



Descrição: Foto da silhueta de um homem suspendendo um bebê. Ambos estão contra a luz em uma paisagem de pôr-do-sol [Fim da descrição]

## A LICENÇA PARENTAL COMPARTILHADA NO BRASIL E NA COLÔMBIA

Orlando Losi Coutinho Mendes<sup>1</sup>

---

### RESUMO

O presente artigo tem por objetivo uma sucinta análise do instituto da licença parental compartilhada à luz das legislações brasileiras e colombianas. Com enfoque no estudo do direito comparado, busca analisar as responsabilidades de cuidado e seus impactos, as diversas formas de licença parental, vantagens e desafios da efetiva implementação do sistema de licença compartilhada, com perspectivas para o aprimoramento do modelo implantado no Brasil.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; licença parental compartilhada; equidade de gênero; discriminação; proteção ao trabalho da mulher.

### 1 Introdução

A equitativa distribuição das responsabilidades parentais entre homens e mulheres constitui

---

<sup>1</sup> Juiz do Trabalho Substituto (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Paraná). Especialista em Direito Previdenciário (UEL, 2014). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho (FAAT, 2008). Bacharel em Direito (UEL, 2006). E-mail: orlando@coutinhomendes.com.br.

Data de submissão: 10.09.2025  
Data de aprovação: 20.10.2025

relevante elemento de política de proteção social voltada à promoção do bem-estar familiar, à garantia dos direitos da criança e à valorização do trabalho de cuidado. A licença parental compartilhada surge como alternativa às tradicionais licenças alicerçadas exclusivamente na figura materna, permitindo que ambos os genitores participem ativamente do cuidado com os filhos, ao mesmo tempo em que propicia adequada valorização da mulher no mercado de trabalho.

Considerada a relevância do assunto, a análise de paradigma jurídico estrangeiro permite a construção de sólida base de reflexão para o seu enfrentamento.

O sistema jurídico colombiano, tal como o brasileiro, seguiu gradativa evolução quanto ao tema. Alterações legislativas recentes dedicaram-se a regulamentar o compartilhamento de licença parental com vistas à melhor distribuição equitativa das responsabilidades de cuidado.

Brasil e Colômbia apresentam características sociais e culturais em comum. No âmbito da proteção social há, igualmente, pontos de convergência.

Surge daí a pertinência de se aferir o direito comparado à luz da legislação colombiana. Há compatibilidade normativo-ideológica, além de proximidade cultural e linguística. A pertinência sociojurídica também se revela presente, uma vez que a matéria objeto desta breve análise possui tratamento legislativo no sistema estrangeiro eleito para fins de comparativo.

O presente estudo busca avaliar o instituto da licença parental compartilhada à luz das legislações de Brasil e Colômbia. Partindo da análise do direito comparado, o principal objetivo é contribuir para a reflexão e aprimoramento do modelo de distribuição das responsabilidades de cuidado implantado no Brasil.

## **2 Responsabilidades de cuidado e seus impactos**

A participação feminina no mercado de trabalho na atualidade é de grande expressividade e a tendência de alta é universal. A distribuição uniforme de oportunidades educacionais aliada à percepção de que aptidões nem sempre correspondem a estereótipos de gênero; as modificações de regras sociais inerentes aos trabalhos relacionados a gêneros; e a automação do ambiente laboral fruto do advento de novas tecnologias, que proporcionou uma elevação do contingente de trabalhadores aptos; cooperaram em grande medida, para a elevação da empregabilidade da mulher.

Ainda assim, as mulheres seguem sendo responsáveis pela maior parcela dos cuidados com o lar, o que se acentua em países em desenvolvimento, nos quais muitas mulheres trabalham no setor informal e possuem um rol reduzido de direitos.

A despeito das melhorias na educação das mulheres e maior oferta de opções de emprego, da automação do labor trabalho e das modificações históricas das normas sociais, o obstáculo mais relevante para a alocação ideal no mercado de trabalho reside no fato de que, com o advento da maternidade, as mulheres são levadas ao abandono da carreira ou encerram por acatar empregos de baixa remuneração com o fito de equilibrar o trabalho remunerado e as obrigações de cuidado.

O histórico legislativo, ao tratar de temas relacionados ao afastamento laboral para cuidado dos filhos, reforça tal cenário deletério em desfavor da mulher, com bem destaca Saladini (2024, p. 174):

Essa morosa evolução legislativa está entre os motivos de, ainda hoje, no âmbito brasileiro, a proteção legal em relação ao afastamento para cuidado dos filhos ser dedicada prioritariamente à mulher, e com vistas em especial aos períodos antes e depois do parto.

O tratamento legal dado à questão reforça estereótipo no sentido de que responsabilidades familiares em decorrência do nascimento dos filhos são mais femininas que masculinas, perspectiva evidenciada na fala de Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e Segadas Vianna, para quem a proteção à trabalhadora, em todos os aspectos, “visa conservar em toda integralidade as forças vitais da operária, de modo que ela possa cumprir normalmente sua função de mãe” (Arnaldo Sussekind; Délio Maranhão; Segadas Vianna, 1994, p. 875, cuja primeira edição data de 1957).

Com efeito, as “dificuldades de harmonização das responsabilidades familiares com as do emprego” e o “gravame da proteção à maternidade” sempre estiverem dentre alguns dos fatores geradores de discriminação no emprego (Sussekind, 2001, p. 279).

Esta assunção de responsabilidades impacta diretamente em aspectos remuneratórios e qualitativos do trabalho da mulher:

A disparidade salarial entre homens e mulheres pode ser explicada, em grande parte, pelo fato de que os tipos de emprego que permitem às mulheres cumprir as obrigações domésticas são mais flexíveis, em tempo parcial ou exigem jornadas de trabalho mais curtas – normalmente empregos que pagam menos por horas. E como as mulheres trabalham menos horas, elas ganham menos experiência, o que atrasa a progressão na carreira e, portanto, mantém o salário baixo. Além disso, muitas das que abandonam o mercado de trabalho quando têm filhos nunca retornam, em geral porque o longo período de desemprego dificulta a recolocação (Shafik, 2021, p. 57-58).

Para além de aspectos remuneratórios, posicionar a mulher na condição de figura destinatária central de afastamentos decorrentes de cuidado prejudica a efetiva participação dos pais na formação de vínculos afetivos com seus filhos e embaraça sobremaneira o desenvolvimento da carreira profissional da mulher, atraindo “discriminação tanto na contratação quanto na manutenção dos contratos de trabalho para esse gênero” (Saladini, 2024, p. 177). Acentua-se a discriminação tanto na vertente horizontal, relativa à oferta de oportunidades para as mulheres, quanto na esfera vertical, concernente à redução de chances de ascensão ou movimentação na carreira (Silva, 2021, p. 127).

A responsabilidade familiar compartilhada é objeto da Convenção 156 (relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares) (OIT 156), ainda não ratificada pelo Brasil. O instrumento visa promover igualdade entre homens e mulheres, propiciando idênticas oportunidades àqueles que possuem encargos familiares.

Em aprofundada análise ao instrumento internacional, pondera Saladini (2024, p. 145):

Na Convenção, a OIT reconhece que as questões culturais ligadas aos papéis de gênero tradicionais acabam por atribuir as responsabilidades familiares pela execução dos trabalhos domésticos e do cuidado com familiares em situação de dependência preponderantemente às mulheres, sobrecarregando-as física e emocionalmente, o que pode ser identificado como barreira relevante no acesso, na manutenção e na evolução remuneratória no mercado de trabalho, além de limitar a capacidade de geração de renda das mulheres, que interrompem o trabalho remunerado quando uma demanda de cuidado doméstico atinge a família. Não somente as mulheres são prejudicadas: essa dinâmica atinge indiretamente a participação dos homens na vida familiar. E os que se dispõem a uma dose maior de participação na divisão das responsabilidades familiares acabam sofrendo os impactos da discriminação no ambiente de trabalho, pois não existem medidas legais que garantam essa situação.

Ainda no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, a Recomendação sobre os

Trabalhadores com Encargos de Família (Recomendação 165, de 1981) reconhece expressamente a necessidade de divisão equitativa das responsabilidades de cuidado, ao sugerir a necessidade de adoção de medidas educativas que estimulem “a distribuição dos encargos de família entre homens e mulheres e dar condições a trabalhadores com encargos de família de cumprir suas obrigações de emprego e de família”(OIT, 1981).

A propósito, elucida Shafik (2021, p. 43):

Estimativas recentes do FMI mostram que eliminar as disparidades de gênero no mercado de trabalho não apenas aumenta a produção econômica como também a produtividade em geral, porque os trabalhadores são alocados de forma mais eficiente para os empregos onde podem contribuir mais. Os benefícios econômicos potenciais são enormes.

---

**“O compartilhamento da licença parental impacta diretamente na estruturação das relações familiares, no mercado de trabalho e na promoção da igualdade de gênero, atuando como mecanismo de equidade e distribuindo de forma mais justa as responsabilidades domésticas e parentais.”**

---

Ainda sobre os benefícios econômicos da redução das desigualdades de gênero, segue Shafik (2021, p. 58):

Os ganhos econômicos são potencialmente enormes – diminuir e acabar com as lacunas de gênero poderia aumentar o Produto Interno Bruto (PIB) em 35% porque as mulheres acrescentam habilidades ao local de trabalho. Para alcançar esses ganhos econômicos, precisamos repensar a maneira como nosso contrato social prevê o cuidado das crianças.

Neste contexto, o estabelecimento de um equilíbrio na divisão do cuidado infantil entre os homens e as mulheres revela-se fundamental para se alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades.

O compartilhamento da licença parental impacta diretamente na estruturação das relações familiares, no mercado de trabalho e na promoção da igualdade de gênero, atuando como mecanismo de equidade e distribuindo de forma mais justa as responsabilidades domésticas e parentais.

### **3 Análise concisa da licença parental no Brasil**

A Licença Parental no Brasil foi objeto de gradativa evolução.

A redação original da CLT proibia “o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto” (Brasil, 1943). Assegurava-se, então, um afastamento total de 84 dias às expensas do empregador.

A Lei 6.136/1974 incluiu o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social, preservando o período de 84 dias de afastamento (Delgado, 2017, p. 806 - 807). Com o advento da Constituição Federal de 1988 (artigo 7º, XVIII), o prazo da licença-maternidade foi elasticado

para 120 dias (Brasil, 1988). O acréscimo do período de afastamento redundou em uma divisão dos ônus decorrentes: a Previdência Social continuou a conferir a prestação de 84 dias, cabendo ao empregador custear o período restante (36 dias). A partir da vigência da Lei 8.213/91, a Previdência Social assumiu integral responsabilidade pelo período de interrupção contratual (Delgado, 2017, p. 806-807).

A Lei 11.770/2008 possibilitou a alongamento da licença-maternidade por mais 60 dias, mediante contrapartida fiscal ao empregador, condicionando a benesse à adesão deste ao Programa Empresa Cidadã (Delgado, 2017, p. 1224).

Para as hipóteses de adoção ou guarda judicial, inicialmente estipulou-se um afastamento laboral gradativo, de acordo com a idade da criança (120 dias, se a criança tivesse até um ano de idade; 60 dias, se tivesse entre um ano e quatro anos de idade; 30 dias, se a criança tivesse de quatro a oito anos de idade). A Lei 12.010/2009 (Lei de Adoção) cuidou de uniformizar o prazo de licença-maternidade, que passou a ser de 120 dias independentemente da idade da criança (Delgado, 2017, p. 1224).

Adiante, a Lei 12.873/2013, por meio de inserção do § 5º ao artigo 392-A e dos artigos 392-B e 392-C, ambos da CLT, estendeu o direito à licença-maternidade a qualquer um dos adotantes ou guardiães da criança, empregada ou empregado (Delgado, 2017, p. 1224).

O artigo 392-B da CLT passou a assegurar ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, na hipótese de falecimento desta, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. Igual direito foi estendido ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção (Delgado, 2017, p. 1224).

Por sua vez, a licença-paternidade surgiu inicialmente com o exíguo prazo de um dia “no correr da primeira semana, para o fim de efetuar o registro civil, sem prejuízo de salário”, consoante redação original do parágrafo único do artigo 473 da CLT (Brasil, 1943).

A Constituição Federal alargou o prazo para cinco dias (artigo 7º, XIX; artigo 10, § 1º, ADCT, CF/88), absorvendo, então, o curto lapso celetista (Brasil, 1988). Ainda a este tempo não havia efetiva preocupação com o estabelecimento de vínculos afetivos entre pai e filho ou justa distribuição dos trabalhos de cuidado. A propósito, destaca Sussekind (2001, p. 276) que “o objetivo do preceito constitucional foi o de permitir que o pai dê assistência à mãe, quando do nascimento do filho, e o registre em seguida”.

Não se trata propriamente de benesse de ordem de previdenciária, de modo que o período de usufruto de licença-paternidade configura hipótese de ausência abonada ao trabalho. Sobre o tema, Silva (2021, p. 144) tece pertinente crítica:

De plano, é importante frisar que o Brasil nunca implementou uma modalidade de licença-paternidade dentro do regime geral da previdência social. Isso se fazia importante porque, assim como a licença-maternidade, a paternidade também deveria ter os custos diluídos pela sociedade, dentro do custeio geral da seguridade, e não ser atribuída como encargo do empregador.

A Lei 13.257/2016 passou a permitir a prorrogação por período adicional de 15 dias, além dos cinco dias previstos no texto constitucional, condicionada à filiação do empregador ao Programa Empresa Cidadã previsto na Lei 11.770/2008 (Silva, 2021, p. 144/145).

A licença-paternidade, assim como a possibilidade de prorrogação do período, é assegurada

também ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

A Lei 14.457/2022, responsável por instituir o “Programa Emprega + Mulheres”, implementou relevantes mudanças sobre o tema e inaugurou hipótese de compartilhamento de licença parental no ordenamento jurídico pátrio (Castro, 2025, p. 639).

Foi, então, criada hipótese de suspensão do contrato de trabalho, nos moldes do artigo 476-A da CLT (que trata participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional), de pais empregados por requisição formal do empregado a partir do término da licença-maternidade com a finalidade de possibilitar cuidados paternos, estabelecimento de vínculos afetivos, acompanhamento do desenvolvimento dos filhos, bem como fomentar o retorno ao trabalho da genitora, consoante artigo 17 da Lei 14.457/2022.



Descrição: Foto de um homem com um casaco escuro sentado dando colo a uma criança que está em seu colo. A criança está vestida com um casaco de frio e capuz. [Fim da descrição]

Enfim, promoveu-se alteração ao artigo 1<sup>a</sup> da Lei 11.770/2008 para permitir o compartilhamento do período de prorrogação de 60 dias da licença-maternidade. Tornou possível, assim, o compartilhamento da prorrogação entre a mãe o pai, por decisão conjunta, desde que ambos sejam empregados de empregadores que aderiram ao Programa Empresa Cidadã. Em tal hipótese, a prorrogação poderá ser usufruída pelo empregado somente após o término da licença-maternidade, desde que seja requerida com 30 (trinta) dias de antecedência.

O sistema de compartilhamento adotado pelo legislador pátrio, conquanto provoque maior reflexão sobre a paternidade responsável, apresenta-se em certa medida tímido e não está isento de críticas, uma vez que restringe a possibilidade a empresas tributadas sobre o lucro real, o que representa baixo percentual de empregadoras, excluindo, por consequência, grande contingente de empregadores.

#### **4 A Licença parental compartilhada no Direito Colombiano**

Na Colômbia, a proteção à maternidade e a garantia de licenças está regulamentada no *Código Sustantivo del Trabajo*.

Dispõe o artigo 236 (redação conferida pela Ley 1822/2017, que ampliou as condições de

concessão do direito):

*Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017.*

*1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.*

*2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.*

*3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:*

*a) El estado de embarazo de la trabajadora;*

*b) La indicación del día probable del parto, y*

*c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto (Colômbia, 2017).*

Em suma, a legislação colombiana garante a toda trabalhadora em estado de gravidez licença de 18 (dezoito) semanas, iniciando-se ao menos 2 (duas) semanas antes do parto. O direito é extensivo às mães adotantes e às trabalhadoras do setor público, bem como ao pai responsável pelo recém-nascido sem apoio da mãe por enfermidade ou morte.

A Ley 2.114 de 2021 promoveu nova modificação ao artigo 236 do *Código Sustantivo del Trabajo* para ampliar a proteção à paternidade. Assegurou ao pai, de forma autônoma, o direito à licença remunerada de 2 (duas) semanas por decorrência do nascimento do filho (Colômbia, 2021).

Foi também a *Ley 2.114 de 2021* que inseriu no ordenamento jurídico colombiano duas hipóteses de licença parental compartilhada (Colômbia, 2021).

A primeira hipótese está prevista no parágrafo 4º do artigo 236 do *Código Sustantivo del Trabajo*. Nesta modalidade, os pais podem distribuir livremente entre si as últimas 6 (seis) semanas da licença da mãe. Assim dispõe a regra introduzida pela Ley 2.114/2021 (Colômbia, 2021):

*PÁRRAFO 4º. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.*

*La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:*

*1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.*

*2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto,*

*las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.*

*3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.*

*4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.*

Para a concessão da licença compartilhada deve haver mútuo acordo entre os pais sobre a distribuição das semanas de licença com anuência do médico responsável, por meio de certificado emitido por este, a fim de garantir a saúde da mãe e do recém-nascido. O ajuste consensual deve ser apresentado por escrito aos respectivos empregados no prazo de 30 (trinta) dias contados do nascimento.

O dispositivo legal em análise restringe a possibilidade de concessão da licença parental compartilhada aos pais que tenham sido condenados nos últimos 5 (cinco) anos por cometimento de crimes “*contra la libertad, integridad y formaciones sexuales*”; que tenham sido condenados nos últimos 2 (dois) anos pela prática de delitos “*contra la familia*”, “*contra la asistencia alimentaria*”, “*violencia intrafamiliar*”; ou que possuam contra si alguma medida de proteção vigente.

Na segunda modalidade de licença parental compartilhada, faculta-se aos pais substituir um período determinado da licença-maternidade ou da licença-paternidade por um lapso de jornada parcial de trabalho equivalente ao dobro do tempo correspondente ao período de tempo elegido. Assim dispõe o parágrafo 5º do artigo 236 do *Código Sustantivo del Trabajo*, igualmente inserido pela Ley 2.114/2021 (Colômbia, 2021):

*PÁRRAFO 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.*

*La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:*

*1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.*

*2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.*

*3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.*

*4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o*

*padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4 del presente artículo.*

Para a concessão da “licencia parental flexible de tiempo parcial” deve haver mútuo acordo entre os trabalhadores e respectivos empregadores com indicação do dia de início da licença correspondente.

## **5 Vantagens e desafios**

Foi possível compreender até aqui que as legislações brasileiras e colombianas, guardadas suas peculiaridades, estabeleceram previsão, ainda que tímidas, de modalidades de licença parental compartilhada.

O instituto da licença parental compartilhada apresenta inúmeros impactos positivos.

Como mecanismo de promoção de equidade de gênero, a licença parental compartilhada objetiva mitigar a histórica sobrecarga atribuída à mulher.

Elastecida a participação do pai, a medida tende a propiciar a redução das desigualdades de gênero, seja no ambiente laboral, seja no âmbito familiar. Possibilita justa redistribuição das responsabilidades domésticas e parentais.

Do mesmo modo, o instituto permite maior envolvimento paterno na formação de vínculos afetivos com seus filhos, atribuindo ao pai papel mais ativo no desenvolvimento inicial da criança.

A licença compartilhada permite, ainda, a redução da discriminação decorrente das ausências prolongadas do trabalho por conta da maternidade, fator de discriminação nos atos de admissão ou manutenção das relações de emprego:

... já há evidências de que os países em desenvolvimento que oferecem licença-paternidade têm obtido benefícios em termos de níveis mais elevados de emprego para as mulheres. A análise usando dados no nível empresarial para uma amostra de 33.302 empresas em 53 países em desenvolvimento mostra que o emprego de mulheres entre as empresas privadas é significativamente maior em países que exigem a licença-paternidade do que os que não o fazem (Mohamed Amin, Asif Islam e Alena Sakhonchik, “Does Paternity Leave Matter for Female Employment in Developing Economies? Evidence from Firm-level Data”, *Applied Economics Letters* 23: 16, 2016, p. 1145-48) (Shafik, 2021, p. 63)

Ao mesmo tempo, a medida maximiza o bem-estar coletivo. Ao otimizar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, a licença compartilhada possibilita aos pais envolvimento ativo na criação dos filhos sem que haja comprometimento do trabalho, traduzindo-se em melhoria da qualidade de vida da família:

Há evidências crescentes de que o envolvimento dos pais com os bebês também é altamente benéfico. Crianças que crescem com pais presentes e engajados apresentam melhor desenvolvimento emocional e comportamental. À medida que a renda aumenta, os pais tendem a passar mais tempo com os filhos, e a natureza do envolvimento pode muitas vezes ser diferente e complementar à das mães. Estudos observacionais mostraram que a interação paterna pode ser mais estimulante e vigorosa e promover a possibilidade e a exploração de riscos, o que é benéfico para o desenvolvimento intelectual das crianças. Por exemplo,

bebês de três meses que têm pais participativos apresentam melhor desempenho em testes cognitivos aos dois anos. O envolvimento paterno em tarefas de cuidado no primeiro mês de vida de uma criança também foi associado à melhora do desenvolvimento mental um ano depois. (Shafik, 2021, p. 70-71).

Por fim, o compartilhamento de licença faculta aos envolvidos a definição, de modo livre e autônomo, da distribuição de responsabilidades parentais e domésticas, promovendo, assim, maior autodeterminação.

A efetiva implementação do instituto, no entanto, enfrenta desafios.

Há, ainda hoje, forte resistência cultural e empresarial decorrente de uma arraigada tradição machista, o que atrai uma falsa visão de que a licença compartilhada pode representar um obstáculo à produtividade, desestimulando o seu usufruto.

Disto decorre uma baixa aderência masculina à licença compartilhada. Homens tendem a pouco usufruir da benesse devido ao estigma social e ao receio de represálias no emprego:

Um estudo recente na Coreia com o incrível título de *"I Want to but I Won't"* (Eu quero, mas não farei) revelou que, embora muitos homens casados e trabalhadores com idade entre 20 e 49 anos quisessem usufruir da licença-paternidade, eles se viram impossibilitados ao perceber que outros homens a consideravam fora do normal. Embora todos tivessem a mesma opinião individualmente, a suposição imprecisa sobre a opinião dos outros os impediu de aproveitar a licença quando tiveram um filho (Shafik, 2021, p. 66).

A fim de viabilizar a sua efetiva implementação, afigura-se necessária a instituição de programas de promoção e conscientização, acompanhados de fiscalização para que a legislação seja cumprida sem discriminação de gênero. Políticas elaboradas de maneira correta tendem a promover uma mudança de comportamento sobre o tema.

## 6 Considerações finais

O acervo legislativo que rege a licença parental tem sido objeto de ligeira e gradativa evolução. Esse desenvolvimento é essencial para orientar adequadas escolhas sociais e possibilitar que homens e mulheres guardem as mesmas oportunidades.

O ordenamento jurídico colombiano pode, em certa medida, servir de norte para um aprimoramento do sistema de licença parental compartilhada adotado no Brasil, especialmente por permitir a adesão dos interessados sem a necessidade de preenchimento de requisitos especiais dependentes da condição do empregador, a exemplo da exigência de adesão ao Programa Empresa Cidadã vigente na legislação pátria específica.

É necessário que o cuidado com a criança seja parte essencial de nossa estrutura social. O reequilíbrio das responsabilidades de cuidado entre homens e mulheres é medida que tornará nossas sociedades mais justas e o instituto da licença parental compartilhada representa importante ferramenta para que se alcance essa finalidade.

Para tornar essa política eficaz impõem-se profundas modificações culturais que incentivem a ativa participação dos homens e conscientizem os empregados dos benefícios que dela decorrem. Para tanto, revela-se fundamental o investimento em campanhas educativas, incentivos e adoção de medidas que protejam trabalhadores e trabalhadoras em face de eventuais discriminações. Por meio de esforço conjunto envolvendo governo, empregadores e trabalhadores, a licença compartilhada poderá alcançar pleno potencial de promoção de maior equidade de gênero e bem-estar familiar.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 26 set. 2025.
- CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Manual de direito previdenciário**. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025.
- COLÔMBIA. **Ley 1822 de 2017**. Bogotá: Congreso de Colombia, 2017.
- COLÔMBIA. **Ley 2114 de 2021**. Bogotá: Congreso de Colombia, 2021.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 156**: Convenção sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981. Genebra: OIT, 1981.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 165**: Recomendação sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981. Genebra: OIT, 1981.
- SALADINI, Ana Paula Sefrin. **O trabalho invisível de cuidado: pobreza de tempo e equidade de gênero**. Brasília: Venturoli, 2024.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do trabalho aplicado: direito individual do trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.
- SHAFIK, Minouche. **Cuidar uns dos outros: um novo contrato social**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.
- SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

Foto de capa: Jochen van Wylick na [Unsplash](#)

Foto 1 artigo: Kiril Krsteski na [Unsplash](#)