

Guilherme Dearo



HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

INDICADORES

LAB CORP

LOG OUT

# Petrobras reforça inclusão com licença-maternidade para mães não gestantes

Por [Guilherme Dearo](#) em 9 de junho de 2025 em [Cases](#)



Imagen: Freepik

## CATEGORIAS

---

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade
- Transformação digital
- Treinamento e Desenvolvimento

*Desde a implementação, quatro funcionárias usufruíram diretamente da novidade e houve aumento no número de candidaturas de mulheres LGBTQIA+ a vagas na empresa*

Promover uma cultura organizacional inclusiva sempre foi uma das prioridades da **Petrobras**. Historicamente, a estatal se destacou como pioneira na defesa dos direitos da população LGBTQIA+.

Em 2007, por exemplo, passou a reconhecer parceiros e parceiras de funcionários em casais homoafetivos como dependentes nos planos de saúde e previdência, cinco anos antes da legislação brasileira equiparar as uniões civis.

Outro avanço veio em 2017, com a extensão da licença-paternidade para mães não gestantes em casais formados por duas mulheres. Contudo, em 2023, a companhia percebeu que, embora positiva, a iniciativa não era suficiente.

“Essas mães não gestantes se sentiam inviabilizadas e queriam ter, com total razão, suas

maternidades reconhecidas, não uma paternidade”, explica Antonieta Gontijo, gerente-geral de RH da Petrobras.

- Uncategorized

## O caminho

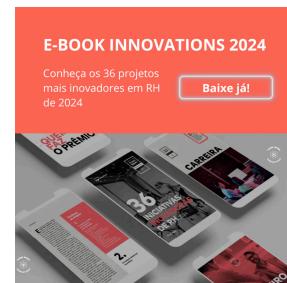
Para solucionar essa questão e garantir a **licença-maternidade** também a mães não gestantes, o RH negociou com as confederações sindicais. Em novembro de 2023, a medida foi, finalmente, oficializada com a inclusão da Cláusula 53 no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2023-2025 da estatal.

A nova cláusula concede 120 dias de licença-maternidade, com possibilidade de prorrogação, às funcionárias registradas como mães na certidão de nascimento ou no termo de guarda para fins de adoção, sem direito à licença pelo INSS. O benefício, integralmente custeado pela Petrobras, é uma iniciativa inédita entre empresas estatais.

Dois meses antes da assinatura do acordo, a petroleira garantiu o direito à licença a uma funcionária por meio de um termo de compromisso, antecipando o benefício para atender à necessidade urgente do casal, que não podia esperar pelo novo ACT.

## Resultados

Desde a implementação, quatro funcionárias usufruíram diretamente da novidade, sendo duas da área administrativa e duas da operacional.



### PESQUISE

### PESQUISAR

### LEIA TAMBÉM

- Think Work Innovations: inscrições prorrogadas até 25 de junho
- Gerações ?!?
- 5 dicas para subir a barra do seu RH

Por outro lado, a Petrobras também percebeu avanços na **atração de talentos**. Uma pesquisa de 2024 revelou um aumento no número de candidaturas de mulheres LGBTQIA+, motivadas pelo novo benefício. Com ampla divulgação, a iniciativa reforçou a imagem da empresa como um ambiente seguro e inclusivo para mulheres.

“A Petrobras tem um protagonismo no Brasil e no mundo, por isso, precisa estar alinhada com as mudanças da sociedade e a nova multiplicidade de arranjos familiares. É essencial que sejamos pioneiros dessas mudanças no mercado de trabalho. Pequenas atitudes promovem grandes resultados e puxam outras empresas”, analisa Antonieta.

“Para a gerente-geral de RH, a concessão do benefício a mães não gestantes fortalece a companhia como um todo, apesar de as mulheres ainda representarem apenas 17% da força de trabalho da Petrobras, um setor historicamente masculino. “Essa iniciativa garante uma cultura mais inclusiva, valoriza todos os colaboradores e, certamente, atrairá mais mulheres para a área de petróleo e gás nos próximos anos.”

- **Moderna** une áreas de RH e tecnologia para integrar IA à gestão de pessoas
- **Ensaio** sobre a soberba do cargo

## THINK & DO

*As dicas da Petrobras para as empresas que desejam criar um benefício de licença maternidade para mães não gestantes:*

- **Comece aos poucos.** Mudanças significativas começam com pequenos passos. Iniciar aos

poucos permite ajustes e amplia o impacto ao longo do tempo.

- **Ouça seu público.** Pratique a escuta ativa, registre demandas e esteja aberto a mudanças. Ter coragem para transformar o ambiente é essencial para construir uma cultura mais inclusiva.
- **Busque a diversidade.** Equipes diversas são mais inovadoras e fortalecem a empresa. Criar um ambiente plural gera orgulho e impulsiona o engajamento de todos.