

LICENÇAS PARENTAIS E A DESIGUALDADE DE GÊNERO

PATERNITY LEAVE AND GENRE INEQUALITY

Valquíria de Cássia da Silva¹

Rainer Bomfim²

RESUMO

O presente trabalho visa mostrar a disparidade que existe entre os institutos da licença maternidade e paternidade existente na legislação brasileira. A questão é como essa licença influencia na desigualdade de gênero e dificulta a equidade entre as mulheres e os homens no mercado de trabalho. A dificuldade das mulheres em ver reconhecida sua importância social e que o trabalho doméstico e os cuidados com os filhos não é somente obrigação das mulheres. Sendo considerado todos esses pontos serão analisados a implantação da licença parental para diminuir a desigualdade de gênero e sua viabilidade no ordenamento jurídico.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Licença Parental. Divisão Sexual do Trabalho.

ABSTRACT

The present work aims to show the disparity that exists between the institutes of maternity and paternity leave existing in Brazilian legislation. The question is how this leave influences gender inequality and hinders equity between women and men in the labor market. Women's difficulty in seeing their social importance recognized and that housework and child care are not only women's obligation. Considering all these points, the implementation of parental leave will be analyzed to reduce gender inequality and its viability in the legal system.

Keywords: Labor Law. Parental Leave. Sexual Division of Labor

¹ Graduando em Direito pela Rede de Ensino Doctum – Unidade João Monlevade/MG – e-mail: valquiriasilva468@gmail.com

² Rede de Ensino Doctum – Unidade João Monlevade – prof.rainer.bomfim@doctum.edu.br - Doutorando em Direito pela PUC/MG – Mestre em Direito pela UFOP. Graduado em Direito pela UFOP.

1 Introdução

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) tem como base o princípio da igualdade, previsto no art. 5°. No contexto constitucional observa-se que se tratando da igualdade há uma proteção constitucional que nos permite dizer que é inaceitável e ilícito qualquer prática de discriminação de gênero, garantido seu caráter igualitário entre homens e mulheres sem qualquer distinção de Direitos entre eles.

O direito à igualdade exige ações propositivas para a concretização deste direito.

Por sua vez, ainda na CRFB/88 tem-se disposto no art. 7°, XVIII o direito à licença maternidade, direito voltado as gestantes e adotantes contribuintes da Previdência Social (INSS), com duração fixada em 120 (cento e vinte) dias, podendo ser estendida em até 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Noutro lado, tem-se a licença paternidade como um período de 5 (cinco) dias aos pais e adotantes, previsto no Art.7°, inciso XIX, sem prejuízo ao emprego e ao salário. Essa garantia pode ser estendida a 20 (vinte) dias aos trabalhadores de empresas inscritas no programa Empresa Cidadã.

Diante disso, questiona-se quais são os motivos para que as mães fiquem 120 dias afastadas do seu emprego e os pais apenas cinco dias? Os cuidados com os filhos menores são uma ordem impositiva pela legislação brasileira.

Essa desigualdade de direito representa um retrocesso social, onde homens e mulheres tinham papéis desiguais dentro da sociedade. Onde a responsabilidade da casa e dos filhos era exclusivas das mulheres e os homens tinha como obrigação trabalhar e sustentar a casa.

A sociedade com uma construção machista é responsável pela imposição sobre as mulheres a obrigação de cuidar e educar os filhos, o dever de cuidar da casa, entre outros serviços domésticos que são impostos como tarefas exclusivas das mulheres. Essa construção é uma forma de liberar aqueles homens para o trabalho produtivo.

A expressão dona de casa é um exemplo claro de que o trabalho doméstico é visto como de responsabilidade feminina sendo o homem isento dessa obrigação, não se escuta a expressão dono de casa.

A jornada dupla é mais árdua para as mulheres que além de trabalharem fora tem como obrigação de chegar em casa fazer as tarefas domésticas, olhar os filhos e fazer

a comida. Já aos homens é imposto somente o dever de sair para trabalhar e prover o sustento para casa.

Para Joan Scott (1995, pp. 86-89), as relações de gênero expressam, fundamentalmente, relações de poder. Na sociedade capitalista em que vivemos esse poder é dado aos homens, estabelecendo uma relação de opressão e exploração das mulheres.

Esses paradigmas construídos na sociedade que desmascaram a desigualdade de gênero existente no Brasil. Apesar de que apesar de todos os avanços sociais e a luta para garantir seu espaço na sociedade, no mercado de trabalho e a igualdade de direito as mulheres ainda lutam para quebrar o tabu de que o seu lugar e na cozinha, é cuidando da casa e dos filhos.

Apesar que com o passar dos anos o modelo familiar foi reestruturado, permitindo assim que as mulheres se alcança independência financeira ingressando no mercado de trabalho e alcançando carreiras sólidas. Porém a legislação Brasileira e a sociedade não acompanharam de maneira igualitária esse avanço sendo notória a diferença entre a licença paternidade e a licença maternidade.

2. A divisão sexual do trabalho

As mulheres buscam condições de igualdade de direitos, acesso ao mercado de trabalho e oportunidade de crescimento dentro da sociedade capitalista. Existe uma construção da subjetividade que colocam as mulheres como seres frágeis e indefesos e os homens como seres fortes e provedores. A legislação trabalhista reflete essas construções quando apresentam limites de carga ou mesmo quais corpos exercem determinados postos de trabalho.

O trabalho doméstico e cuidado com os filhos, com idosos são de inteira responsabilidade feminina, no qual os homens têm a função de provedor do sustento do lar.

Esse conceito mostra uma problemática social que ficou evidente na França no início da década de 70, quando surgiu os movimentos feministas (HIRATA; KERGOAT, 2007). Esse movimento evidenciou a dificuldade feminina de se impor como um sujeito de direitos na sociedade, a luta era pelo o que era considerado normal e justo perante os conceitos sociais da época (HIRATA; KERGOAT, 2007).

A partir desse momento se observou um paradigma social entre a atividade doméstica e a atividade profissional, onde o trabalho doméstico passou a ser visto como

uma atividade de trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007). Esse conceito social deu origem ao conceito de divisão sexual do trabalho, que de acordo com Hirata e Kergoat (2007), a relação social recorrente entre o grupo dos homens e o das mulheres é considerada “relações sociais de sexo”.

Essa relação define o que é tarefa masculina e feminina, sendo tal separação feita simplesmente pelo sexo biológico do indivíduo.

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, antes de tudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção ou duas coleções de indivíduos biologicamente distintos. Eles formam dois grupos sociais que estão engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, têm uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem através da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, de maneira concisa, divisão sexual do trabalho. (KERGOAT, 2003, p 55).

As mulheres eram vistas como seres reprodutivos³ e os homens como seres produtivos⁴ (KERGOAT, 2003), pois os conceitos sociais o trabalho masculino teria mais valor do que o trabalho feminino. Acreditando-se que o homem por ser mais forte, seu papel social era mais importante (HIRATA; KERGOAT, 2007).

As mulheres exerciam atividades sem valor moral e invisíveis aos olhos da sociedade (HIRATA, KERGOAT, 2007), o fato de ser mulher as colocavam como as únicas responsáveis pelos cuidados dos filhos e da casa. A função de doméstica colocava a mulher no patamar desigual com os homens. Elisabeth Badinter relata que:

As mulheres não obtinham, pois, nenhuma glória sendo mães, e no entanto essa era sua função principal. Elas compreenderam que, para ter direito a alguma consideração, deviam seguir outro caminho que não o da maternagem, pela qual ninguém lhes mostrava gratidão (BADINTER, 1985, pp. 99-100).

As mulheres exerciam uma função no “domínio privado”⁵, ou seja, as mulheres não tinham espaço no “domínio público” (CASTRO, 1992, p. 80-105). Elas não tinham direitos como cidadãs, como por exemplo o direito ao voto, e ainda deviam se submeter aos maridos.

³ Pois as funções domésticas não possuem valor social e econômico, porque é exercida dentro de casa, no lar.

⁴ Função que gera retorno financeiro e visível aos olhos social.

⁵ Dentro de casa, onde a sociedade não vê e nem valoriza

Já os homens tem o seu espaço no “domino público”, como provedor do lar. Eles exerciam uma função remunerada de grande valor social, pois estavam liberados da obrigação com as tarefas da casa (CASTRO, 1992). Seu dever era prover o sustento do lar e garantir a segurança da família.

Essa divisão sexual do trabalho é definida desde da infância, onde os meninos ganham carros, bolas, aviões, e as meninas ganham bonecas e brincam de casinha, (CISNE, 2018). Essa atribuição de que o trabalho doméstico é responsabilidade das mulheres já são definidos, até mesmo sem perceber, pelas famílias ainda na infância.

Desde a infância, meninos e meninas recebem uma educação sexista, ou seja, aquela que não apenas diferencia os sexos, mas educa homens e mulheres de forma desigual. Para isso, o sistema patriarcal conta com algumas instituições na difusão de sua ideologia, das quais destacamos a família, a igreja e a escola. Meninas são educadas para lavar, cozinhar, passar, cuidar dos(as) filhos(as) e do marido e serem submissas, passivas e tímidas. Meninos são educados para serem fortes, valentes, decididos e provedores (CISNE, 2018, p. 91-92).

Esses conceitos e essas definições sociais, do que é obrigação do homem e da mulher desencadeou uma hierarquia de gênero⁶ (SOUZA, GUEDES, 2016), na qual o homem é superior as mulheres porque exercem uma função social considerada mais importante e produtiva. Para Joan Scott (1995, p. 86-89), “as relações de gênero expressam, fundamentalmente, relações de poder”.

No século XIX com o avanço da indústria e o crescimento do capitalismo, as mulheres alcançaram vagas na indústria como trabalhadoras. Nesse ponto se inicia a entrada das mulheres na esfera produtiva (DUARTE, SPINELLI, 2019).

Embora tenham conseguindo seu espaço público as funções femininas ainda sim eram desvalorizadas, exercendo trabalhos desqualificados e degradantes no âmbito fabril (DUARTE, SPINELLI, 2019). Além de continuar com as obrigações domésticas e de cuidado sobre sua responsabilidade.

Conforme Carole Pateman (1996, p. 39), o Patriarcado⁷ é o “único conceito que se refere especificamente à sujeição da mulher, e que singulariza a forma de direito político que todos os homens exercem pelo fato de serem homens”.

⁶ Função que gera retorno financeiro e visível aos olhos social.

⁷ Termo adotado pelas feministas radicais para designar o sistema que fundamenta a subordinação da mulher ao homem, fomenta as relações assimétricas e hierárquicas entre os sexos, garantindo a supremacia masculina internalizada na vida do indivíduo e na sociedade de maneira naturalizada e frequentemente inconsciente (DUARTE;SPINELLI,2019)

Segundo Hartmann (1979, p. 12) “o capitalismo tem interesse na manutenção do patriarcado, uma vez que a mulher está condicionada aos serviços domésticos, contribuindo para assistência do trabalhador (homem).”

Essas definições mostram que as mulheres entraram no mercado de trabalho e junto com essa conquista surgiram outros problemas, como a mão de obra barata exercida por elas e a dupla jornada de trabalho⁸.

Muitas mudanças ocorrem nesse percurso até os dias atuais, foram diversas conquistas como o direito ao voto, qualificações profissionais e ainda que poucos, mas memoráveis a conquista de cargos de chefia.

A dupla jornada de trabalho mesmo depois de muitos anos e com o avanço social continua sendo definido como obrigação das mulheres, a função de doméstica e de mãe serve de barreira para alavancar a carreira feminina, que mesmo se desdobrando em casa e no trabalho acaba sobrecarregada e em grande maioria dos casos precisam optar entre a carreira e a família (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Situação essa que não são impostas aos homens que continuam exercendo seu papel social como forte e viril e não possui obrigação com as tarefas domésticas. Isso perante aos olhos da sociedade que é machista e patriarcal (BEAUVOIR, 2016).

Para Bruschini (2006, p. 331), “o tempo econômico masculino é sempre maior do que o feminino e, por sua vez, o tempo feminino na reprodução social é maior do que o masculino”.

Portanto, percebe-se que a relação política, econômica e social não podem ser definidas com base no gênero do indivíduo. A questão biológica não é justificativa para enraizar o machismo ou mesmo uma forma de entender a divisão sexual do trabalho na sociedade. É preciso entender essas normas generificadas dentro do ordenamento jurídico. Para isso se escolhe estudar as licenças maternidade e paternidade.

3. Licença maternidade e licença paternidade no Brasil

A licença maternidade é um direito garantido por lei conforme artigo 7º, inciso XIX da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988⁹ para as mulheres que ficam

⁸ Trabalho exercido no âmbito público e o trabalho exercido no âmbito doméstico.

⁹ “Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei.” (BRASIL, 1988)

grávidas ou adotarem¹⁰ de se licenciarem do trabalho no período de 120 dias sem qualquer prejuízo ao salário. Esse direito é para as mulheres que estão dentro do âmbito da relação de emprego e é asseguradas pelo INSS.

Além da funcionária que trabalha em regime CLT, caberá a licença as mulheres que contribuem individualmente ao INSS, seja como estudante, dona de casa, MEI¹¹ ou empregada doméstica que contribuíram por mais de 10 meses, período que equivale a carência exigida pela Previdência Social.

Aquelas mulheres que perderam o emprego, estão asseguradas até um ano e dois meses e meio depois da rescisão. É assegurado as contribuintes também a partir da 23ª semana de gestação caso o bebê nasça sem vida, terá o direito de 120 dias de licença do emprego. Em caso de aborto o período é de 14 dias.

Para a concessão o benefício pode ser solicitado 28 dias antes do parto e até 92 dias após o nascimento do bebê. O início da licença deve ser informado a empresa por meio de atestado.

Além da licença maternidade é assegurado também sem prejuízo a renumeração o afastamento de atividades insalubres em qualquer grau no período da gestação e lactação. E também o direito a dois intervalos de meia hora cada para amamentação.

Noutro lado, a licença paternidade também é garantida por lei, porém aos homens é assegurado o direito de permanecer em casa por 5(cinco) dias após o nascimento do filho, sem prejuízo ao salário.

Em caso de adoção de criança de até 12(doze) anos de idade o benefício de 120 dias, que será concedido ao pai ou a mãe em guarda judicial, esse benefício é para apenas um dos dois. Em recentes casos, a mãe venha falecer é garantido ao pai o direito da licença de 120 dias em casa, sem prejuízo ao salário.

Marques (2015, p. 250) “um rápido olhar sobre a legislação trabalhista revela que os direitos e benefícios ali assegurados estão direta e profundamente comprometidos com os direitos reprodutivos das mulheres”. Sendo elas as únicas consideradas responsável com o recém-nascido.

A partir dessa leitura legal percebe-se que a proteção a estes direitos são dadas a mãe para a proteção com aquele bebê e, ao pai, na ausência da mãe. Assim, são

¹⁰ “Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.” (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013)

¹¹ Microempreendedor individual

direitos atribuídos para o cuidado com aquele bebê ou criança adotante. Então, deve-se pensar em direito para a cuidado com a prole. Mas esta norma foi juridificada de tal forma que a mulher fosse a responsável primordial por esta prole e não os pais.

3.1 Empresa cidadã e legislação específico

O programa empresa cidadã é administrado pela Receita Federal e é regido por uma legislação específica a respeito da licença paternidade e maternidade, as empresas que aderiram ao programa conseguem benefícios fiscais oferecidos pela Receita.

Foi instituído pela Lei nº 11.770/2008 que determina a prorrogação por mais 60 (sessenta) dias, além dos 120 (cento e vinte) dias estipulados pela Constituição, da licença maternidade e por mais 15 (quinze) dias além dos 5 (cinco), de licença paternidade.

A constituição e a CLT garante o afastamento de 120 dias as empregadas sem prejuízo a remuneração que será paga pelo INSS, que estiverem gestantes (que estejam até 28 dias da data prevista do parto), adotantes e que sofreram aborto.

Com o programa a licença maternidade passa de 120 (cento e vinte) dias para 180 (cento e oitenta) dias. Devendo ser solicitado a prorrogação em até um mês após o parto e concedida logo após a licença obrigatória de quatro meses.

A licença paternidade por sua vez é alterada de cinco dias para vinte dias, sendo necessário o pedido de prorrogação em até dois dias úteis após o parto, e o pai deve comprovar que participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável e no pré-natal da companheira (BRASIL, 2008).

Além de beneficiar os empregados o programa empresa cidadã beneficia as empresas participantes com índole fiscal. Entretanto o Governo Federal é quem arca com os custos do alongamento do benefício, abatendo de impostos os gastos do empresário com o prolongamento de ambas as licenças. No art. 5º da Lei nº 11.770/2008, que dá a seguinte providência:

Art. 5º – A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional. (BRASIL, 2008)

Em caso de adoção o benefício também se aplica as empregadas de pessoa jurídica na seguinte proporção: De sessenta dias quando se trata de criança de até um ano de idade, trinta dias para crianças de um até quatro anos completos e de quinze dias para criança de quatro até oito anos de idade (BRASIL, 2008).

Preceitua a Receita Federal, entretanto, que até agosto do ano de 2015, cerca de 19 mil empresas, das 175 mil que pagavam impostos tomando por base o lucro real, aderiram ao programa da empresa cidadã (SCHEFFER, 2015, p. 32). No mesmo sentido, um relatório 27 publicado no ano de 2017 sobre “as 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil”, demonstrou que apenas 15% das empresas estudadas oferecem as licenças maternidade e paternidade pelo prazo de 180 e 20 dias, respectivamente, demonstrando-nos que embora haja a possibilidade de escolha, a adesão das pessoas jurídicas é muito baixa (SCHEFFER, p. 32).

Candy Florêncio Thomé (2009, p. 52) aduz que:

A licença-paternidade tem uma importância prática, mas o valor simbólico da mesma é ainda maior, já que deixa claro que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não é um problema somente da mulher. Todavia, o tempo concedido, atualmente, no Brasil e mesmo na Espanha, é demasiado limitado para que, efetivamente, os homens comecem a ter importância e responsabilidade na vida familiar. O ideal seria que a ampliação da licença paternidade fosse aumentada gradualmente até alcançar a licença-maternidade.

Mesmo sendo muito baixa a porcentagem de empresas que aderem ao programa nota-se que esse pequeno grupo consegue favorecer a si mesmo com a isenção de tributos e ao pai que poderá ficar um tempo maior, em relação aos demais, em casa, para cuidar do recém-nascido.

3.2 Servidor Público Federal¹²

Conforme o Decreto nº 6690/08 as servidoras públicas Federais que deram à luz ou adotantes possuem o direito a licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias sem prejuízo ao salário.

¹² Disponível em: [https://chcadvocacia.adv.br/blog/lei-8-112/acesso em 02 de junho de 2022](https://chcadvocacia.adv.br/blog/lei-8-112/acesso%20em%2002%20de%20junho%20de%202022).

Já as empregadas celetistas possuem o direito apenas de 120(cento vinte) dias de afastamento, podendo ser prorrogado somente se a empresa fizer parte do programa empresa Cidadã.

A licença paternidade aos servidores públicos Federais são de 20 (vinte) dias de afastamento prorrogado por 15(quinze) dias, conforme o Decreto 8.737/2016¹³(Programa de Prorrogação da Licença Paternidade), desde que requerido pelo servidor até 2 dias úteis após o nascimento, a adoção ou da obtenção de guarda judicial do seu filho.

4. Licença Parental na Suécia

Como uma forma comparativa, apresenta-se a proposta que foi articulada e aprovada na Suécia, país pioneiro da implantação da licença parental em 1974 (FARIAS,2002). Sendo esse um dos grandes países que busca a igualdade de gênero regendo sobre a ótica da licença parental para desfazer a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Essa licença é um benefício temporário dividido entre os pais, sem distinção de gênero para exercer os devidos cuidados necessários a criança nos primeiros anos de vida.

A licença parental é conhecida como föräldraledighet, isto significa que existe apenas uma licença dividida entre a mãe e o pai. Que consiste em 480 dias divididos entre o casal.

O país preocupa tanto com a igualdade de gênero que segundo classificação do Fórum Econômico Mundial de 2016 a Suécia ocupa a quarta colocação em quanto o Brasil ocupa 79ª posição¹⁴ em relação a igualdade de gênero. Grazyelle Souza (2015, p. 46) relata os benefícios que essa legislação trouxe a população.

A taxa de divórcio reduziu significativamente, o número de guardas compartilhadas subiu e o salário das mulheres aumentou, conforme ficou confirmado pelo estudo publicado pelo Instituto Sueco de Avaliação de

¹³ Art. 1º Fica instituído o Programa de Prorrogação da Licença Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 1990. Art. 2º A prorrogação da licença-paternidade será concedida ao servidor público que requeira o benefício no prazo de dois dias úteis após o nascimento ou a adoção e terá duração de quinze dias, além dos cinco dias concedidos pelo 1990. (Redação dada pelo decreto 8.737/2016).

¹⁴ Acessado em <http://www.bbc.com/portuguese/brasil-37758080>

Política de Mercado Trabalhista que “demonstrou que os ganhos futuros da mãe aumentam em média para cada mês que o pai tira de folga (Souza, 2015, p. 46).

A lei daquele país ainda garante que desses 480 (quatrocentos e oitenta) dias 90 (noventa) dias deve ser para cada um dos pais e o restante pode ser dividido como o casal achar melhor.

Essa licença Parental não precisa ser tirada de uma vez só, mas precisa ser antes da criança completar 8 (oito) anos de idade.

Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009, p.857) evidencia que:

A previsão de licenças compartilhadas representa uma ação proativa do estado na garantia da aplicação do mesmo dever e do mesmo direito de cuidado com os filhos a mães e pais. Tal perspectiva contribui para a reconstrução de valores e expectativas relacionadas ao papel de homens e mulheres na sociedade e no âmbito da família.

Essa licença Parental usada na Suécia possibilita a presença paterna e materna nos primeiros anos de vida da criança, proporcionando assim uma melhor convivência familiar, além de promover um melhor posicionamento feminino no mercado de trabalho. Desta forma, a presença paterna nestes primeiros meses de vida auxilia na melhor distribuição do trabalho de cuidado entre os pais.

4.Licença igualitária Parental

A licença parental instaurada na Suécia proporcionou as mulheres melhores colocação no mercado de trabalho, possibilitou uma melhor vida econômica, já que quando o pai retira a licença, elas consegue trabalhar e isso facilita o aumento de sua renda (SOUZA, 2015). Isso é uma forma de comparar os resultados existentes e oferecer alternativas para a realidade brasileira.

O modelo Sueco serve de exemplo para o Brasil, já que é um modelo que trouxe resultados positivos para combater a desigualdade de direito entre homens e mulheres (FARIA, 2002), principalmente no mercado de trabalho.

O autor Candy Florêncio Thomé em seu artigo¹⁵ sobre a licença paternidade destaca que:

¹⁵ <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:livro:2009;000872422>

No âmbito das relações de emprego, um dos principais motivos da desigualdade entre homens e mulheres é o fato de que são elas, geralmente, quem ficam incumbidas das tarefas domésticas e da atenção e cuidado com as crianças. O problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional sempre foi determinante no estabelecimento da igualdade efetiva entre homens e mulheres, uma vez que as diferenças em razão de gênero são o reflexo da diferenciação dos papéis no seio da família. Na medida em que somente as mulheres costumam carregar a carga da reprodução, as empresas multiplicam as relações de opressão, atribuindo às mulheres o argumento de que são mais “caras e arriscadas” porque podem ficar grávidas

A licença maternidade e paternidade atual do Brasil dificulta o melhor posicionamento da mulher no mercado de trabalho e dificulta ao combate à desigualdade, pois a forma que o benefício é instaurado os homens acabam sendo isentos da obrigação com os filhos e a ajuda com o trabalho doméstico.

Além dessa questão no mercado do trabalho, a divisão sexual das tarefas doméstica, vale destacar a importância paterna na vida da criança, não sendo uma função apenas feminina, mas de ambos os genitores.

Em 2019, a ONG ProMundo divulgou o relatório “Situação da Paternidade no Mundo”¹⁶, uma pesquisa feita em 30 países. Em resumo o estudo revelou que entre 65% e 72% das mães respondentes acreditam que teriam mais saúde física e mental caso o pai do bebê tivesse ao menos duas semanas de licença.

Com base nessa pesquisa analisamos que o Brasil necessita de uma reformulação legislativa sobre o instituto da licença maternidade e paternidade. Essa reformulação seria um período igualitário da licença maternidade e paternidade, proporcionando a ambos o direito e obrigação de estar presente nos primeiros dias de vida da criança.

Com a implantação da licença parental além de criar vínculo afetivo com a criança as portas estarão abertas para que os homens possam auxiliar nos serviços domésticos, a responsabilidade com o seio familiar será dividida entre o casal.

A licença Parental como a da Suécia que diminuiu significativamente a discriminação de gênero (FARIA, 2002), seria ideal para o Brasil, não em sua integridade mas pelo menos o mesmo formato que é o de proporcionar uma licença igualitária e única.

Segundo os autores Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009, p.857):

¹⁶ VER SITE: <https://promundo.org.br/segundo-relatorio-situacao-da-paternidade-no-mundo-2019-85-dos-pais-dizem-que-fariam-qualquer-coisa-para-se-envolverem-muito-no-cuidado-de-uma-nova-crianca-mas-ainda-estao-assumindo-bem-menos-respon/>

Para o caso brasileiro – e também para as demais nações latinoamericanas e caribenhas-, a implementação de iniciativas como a licença-parental ou no mínimo a ampliação significativa da licença-paternidade traria importantes resultados tanto do ponto de vista simbólico – da possibilidade de construção de uma nova cultura – quanto das possibilidades de participação das mulheres no mercado de trabalho.

A implantação dessa licença seria de grande avanço para o Brasil e para as famílias brasileiras, essa discussão é tão importante que já existem diversos projetos de lei tramitando no Congresso Nacional.

Destaca-se o projeto de Lei 1974/21 que trata do instituto da licença parental. O objetivo é garantir que todas as pessoas que possuam vínculo socioafetivo, maternal, paternal, de adoção ou qualquer outro que resulte em responsabilidade para com uma criança ou adolescente tenham plenas condições de exercer seu papel legal de cuidador.

O texto, dos deputados Sâmia Bomfim (Psol-SP) e Glauber Braga (Psol-RJ), tramita na Câmara.

O reconhecimento da parentalidade toma por princípio o compartilhamento do cuidado atingindo a paridade entre pais e mães e outras pessoas que por essa criança se responsabilizem, garantindo que se construa uma verdadeira rede de apoio comunitário no exercício do cuidado com a criança e o adolescente”, afirmam os deputados no texto (BRASIL, 2021).

Esse é o modelo que se mostra adequado para o melhor convívio de ambos os genitores com o menor, pois assim o casal poderia juntos cuidar do bebê sem sobrecarregar nenhum deles e tivesse que abrir mão da carreira. A licença igualitária vai proporcionar que os pais fiquem em casa sem prejuízo ao salário.

Laura Addati, Naomi Cassirer e Katherine Gilchrist (2014, p. 60), afirmam que:¹⁷

Enquanto a licença-maternidade visa proteger as mulheres trabalhadoras durante a gravidez e a recuperação do parto, a licença parental refere-se a um período relativamente longo, concedido a ambos os pais, para que eles possam cuidar do filho, e que geralmente ocorre logo após o período de licença-maternidade ou paternidade (tradução nossa).

¹⁷ While maternity leave aims to protect working women during their pregnancy and recovery from childbirth, parental leave refers to a relatively long-term leave available to either or both parents, allowing them to take care of an infant or young child over a period of time, usually following the maternity or paternity leave period. (Linguagem original.)

Sobre a licença parental pontua Scheffer¹⁸ (2018, p.23) que “ela pode ser concomitante à licença-maternidade ou ocorrer em um momento posterior; pode ser a tempo parcial ou total, com duração variável, etc [...] respeitando os direitos de conciliação entre trabalho e família”.

Portanto a licença parental seria um marco importante para a diminuição da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e até mesmo um incentivo para que os homens colabore quais as funções domésticas e dediquem mais tempo para aproximar e criar vínculo com os filhos.

Fukuyama (2012, p. 53) afirma que:

A licença deve ser concebida como um direito em prol da entidade familiar, destinado à proteção, contato e a possibilitar a criação ou estreitamento do vínculo entre os membros da família, independentemente do gênero e de sua composição. O ordenamento jurídico deve proporcionar à entidade familiar a chance de escolher, sem distinções pré-definidas, a forma de gozo e partilhamento da licença.

Desse modo a licença parental vai proporcionar uma experiência nova de convivência entre pai e filho e a mãe poderá contar com a presença do companheiro no convívio familiar.

5 Conclusão

Com base nos dados apontados no presente trabalho é notório que a implantação de uma licença igualitária no Brasil é estritamente necessária para que os direitos entre homens e mulheres sejam equiparados na esfera legislativa e que existem alternativas de mitigação da realidade atual.

Depois de uma longa caminhada para alcançar a igualdade de direitos algumas conquistas femininas são notadas na sociedade, entretanto a divisão sexual do trabalho ainda é visível na esfera social.

As mulheres ainda são vistas como seres reprodutores e frágeis e os homens como provedores, uma visão equivocada de que as mulheres devem cuidar da casa, dos filhos e do marido, deve ser submissa e o homem tem a autoridade sobre o lar. Essa visão é introjetada pela norma jurídica.

¹⁸ SCHEFFER, Juliana de Alano. Licença parental: possibilidades para o direito brasileiro. Florianópolis: Habitus, 2018. p. 23.

Mesmo depois de tantos anos, avanços, conquistas e mudanças relativas ao Direito das Famílias, ainda se vê uma sociedade machista, influenciada pelo patriarcado e enraizado na discriminação.

Esses conceitos podem e devem ser mudados. Existe uma necessidade de se imperar na sociedade uma nova identidade de conceitos. A alteração da licença paternidade vai minimizar um pouco esses conceitos sociais, vai criar novos espaços para as mulheres no mercado de trabalho, assim como aconteceu na Suécia.

Além de resguardar o direito do pai como trabalhador, vai resguardar o direito da criança que poderá ter em seu primeiro contato com o mundo a presença paterna, não por um período de cinco dias, mas um período capaz de proporcionar um conhecimento maior entre eles, criar um vínculo de afeto desde do início, assim como é com a mãe.

A licença parental deve ser pensada para promover um melhor convívio familiar e propor uma alteração legislativa que vai beneficiar o pai e mãe e não somente individualmente há um deles. Os dois sendo beneficiados a família só tem a ganhar, principalmente o bebê.

Ademais, a mudança legislativa por si só não é suficiente para acabar de vez com a desigualdade de gênero, mas de uma forma propositiva seria uma conquista feminina para se alcançar a igualdade de direito.

REFERENCIAS

BADINTER, Elisabeth. (1985), Um amor conquistado: o mito do amor materno. Rio de Janeiro, Nova Fronteira.p.99-100.

BRASIL, [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei n.º 11.770, de 09 de setembro de 2008. BRASIL. 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. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 10 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 20 jun. 2022.

CASTRO, Mary. O conceito de gênero e as análises sobre mulher e trabalho: notas sobre impasses teóricos. Caderno CRH, Salvador, n. 17, p. 80-105, 1992.

Duarte G, Spinelli LM. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. Rev. Soc. Hum. [Internet]. 7º de outubro de 2019 [citado 19º de junho de 2022];32(2).

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 17, n. 48, Fevereiro/2002. Disponível em: <<https://goo.gl/6tim1c>> Acesso em: 19 junho de 2022.

FUKUYAMA, Bruna Regina. Texto “Licença-Paternidade: Direito da Entidade Familiar enquanto Desdobramento da Igualdade de Gênero e da Paternidade Responsável.” p.53. Disponível em: <acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/31305/BRUNA%20REGINA%20FUKUYAMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 19 de junho de 2022.

HARTMANN, H. Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo. *Papers de la Fundació Rafael Campalans*/88, p. 1-32, 1979. Disponível em: <<http://www.fcampalans.cat/archivos/papers/88.pdf>>. acesso em 10 de junho de 2022.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: EMÍLIO, Marli et al. (Orgs.). *Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. p. 55-63.

PATEMAN, Carole. *O contrato sexual* Tradução de Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PINHEIRO, Luana, GALIZA, Marcelo e FONTOURA, Natália. Texto “Novos Arranjos Familiares, Velhas Convenções Sociais de Gênero: A Licença-Parental como Política Pública para Lidar com essas Tensões”. *Revista Estudos Feministas*, v. 17, n. 312, p. 857, Setembro/Dezembro de 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2009000300013&script=sci_arttext> Acesso em: 18 de junho de 2022.

PINHEIRO, Luana, GALIZA, Marcelo e FONTOURA, Natália. Texto “Novos Arranjos Familiares, Velhas Convenções Sociais de Gênero: A Licença-Parental como Política Pública para Lidar com essas Tensões”. *Revista Estudos Feministas*, v. 17, n. 312, p. 857, Setembro/Dezembro de 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2009000300013&script=sci_arttext, Acesso em: 19 de junho de 2022.

Projeto de Lei 1974/21, Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2284867> acesso em 17 de junho de 2022.

SCHEFFER, Juliana de Alano. *Licença parental: possibilidades para o direito brasileiro*. Florianópolis: Habitus, 2018.

SCHEFFER, Juliana de Alano. *Licença Parental: Possibilidades para o Direito Brasileiro*. Florianópolis: Habitus, 2018.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Revista Educação e Realidade*, Porto Alegre, n. 20, v. 2, p. 71-99, jul/dez1995.

SOUSA, Grazyelle Vieira de. Texto “Licença-Paternidade: Regulamentação e Ampliação.” p.46. (Monografia) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, 2015. Disponível em:
<https://bdm.unb.br/bitstream/10483/10865/1/2015_GrazyelleVieiradeSousa.pdf
Acesso em: 18 de junho de 2022.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos avançados**, v. 30, p. 123-139, 2016.

THOMÉ, Candy Florêncio. Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade. São Paulo: LTr, 2009. p.18.