade ficou confinada a um caráter provisório de cinco dias, aguardando uma regulamentação que só começou a ser seriamente pressionada nas últimas décadas.

Esta significativa assimetria de tempo – 24 vezes maior para as mulheres – não é um mero detalhe legislativo. Ela é a materialização de uma estrutura social profundamente enraizada, que naturaliza e perpetua a divisão sexual do trabalho. Neste modelo, à mulher é atribuído, quase que exclusivamente, o papel de cuidadora principal, relegando ao homem a função de provedor financeiro, distante das tarefas cotidianas de cuidado (Badinter, 1985; Saffioti, 2015). Como consequência, essa disparidade impacta diretamente e de forma desfavorável as trajetórias profissionais femininas. A perspectiva de um afastamento prolongado torna-se um fator de discriminação velada (e por vezes explícita) nos processos seletivos, contribuindo para a manutenção do teto de vidro e da desigualdade salarial (Coelho & Häyren, 2023; Goldin, 2006).

O cenário começou a mudar com força em 14 de dezembro de 2023, quando o Supremo Tribunal Federal (STF), julgando Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO 20), movida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) desde 2012, reconheceu a omissão inconstitucional do Congresso Nacional. A Corte fixou um prazo de 18 meses (até julho de 2025) para que o Poder Legislativo defina lei regulamentadora. “Em seus votos, os ministros consideraram que a disparidade no período que mães e pais têm com os filhos alimentam a desigualdade de gênero e divisões desproporcionais nos cuidados domésticos e parentais” (Carneiro, 2023).

Paralelamente à ação no STF, em março de 2023, a Câmara dos Deputados instituiu um Grupo de Trabalho (GT) dedicado especificamente a discutir a regulamentação e a ampliação da licença-paternidade. O GT, composto por parlamentares, entidades da sociedade civil e

representantes do empresariado, teve como objetivo central "diminuir as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e estimular um maior envolvimento dos pais no cuidado dos filhos" (Brasil, 2023). O relatório final do grupo, que culminou no PL 6216/2023, é apenas a ponta de um iceberg: um conjunto de pelo menos 36 outros projetos de lei sobre o mesmo tema tramitavam no Congresso no período analisado (2008-2023).

Neste contexto, este artigo se insere em um debate urgente e socialmente relevante. Ele se propõe a analisar, de forma sistemática e crítica, a evolução dessas propostas legislativas ao longo de 15 anos (2008-2023) e a reverberação do tema na mídia a partir do gatilho representado pela decisão do STF. O problema de pesquisa que orienta este estudo é: Como evoluíram, em conteúdo e justificativa, as propostas legislativas para a licença-paternidade no Brasil entre 2008 e 2023, e qual foi a repercussão desse debate na mídia digital após a decisão do STF em 2023?

Para respondê-lo, traçou-se como objetivo geral analisar a evolução das propostas legislativas sobre licença-paternidade no Brasil, entre 2008 e 2023, bem como a repercussão recente do tema na mídia, com o intuito de compreender o conteúdo dessas proposições e sua reverberação social. Especificamente, busca-se: (I) analisar a evolução histórica e legislativa que resultou na atual disparidade entre as licenças; (II) analisar os argumentos e os tempos sugeridos pelos projetos de lei no período delimitado; e (III) analisar o que está sendo veiculado na imprensa digital a partir de setembro de 2023.

A justificativa para este trabalho está em sua contribuição potencial para qualificar o debate público. Ao mapear e sistematizar o pensamento legislativo e midiático sobre o tema, o artigo apresenta um panorama abrangente dos argumentos, controvérsias e tendências que estruturam uma política pública voltada à promoção da equidade de gênero na atualidade. A pesquisa demonstra que discutir a licença-paternidade transcende a ampliação de um direito masculino; implica repensar as estruturas que sustentam a divisão sexual do trabalho, pressionar por uma cultura de corresponsabilidade e valorizar o trabalho reprodutivo, essencial para a continuidade da vida (Fraser, 2019; Federici, 2014).

O artigo está estruturado, além desta Introdução, em mais quatro seções. A seguir, apresenta-se a Fundamentação teórica, que aborda a transição do papel da mulher na sociedade, os conceitos de parentalidade contemporânea, as barreiras de gênero no mercado de trabalho e

o contexto legal brasileiro. Na sequência, detalha-se o Método de pesquisa, de natureza qualitativa. As seções de Resultados e de Discussão dividem-se na investigação dos Projetos de Lei e na avaliação da cobertura midiática. Por fim, as Considerações Finais sintetizam as conclusões, destacando a complexidade do tema e a necessidade de acompanhamento contínuo após a futura regulamentação.

## **2. Fundamentação teórica**

### *2.1 A Mulher, o Trabalho e a Conquista por Direitos: Uma Trajetória Histórica*

A inserção massiva da mulher no mercado de trabalho formal é um fenômeno relativamente recente na história brasileira. Até meados do século XX, o espaço feminino era circunscrito ao lar e à família, enquanto aos homens era reservado o domínio da vida pública, do estudo e do trabalho remunerado (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2012). Esse atraso na inclusão feminina em atividades educacionais, políticas e econômicas gerou desigualdades profundas nas formas de socialização entre os gêneros, reforçando estereótipos que até hoje moldam expectativas e papéis sociais (Zanello, 2019).

A legislação refletia claramente essa hierarquia. O Código Civil de 1916, em seu artigo 242, inciso VII, determinava que a mulher casada só pudesse exercer profissão com a autorização expressa do marido. Este dispositivo legal só foi suprimido pela Lei nº 4.121, de 1962, conhecida como o Estatuto da Mulher Casada. Ou seja, foi necessário quase meio século para que se reconhecesse, formalmente, a autonomia profissional da população feminina casada. É crucial, contudo, realizar uma leitura interseccional desse processo (Crenshaw, 2002). A realidade das mulheres negras e pobres sempre foi distinta: submetidas ao regime escravocrata e, após a abolição, precariamente inseridas no trabalho doméstico remunerado, elas nunca tiveram o "privilégio" de serem confinadas ao lar (Telles, 2013; Gonzalez, 1984).

As décadas seguintes foram marcadas por intensas lutas feministas, que resultaram em conquistas fundamentais, como a Lei do Divórcio (Lei nº 6.515/77) e a própria Constituição Cidadã de 1988. O atual Código Civil (Lei nº 10.406/2002) consagrou a igualdade entre homens e mulheres, sepultando definitivamente a figura da "mulher relativamente incapaz" do código anterior. No entanto, como alerta Campopiano (2016), a igualdade formal na legislação não se

traduz, automaticamente, em igualdade substantiva no cotidiano. A sociedade ainda percorre um longo caminho para alcançar a isonomia real.

Uma das conquistas mais importantes para as trabalhadoras foi a licença-maternidade. Introduzida no Brasil pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, com duração de 84 dias custeados pelo empregador, ela foi estendida para 120 dias pela CF/88, com custeio pela Previdência Social. A legislação também garante cinco meses de estabilidade empregatícia pós-parto. Contudo, como apontam Miguel *et al.* (2022), a realidade é cruel quando esses direitos se encerram. A maternidade segue sendo um empecilho para a ascensão profissional, e o medo de demissão por gravidez é uma sombra constante. Na pesquisa desses autores, 64,3% das participantes relataram já ter sofrido preconceito por serem ou desejarem ser mães no ambiente organizacional.

Talvez a conquista mais revolucionária, contudo, tenha sido o desenvolvimento e a popularização dos métodos contraceptivos, especialmente a pílula anticoncepcional a partir dos anos 1960. Como demonstra Pedro (2003), ao permitir o controle sobre a reprodução, esses métodos proporcionaram uma autonomia inédita às mulheres, desvinculando a sexualidade da procriação. Esta mudança foi um dos principais combustíveis para a revolução feminina no mercado de trabalho, na política sindical e partidária, e na exigência de espaços de destaque antes inatingíveis.

## *2.2 Parentalidade Contemporânea: Desconstruindo o "Amor Materno" e Repensando o Cuidado*

O aumento da presença feminina no mercado de trabalho forçou uma reavaliação urgente dos modelos de cuidado. A psicanalista Vera Iaconelli (2023) inicia seu "Manifesto antimaternalista" afirmando que "a questão que todas as comunidades humanas estão condenadas a responder, e o fazem cada um à sua maneira, é como se incumbir das próximas gerações" (p. 5). A insistência em um modelo anacrônico, que responsabiliza integralmente as mulheres pelo cuidado, é identificada por ela como fonte de inúmeros sofrimentos, adoecimentos e uma ameaça ao futuro da humanidade.

Iaconelli (2023) e Zanello (2019), baseando-se nas investigações da filósofa Elisabeth Badinter, elucidam que o "amor materno" não é um instinto inato, mas uma construção

ideológica e histórica. Esta crença social foi extremamente desfavorável para as mulheres, pois, com o advento do capitalismo, o trabalho doméstico e de cuidado, quando realizado por elas, não foi reconhecido como trabalho produtivo e muito menos remunerado, tornando-as economicamente dependentes.

Federici (2014) vai além, argumentando que "a reprodução dos seres humanos consiste no trabalho mais intensivo que existe sobre a face da Terra" (p. 155). Ela defende que este trabalho é irredutível à mecanização e que sua privatização, ocorrida com o capitalismo, está destruindo vidas. A solução, para Federici, está no trabalho cooperativo e na responsabilidade compartilhada, únicas garantias de um cuidado adequado.

Neste novo paradigma, pressionadas por uma dupla jornada exaustiva, as mulheres passaram a exigir uma divisão mais equitativa das responsabilidades. Badinter (1985), em "Um amor conquistado: o mito do amor materno", já identificava na sociedade francesa que as mulheres, para aceitarem a procriação, exigiam que os companheiros compartilhassem os encargos da maternagem e da educação. Surge, então, a noção de um "amor paterno" semelhante ao "amor materno", um novo conceito que desafia séculos de autoridade e ausência paterna.

É importante salientar que esta discussão possui matizes distintos quando observada através das lentes da interseccionalidade. Iaconelli (2023) ressalta que "se as brancas abastadas pleiteiam o direito de se livrarem de uma maternidade opressiva e compulsória, negras pobres e indígenas lutam pelo direito ao apoio e ao reconhecimento de uma maternidade negada desde a colonização" (p. 49). Da mesma forma, casais homoafetivos com filhos forçam a sociedade a rever o modelo tradicional pai-mãe-filho.

### *2.3 A Mulher Mãe no Mercado de Trabalho e as Barreiras de Gênero*

Apesar dos avanços, a inserção da mulher no mercado de trabalho não se deu em condições de igualdade. Dados do IBGE (2021) são elucidativos: em 2019, o nível de ocupação das mulheres de 25 a 49 anos que viviam com crianças de até 3 anos foi de 54,6%, enquanto o dos homens na mesma situação foi de 89,2%. Em lares sem crianças, a taxa feminina sobe para

67,2%, e a masculina cai para 83,4%. Os números revelam a penalização materna: a presença de filhos pequenos impacta drasticamente a participação feminina, mas não a masculina.

A licença-maternidade, conquista fundamental, paradoxalmente tornou-se um marcador de desigualdade. A assimetria gritante de 120 dias para 5 dias perpetua a ideia de que o cuidado é uma responsabilidade primordialmente feminina (Pinheiro *et al.*, 2009; Barbosa, 2016). Esta cultura tem respaldo histórico e legal. Em 1981, o Brasil se recusou a assinar a Convenção 156 da OIT, que trata da igualdade de oportunidades para trabalhadores com encargos familiares, porque o ordenamento jurídico anterior à CF/88 considerava o homem o chefe da família e não previa igualdade entre os gêneros (Bruschini & Ricoldi, 2012).

Conforme teorizam Acker (1990) e Fraser (2019), as organizações são estruturalmente generificadas (*gendered*). Elas foram criadas por homens e para homens, pressupondo um trabalhador ideal sem responsabilidades domésticas. A lógica que recompensa quem investe mais tempo e esforço na carreira prejudica diretamente aqueles – majoritariamente mulheres – que precisam dividir seu tempo com o cuidado da família. Não por acaso, as mulheres estão concentradas em posições de base, com menor prestígio e remuneração (Silva & Vaz, 2022).

A maternidade configura-se como um obstáculo concreto à permanência. Uma pesquisa do portal Empregos.com.br com 273 mães apontou que 56,4% delas já foram demitidas ou conhecem alguém que foi demitida após retornar da licença-maternidade (Exame, 2023). Estudo similar da FGV-Rio (2016) encontrou um percentual de 50% de demissões até dois anos após o fim da licença (BBC News Brasil, 2023).

A economista Cláudia Goldin, laureada com o Nobel de Economia em 2023, dedicou sua carreira a entender esta dinâmica. Analisando dados de duzentos anos da economia americana, ela demonstrou o impacto negativo da maternidade sobre os rendimentos das mulheres, um fenômeno que ficou conhecido como "penalidade da maternidade" (Goldin, 1990, 2006).

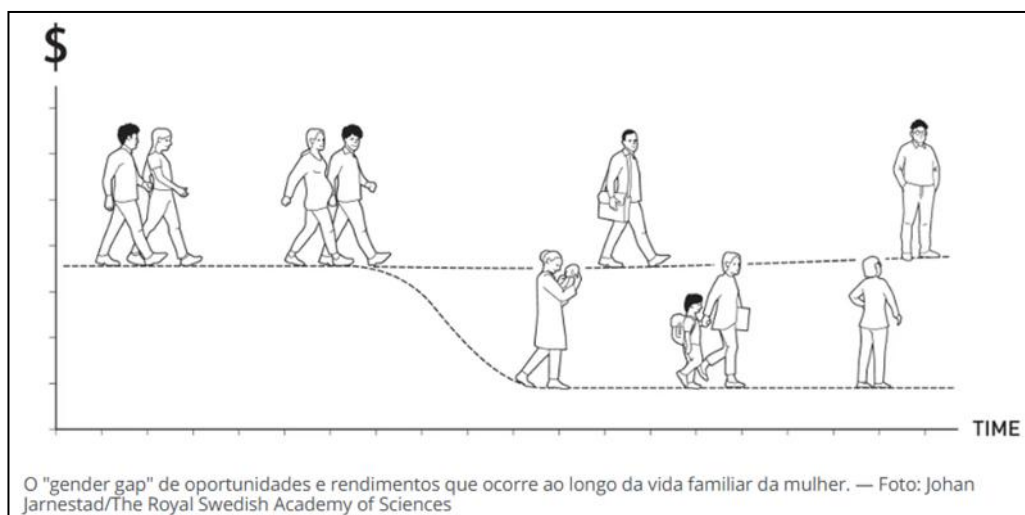


Figura 1 – Rendimentos da mulher pós-maternidade

Fonte: Miato, B. Portal G1, 2023.

#### 2.4 A Licença-Paternidade no Brasil: Do Um Dia à Pressão por Regulamentação

O direito à licença-paternidade no Brasil tem uma história curiosa. Até a CF/88, o pai tinha direito a apenas um único dia de folga, destinado exclusivamente ao registro civil do recém-nascido. A inclusão do inciso XIX no artigo 7º foi uma conquista do deputado constituinte e pediatra Alcení Guerra. O presidente da Constituinte, Ulysses Guimarães, brincou: "é homenagem ao homem gestante!", ao que Alcení reforçou a seriedade da questão. O direito foi aprovado com 337 votos a favor e 67 contra (Fernandes *et al.*, 2022). Posteriormente, fixou-se o prazo provisório de 5 dias, até que uma lei regulamentasse o dispositivo.

Duas décadas se passaram até o próximo avanço significativo. Em 2008, a Lei nº 11.770 criou o Programa Empresa Cidadã, que concedia benefícios fiscais às empresas que prorrogavam a licença-maternidade em 60 dias. Em 2016, a Lei nº 13.257 (Marco Legal da Primeira Infância) alterou a lei anterior, estendendo também a licença-paternidade para mais 15 dias para os pais que trabalhassem em empresas optantes do programa. Na prática, isso significa que, atualmente, um pai pode ter direito a 20 dias de licença, desde que sua empresa adira ao programa.

O movimento mais recente e decisivo foi a criação, em março de 2023, de um Grupo de Trabalho (GT) na Câmara dos Deputados para discutir a regulamentação e ampliação da licença-paternidade. O GT, vinculado à Secretaria da Mulher, tinha objetivos claros: dialogar com a sociedade, calcular o impacto econômico, incentivar uma cultura de responsabilidade compartilhada e delinear políticas de conciliação entre vida laboral e familiar (Brasil, 2023). Seu relatório preliminar, que mapeou os 36 PLs analisados neste artigo, culminou no PL 6216/2023, que propõe uma implementação gradual da licença: 30 dias nos dois primeiros anos, 45 dias no terceiro e quarto, 60 dias após quatro anos e 120 em caso de falecimento da mãe.

Este foi o pano de fundo para a histórica decisão do STF em dezembro de 2023, que, ao reconhecer a omissão do Congresso, acelerou um debate que se arrastava há 35 anos, colocando um prazo para sua resolução: julho de 2025.

### **3. Método de pesquisa**

Esta pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório, por buscar aprofundar a compreensão de um fenômeno social ainda em processo de transformação: mudanças na licença-paternidade no Brasil. Como destacam Lösch, Rambo e Ferreira (2023), a pesquisa exploratória é adequada quando se deseja examinar um tema ainda pouco consolidado, buscando identificar padrões, tendências e interpretações possíveis.

Os procedimentos metodológicos basearam-se na análise documental e na análise de conteúdo, conforme proposto por Bardin (1977). A análise documental é particularmente adequada para observar o processo de maturação e evolução de conceitos, comportamentos e mentalidades ao longo do tempo (Silva *et al.*, 2019). Já a análise de conteúdo permite uma leitura sistemática e objetiva das mensagens contidas nos documentos, identificando núcleos de sentido e frequências que permitam inferências sobre as intenções e contextos de produção.

#### *3.1 Coleta de Dados*

A coleta de dados foi dividida em duas etapas principais:

1. Projetos de Lei (2008-2023): Foram analisados 36 (trinta e seis) Projetos de Lei sobre licença-paternidade, cuja tramitação ocorreu entre os anos de 2008 e 2023. A seleção desses projetos foi baseada no Relatório Preliminar do Grupo de Trabalho da Câmara dos Deputados, criado em março de 2023, que listou as principais proposições em tramitação sobre o tema. A íntegra de cada projeto, incluindo a ementa e a justificativa, foi acessada através dos portais oficiais da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.

2. Notícias da Mídia Digital (Set/2023 - Mai/2025): Foram analisadas 12 (doze) matérias jornalísticas publicadas em veículos de imprensa digital. O período de coleta, de setembro de 2023 a maio de 2025, foi delimitado a partir do marco temporal da decisão do STF (setembro/2023). As fontes consultadas incluíram: Agência Senado, CNN Brasil, Folha de S. Paulo, Portal da Câmara, Exame, G1, Diário do Nordeste, Estadão, Carta Capital e Agência Brasil. A busca foi realizada utilizando os termos-chave "licença-paternidade", "STF licença-paternidade" e "ampliação licença-paternidade".

### *3.2 Procedimentos de Análise*

Para a análise dos 36 Projetos de Leis, foi construída uma planilha eletrônica com as seguintes categorias de análise: Número e ano do PL; Autor (a) e Partido; Espectro Político do partido (classificado conforme Bolognesi, Ribeiro & Codato (2023) e agrupado em Esquerda, Centro e Direita, seguindo Souza (2023)); Tempo de Licença Sugerido; Análise Qualitativa das Justificativas (onde foram identificados núcleos de sentido como "mudança cultural", "desenvolvimento infantil", "igualdade de gênero no trabalho", "cuidado com a mãe", *etc.*).

Para a análise das 12 notícias em jornais virtuais, as categorias foram: Veículo e Data de Publicação; Manchete; Tom da Matéria (Favorável, Contrário, Neutro/Informativo); Argumentos Centrais apresentados.

O processo de análise seguiu as três etapas clássicas da análise de conteúdo (Bardin, 1977): 1) Pré-análise (leitura flutuante e organização do material); 2) Exploração do material (codificação e categorização dos elementos); e 3) Tratamento dos resultados e interpretação (inferências e contextualização dos dados encontrados).

## 4. Resultados

### 4.1 Projetos de Lei (2008-2023)

A análise dos 36 Projetos de Lei revelou um panorama complexo e evolutivo do pensamento legislativo brasileiro sobre a licença-paternidade. Os dados quantitativos iniciais mostram uma predominância clara de proposições originárias de parlamentares de partidos alinhados à direita (67%, 24 PLs), seguidos por partidos de centro (22%, 8 PLs) e, por último, da esquerda (11%, 4 PLs). Este dado é surpreendente e contradiz a narrativa comum de que pautas progressistas relacionadas a gênero são bandeira exclusiva da esquerda. Ele sugere que a discussão sobre a reconfiguração dos papéis parentais e seus impactos na família e na economia permeou todo o espectro político.

Outro dado relevante é a participação feminina na autoria: 31% dos projetos (11 PLs) foram propostos por deputadas e senadoras. Apesar de ainda representarem uma minoria, esse percentual supera a presença feminina no Congresso Nacional no período (18%) (Brasil, 2024), indicando que as legisladoras tendem a priorizar mais fortemente esta agenda.

A análise qualitativa das justificativas, sintetizada na Tabela 1, permitiu identificar os principais eixos argumentativos utilizados pelos parlamentares para defender a ampliação da licença.

Tabela 1: Principais Justificativas nos Projetos de Lei (2008-2023)

Justificativa	Frequência (n)	Frequência (%)	Exemplo de Trecho
Mudança cultural na paternidade	26	72%	"Não se concebe mais aquele pai apenas provedor e responsável pela estabilidade econômica dos filhos" (PL 7824/2017).
Importância para o desenvolvimento da criança	19	53%	"A presença do pai é fator de segurança fundamental para o desenvolvimento das crianças" (PL 4878/2016).
Igualdade nos deveres conjugais/parentais	17	47%	"CF/88: homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações" (PL 7985/2014).

Justificativa	Frequência (n)	Frequência (%)	Exemplo de Trecho
Redução da desigualdade no mercado de trabalho	10	28%	"Tende a reduzir discriminação da mulher no mercado de trabalho" (PL 2534/2015).
Descompasso com os novos tempos	10	28%	"A mentalidade de 1988 não pode subsistir nos tempos atuais" (PL 1131/2015).
Cuidado com a mãe (período puerperal)	6	17%	"5 dias insuficientes para assistência à mãe parida e ao filho" (PL 3935/2008).
Licença compartilhada	6	17%	"Poderão contar com retorno antecipado das mulheres" (PL 9412/2017).

Fonte: Elaborada pela autora (2025).

O argumento mais frequente, presente em 72% dos projetos, é o da necessidade de uma mudança cultural na paternidade. Os textos legislativos evocam repetidamente a figura do "novo pai", que não é mais apenas o provedor distante, mas um agente presente e participativo em todas as etapas da criação dos filhos, realizando tarefas antes consideradas exclusivas das mulheres. Este dado indica uma absorção, pelo legislativo, dos debates acadêmicos e sociais sobre a redefinição das masculinidades (Zanello, 2018).

Em seguida, com 53% de ocorrência, está a importância para o desenvolvimento da criança. As justificativas frequentemente citam a primeira infância (0 a 6 anos) como uma fase crucial, onde a presença paterna fortalece vínculos afetivos e contribui para a segurança e o desenvolvimento cognitivo e emocional da criança. Este argumento tira o foco do direito do pai e o coloca no "melhor interesse da criança", uma retórica potente e com grande apelo social. O terceiro eixo mais comum (47%) é a igualdade de direitos e obrigações entre os cônjuges, muitas vezes fundamentado no texto constitucional. Argumenta-se que a licença-maternidade sem uma contrapartida paterna robusta fragiliza o princípio da isonomia, pois sobrecarrega a mulher e a afasta do mercado de trabalho.

**Evolução Temporal e Tipos de Proposições:** A análise diacrônica revelou uma nítida evolução no tipo de proposta ao longo dos 15 anos.

- **Fase 1 (2008-2016): Ampliação Linear.** As primeiras proposições (ex: PL 3935/2008, PL 4853/2009, PL 879/2011) focavam-se simplesmente em aumentar o número de dias da licença paterna, sugerindo prazos que variavam de 10 a 30 dias. O argumento era basicamente o de que 5 dias eram claramente insuficientes.
- **Fase 2 (2017 em diante): Licença Compartilhada e Parental.** A partir de 2017, surgem propostas mais complexas e inovadoras. O PL 9412/2017 (Dep. Mariana Carvalho - PSDB/RO) foi pioneiro ao sugerir que o casal pudesse dividir o período da licença-maternidade em períodos alternados. Esta ideia foi radicalizada no PL 855/2019 (Dep. Talíria Petrone - PSOL/RJ), que propunha uma licença parental de 180 dias, a ser livremente dividida entre o casal, garantindo à mãe gestante um mínimo de 120 dias. Este modelo, inspirado em países nórdicos, representa a mudança mais paradigmática, pois desvincula a licença do gênero e a associa à função de cuidado, transferindo a decisão para a família.

#### *4.2 Análise da Repercussão na Mídia (Set/2023 - Mai/2025)*

A decisão do STF em setembro de 2023 funcionou como um poderoso gatilho midiático, catapultando o tema da licença-paternidade para o centro do debate público. A análise das 12 matérias mostrou um tom majoritariamente favorável à ampliação (em 10 das 12 matérias). O argumento predominante foi o de equidade de gênero: a ampliação da licença-paternidade foi retratada como uma ferramenta crucial para reduzir a discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho e promover uma divisão mais justa do trabalho doméstico.

As manchetes frequentemente utilizavam termos como "avanço", "direito", "equidade" e "STF". Exemplos: "STF dá prazo para Congresso regulamentar licença-paternidade" (Agência Brasil, 14/12/2023); "Ampliação da licença-paternidade é passo crucial para igualdade de gênero" (Carta Capital, 22/01/2024).

Os argumentos utilizados pelas matérias ecoavam aqueles encontrados nos PLs: a mudança cultural, a importância para a primeira infância e a redução da desigualdade no trabalho. Muitas reportagens citavam especialistas, dados sobre a penalidade da maternidade e

exemplos de empresas que já oferecem licenças estendidas voluntariamente (como Nubank e Boticário), usando-as como exemplos bem-sucedidos a serem seguidos.

Um aspecto crucial coberto pela mídia foi a pesquisa Datafolha de março de 2024, encomendada pela Frente Parlamentar pela Licença-Paternidade. Os dados, amplamente veiculados, mostraram que 76% da população brasileira apoiava a ampliação da licença para mais de 5 dias. O detalhamento foi significativo: o apoio era maior entre os próprios homens (77%) do que entre as mulheres (75%), e mais forte entre os jovens (86% na faixa de 16 a 24 anos).

Contudo, em notícia divulgada na rede social “Instagram” da Folha de São Paulo em abril de 2024, a respeito dessa licença, há cerca de 350 comentários de internautas que divergem sobre o assunto. Na tabela abaixo, encontram-se alguns exemplos:



Figura 2 – Pai com bebê no colo  
Fonte: [Instagram](#) Folha de S. Paulo, 2024.

Tabela 2 – Comentários no Instagram da Folha de S. Paulo

---

“Meu ex passou a licença paternidade dormindo, pescando e andando de skate. Dizendo que queria aproveitar pra descansar. Enquanto eu passava a madrugada acordada ele dormia. Pode ser favorável em alguns casos, mas em sua maioria, em que genitores não colaboram com o puerpério, é mais uma “folga” para o homem.”

---

“Quem é a favor, por favor, expliquem como ficará as contas para as empresas!”

---

“Na Europa isso é regra a tempos e não tem nenhuma empresa quebrando... Uma empresa saudável sabe administrar isso.”

---

“Isso é tão óbvio. Deveria ao menos durar o período do puerpério”

---

“Tema muito complexo. Deveria mesmo ser obviamente maior, mas qual a garantia de que o pai vai assumir seu papel real de pai no cuidado com o bebê e a mãe?”

---

“Eu tive a oportunidade de pegar 30 dias pela empresa e emendar com 20 dias de férias. Foi um período muito necessário pois seria injusto deixar para a mãe cuidar sozinha da bebê”.
“Só vai diminuir a diferença de salário e a taxa de desemprego feminina quando todas as tarefas forem mesmo divididas pela família. Não tem jeito”.
“Já ia perguntar, mas quem poderia ser contra?! Tá explicado 😞 Como nós mulheres podemos exigir maior participação dos homens nos cuidados se nem a legislação aponta para essa importância?!”
“Licença paternidade para o pai assistir seus jogos e tomar aquela cervejinha bem gelada, nas minhas duas gestações, não tinha quem pegasse um copo de água, o futebol, cervejas e amigos não faltaram”
“Para pais de verdade, que ajudam. Sim. Hoje os casais tendem a mora longe das famílias. Longe da famosa "rede de apoio" as mães deveriam contar com a ajuda dos pais por mais tempo”
“Desde que controlada!! Ou muitos irresponsáveis vão se encher de filhos!!”
“A maioria não ajudam em nada a mãe é que resolve tudo e ainda atrapalham 😂😂😂😂😂😂”
“Deveria sim ser maior, 5 dias n da pra fazer nada. Ainda mais porque as mães não gestantes de casais lésbicos só tem direito ao equivalente da licença paternidade. Então tem q ser igual mesmo, mas o genitor tem a obrigação de dividir as tarefas com o recém nascido e a casa.”

Fonte: Elaborado pela autora (2024) a partir do Instagram da Folha de São Paulo (2024).

De uma forma geral, há no Brasil, diferentes tempos destinados à licença paternidade:

Tabela 3 – Licenças paternidade no Brasil

	<b>Tempo</b>	<b>Lei</b>
Trabalhadores urbanos e rurais	5 dias	Constituição Federal
Trabalhadores participantes do Programa Empresa Cidadã	20 dias	Lei nº 11.770/2008
Militares das forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica)	20 dias	Lei 13.717, de 2018
Trabalhadores de algumas empresas privadas	> 30 dias	-

Fonte: Elaborado pela autora (2025), a partir de CF/1988; Leis 11770/2008 e 13717/2018.

Por outro lado, ainda que uma ampliação da licença paterna não tenha sido regulamentada em âmbito nacional, há empresas que vêm disponibilizando, por conta própria, tempos maiores para esse período, conforme a tabela abaixo:

Tabela 4 – Empresas com políticas diferenciadas de licença paternidade e custeio próprio

<b>Empresa</b>	<b>Nacionalidade</b>	<b>Ramo de Atuação</b>	<b>Tempo remunerado concedido</b>	<b>Desde o ano</b>
BOTICÁRIO	Brasileira	Perfumaria/Cosméticos	4 meses	2021
VOLVO CAR	Multinacional Sueca	Automotivo	6 meses	2021

NUBANK	Brasileira	Financeiro	4 meses	2022
HALEON	Multinacional Britânica	Saúde/Farmacêutica	6 meses	2023
JP MORGAN	Multinacional Americana	Financeiro	4 meses	2023
JTI	Multinacional Suíça	Tabaco	20 semanas	2023
SHELL	Multinacional Britânica	Petrolífera	56 dias	2023

Fonte: Elaborado pela autora (2024), a partir de Boticário (S.D); Corrêa (2023); Furlan (2022), Nubank (2022).

## 5. Discussão

A pesquisa buscou mapear e analisar a evolução do debate sobre a licença-paternidade no Brasil através de duas lentes principais: a legislativa (36 Projetos de Lei de 2008 a 2023) e a midiática (12 matérias jornalísticas de set/2023 a mai/2025). Os resultados permitem extrair conclusões robustas sobre a trajetória, o estado atual e os desafios futuros desta pauta. Concluiu-se que o debate legislativo amadureceu significativamente no período de 15 anos analisado. Evoluiu-se de propostas simples de ampliação linear de dias para projetos mais complexos e visionários que introduzem o conceito de "licença parental compartilhada". Esta mudança semântica e conceitual é profunda: significa transferir a decisão do Estado para a família, desvincular o cuidado de um gênero específico e reconhecer que o cuidado é uma função familiar, e não materna. As justificativas predominantes nos PLs – mudança cultural da paternidade, desenvolvimento infantil e igualdade de gênero – mostram que o legislativo internalizou, em grande medida, os argumentos da academia e do movimento feminista.

A surpreendente predominância de projetos de autoria de parlamentares de direita (67%) desmonta a premissa de que esta é uma agenda exclusivamente progressista. Ela indica que o tema conseguiu criar uma convergência ampla, talvez por articular valores familiares com uma racionalidade econômica que enxerga na equidade de gênero um fator de modernização e produtividade.

A cobertura da mídia, por sua vez, após a decisão do STF, foi crucial para amplificar e legitimar socialmente a pauta. O tom majoritariamente favorável e o enquadramento como questão de equidade criaram um ambiente de opinião pública propício à mudança. A ampla divulgação de dados como os da pesquisa Datafolha (76% de apoio) serviu como um poderoso instrumento de pressão sobre os congressistas.

Contudo, a análise dos comentários nas redes sociais revelou o outro lado da moeda: a persistência de uma resistência cultural significativa. O ceticismo sobre a real participação masculina, a preocupação com os custos para as empresas e a reprodução de estereótipos de gênero mostram que o caminho para a efetiva corresponsabilidade parental é longo e vai muito além da letra da lei.

A efetividade da lei – ou seja, sua capacidade de realmente transformar a dinâmica das famílias e do mercado de trabalho – dependerá de fatores que transcendem a legislação. Será necessário um acompanhamento crítico de sua implementação, estudos para medir seu impacto real na divisão do cuidado e, sobretudo, um amplo trabalho educativo para enfrentar as resistências culturais que ainda permeiam uma grande parcela da população.

## **6. Conclusões**

O presente estudo permitiu observar que o debate sobre parentalidade, mercado de trabalho e equidade de gênero é complexo e segue atravessado por aspectos culturais profundamente enraizados. Isso revela que, apesar de a discussão sobre as licenças parentais estar presente há anos na agenda de diversos atores sociais, o processo de mudança ainda se encontra em estágio inicial.

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho, na política e em outros espaços públicos e de poder tem impulsionado transformações nos contextos social, organizacional e doméstico. A ampliação da autonomia reprodutiva e da independência financeira tem possibilitado que as mulheres direcionem seu tempo e interesses para além da maternidade — ao contrário do que predominava na sociedade há menos de cem anos atrás. Como consequência, o público feminino está tendo voz para apresentar suas demandas, insatisfações e perspectivas.

Contudo, ressalta-se que o congresso ainda é majoritariamente masculino. A sobrecarga mental com filhos, a dupla e/ou tripla jornada, as barreiras no mercado de trabalho e a vulnerabilidade econômica tende a ser uma reclamação prevalente do público feminino. E dada a inércia de se aprovar alguma das propostas apresentadas desde 1988, percebe-se que a pauta sobre a licença-paternidade não tendo sendo priorizada pelo poder legislativo brasileiro; ainda que a maioria dos projetos tenham sido elaborados por homens.

A licença-paternidade ampliada não é uma panaceia para todos os problemas de desigualdade de gênero, mas é, sem dúvida, um poderoso catalisador. Sua regulamentação será não o fim, mas o início de um novo e desafiador capítulo na busca por uma sociedade verdadeiramente mais igualitária.

E, embora esta pesquisa tenha contribuído com algumas respostas, ela também suscitou muitos outros questionamentos e possibilidades de análise. Nesse sentido, propõe-se, a seguir, algumas sugestões para estudos futuros:

- Pesquisar a percepção dos homens pais que usufruíram de uma licença estendida sob dois aspectos: 1) sentiu que foi o tempo ideal para cuidar do recém-nascido? 2) sentiu algum prejuízo ou discriminações no retorno ao trabalho?

- Pesquisar a percepção das mulheres que tiveram os parceiros com licença estendida: se a presença deles foi positiva/negativa/indiferente e por quê.

- Pesquisar os motivos que levaram as empresas a concederem tempos maiores para a licença paternidade por conta própria. Os custos financeiros são significativos? Há mudanças perceptíveis após a implementação dessa política? Quais seriam?

- Pesquisar se nas empresas que possuem licença estendida com custeio próprio, se as licenças são obrigatórias ou voluntárias. Sendo voluntárias, há adesão por parte dos homens?

- Pesquisar como as empresas que possuem licença estendida se preparam para a ausência do trabalhador durante os meses concedidos.

- Pesquisar a percepção dos pais homens de empresas cidadãs que usufruíram dos 20 dias da licença-paternidade. Qual a opinião sobre a exigência de comprovar a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

## Referências

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

BADINTER, E. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BARBOSA, L. O.; ROCHA-COUTINHO, M. L. Tornando-se mãe e permanecendo profissional: novas configurações para o feminino. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 3, p. 562-570, 2012.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BBC NEWS BRASIL. **Metade das mães são demitidas até 2 anos após licença-maternidade, aponta estudo**. 2023. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-64252528>>. Acesso em: 15 maio 2025.

BOLOGNESI, B.; RIBEIRO, P. F.; CODATO, A. **Classificação dos partidos políticos brasileiros**: nota de pesquisa. Curitiba: UFPR, 2023.

BOTICÁRIO. **Licença Parental Universal**. Curitiba: Grupo Boticário, [2023]. Disponível em: <https://www.grupoboticario.com.br/licenca-parental-universal/>. Acesso em: 15 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Portaria nº 1, de março de 2023**. Institui Grupo de Trabalho para discutir a regulamentação e ampliação da licença-paternidade. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023.

BRASIL. Justiça Eleitoral. **TSE Mulheres – Uma sociedade realmente democrática inclui a participação das mulheres em todas as áreas, inclusive na política**. Portal TSE, Brasília, 2024. Disponível em <https://www.justicaeleitoral.jus.br/tse-mulheres/#estatisticas>. Acesso em: 15 maio 2025.

BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Estudos Feministas**, v. 20, n. 1, p. 259-287, 2012.

CAMPOPIANO, A. L. **A evolução dos direitos da mulher no ordenamento jurídico brasileiro**. 2016. 65 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2016.

CARNEIRO, J. **STF dá prazo para Congresso regulamentar licença-paternidade**. Portal G1, 14 dez. 2023. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/a-luta-para-aumentar-a-licen%C3%A7a-paternidade-no-brasil/a-66897423>. Acesso em: 10 maio 2025.

COELHO, T. S.; HÄYREN, P. S. A licença-maternidade como barreira de gênero: um estudo com profissionais de uma instituição financeira. **Revista de Administração IMED**, v. 13, n. 1, p. 465-485, 2023.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

CORREIA, F. Grandes empresas passam a oferecer licença-paternidade maior no Brasil. **Forbes**, São Paulo, 07 mar. 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/03/grandes-empresas-passam-a-oferecer-licenca-paternidade-no-brasil/>.

EXAME. **Mais da metade das mães são demitidas após licença-maternidade, aponta pesquisa**. 2023. Disponível em: [link]. Acesso em: 15 maio 2025.

- FEDERICI, S. **O calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2014.
- FERNANDES, G. et al. **A história por trás da licença-paternidade de 5 dias**. Agência Senado, 10 ago. 2022. Disponível em: [link]. Acesso em: 12 maio 2025.
- FRASER, N. **O velho está morrendo e o novo não pode nascer**. São Paulo: Autonomia Literária, 2019.
- FURLAN, L. A licença-paternidade de seis meses adotada pela Volvo Cars. **Você RH**, São Paulo Editora Abril, 18 fev. 2022. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/diversidade/licenca-paternidade-de-seis-meses-na-volvo>. Acesso em: 14 abr. 2023.
- GOLDIN, C. **A long road to the fast track: Career and family**. Cambridge: Harvard University Press, 2006.
- GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, n. 2, p. 223-244, 1984.
- IACONELLI, V. **Manifesto antimaternalista: Psicanálise e políticas da reprodução**. São Paulo: Companhia das Letras, 2023.
- IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.
- MIGUEL, J. et al. **A mulher mãe no mercado de trabalho: desafios e preconceitos**. Revista de Ciências Empresariais, v. 45, n. 2, p. 76-89, 2022.
- NUBANK. **Nubank anuncia licença parental de 120 dias para funcionários**. São Paulo: Redação Nubank, 13 maio 2022. Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/nubank-anuncia-licenca-parental-de-120-dias-para-funcionarios/> Acesso em: 15 nov. 2024.
- PEDRO, J. M. A experiência com contraceptivos no Brasil: uma questão de geração. **Revista Brasileira de História**, v. 23, n. 45, p. 239-260, 2003.
- PINHEIRO, L. et al. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4. ed. Brasília: Ipea, 2009.
- SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015.
- SILVA, A. P.; VAZ, D. V. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das décadas recentes. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 26, n. 1, p. 1-25, 2022.
- SILVA, F. R.; SOUZA, M. P.; RODRIGUES, C. A. Licença-paternidade: um instrumento para a promoção da igualdade de gênero e da paternidade responsável. **Revista Jurídica**, v. 15, n. 2, p. 45-67, 2024.
- SOUZA, A. A variação ideológica dos partidos políticos brasileiros: entre estabilidade e volatilidade. **Revista Inter-Legere**, [S. l.], v. 6, n. 38, p. c32695, 2023. DOI: 10.21680/1982-1662.2023v6n38ID32695. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/interlegere/article/view/32695>. Acesso em: 20 jul. 2025.

TELLES, E. **Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2013.

ZANELLO, V. **Saúde mental, gênero e dispositivos: cultura e processos de subjetivação**. Curitiba: Appris, 2018.

ZANELLO, V. **Saúde mental e gênero: a delicada arte de cuidar**. Curitiba: Appris, 2019.