



II Simpósio Internacional Interdisciplinar em Ciências Sociais Aplicadas
22 a 24 de novembro de 2017

GT2: CIDADANIA E CULTURA

A LICENÇA-PATERNIDADE E SUA RELAÇÃO COM A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

SAVIAN, Julia. (UNICENTRO); Email: juliasavian777@gmail.com
COUTO, Iana Carla (UFSC); Email: ianaccouto@gmail.com

TEMÁTICA: CONQUISTA DE DIREITOS NA CONTEMPORANEIDADE

RESUMO: O presente trabalho salienta a necessidade de ampliação da licença-paternidade no Brasil. Defende a equiparação da licença-paternidade com a licença-maternidade e evidencia os processos histórico-culturais de distinção entre gêneros. Relaciona a temática com a (não) inserção da mulher no mercado de trabalho, a atribuição da mulher como mãe, responsável pelo âmbito doméstico, e a (não) inserção do homem efetivamente como pai e a atribuição de provedor, responsável pelo âmbito público. A inserção da mulher no mercado de trabalho exige que a paternidade seja desbiologizada. Em um meio onde a mulher é responsabilizada por todo o peso da reprodução, onde ser mãe é obrigação e pai apenas escolha, a ampliação da licença-paternidade apresenta-se como medida de valor prático e simbólico.

Palavras chave: Licença-paternidade; Licença-maternidade; Gênero; Mercado de Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa bibliográfica tem como tema a licença-paternidade. Aborda aspectos legais, de gênero, sociais e históricos. Defende a equiparação da licença-paternidade com a licença-maternidade no Brasil, licenças as quais correspondem ao direito de deixar de comparecer ao trabalho durante 5 (cinco) dias e durante 120 (cento e vinte) dias, respectivamente. Alega que a entrada da mulher no mercado de trabalho exige uma ruptura com os fundamentos que transpassam a cultura e a identidade: a divisão sexual do trabalho, a dicotomia entre o âmbito público, coletivo e o privado, individual, atribuídos segundo o gênero. A pesquisa justifica-se pela demanda de compartilhamento dos afazeres domésticos, de um novo modelo de paternidade, de condições igualitárias de contratação, permanência, remuneração e condições no mercado de trabalho, tendo a licença-paternidade valor prático e simbólico para atender à exigência.

As condições históricas que inseriram a mulher no mercado de trabalho estão relacionadas com uma condição social precária e, conseqüentemente, com a necessidade de gerar renda. As mulheres ocuparam posições tradicionalmente conferidas ao gênero, subordinadas a desvalorização social e com baixo retorno financeiro, tomando profissões como a de costureira, empregada doméstica e cozinheira, atuando como uma substituta da imagem da esposa e da mãe, vendendo não apenas a força de trabalho, mas o sentimento vinculado a imagem da mulher. O



acesso à ocupação profissional foi, desde seu início, marcado pelo papel social construído pela divisão patriarcal do trabalho, representa uma permanência no imaginário e é reafirmado pela legislação brasileira. A atual conjuntura social desafia e busca resistir, à medida que apresenta demandas de flexibilização dos papéis atribuídos, à dicotomia de obrigações e direitos. A figura do pai, quando inserida no contexto patriarcal, se restringe ao papel atribuído de genitor e provedor. A prática de uma paternidade afetiva difere-se da paternidade biológica, a segunda requer vínculo, afeto e responsabilidade. A licença-paternidade postulada pela Constituição de 1988 não permite que vínculos se estabeleçam e reforça de forma simbólica que a vida familiar é uma tarefa feminina. As consequências de uma divisão sexual do trabalho legislada não englobam somente a exclusão do pai do âmbito privado, mas também geram impedimentos relativos à entrada da mulher no mercado de trabalho dado que mulheres são vistas pelos empregadores como mais caras, arriscadas e suscetíveis a faltar no trabalho que homens.

2. DESENVOLVIMENTO

A CTL (Consolidação das Leis de Trabalho – 1943) incluiu a licença-paternidade no rol de direitos relativos à suspensão e interrupção do trabalho. Concede ao empregado no art. 473, inciso III o direito de deixar de comparecer ao trabalho durante 1 (um) dia em caso de nascimento do filho, justificando-se pelo fim de possibilitar que o pai faça o registro civil do recém-nascido, devendo a certidão de nascimento ser apresentada para justificar a ausência. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 amplia o direito no art. 7º, inciso XIX, onde assegura a licença-paternidade nos termos fixados pelo art.10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), até que a lei venha disciplinar no art. 7º, inciso XIX, concedendo 5 (cinco) dias de licença ao pai. Ao que se refere à mulher, o art.

391 da CLT garante que o contrato de trabalho da mulher não sofrerá rescisão em casos de gravidez ou matrimônio, o parágrafo único do artigo prevê também que não serão permitidos em regulamentos ou contratos restrições ao direito da mulher a seu emprego nos casos mencionados. A Constituição prevê no art. 7º, inciso XVII, que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 (cento e vinte) dias. A licença-maternidade justifica-se por proteger à maternidade, assegurar o convívio com o filho, devido ao desgaste físico e mental da mulher e pelo aspecto de proteção à mulher trabalhadora, ultrapassando a esfera legal.

O forte traço patriarcal da cultura brasileira foi retratado na legislação. Na ótica da divisão sexual do trabalho vigente são complementares a atribuição à mulher das responsabilidades sobre a administração doméstica e o cuidado dos filhos, com a atribuição ao homem das responsabilidades no âmbito público e o mundo do trabalho (MONTALI, 2012). A imagem construída historicamente do pai como responsável pelo sustento e da mãe como cuidadora foi refletida na Constituição. A entrada da mulher no mercado de trabalho parece não ter modificado o padrão patriarcal da dinâmica social, dado que a legislação continua a refletir uma sociedade onde a paternidade é escolha e a maternidade enredada pelo mito do amor materno, bem como pelo determinismo biológico do gerar e do



amamentar. A presença da mulher no mercado de trabalho não alterou estruturas de poder mais amplas, a estrutura do mercado de trabalho foi forjada para um trabalhador, historicamente homem, que contava constantemente com outro indivíduo, historicamente mulher, que desempenhava as tarefas domésticas e o trabalho ligado à reprodução social (GUEDES, 2012).

A equiparação entre a licença-paternidade e a licença-maternidade adquire valor prático e simbólico quando relacionada com a questão da igualdade de gênero no mercado de trabalho e com a questão do compartilhamento das obrigações familiares. As modificações relativas ao papel feminino demandam uma ruptura com a dinâmica da desigualdade que é sustentada, entre outros fatores, pela condição de sexo que desqualifica a mulher para melhores condições de postos e salários, que representa um ponto de permanência enraizado na divisão sexual do trabalho, pelo imaginário de que mulheres porque podem ficar grávidas são mais "caras e arriscadas" para os empregadores e pela responsabilização única da mulher pelo peso da reprodução. As formas de organizar a família e a sociedade acabam tornando-se internalizadas pelas pessoas, consideradas como naturais e inatas, acabando por fazer parte do imaginário social, refletindo nas definições do que é ser mãe, filho, pai, criança, homem, mulher, sem que essas formas sejam questionadas, garantindo o desempenho previsto de cada papel (MELER, 2000 *in*: STALDT&WAGNER, 2008). A demanda, gerada com a entrada da mulher no mercado de trabalho, de (re)pensar as formas de organização da família e da sociedade exige a igualdade de direitos e de responsabilidades entre a figura materna e a figura paterna, a ampliação da licença-paternidade insere-se nesse contexto como um símbolo que apresenta papel de influência para a formação social e como uma medida prática que impulsiona para a igualdade.

Essa questão guia uma reflexão sobre o peso do trabalho. Paulilo (1987) demonstra a variação de atribuição de valores de trabalho leve e pesado de acordo com as atividades desempenhadas por mulheres e crianças, sendo as atividades realizadas pelas mesmas sempre consideradas mais leves do que as realizadas por homens. Devido a variação cultural comum em diferentes estados brasileiros, um trabalho que em uma determinada localidade é considerado pesado e desenvolvido por um homem, pode ser função feminina ou de uma criança em outra região e, portanto, considerado leve.

Em seu estudo, realizado com mulheres do meio rural, Paulilo (1987) demonstra que a cultura de valorização do trabalho baseada nas questões de gênero, tem como função valorar e reforçar o papel masculino como "chefe de família", sem que isso signifique que suas atividades sejam realmente mais pesadas e, portanto, passíveis de uma valorização e remuneração maior. Além disso, demonstra que a mulher exerce um esforço de adequação a demanda masculina, adaptando sua jornada de trabalhos domésticos a outras formas que garantam o sustento familiar. Mesmo assim, é possível observar uma desvalorização dessas atividades realizadas pela mulher. Apesar de ser um trabalho realizado na década de 80, o texto de Paulilo reflete uma realidade que é reiterada ainda hoje, como exemplo do que ocorre com a licença paternidade.

Mesmo sendo uma pesquisa inserida em um determinado escopo (famílias no meio rural), o trabalho de Paulilo (1987) também traz reflexões que podem se



estender a outros meios, contribuindo para a argumentação sobre a necessidade de debater sobre a licença-paternidade. Isso porque ela acarreta uma questão para reflexão: Da forma com que ocorre o processo de licença nos dias atuais, não estamos também nesse âmbito sendo parciais na valorização e na divisão do trabalho?

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal de 1988 ao tratar da licença-maternidade e da licença-paternidade apresenta um forte traço patriarcal. Reflete uma sociedade onde a paternidade é escolha e a maternidade enredada pelo mito do amor materno e pelo determinismo biológico. Fere o princípio da não-discriminação e da igualdade entre homens e mulheres, uma vez que impede o pai a ter acesso ao direito de uma paternidade efetiva e confere sustentação legal a lógica da divisão sexual do trabalho.

A licença-paternidade foi instituída para fins de cumprimento da obrigação civil, como também com os objetivos de proporcionar condições mais concretas de proteção da criança pelo pai, de incentivar uma proximidade qualificada do homem com a mulher e do pai com o filho (FIGUEIREDO, 1994 *in* SALIBA & RAFISA, 2014). A necessidade da ampliação sustenta-se na percepção de que cinco dias não possibilitam o cuidado, a maior convivência e a proteção da criança, assim como na ruptura com os papéis tradicionalmente reservados que conservam a esfera pública conferida ao homem e a esfera privada conferida à mulher. A mudança do papel feminino reverbera na alteração das relações parentais na família contemporânea e exige que a estrutura do mercado seja repensada.

Além disso, a licença-paternidade reforça a valorização das atribuições masculinas como prioritárias, pesadas e indispensáveis. Nesse processo de valorização da atividade masculina, em detrimento ao trabalho desempenhado por mulheres, é possível observar uma cultura que preserva a desigualdade de gênero, independente do meio (urbano ou rural).

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Supremo Tribunal Federal, Secretaria de Documentação, 2017.
<<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>> (Acesso: 29/08/2017)

BORSA, Juliane Callegaro & FEIL, Cristiane Friedrich. **O papel da mulher no contexto familiar**: uma breve reflexão. O portal dos psicólogos, 185, 1-12, 2008.

GUEDES, Moema de Castro. **Gênero e Mercado de Trabalho**: *in* ARILHA, Margareth *et al*, **Diálogos transversais em gênero e fecundidade**. Campinas: Librum Editora, Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2012.



II Simpósio Internacional Interdisciplinar em Ciências Sociais Aplicadas
22 a 24 de novembro de 2017

MONTALI, Lilia. **Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho:** in ARILHA, Margareth *et al*, **Diálogos transversais em gênero e fecundidade.** Campinas: Librum Editora, Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2012.

PAULILO, Maria Ignez Silveira. "O peso do trabalho leve". **Ciência Hoje**, Rio de Janeiro: SBPC, v. 5, n. 28, p. 64-70, jan./fev. 1987.

SALIBA, Graciane Rafisa & RIBEIRO, Márcia Regina L.F. **(Re)pensando a finalidade e efetividade da licença-maternidade e da licença paternidade diante das relações afetivas contemporâneas.** Universidade Federal de Santa Catarina, XXIII Encontro Nacional do CONPEDI, 2014.

STAUDT, Ana Cristina P. & WAGNER, Adriana. **Paternidade em tempos de mudança.** Psicologia: teoria e prática 10.1, 2008.

THOMÉ, Candy Florêncio. **A Licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero:** um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.50, n.80, p.41-53, jul./dez.2009

VARGAS, Getúlio. **Consolidação das Leis de Trabalho.** Rio de Janeiro, 1943.
<<https://www.empresaopaulo.sp.gov.br/IMO/aprendiz/pdf/CLT%20%20Consolidacao%20das%20Leis%20Trabalhistas.pdf>> (Acesso: 29/08/2017)