

PERCEPÇÕES SOBRE A LICENÇA-PATERNIDADE: DAS NORMAS FEDERAIS A SUA APLICAÇÃO PRÁTICA LOCAL

Aline Vanessa da Silva Barbosa¹; Ana Patrícia Ávila Mendonça (João Sol Ávila Mendonça)²;
Naiara Barbosa Nogueira³; Brenda Camilli Alves Fernandes⁴.

(*Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte,
comunicacao.reitoria@ifrn.edu.br*).

RESUMO

A presente pesquisa aborda a busca pela igualdade de direitos em função do gênero diante das normas brasileiras. Ainda temos a maternidade como um desafio, considerando o período no qual as mulheres ficam impossibilitadas de trabalhar, levando o empregador a preferir, segundo estudos, a contratação de trabalhadores homens, já que estes se ausentam poucos dias após a chegada de uma criança. Apesar de historicamente os cuidados da casa serem designados à mulher, a Constituição Federal prevê no art. 227 que o cuidado das crianças é dever da família. Entretanto, a mesma norma determina que a licença-paternidade seja de 5 dias (Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, artigo 10, § 1º), podendo haver um prolongamento de 15 dias (previsto pela lei 13.257, artigo 1º). Com base nisso, o estudo partiu da análise da duração do período de afastamento legal/constitucional do trabalho que os pais podem usufruir em face da chegada de seus filhos, visando compreender se o tempo oferecido pela licença-paternidade é suficiente para satisfazer as necessidades familiares. Recorremos a análise documental de normas jurídicas e de artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e realizamos uma comparação com a licença de outros países (como Portugal, onde o período é compartilhado pelo casal e se estende por 6 meses). Além disso, foi realizada uma entrevista estruturada com homens e mulheres brasileiros beneficiários dos direitos trabalhistas e que são residentes na cidade de Natal/RN, apurando a opinião dos entrevistados em relação ao período oferecido para os pais pela licença-paternidade prevista e a influência da mesma em seus corpos familiares. Os resultados obtidos indicam que uma parcela da população ainda não está preparada para a divisão dos afazeres domésticos, relacionados aos filhos, para toda a família.

Palavras-chave: família, gênero, licença-maternidade, licença-paternidade.

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, na maioria das sociedades, os cuidados referentes à casa e aos filhos recaíram sobre a responsabilidade da mulher, fator esse que acabou por dificultar sua inserção no mercado de trabalho. No cenário normativo brasileiro, há uma vasta disparidade entre o período oferecido para a licença-paternidade e para a licença-maternidade, circunstância essa que além de contribuir para que a responsabilidade total dos cuidados para com a criança nos primeiros meses de vida recaiam sobre a mãe, intensifica o estereótipo da mulher como um ser naturalmente dotado de “instinto materno” (evidencia-se aqui tal instinto como uma atribuição de tarefas), circunscrito ao âmbito doméstico. Além disso, segundo estudos, devido à essa disparidade dos períodos de duração das respectivas licenças, as sociedades empresarias preferem a contratação de empregados homens por estes não se ausentarem por muito tempo após a chegada de um filho.

O art. 1º da lei nº 13.257 de 2016 prevê o aumento da licença-paternidade de cinco para mais quinze dias, somando um total de vinte dias de afastamento. No entanto, apenas pais funcionários de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã (que somam um restrito grupo) ou que são funcionários públicos podem usufruir de tal mudança. Apesar do aumento de mais da metade do período da licença, o tempo oferecido mantém-se insuficiente para que se realizem as necessidades básicas físicas e psicossociais de uma criança recém nascida, além de dificultar a criação de laços entre pai e filho. Segundo Dessen e Polonia (2007), “[...] os laços afetivos formados, em especial entre pais e filhos, influenciam o desenvolvimento saudável do bebê e determinam modos de interação positivos, que possibilitam o ajustamento do indivíduo aos diferentes ambientes de que ele irá participar.”

A discussão desses e de outros tópicos, assim como sua influência para a nossa atual organização social de gênero, foi de fundamental importância para a realização da presente pesquisa, nos levando a questionar como o período de duração oferecido hodiernamente para a licença-paternidade pode ter influenciado e ainda influenciar a rotina das famílias brasileiras, a criação de laços familiares e a concretização do previsto constitucionalmente.

2. METODOLOGIA

Tivemos como embasamento inicial a leitura de artigos que abordam a temática adotada, tal como “Paternidade, cuidado e direitos reprodutivos” (OLIVEIRA, Ana Roberta *et al.*). Recorremos também ao estudo da Constituição Federal, das leis n° 9.263, de 1996; n° 9.029, de 1995; n° 11.770, de 2008; n° 13.257, de 2016 e o artigo 396 da CLT.

Foi executada, além da observação de dados secundários apresentados por órgãos como o IBGE e a OMS, uma entrevista estruturada com homens e mulheres brasileiros beneficiários dos direitos trabalhistas previstos para o período de neonato e adoção que são residentes em Natal/RN. A pesquisa se deu de forma quantitativa e considerou a opinião dos entrevistados em relação ao período oferecido para os pais pela licença-paternidade prevista, a influência da mesma em seus corpos familiares e qual tempo eles consideram adequado para a licença.

3. LICENÇA PARENTAL

É previsto no art. 227 da Constituição Federal que o cuidado das crianças deve ser de absoluta prevalência para a família, a sociedade e o Estado. A proteção aos direitos da criança e do adolescente (garantido pela lei 8.069 de 1990, que instituiu o Estatuto da Criança e do Adolescente) é de fundamental importância e deve configurar-se entre as prioridades do Estado, levando-se em conta o papel que os jovens de hoje irão desempenhar no futuro.

Nesse âmbito, o dispositivo legal que prevê o acompanhamento familiar durante a primeira infância (como também em todo caso de adoção) encontra-se atendido pelas leis de licença parental. Atualmente essas leis encontram-se em divisão por gênero feminino e masculino (licença-maternidade e licença-paternidade, respectivamente) e atendem as mães e os pais contribuintes do INSS.

3.1. LICENÇA-MATERNIDADE

A licença-maternidade brasileira se encontra documentada no art. 392 da CLT. Ela contempla toda gestante contribuinte do INSS (esteja ela com vínculo empregatício ou não) e garante o afastamento do trabalho durante um período de 120 dias com remuneração integral. A lei também trata dos casos de adoção de crianças entre 0 e 12 anos, podendo ser usufruída pelo pai caso assim seja requerido.

O bebê recém-nascido é incapaz e insuficiente para sua automanutenção. Isso faz com que a presença de um adulto, principalmente a da progenitora capaz de proporcionar o aleitamento materno (alimento rico em nutrientes importantes para o amadurecimento da criança) seja de fundamental importância. De acordo com o “Guia Alimentar para crianças menores de dois anos”, publicado pela Organização Pan-americana de Saúde em 2005, a amamentação exclusiva deve se dar até os seis meses de vida do bebê, seguindo as recomendações da Organização Mundial de Saúde. Assim, a licença abrange os quatro (a seis) primeiros meses de vida do neonato, sendo esse o período em que ele cria os primeiros laços afetivos com aqueles que estão presentes em seu dia-a-dia, além de ter seu sistema imunológico mais preparado para a convivência em sociedade.

Ademais, a lei nº11.770, de 2008, possibilita a prorrogação da licença por mais 60 dias através da criação do programa “Empresa Cidadã”, visando atender melhor às necessidades das mães brasileiras. O decreto se estende às mães funcionárias públicas e as empresas que aderirem o programa recebem incentivos fiscais.

3.2. LICENÇA-PATERNIDADE

Apesar do programa de computadores *Word* pedir que haja a correção para o termo “licença-maternidade”, a licença-paternidade consta na Constituição Federal de 1988, no art. 7º, XIX. Ela é especificada no ADCT (art. 10, §1º): “Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”. Até então, o período era de apenas um dia, conforme estabelecia o

artigo 473, III da CLT.

A Secretaria de Políticas de Saúde, em publicação veiculada no ano de 2002, diz que “devemos sempre considerar que uma família é composta de crianças individuais cujas diferenças não são apenas genéticas, mas também determinadas pela maneira como cada uma delas se relaciona com seus pais”. Ou seja, podemos inferir a primazia da presença paterna, que além de influenciar diretamente o bebê, também representa apoio à mãe, que não deve ser sobrecarregada com as necessidades da criança havendo a existência de outro ser de mesma responsabilidade legal.

A redação do projeto “Empresa Cidadã”, desde o Marco Legal da Primeira Infância (2016), também beneficia os trabalhadores do sexo masculino, ampliando a licença de 5 para até 20 dias. Pede-se, para isso, que o empregado a requeira no prazo de dois dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade ativa (mesmo que isso não esteja explícito na lei). Entretanto, continua notável a disparidade entre os dois prazos (maternidade e paternidade).

4. PARTICIPAÇÃO FAMILIAR E O DESENVOLVIMENTO DA CRIANÇA

Segundo pesquisas publicadas por Irene Rizzini e Claudia Fonseca em 2002, a divisão dos papéis de gênero na instituição familiar é extremamente clara nas camadas mais pobres da sociedade, onde muitas mulheres ainda são “dadas” durante a infância para a realização de trabalho domésticos em troca de subsídios entregues aos pais, enquanto os meninos são responsáveis pelos trabalhos braçais (lavoura, trato de animais, construção etc). Em contraposição, nota técnica da Coordenação Nacional de Saúde do Homem especifica diversas vantagens do exercício da paternidade ativa durante a primeira infância. Entre elas estão um maior desenvolvimento cognitivo do(a) filho(a), redução dos índices de depressão materna, menor incidência de criminalidade infantil e o fortalecimento da igualdade de gênero na família e no mercado do trabalho. Países como a Islândia, em 2007, já relataram diminuição nas diferenças salariais entre mulheres e homens após a implementação da

licença-paternidade de 3 meses. “Nas duas últimas décadas (...) o número de países que concedem o direito à licença-paternidade aumentou de 41 para 79”, diz documento da Fundação Maria Cecília Souto Vidigal. Isso demonstra uma tendência mundial da aceitação e valorização do cuidado paterno no desenvolvimento infantil.

5. LICENÇA PARENTAL PORTUGUESA

Buscando uma maior compreensão do tema, realizamos uma análise comparativa exploratória, pesquisando como se dá o período da licença parental no exterior, a fim de entender como a cultura mundial tem lidado com o tema. Em Portugal, país que exerceu grande influência na formação da Constituição Brasileira, o direito à licença é exercido de forma compartilhada (Código do Trabalho, subseção IV), se estendendo por até cento e oitenta dias e com acréscimo de trinta dias, em caso de nascimento de múltiplos, para cada gêmeo nascido vivo (sendo as seis primeiras semanas de gozo exclusivo e obrigatório da mãe). É perceptível uma diferença do tratamento português em relação à família, já que neste caso as decisões acerca do cuidado da criança são feitas pelos pais e mães e de acordo com a conjuntura familiar, enquanto o Brasil continua muito pautado no gênero.

6. SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES NA CIDADE DO NATAL ACERCA DA LICENÇA-PATERNIDADE

A parte empírica da pesquisa foi realizada a partir da entrevista com cento e duas pessoas que são residentes na cidade do Natal, sendo cinquenta e seis homens e quarenta e seis mulheres. O objetivo da entrevista foi obter informações acerca do conhecimento possuído sobre a licença, o tempo que o pai usufruiu, qual seria o período adequado de duração da licença-paternidade e uma análise da experiência pessoal referente ao período que foi cedido ao pai da criança.

6.1. GRÁFICOS

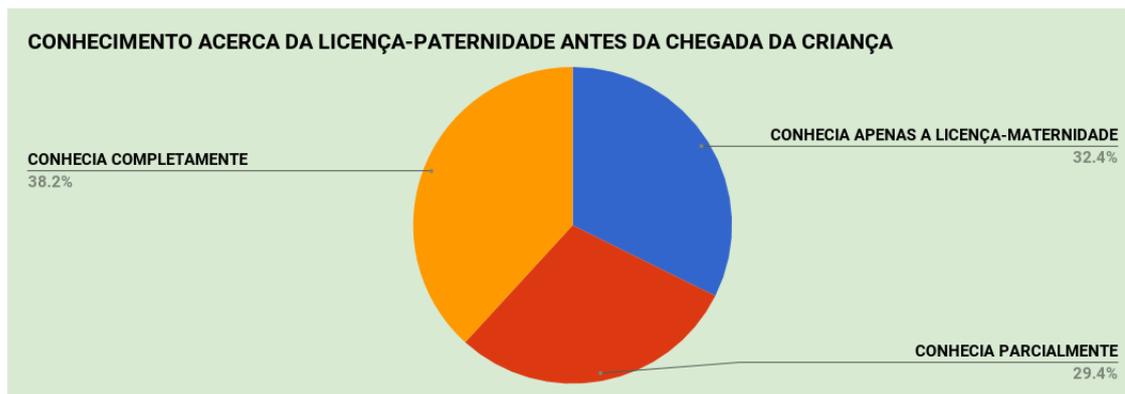


Figura 1. Gráfico de setores apresentando o conhecimento dos entrevistados acerca da licença-paternidade antes da chegada da criança.

Nesse gráfico de setores está aparente a porcentagem dos entrevistados que possuíam conhecimento da licença-paternidade. Enquanto apenas trinta e oito por cento deles possuíam conhecimento completo assunto, mais de sessenta por cento tinham pouco ou nenhum.

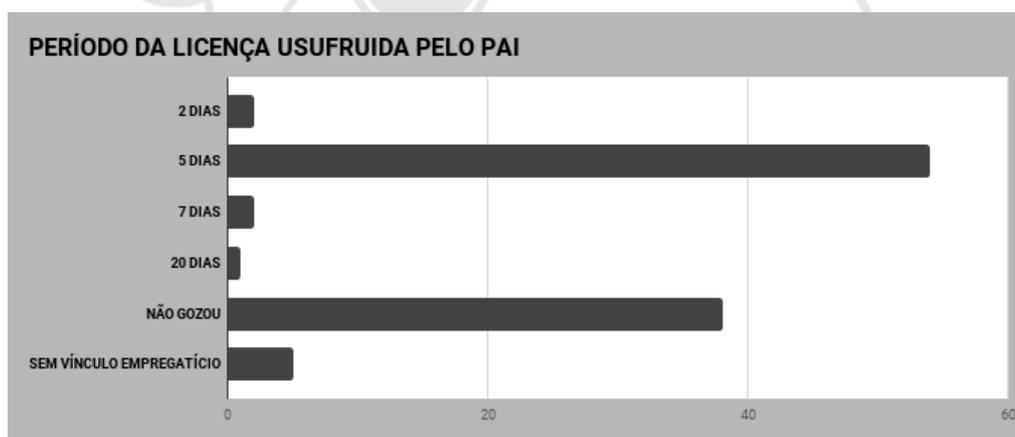


Figura 2. Gráfico de barras sobre o período da licença usufruída pelo pai.

A figura acima apresenta os resultados quanto ao período usufruído. A maioria teria direito a 5 dias, sendo visível que uma grande parte (36 dos 102 pais) não pode gozar do seu direito.

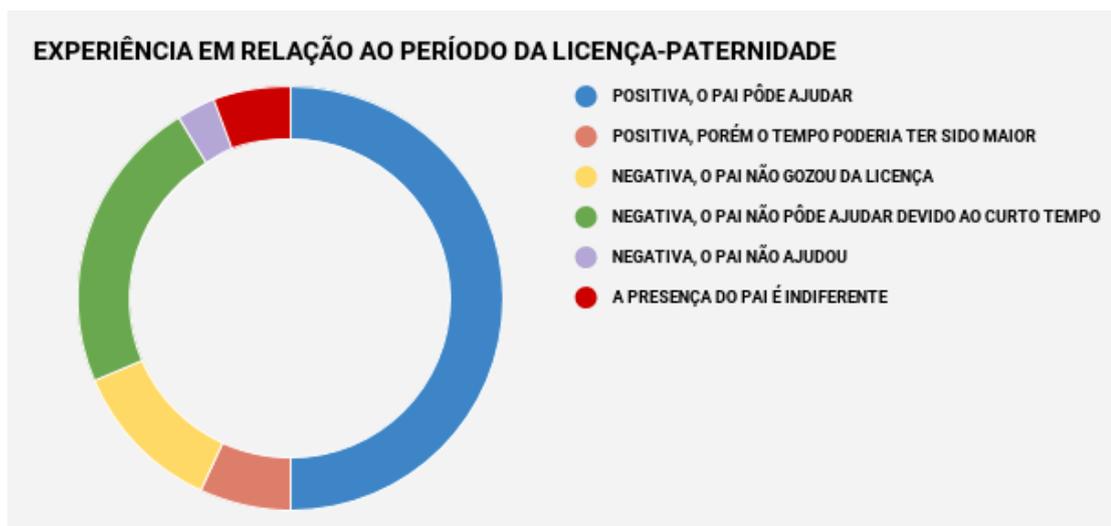


Figura 3. Gráfico de rosca mostrando a experiência dos entrevistados em relação ao período da licença-paternidade.

Reportamos no gráfico “experiência em relação ao período da licença-paternidade” a satisfação dos entrevistados acerca do prazo cedido. Metade dos entrevistados demonstraram estar satisfeitos com a licença-paternidade.



Figura 4. Gráfico de barras exibindo o período de licença-paternidade considerado adequado pelos cuidadores.

Por último, o gráfico sobre o tempo que seria adequado mostra que a maioria acredita que o tempo atual de cinco a vinte dias é suficiente, embora também haja muitos votos para que o período fosse de um mês. Além disso, ninguém pediu a diminuição da licença, e a somatória dos votos para que haja o aumento do prazo (56 pessoas) configura-se em mais da metade do universo de entrevistados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise documental das normas referentes às licenças parentais e a coleta de dados realizada através da aplicação de questionários, firmamos que o tempo oferecido para os pais desfrutarem dos primeiros momentos de seus filhos e filhas se mostra insuficiente, já que, por serem cinco dias corridos, o período demonstra deficiência para que se cumpram as exigências básicas de um bebê; tais quais consultas médicas e vacinas de primeira instância, além de impossibilitar uma maior presença paterna e comunhão de deveres entre os pais para com os filhos. Contudo, as entrevistas realizadas em Natal nos fizeram perceber dimensões não anteriormente pensadas de toda esta problemática.

Segundo os dados levantados nas entrevistas, em que a maior parte dos pais (52,9%) teve apenas cinco dias de licença ou nenhum dia, os trabalhadores e trabalhadoras concordam, em grande parte, com o período em vigência (5 a 20 dias), alegando ser o pai necessário nos primeiros dias da criança, mas que um prazo extrapolando os 20 dias seria “coisa de vagabundo”. Muitas mães afirmaram que o marido em casa acarretaria em mais preocupações para ela, que teria de amparar o filho e o pai, pois o homem não possui as mesmas capacidades domésticas e cuidadoras das mulheres. Tais afirmações demonstram a presença do machismo na sociedade brasileira do século XXI, defasando da assertiva que diz “fala-se em um ‘novo homem’, mais participativo na vida afetiva e familiar, dividindo com a mulher os âmbitos público e privado, em que as concepções de homem ligadas à macheza, virilidade e força vêm sendo fortemente questionadas” (STAUDT, A. C.; WAGNER, A. 2008).

Portanto, acreditamos que aumentar a licença-paternidade frente ao cenário encontrado resultaria em certa ineficiência nos moldes brasileiros, ainda muito patriarcais. Faz-se oportuna a realização primária de uma mudança no pensamento impregnado nas mães e pais, como também de pesquisas referentes à maneira de se aplicar essa transformação do corpo social. As pautas e lutas feministas têm se mostrado positivas nesse âmbito, tendo cada vez mais visibilidade midiática e consequentemente possibilitando o acesso e conscientização das pessoas, decorrendo no processo defendido pelo conceito de igualdade de gênero.

Para Viviana Santiago, gerente técnica de gênero da *Plan International Brasil*, “a abordagem de gênero (...) na infância é preventiva, evita que esses estereótipos sejam introjetados nessas crianças e que elas tenham condições plenas de desenvolverem seus potenciais”. Para tanto, concluímos a necessidade de haver uma mudança legislativa da licença de cinco dias para três meses, idade na qual o bebê teve seus sentidos ampliados e

desenvolveu-se psíquico e afetivamente, reconhecendo as pessoas mais presentes em seu convívio (CERQUEIRA, P. 2013), mas não sem antes existirem meios de esclarecer a importância desse aumento aos pais e mães. Isso garantiria o estabelecimento de uma conexão mais firme e consolidada entre pai e filho, contribuindo para a evolução da criança, além de uma aproximação dos direitos dos homens e mulheres do nosso país. Isso ainda forçaria as famílias a dissociarem-se um pouco mais do estanques papéis de gênero ainda extremamente incrustados na sociedade.

REFERÊNCIAS

BASÍLIO, Ana Luiza. *A igualdade de gênero pressupõe uma sociedade justa para meninos e meninas*. Dezembro, 2016. Disponível em: <<http://educacaointegral.org.br/reportagens/igualdade-de-genero-presupoe-uma-sociedade-justa-para-meninos-e-meninas>>. Acesso em: 29 Ago. 2017.

BRASIL. *Atos das Disposições Constitucionais Transitórias*. Natureza Jurídica. Câmara dos Deputados. Brasília, 1988.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 29 Ago. 2017

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. *Aprova as consolidações das leis de trabalho*. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

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*. Brasília, 2008.

BRASIL. Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016. *Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância*. Brasília, 2016.

CERQUEIRA, Patrícia. *O desenvolvimento do bebê mês a mês*. 2003. Disponível em: <<http://revistacrescer.globo.com/Revista/Crescer/0,,EMI2000-15162,00.html>> Acesso em: 30 Ago. 2017.

COORDENAÇÃO DE SAÚDE DO HOMEM. *Recomendações do Ministério da Saúde para regulamentar a participação do homem em programa ou atividade de orientação sobre paternidade em relação ao Marco Legal da Primeira Infância, (Lei Nº 13.257 de 08 de março de 2016)*. Nota Técnica Conjunta Informativa. Portaria 1.130, 2015.

DESSEN, Maria; POLONIA, Ana. *A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2007000100003>. Acesso em: 29 Ago. 2017.

FUNDAÇÃO MARIA CECILIA SOUTO VIDIGAL. *Licença-paternidade: as vantagens da ampliação*. Volume 1. [s.d.].

MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Guia Alimentar para Crianças menores de 2 anos*. Serie A. Normas e Manuais Técnicos. 1ª edição. Brasília, 2005.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Saúde da Criança: acompanhamento do crescimento e desenvolvimento infantil*. Série A. Normas e Manuais Técnicos, n.173. Caderno de Atenção Básica, nº 11. Brasília, 2002.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Saúde da Criança: crescimento e desenvolvimento*. Caderno de Atenção Básica, nº 33. 1º edição. Brasília, 2012.

OLIVEIRA, Ana Roberta *et al.* *Paternidade, cuidado e direitos reprodutivos*. São Luís, 2009.

PORTAL BRASIL. *Servidores passam a ter 20 dias de licença-paternidade*. Maio, 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/05/servidores-passam-a-ter-20-dias-de-licenca-paternidade>>. Acesso em: 24 Ago. 2017.

RIZZINI, Irene; FONSECA, Cláudia. *As meninas e o universo do trabalho doméstico do Brasil: aspectos históricos, culturais e tendências atuais*. Rio de Janeiro, 2002.

STAUDT, Ana; WAGNER, Adriana. *Paternidade em tempos de mudança*. São Paulo, 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872008000100013>. Acesso em: 9 Set. 2017.

