

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

Naiara Barbosa Nogueira¹; Aline Vanessa da Silva Barbosa¹; Ana Patrícia Ávila Mendonça (João Sol Ávila Mendonça)²; Brenda Camilli Alves Fernandes⁴.

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

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 contribui para que a responsabilidade da mulher seja 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 vinte dias. No entanto, apenas pais funcionários de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã 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 e a criação de laços familiares.

2. METODOLOGIA

Tivemos como embasamento inicial a leitura de artigos que abordam a temática adotada. Recorremos também ao estudo da Constituição Federal, das leis nº 9.263, de 1996; nº 9.029, de 1995; nº 11.770, de 2008; nº 13.257, de 2016 e o artigo 396 da CLT. Foi executada, além das análises dos documentos pré-existentes, 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. 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.

A licença-maternidade se encontra documentada no art. 392 da CLT. Ela garante o afastamento do trabalho durante um período de 120 dias com remuneração integral, como também trata dos casos de adoção de crianças entre 0 e 12 anos, podendo ser usufruída pelo pai caso assim seja requerido.

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 e é de fundamental importância para o desenvolvimento deste.

Já a licença-paternidade é especificada no ADCT (art. 10, §1º) ditando o prazo como sendo de cinco dias. Até então, o período era de apenas um dia, conforme estabelecia o artigo 473, III da CLT.

Ademais, a lei nº 11.770, 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. 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.

4. PARTICIPAÇÃO FAMILIAR E O DESENVOLVIMENTO DA CRIANÇA

Em nota técnica, a 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 filho, 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. 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 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.

5.1 GRÁFICOS

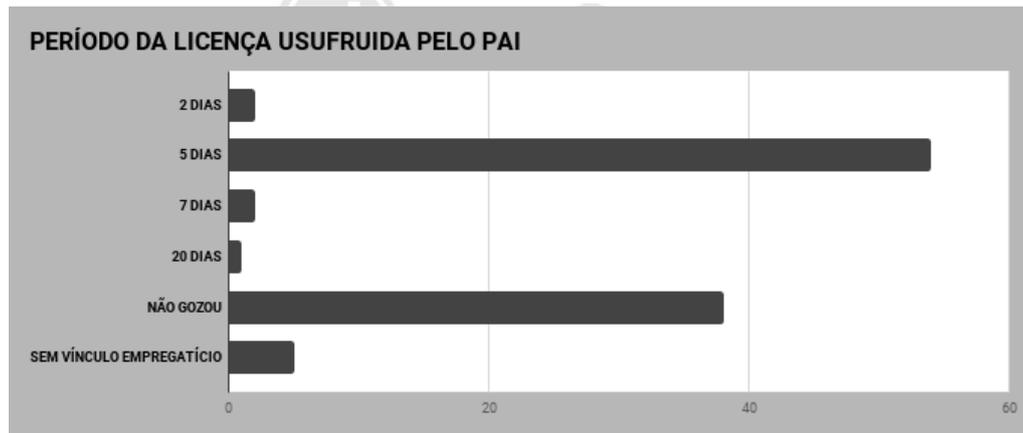


Figura 1. Gráfico de barras sobre o período da licença usufruída pelo pai.

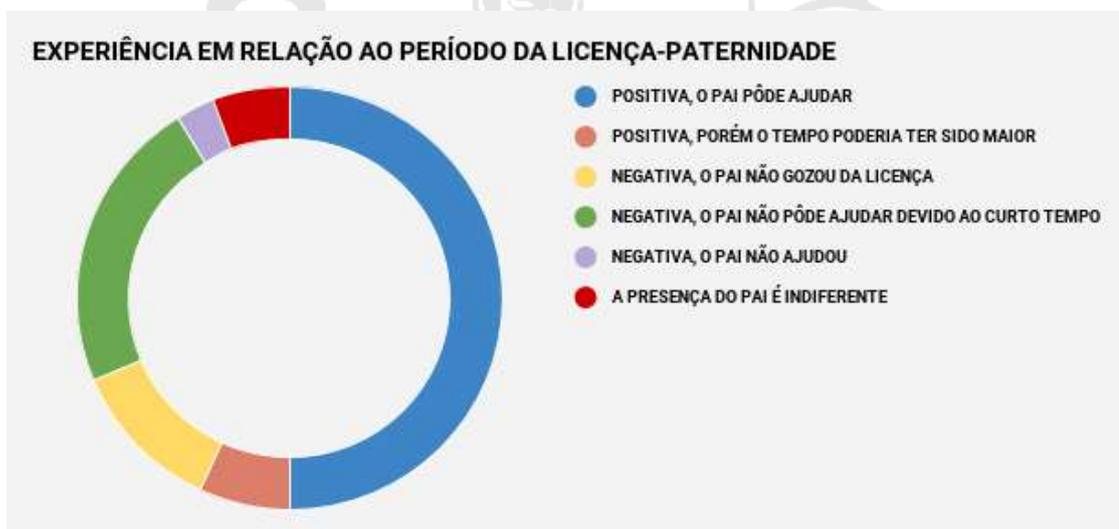


Figura 2. Gráfico de rosca mostrando a experiência dos entrevistados em relação ao período da licença-paternidade.



Figura 3. Gráfico de barras exibindo o período de licença-paternidade considerado adequado pelos cuidadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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.

Portanto, acreditamos que aumentar a licença-paternidade frente ao cenário encontrado resultaria em certa ineficiência nos moldes brasileiros, ainda muito patriarcais. Concluímos, então, 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 dos estancos papéis de gênero ainda extremamente incrustados na sociedade.

REFERÊNCIAS

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.].