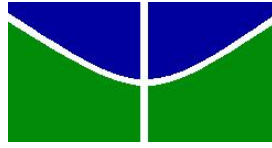


UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LICENÇA-PATERNIDADE: REGULAMENTAÇÃO E AMPLIAÇÃO

GRAZYELLE VIEIRA DE SOUSA

BRASÍLIA
2015



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

GRAZYELLE VIEIRA DE SOUSA

LICENÇA-PATERNIDADE: REGULAMENTAÇÃO E AMPLIAÇÃO

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Orientador: Professor Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho

BRASÍLIA
2015

LICENÇA-PATERNIDADE: REGULAMENTAÇÃO E AMPLIAÇÃO

Monografia apresentada no dia 30 de junho de 2015 como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB) e aprovada pela banca examinadora composta pelos seguintes professores:

Prof. Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho
(Orientador – Presidente)

Prof. Doutor Vallisney de Souza Oliveira
(Membro da banca examinadora)

Prof. Mestre Carlos Tadeu de Carvalho Moreira
(Membro da banca examinadora)

Brasília, 30 junho de 2015

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a Deus, meu alicerce e às mulheres que são para mim referenciais: vovó Djanira (*in memoriam*), minha mãe Gisele e tia Gina.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, o qual me cingiu de saúde e forças para superar cada uma das dificuldades.

Aos meus pais, em especial a minha mãe Gisele, pelo amor, dedicação, incentivo e apoio incondicional.

As minhas tias e tios, ao meu padrasto e à minha irmã, os quais estiveram ativamente presentes em minha trajetória acadêmica e trouxeram contribuições valiosíssimas para a minha formação como pessoa e como universitária.

Aos meus amigos e colegas de curso: Talita Kelsey, Tiago Kalkmann, Pedro Ricardo e Vanessa Tiemy, pela companhia e apoio diário, bem como por terem tornado a graduação uma experiência muito mais gratificante.

Ao meu orientador, pela paciência, disponibilidade de tempo e pelas importantes trocas de conhecimento durante a produção desta monografia.

Aos professores Vallisney de Souza Oliveira e Carlos Tadeu de Carvalho Moreira por terem aceitado o convite de fazerem parte da banca examinadora.

À Deputada Érika Kokay, os psicólogos Demétrius Alves França, Laura Frade e Lorena Marques de Lima, bem como aos pais e mães entrevistados, por colaborarem para a construção e desenvolvimento da presente pesquisa.

E a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a minha formação.

“[...] o tornar-se pai transcende o ato de procriar, é implicar-se de forma significativa, no processo da paternidade e nas especificidades nele envolvidas.”

(Jager e Bottoli, 2009)

RESUMO

No presente estudo foi realizada uma pesquisa qualitativa com 20 mães e 16 pais, bem como com três psicólogos e uma deputada federal, com a finalidade de evidenciar a necessidade de regulamentação e ampliação do instituto da licença-paternidade, que ainda é regulado por norma de caráter provisório, isto é, pelo § 1º, do artigo 10 dos Atos de Disposições Constitucionais Transitórias, apesar de há quase 30 anos, a Constituição Federal ter determinado a criação de lei específica que regulamentasse essa licença. Em decorrência desse fato, foi demonstrado como a ausência de regulamentação e por sua vez a manutenção de um período exíguo de licença-paternidade, reflete na diminuição da possibilidade do exercício da paternidade ativa e na manutenção da divisão sexual do trabalho e do preconceito de gênero.

Palavras-chave: licença-paternidade; regulamentação de norma constitucional; igualdade de gênero;

ABSTRACT

On the present study, a qualitative research will be conducted with twenty mothers and sixteen fathers, as well as with three psychologists and a congresswoman, in order to show the need for regulation of provisional nature, i.e., by paragraph 1 of article 10 of the Acts of Transitional Constitutional Disposition, even though 30 years ago the Constitution determined the creation of specific law to regulate the paternity leave. Due to this fact, it will be demonstrated how the absence of regulation and the maintenance of an exiguous period of paternity leave can reflect on the reduction of the possibility of exercise of active paternity, leading also to the maintenance of gender-based work division and gender prejudice.

Keywords: paternity leave; regulation of constitutional norm; gender equality

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1 - LICENÇA-PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO	13
1.1 - Conceito e aspectos procedimentais da licença-paternidade.....	13
1.2 - Licença-paternidade: O que diz a Constituição Federal de 1988.....	15
1.3 - O que diz a Constituição Federal de 1988 sobre a igualdade entre os homens e as mulheres.....	18
1.4 - Projetos de lei que versam sobre a Licença-paternidade.....	25
2 - ATUAL DISCUSSÃO ACERCA DA LICENÇA-PATERNIDADE	29
2.1 - Ativismo Judicial e a Licença-paternidade.....	29
2.1.1 - <i>Julgados no âmbito dos Tribunais federais e estaduais</i>	29
2.1.2 - <i>Ações em tramitação perante o Supremo Tribunal Federal</i>	33
2.2-Iniciativas sociais em prol da regulamentação e ampliação da licença-paternidade.....	36
2.2.1 - <i>Condutas voluntárias de fundações, empresas e governos</i>	36
2.2.2 - <i>Movimentos Sociais</i>	41
2.3 - Direito Comparado: períodos de licença-paternidade em aplicados outros países.....	44
3 - APRESENTAÇÃO DA PESQUISA E DOS RESULTADOS	48
3.1 - Metodologia de Pesquisa.....	48
3.1.1- <i>Fundamentação Metodológica</i>	48
3.1.2 - <i>Contexto da Pesquisa</i>	49
3.1.3 - <i>Participantes</i>	49
3.1.4 - <i>Instrumentos de Construção de Dados</i>	52
3.1.5 - <i>Procedimentos de Construção de Dados</i>	52
3.1.6 - <i>Procedimentos de Análise de Dados</i>	53
3.2 - Resultados e Discussão.....	54
3.2.1 - <i>A Licença-paternidade: a perspectiva do pai e da mãe</i>	54
3.2.2 - <i>Os ganhos proporcionados pela Licença-paternidade aos filhos segundo dados da psicologia</i>	59
3.2.3 - <i>A pertinência da regulamentação da norma constitucional</i>	63
CONCLUSÃO	69
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73

INTRODUÇÃO

A partir dos séculos XX e XXI, houve um aumento expressivo da entrada de mulheres no mercado de trabalho devido principalmente ao processo de industrialização e ao movimento feminista¹. Diante de tal quadro, a mulher passou a ter que lidar com uma rotina marcada por uma dupla jornada de trabalho, tendo que aprender a conciliar as atividades laborais remuneradas com as domiciliares.

Isto porque, a ideologia social dominante ainda atribui ao homem o dever de prover o sustento da família e à mulher a responsabilidade pelos serviços relacionados aos cuidados com a casa, com o marido e os filhos². Assim, mesmo após a mulher ter conquistado um espaço no mercado de trabalho, tendo se tornado como o homem, também provedora econômica da família, ela, além de ter que trabalhar formalmente, permaneceu com os seus antigos deveres de cuidado familiar, não sendo essas atribuições redistribuídas de forma igualitária com o homem.

Desta forma, percebe-se a necessidade de haver uma ressignificação dos papéis sociais atribuídos à mulher e ao homem, de modo a gerar uma verdadeira homogeneização dos direitos e das responsabilidades com a família e com o lar, para que assim se possa alcançar uma efetiva concretização do direito constitucional de igualdade entre o homem e a mulher.

Tendo em vista tais circunstâncias, para que seja fomentada essa mudança e por sua vez se altere o cenário estabelecido, é imprescindível que se cesse de reproduzir a ideia de que os homens são “*naturalmente incompetentes para cuidar*”³ e que as atividades de cuidado são exclusivas das mulheres. Assim, é essencial a conscientização dos homens acerca das suas responsabilidades como pai, bem como que seja concedido a eles a efetiva oportunidade de participarem ativamente das atividades de cuidado.

¹SOARES, D. C.; VIEIRA A. Reestruturação organizacional e reconstrução da identidade: um estudo de caso em uma empresa de telecomunicações. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional – Gestão.Org, UFPE, Recife, v. 8, n. 2, mai./ago. 2010.

²MCFLYNN, Claire (2001) European Union Family Values: Ideologies of “Family” and “Mother-hood” in European Union Law, Social Politics, 8 (3), Outono, 325-350

³LYRA, Jorge ; MEDRADO, Benedito; LOPES, Fernanda. Homens também cuidam! Diálogos sobre direitos, saúde sexual e reprodutiva, paternidade e relações de cuidado”. Recife: UNFPA ; Instituto PAPAÍ, 2007. Disponível em: <<http://www.unfpa.org.br/Arquivos/homenstambemcuidam.pdf>> Acesso em 17.05.2015

Mas como alcançar isso? Um instrumento de grande valia para ampliação da participação do pai e para a equalização da divisão das responsabilidades entre o pai e a mãe no Brasil, seria o aumento do período concedido de licença-paternidade, conforme será demonstrado no decorrer da presente pesquisa.

A mencionada licença é um direito que o trabalhador brasileiro possui de ficar afastado do trabalho, após nascimento ou adoção de filho, o qual está previsto na Constituição Federal de 1988, como um direito fundamental.

Todavia, apesar da previsão constitucional, tal direito necessita ser regulamentado para que tenha efetividade. A Constituição, que prevê a concessão desse direito, determina que ele seja normatizado – contudo, isso não aconteceu até hoje, sendo que tal garantia trabalhista vem sendo regulada por artigo dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), regra essa que determina 5 (cinco) dias de licença.

Porém, ressalta-se que os Atos das Disposições Constitucionais Transitórias são regras de caráter provisório, as quais têm somente a finalidade de “*auxiliar na transição de uma ordem jurídica para outra, procurando neutralizar os efeitos nocivos desse confronto, no tempo*”⁴, devendo, assim, ser substituída por leis que regulamentem seus temas de forma permanente.

Dessa forma, o principal objetivo desta pesquisa foi evidenciar a necessidade de observância de norma constitucional que determina a criação de lei que regulamente a licença-paternidade, bem como avaliar a imprescindibilidade do aumento do período dessa licença, ante a exiguidade do período atualmente concedido.

Ademais, para além da realização da igualdade de gênero, a licença-paternidade se mostra fundamental para atender as necessidades da criança, do pai e da mãe durante o período após o parto ou adoção, ou seja, instrumento fundamental à proteção da família.

⁴ BARROSO, Luís Roberto. Disposições constitucionais transitórias (natureza, eficácia e espécies), p. 491, in: CLÈVE, C. M.; BARROSO, L. R. (Org.). Doutrinas essencial direito constitucional, RT, 2011. v. 1, p. 489-505. Acessado em <http://www.cartataforense.com.br/conteudo/colunas/ato-das-disposicoes-constitucionais-transitorias-adct-e-o-seu-desvirtuamento/11952>

Deste modo, a presente pesquisa parte da premissa de que à medida que se constate que o número de dias atualmente concedido de licença-paternidade não consegue suprir as demandas advindas em decorrência de adoção ou nascimento da criança, como por exemplo, dar ao pai as condições de acompanhar a sua esposa e dividir com ela as atividades relacionadas ao cuidado com seu filho e com a casa, necessária se faz a sua alteração.

Para alcançar os objetivos, serão consideradas as questões teóricas pertinentes ao tema. No capítulo 1, discorrer-se-á acerca da definição e dos aspectos procedimentais da licença-paternidade, bem como sobre a previsão dessa garantia trabalhista na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, ponderar-se-á acerca da importância da ampliação do período da licença-paternidade para a concretização da norma constitucional que prevê igualdade de direitos entre o homem e a mulher e para a diminuição do preconceito de gênero na contratação e promoção de trabalhadoras. Por fim, far-se-á referência a projetos de lei que tramitam na Câmara dos Deputados e no Senado Federal que têm como objetivo regulamentar a licença-paternidade.

No capítulo 2, será apresentada a atual discussão acerca da licença-paternidade. Inicialmente, far-se-á referência ao ativismo por parte do judiciário, o qual, tendo em vista a inércia do legislativo no que diz respeito à regulamentação da licença-paternidade, tem tido que atuar de forma ativa, no sentido garantir aos pais o direito de cuidar dos seus filhos durante o período após o nascimento.

Ademais, haja vista a importância inegável desta garantia trabalhista e o anseio social por um período maior de licença-paternidade, nesse capítulo ainda, far-se-á menção a condutas realizadas por parte de empresas, governos e fundações, os quais têm concedidos por iniciativa própria períodos mais amplos de licença-paternidade. Além disso, serão mencionados os grandes movimentos sociais que tem surgido em prol do aumento do período de licença-paternidade.

Por derradeiro, destacar-se-á a diferença de tratamento dado à licença-paternidade no Brasil em relação a outros países do mundo, como Noruega, Suécia e Suíça e no que essa

diferença influencia no índice de discriminação de gênero e na qualidade do convívio familiar.

No terceiro e último capítulo discorrer-se-á acerca da fundamentação metodológica e dos instrumentos e procedimentos utilizados para a realização do estudo. Ressalta-se que para análise e construção dos dados foi utilizada a metodologia qualitativa, baseada na literatura específica sobre o tema, tendo sido empregados na pesquisa dois instrumentos de construção de dados: o questionário aberto e a entrevista semiestruturada.

Na pesquisa houve dois grupos de participantes. O primeiro é formado por aqueles que responderam os questionários abertos: vinte mães e dezesseis pais de classes sociais, idades e profissões diferentes, que moravam juntos com o seu companheiro ou companheira à época do nascimento dos seus filhos. O segundo por aqueles que responderam à entrevista semiestruturada: três psicólogos com experiência clínica e uma Deputada Federal, autora de três projetos de lei que tramitam na Câmara dos Deputados em prol da ampliação da licença-paternidade.

Por fim, apresentar-se-á o resultado da pesquisa, momento em que será evidenciada a importância da licença-paternidade sob o ponto de vista dos pais e mães entrevistados e da psicologia e discorrer-se-á acerca da pertinência da regulamentação da referida garantia trabalhista sob o prisma político e legislativo.

1 – LICENÇA - PATERNIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO

1.1 – Conceito e aspectos procedimentais da licença-paternidade

A licença-paternidade é uma das hipóteses de interrupção do contrato de trabalho. Trata-se de período de afastamento do trabalho concedido ao pai, após o nascimento ou adoção de filho, sem prejuízo do seu salário, para que ele possa se adaptar à chegada de uma nova criança no lar, cuidar do bebê e auxiliar sua esposa ou companheira durante o período pós-parto.

O período atualmente concedido é de 5 (cinco) dias (art. 473, III da CLT c/c art. 10º, §1º da ADCT), assegurados constitucionalmente a todo trabalhador urbano, rural, empregado doméstico, servidor público (art. 39, § 3º, da CF) e trabalhador avulso (art. 7º, XXXIV, da CF).

O entendimento majoritário⁵ é de que a contagem dos 5 (dias) de licença é em regra consecutiva, ou seja, começa a ser computada da data do nascimento ou adoção da criança. Todavia, se a criança nasce em dia não útil, em alguns sítios na internet é apresentada a ideia de que a contagem não se iniciaria desde logo, mas sim somente a partir do primeiro dia útil após o nascimento ou adoção, tendo em vista que “*é uma licença remunerada (...)*”⁶ e “*(...) serve, justamente, para deixar o funcionário faltar aos deveres do seu trabalho sem infringir as normas trabalhistas.*”⁷

Isto posto, já que a questão não é pacífica e o §1º do art. 10 do ADCT/CF, que fixa o prazo da licença-paternidade em cinco dias, não esclarece se os dias da licença são úteis ou corridos, se houver previsão em Convenção Coletiva de Trabalho ou em lei orgânica/federal de servidores, a respeito do assunto, aplica-se o que está ali previsto. Todavia, se não houver, leva-se em consideração o entendimento majoritário que prevê que a contagem dos 5 (cinco)

⁵ “Os cinco dias da licença-paternidade a serem gozados pelo empregado serão, porém, contínuos, e não dias úteis, pois nada é determinado na Constituição nesse sentido.” MARTINS, Sérgio Pinto, Comentários à CLT, São Paulo, 2008, 12ª Edição, Editora Atlas

⁶ http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/ferias_licenca_paternidade.htm. Acesso em 12.05.2015

⁷ <http://leitrabalhista.com.br/nova-licenca-paternidade-contagem-dos-dias-ferias-casamento-servidor-publico-e-clt/> Acesso em 12.05.2015

dias inicia-se a partir do nascimento, ou seja, de modo consecutivo, não importando se dia útil ou não.

No que diz respeito à hipótese de o filho nascer durante as férias do pai, considera-se que a licença-paternidade será contada juntamente com as férias, sendo a primeira absorvida pela segunda. Conforme afirma o Procurador do Ministério Público do Trabalho, Bernardo Guimarães: “*entende-se como absorvida a licença pelas férias, tendo cumprido sua finalidade. Inexiste ainda previsão legal sobre a suspensão das férias por conta do nascimento de filho e gozo da licença.*”⁸. Nesse sentido, também é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

Em relação à licença paternidade, o reclamante refere que o nascimento do seu filho coincidiu com o período das férias (fl. 13). Ao que se pode depreender da inicial, o autor pretende a interrupção ou suspensão das férias durante o período de licença paternidade, hipótese que não encontra respaldo legal. Os fracionamentos dos períodos de férias são aqueles previstos em lei, de modo que inviável a pretensão de ver as férias suspensas ou interrompidas para o gozo de outra licença.⁹

É ainda relevante mencionar que para a concessão dessa garantia, exige-se a observância de alguns requisitos: (i) a paternidade ou adoção; (ii) existência de relação de emprego; (iii) o aviso do empregador pelo empregado acerca do nascimento da criança¹⁰; (iv) apresentação posterior de certidão de nascimento ou do termo de adoção da criança.

Por fim, quanto ao custeio dessa garantia, diferentemente da licença-maternidade que é subsidiada pelo INSS - Instituto Nacional do Seguro Social, por meio do salário-maternidade, a licença-paternidade é paga pelo empregador. Tal aspecto tem sido a razão da

⁸ BITTENCOURT, Fábio. Procurador Bernardo Guimarães defende licença-paternidade maior. Caderno Empregos, Concursos e Negócios do Jornal A Tarde Jornal. Pg. 02. Disponível em: <<http://www.prt5.mpt.gov.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/214-procurador-bernardo-guimaraes-defende-licenca-paternidade-maior>> Acesso em 12 de maio 2015

⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Recurso Ordinário nº RO 00007661920105040373 RS 0000766-19.2010.5.04.0373, 3ª Vara do Trabalho de Sapiranga. Relator: DESEMBARGADOR HERBERT PAULO BECK. Rio Grande do Sul, RS, 25 de abril de 2013. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128399660/recurso-ordinario-ro-7661920105040373-rs-0000766-1920105040373/inteiro-teor-128399670>> Acesso em 12 de maio 2015

¹⁰ LICENÇA-PATERNIDADE. Ausência de prova de comunicação ao empregador do nascimento da criança, ônus que incumbia ao empregado (artigo 818, da CLT, c.c. artigo 333, I, do CPC). Indenização indevida. (Processo: RECORD 2452200620302004 SP 02452-2006-203-02-00-4 - Relator(a): Jane Granzoto Torres da Silva - Julgamento: 04/06/2009 - Órgão Julgador: 9ª TURMA - Publicação: 17.07.2009)

resistência dos empregadores à ampliação da licença-paternidade, já que entendem que com o aumento do período da licença, também haverá a ampliação dos seus custos.

Em vista desse fato, Danielle Candez¹¹ considera necessária a instituição do benefício do “salário-paternidade”:

No tocante ao responsável pelos custos da licença-paternidade, é possível afirmar que, **enquanto não for criado o “salário-paternidade” objetivando que a previdência responda pelos custos do afastamento do pai trabalhador, será mais difícil a aprovação de uma possível extensão da licença-paternidade.** Isso porque, por exemplo, existirão resistências por parte dos empregadores, a quem incumbirão os dispêndios da prorrogação, ou então por parte dos próprios destinatários do direito trabalhista, vez que o aumento do prazo da licença poderá surtir efeito negativo e resultar em causa de discriminação trabalhista [...]. [grifo nosso]

Deste modo, para que ocorra o aumento da licença-paternidade, seria essencial a criação pelo INSS do benefício do salário-paternidade para os homens, o qual não existe até momento, o que reduziria, em muito, a resistência dos empregadores quanto à ampliação do período da licença.

1.2 - Licença-paternidade: O que diz a Constituição Federal de 1988

A primeira norma a conceder o direito à licença-paternidade, no Brasil foi a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, em seu artigo 473, o qual previa o período de 1 (um) dia de licença.

O citado artigo estabelecia expressamente em seu texto a finalidade da licença-paternidade, a qual era unicamente de realização do registro civil do recém-nascido, ou seja, a única responsabilidade que era imposta ao pai a de dar nome ao filho. O que evidencia a clara divisão sexual do trabalho existente naquele contexto histórico, resultado da construção social da ideia de que o papel do homem é o de prover financeiramente a família e o da mulher é o de realizar funções relacionadas ao cuidado.

¹¹ CANDEZ, Danielle de Abreu. Licença-paternidade: ativismo judicial como instrumento para concretização dos princípios constitucionais aplicáveis à família. 2013. 65 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, página 20, Brasília, 2013. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/6854/1/2013_DanielledeAbreuCandez.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2015

A questão somente voltou a ser abordada em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, que estabeleceu expressamente o direito fundamental à licença-paternidade, nos artigos 7º e 10º dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias:

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;**

Art. 10 - até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da constituição: [...] § 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.** [grifo nosso]

Como se pode observar, o prazo previsto na CLT é bem menor do que o estabelecido na Constituição Federal. Desta forma, prevaleceu o entendimento de que este teria sido absorvido por aquele, conforme prevê Maurício Godinho, o qual defende que: “[...] *o mais largo prazo constitucional obviamente absorveu o mais curto prazo do art. 473, CLT, já que se fundam na mesma motivação.*”¹²

Assim, em 05 de outubro de 1988 foi promulgado no país o direito do trabalhador a 05 (cinco) dias de licença-paternidade, sem prejuízo do salário do obreiro. Vale ressaltar, porém que o mencionado número de dias correspondentes à licença foi determinado, conforme já mencionado, por artigo dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, ou seja, por regra de caráter meramente transitório, precária, conforme o expresso por Ingo Sarlet:

Em síntese, quanto ao conteúdo do ADCT (...). Tais disposições podem atender pelo menos a três objetivos: (a) **operar como direito transitório, regulando situações em caráter provisório e viabilizando a transição de um regime jurídico para outro;** (b) excepcionar alguma regra geral do corpo permanente da Constituição; (c) regular temas concretos por prazo determinado, portanto, **sem a pretensão de permanência das normas contidas no corpo permanente.**¹³ [grifo nosso]

Todavia, após quase 30 anos, aquilo que era para ser provisório¹⁴, apenas para assegurar a harmonia na transição da carta constitucional anterior para atual, até que houvesse

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 3.ed. São Paulo: LTr, 2004. 1063

¹³ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 83.

¹⁴ LICENÇA-PATERNIDADE TERÁ PRAZO PROVISÓRIO DE 5 DIAS: Jornal do Brasil.1º Caderno, p.04. Brasil, 11 ago. 1988.

a regulamentação de lei a respeito, se tornou algo permanente, haja vista que até o presente momento não houve regulamentação, permanecendo então a licença-paternidade determinada pelo §1º do artigo 10º da ADCT.

Ademais, a Constituição Federal de 1988 não trouxe somente inovação em relação ao número de dias da licença-paternidade, mas também inovou no que diz respeito à finalidade da licença, a qual não é mais para o registro civil do recém-nascido, mas sim para o cumprimento do dever do pai de cuidado com o filho. Entretanto, cabe questionar até que ponto esse período tão limitado de tempo, cinco dias, pode ser considerado suficiente para cumprir a nova finalidade da licença.

Ato contínuo, é importante mencionar que mesmo com as modificações expressivas trazidas pela atual Carta Constitucional – o aumento do período da licença-paternidade e alteração de sua finalidade – elas não foram aprovadas sem resistência. A discussão no plenário anterior a votação acerca da emenda da licença-paternidade, documentada pela Folha de São Paulo, foi carregada de muitas “brincadeiras” e “risos”:

Sob clima de emoção, o plenário do Congresso constituinte aprovou ontem a emenda do deputado Alceni Guerra (PFL-PR) que cria a licença-paternidade de oito dias. [...] **A emenda de Alceni sempre foi alvo de muitas brincadeiras**, desde a fase das subcomissões do Congresso constituinte [...] Assim que a emenda foi anunciada, após a aprovação da licença de 120 dias para as gestantes, **diversos parlamentares começaram a rir e bater palmas** [...]

Em seguida, Ulysses, numa atitude rara, contou uma anedota do humorista Chico Anysio, segundo o qual “o dia do pai é precisamente nove meses antes do dia da mãe.” [...]

Alceni subiu à tribuna e disse que estava “evidentemente amargurado com a chacota e os risos”. Contou que o líder do PMDB no Congresso constituinte, Mário Covas (PMDB-SP) deu uma gargalhada quando ele (Alceni) lhe pediu apoio à proposta¹⁵. [grifo nosso]

O que se pode observar facilmente dos relatos acima descritos é o preconceito de gênero estabelecido. É possível constatar, dos comportamentos apresentados pelos parlamentares, a expressão da delimitação bem definida da divisão sexual do trabalho, a qual

¹⁵ O PLENÁRIO APROVA SALÁRIOS-FÉRIAS E 50% PARA HORAS EXTRAS: O congresso constituinte concedeu 120 dias de licença remunerada para gestantes e criou a licença paternidade. Jornal Folha de São Paulo. São Paulo, 26 fev. 1988 e Câmara dos Deputados. Departamento de Taquigrafia, Revisão e Redação Escrevendo a História - Série Brasileira. Discurso proferido na sessão de 25 de fevereiro de 1988, publicado no DANC de 26 de fevereiro de 1988, p. 7663-7664. Fonte <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/25-anos-da-constituicao-de-1988/constituente-1987-1988/pdf/Alceni-Guerra-Discurso-Revisado.pdf>> Acesso em: 10.04.2015

deve ser desestimulada e combatida para que caminhemos em direção à efetiva igualdade de gênero.

Para que Alcení Guerra obtivesse a aprovação da emenda constitucional acerca da licença-paternidade, da qual era autor, ele teve que trazer aos parlamentares a demonstração da importância ímpar da paternidade tanto para a criança, quanto para a mãe:

O deputado disse que era pediatra e que durante todo o exercício de sua profissão se deparou com o problema de o pai não poder ficar com a mulher após o parto. Citou exemplos de duas pacientes suas que tiveram problemas pós-parto. Num dos casos, o marido foi demitido por ter ficado junto à mulher, que acabou morrendo. No outro, Alcení disse ter “quase chantageado” os chefes do pai para que o deixassem ficar junto à mulher, cujo filho morreria dias depois.

Em seguida, Alcení relatou sua própria experiência. Disse que no dia 14 de dezembro do ano passado nasceu sua filha Ana Vitória e, durante três semanas, sua mulher correu risco de vida por causa de um choque anestésico. “Nesta época não havia constituinte nem votação alguma que me impedisse de ficar junto de minha mulher e de meus filhos”, afirmou. [...]

O resultado veio em seguida: 317 votos a favor, 67 contra e 28 abstenções.

Diante desse fato, deixar de observar o que estabeleceu o Constituinte em 1988, ou seja, a determinação de posterior regulamentação da licença-paternidade, é negar voz à luta ali representada no discurso de Alcení, pelo direito do pai de exercer ativamente a paternidade, da mãe de ter o auxílio essencial do companheiro durante o período pós-parto e do filho de ter suas necessidades primárias atendidas por ambos os progenitores.

Portanto, a regulamentação da licença-paternidade por mais esse motivo se mostra mecanismo essencial contra o preconceito de gênero e para a concretização dos dispositivos constitucionais em comento.

1.3 – O que diz a Constituição Federal de 1988 sobre a igualdade entre homens e mulheres

Nas décadas de 1970 e 1980, com a revolução da tecnologia de informação e a globalização, as mulheres passaram a concorrer com os homens às vagas de emprego, as quais

anteriormente eram praticamente exclusivas deles¹⁶, fato que por sua vez não foi aceito sem resistência, havendo o surgimento de várias reações discriminatórias.

Essa postura de animosidade à entrada de mulher no mercado de trabalho é fruto principalmente de um pensamento categorizador, que parte da ideia de que determinadas posições são adequadas para os homens e outras para as mulheres¹⁷.

Nesse contexto, a Constituição de 1988, também chamada de Constituição cidadã, trouxe diversas previsões objetivando combater essa categorização de papéis sociais que dá forma ao preconceito de gênero. Por exemplo, o art. 3º, inciso IV e o art. 5º, inciso I, preveem respectivamente o bem de todos sem preconceito em relação ao sexo e a igualdade de direitos e obrigações entre o homem e a mulher.

A Carta Magna ainda deu atenção diferenciada à família, determinou no art. 226 que “[...] a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado” e que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”, sendo que ambos os pais possuem o dever de assistir, criar e educar os filhos menores. Ademais, no art. 227 determinou a proteção especial à criança, ao adolescente e ao jovem, elencando como alguns de seus direitos a convivência familiar e comunitária.

Foram ainda inseridos na Constituição outros mecanismos viabilizadores da redução da diferença de tratamento entre os sexos: o direito a licença à gestante de 120 dias, a licença-paternidade, nos termos fixados em lei, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas e a proibição de diferença de

¹⁶ CASTELLS, 1999 apud OLIVEIRA, Danilo Sampaio et al. Mulheres Executivas No Brasil: Cotidiano e Desafios. Qualit@s Revista Eletrônica ISSN 1677 4280 Vol.14. No 1(2013). Disponível em: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/viewFile/1504/913>, Acesso em 20 abr. 2015

“As décadas de 1970 e 1980 foram marcadas com o advento da revolução da tecnologia de informação, e, concomitantemente da globalização. Vários foram os impactos percebidos no ambiente organizacional, como: descentralização das empresas; fortalecimento do papel do capital; intervenção estatal para desregular os mercados de forma seletiva; aumento da concorrência global dos mercados financeiros; entre outros (CASTELLS, 1999).

Diante desse cenário, percebe-se uma individualização e diversificação cada vez maior das relações de trabalho, e a incorporação maciça das mulheres enquanto empregadas remuneradas nas organizações, o que geralmente acontece em condições discriminatórias. Nesse sentido, segundo Castells (1999), é possível afirmar que as mulheres passaram a competir por postos de trabalho que anteriormente eram reservados aos homens.”

¹⁷ SILVEIRA, N. S. P. Entendendo a Experiência da Inclusão-Exclusão de Mulheres em Cargos de Alta Gerência. In: XXXIII Encontro Nacional da ANPAD, Anais, 33, São Paulo, 2009.

salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, todos esses previstos no art. 7º da Constituição Federal, como direito dos trabalhadores e trabalhadoras.

Desta forma, por meio da inserção dos mencionados dispositivos, a Constituição de 1988 consagrou a igualdade de tratamento entre o homem e a mulher no Brasil. Porém, apesar do inegável avanço propiciado pela mencionada Carta Constitucional, o preconceito ainda subsiste. Bruschini e Puppini mencionam que, mesmo com as mulheres conquistando novos espaços no mercado de trabalho, “[...] *nos quais sua inserção tem características bastante similares às dos homens, elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho*”, afirmando ainda que elas continuam a receber salários menores e a serem minoria nos cargos de diretoria.¹⁸

No âmbito das relações de trabalho, conforme menciona Candy Florêncio Thomé uma das principais razões para existência da diferença 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*”¹⁹. Assim, tendo em vista que são as mulheres que acabam por assumir sozinhas a carga da reprodução, as empresas tomam para si o discurso de que se contratarem mulheres terão maiores custos, “porque podem ficar grávidas”²⁰ e por esse fato, acabam preferindo contratar homens para os postos de trabalho.

Segundo dados do PNAD/ IBGE, em 2009, “*90% das mulheres brasileiras com 16 anos ou mais de idade afirmaram realizar afazeres doméstico, comparados a 50% dos homens*”, sendo que desde 1995 puderam-se observar apenas suaves oscilações nessa diferença.²¹

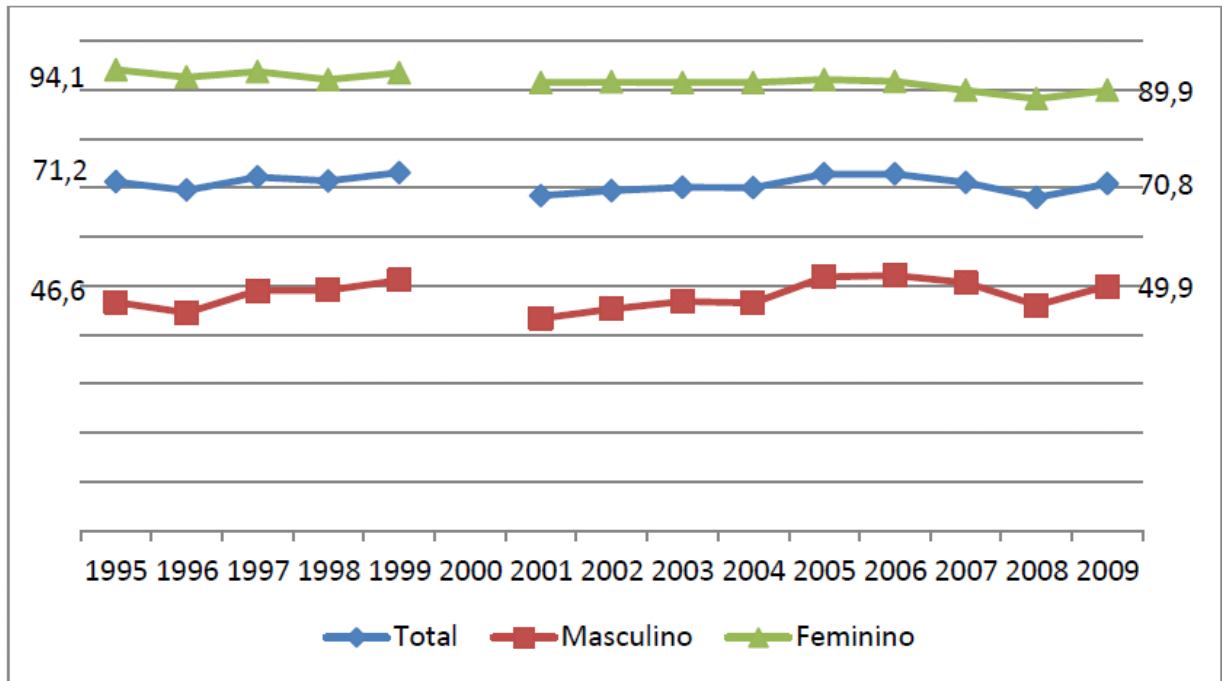
¹⁸ BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. Cadernos de Pesquisa, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

¹⁹ 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

²⁰ 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

²¹ ASSESSORIA TÉCNICA DA PRESIDÊNCIA DO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Comunicados do Ipea nº 149. Trabalho para o mercado e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero. Página 4. 23 de maio de 2012,. Disponível em < www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/120523/comunicadoipea0149 > Acesso em: 21.04.2015

Gráfico 1: Proporção da população de 16 anos ou mais de idade que declara realizar afazeres domésticos, por sexo Brasil, 1995 a 2009



Fonte: PNAD/IBGE. Elaboração: IPEA

A mesma pesquisa do PNAD/IPEA demonstrou que as mulheres gastaram, em média, 26,6 horas por semana realizando afazeres domésticos, em 2009, enquanto os homens, por sua vez, dispenderam apenas 10,5 horas semanais.

Além disso, ficou evidenciado que a diferença de tempo gasto com trabalho reprodutivo²² entre o homem e a mulher, permaneceu em destaque como critério diferenciador predominante, mesmo quando foram levados em consideração, pelo PNAD, na pesquisa, outros fatores que poderiam influenciar na explicação dessa diferença, como o número de filhos, a faixa etária, renda no trabalho principal, entre outros.

²² O trabalho reprodutivo diz respeito as atividades domésticas, segundo MELO, Hildete e CASTILHO, Marta, são “as tarefas de reprodução social sem remuneração, de enorme importância na reprodução da vida e no bem-estar da sociedade”.

TRABALHO REPRODUTIVO NO BRASIL: QUEM FAZ?. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rec/v13n1/06.pdf>>

Tabela 1 – Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por sexo, segundo determinadas características pessoais ou dos domicílios – Brasil, 2009

Características das pessoas/ domicílios		Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	
		Homens ⁽¹⁾	Mulheres ⁽¹⁾
Total		10,5	26,6
Condição de atividade	Ativo/a	9,8	22,8
	Inativo/a	13,7	32,2
Condição de ocupação	Ocupado/a	9,5	22,0
	Desocupado/a	12,7	29,0
Renda no trabalho principal	Até 1 S.M.	10,4	25,2
	Mais de 8 S.M.	7,5	13,6
Trabalhadora doméstica morando no domicílio	Sim	7,6	20,1
	Não	10,5	26,6
Situação de pobreza ⁽²⁾	Extremamente pobres	12,2	31,7
	Não-pobres	10,2	24,1
Número de filhos	Nenhum	11,7	25,9
	5 ou mais	10,3	33,8
Ter máquina de lavar roupa	Sim	10,1	25,4
	Não	10,8	27,6
Posição na família	Chefe	11,0	26,0
	Cônjuge	10,0	30,6
Faixa etária	10 a 15 anos	7,9	12,5
	60 anos ou mais	13,1	29,3

Fonte: Pnad/ IBGE 2009 em Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 4ª edição

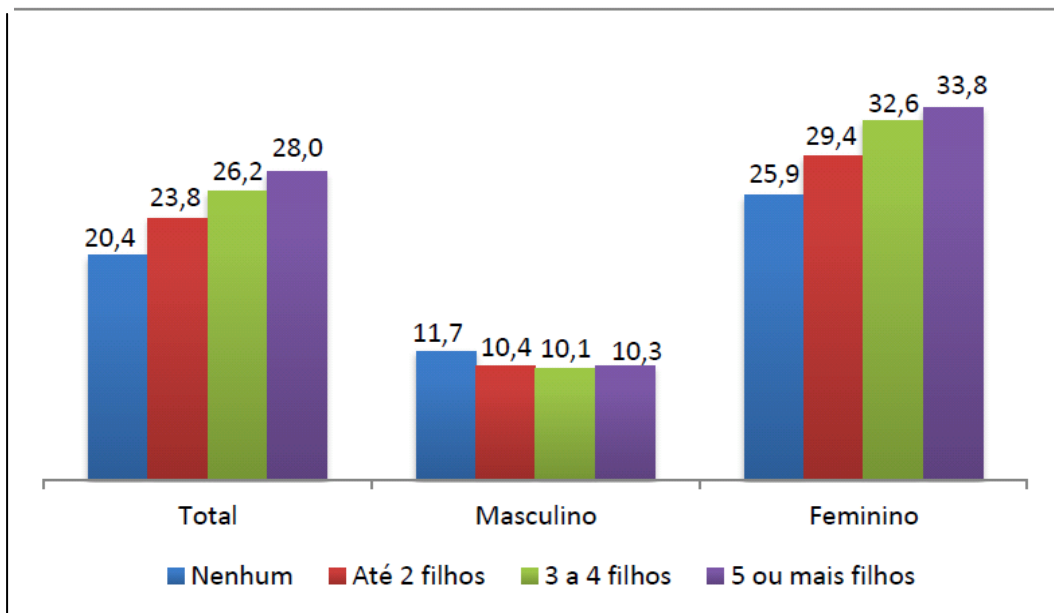
Notas: (1) Com 16 anos ou mais de idade, salvo quando indicado diferentemente (2) Situação de pobreza calculada com base no rendimento mensal domiciliar per capita deflacionado pelo INPC, período de referências set./2009. Extremamente pobres – renda domiciliar per capita de até R\$67; Pobres – renda domiciliar per capita maior ou igual a R\$ 67 e menor que R\$ 134; Vulneráveis – renda domiciliar per capita maior ou igual a R\$ 134 e menor que R\$465; Não pobres – renda domiciliar per capita maior ou igual a R\$ 465 (um salário mínimo de 2009).

Corroborar-se, portanto, a ideia de que é atribuído às mulheres, independentemente de outros fatores, a responsabilidade pelos afazeres domésticos e que essas continuam sendo as responsáveis pelo trabalho reprodutivo. Além disso, se constatou com a pesquisa que “as mulheres ocupadas ainda dependem quase 10 horas a mais que os homens desocupados”.

Quando se levou em consideração a presença de filhos, a diferença se tornou ainda mais preocupante, já que as mulheres sem filhos gastaram em média, 26 horas semanais de trabalho reprodutivo e as com filhos 33,8 horas, enquanto os homens com filhos gastaram menos tempo do que os que não tinham filhos.

Fica evidenciado assim, segundo a análise do PNAD/IPEA, que se os afazeres domésticos são colocados como atribuições das mulheres, os cuidados com filhos parecem mais ainda serem considerados responsabilidade exclusiva da mulher.²³

Gráfico 2: Número médio de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos pela população de 16 anos ou mais de idade, por sexo e número de filhos. Brasil, 2009



Fonte: PNAD/ IBGE. Elaboração: IPEA

A pesquisa identificou ainda que essa diferença na realização de atividades domésticas começa desde muito cedo, na infância, uma vez que se verificou que as “crianças e adolescentes de 10 a 15 anos de idade gastavam, em média, 20 horas semanais com afazeres domésticos, sendo que os meninos despendiam 10 horas e as meninas, 25 horas semanais”. Ademais, 49% dos meninos afirmaram realizar esse tipo de atividade, enquanto 88% das meninas as realizavam.²⁴

²³ ASSESSORIA TÉCNICA DA PRESIDÊNCIA DO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Comunicados do Ipea nº 149. Trabalho para o mercado e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero. Página 08 e 09. 23 de maio de 2012,. Disponível em < www.ipea.gov.br/porta1/images/stories/PDFs/comunicado/120523/comunicadoipea0149> Acesso em: 21.04.2015 “Estes dados sugerem, de maneira preliminar, que, se os afazeres domésticos já são em grandessíssima medida atribuição feminina, o cuidado com os filhos parece ser ainda mais atribuído às mulheres. Assim, a existência de filhos impacta aparentemente quase só o tempo gasto pelas mulheres”.

²⁴ ASSESSORIA TÉCNICA DA PRESIDÊNCIA DO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Comunicados do Ipea nº 149. Trabalho para o mercado e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero. Página 10. 23 de maio de 2012,. Disponível em < www.ipea.gov.br/porta1/images/stories/PDFs/comunicado/120523/comunicadoipea0149 > Acesso em: 21.04.2015

Para justificar essa imputação à mulher de deveres de cuidado com os filhos e com a família, a maioria das pessoas segundo Candy Thomé argumenta que a mulher tem “*um instinto maternal nato e uma predisposição natural, isto é, biológica*”²⁵, enquanto os homens não o têm, já que são naturalmente propensos para o espaço público.

Entretanto, a origem dessa diferença, ao contrário do que afirmam, não tem apenas influência biológica (se é que tem), mas sim, pelo contrário, aquilo que é chamado de instinto natural parece muito mais resultado de uma construção social e cultural, fruto de convenções de gêneros estabelecidas em nossa sociedade, as quais desde a infância determinam lugares e papéis sociais tradicionais para cada sexo.

Tanto a mulher, como o homem, possuem capacidade e condições de educar seus filhos e realizar as demais atividades relacionadas ao lar e a família. Quando consideramos o contrário, que há um espaço pré-determinado para o homem e outro para mulher, acaba-se por tirar do homem o direito de participar mais ativamente dos cuidados com seus filhos e nega-se ou delimita-se consideravelmente o direito da mulher de participar da esfera pública.

Tal argumento é confirmado pelos dados do relatório das Nações Unidas que demonstrou que as mulheres brasileiras ocupam apenas 9,6% dos cargos do Congresso Nacional, sendo que a média mundial é de 21% e a da América Latina e do Caribe é de 25% dos assentos. Demonstra-se que o “*Brasil está no mesmo patamar de estados árabes, onde as mulheres possuem menos de 14% dos assentos nos parlamentos.*”²⁶

Deste modo, para que seja alcançada uma igualdade efetiva, a obrigação de ter que conciliar o trabalho produtivo com os cuidados com a casa e a família, não deve ser arcada apenas pela mulher, devendo tais responsabilidades serem divididas igualmente entre o homem e a mulher. A partir disso poderá se evitar uma sobrecarga de um em detrimento do outro, e, por sua vez, se permitirá que os dois possam participar ativamente tanto da esfera privada, como da pública.

²⁵ 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, Página 45, Jul./dez.2009

²⁶ HAJE, Lara. Relatório da ONU aponta desigualdade entre homens e mulheres no Brasil. Câmara Notícias. 31 jul. 2014. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/DIREITOS-HUMANOS/472274-RELATORIO-DA-ONU-APONTA-DESIGUALDADE-ENTRE-HOMENS-E-MULHERES-NO-BRASIL.html>> Acesso em 16.05.2015

Logo, para que essa discriminação seja combatida, conforme menciona Candy Thomé, é essencial que ocorra uma política integrada que inclua “*convenções internacionais do trabalho, a legislação nacional e seu desenvolvimento, as instituições nacionais de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento [...] e o diálogo social*”²⁷, de modo a viabilizar, uma modificação cultural, que vise uma cultura inclusiva:

Dessa forma, vislumbra-se a possibilidade de estabelecimento de uma cultura inclusiva, na qual as antes excluídas sentir-se-iam valorizadas e aceitas na organização, enquanto os homens, antes no topo hierárquico, se sentiriam como parte importante do grupo, e não como perdedores de uma disputa.²⁸

Na busca dessa igualdade entre a mulher e o homem, a concessão de um período maior e mais adequado de licença-paternidade é fundamental, uma vez que ajuda a combater, segundo Dubin²⁹ a discriminação estatística, e auxilia na repartição dos papéis sociais, já que permite ao pai ajudar a mãe a se recuperar bio e psicologicamente do parto, bem como possibilita a construção de laços mais estreitos entre o pai e a criança.

Ainda é importante ressaltar que quando se concede um período maior de licença-paternidade, se reduz o preconceito das empresas na contratação de mulheres, haja vista que o custo dos trabalhadores do sexo masculino aumentará para as empresas, ficando mais próximo dos custos de contratação das mulheres, ocorrendo assim um enfraquecimento lógico do discurso preconceituoso muitas vezes assumido pelas empresas, já que os homens vão também passar mais tempo afastados do trabalho para cuidar dos seus filhos e de sua esposa.

1.4 - Projetos de lei que versam sobre a Licença-paternidade

A necessidade de regulamentação da licença-paternidade no país é fulgente, conforme se pôde observar. Nesse sentido, há diversos projetos de lei e de emendas constitucionais em

²⁷ 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, Página 45, Jul./dez.2009, página 47.

²⁸ OLIVEIRA, Danilo Sampaio et al. MULHERES EXECUTIVAS NO BRASIL: COTIDIANO E DESAFIOS. Qualit@s Revista Eletrônica Página 07. ISSN 1677 4280 Vol.14. No 1(2013). Disponível em: <<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/viewFile/1504/913>> Acesso em 20.04. 2015.

²⁹ DUBIN, Kenneth A. Contradicciones traidoras:Las implicaciones de las LOIMH para las estrategias empresariales. In: ESCARTÍN, IGNACIO Garcia-Perrote.

andamento na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, visando à criação de norma que regulamente o período de licença concedido ao progenitor.

Na Câmara dos Deputados³⁰ estão em tramitação 49 (quarenta e nove) Projetos de Lei, 1 (um) Projeto de Lei Complementar e 2 (dois) Projetos de Emenda à Constituição, visando – por meio da alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou da reforma da redação do inciso XIX, art. 7º da CF – ver ampliada a licença-paternidade. Ressalta-se porém, que a maioria dos projetos estão arquivados ou tramitando em conjunto.

As mencionadas proposições sugerem diferentes períodos de licença-paternidade, algumas ainda de 5 dias, outras de 90 dias, tendo aquelas que chegam a propor período igual ao concedido para a licença-maternidade, ou seja, de 120 dias. Todavia, é importante destacar que em relação a esse último número de dias, ele é sugerido geralmente para os casos em que a mãe falece ou torna-se relativamente ou absolutamente incapaz, ou ainda para as hipóteses de pai adotivo solteiro.

Ademais, há propostas direcionadas a casos específicos, como por exemplo, existem proposições direcionadas a militares, a servidores públicos, a parlamentares, aos casos em que a gravidez é de múltiplos ou quando o parto é prematuro. Há ainda aquelas que desejam manter os cinco dias de licença, já previsto no art. 10º da ADCT, mas que querem ver alcançados outros objetivos, como por exemplo a estabilidade de emprego ou a determinação da criação do salário-paternidade, pela Previdência Social.

A maioria das proposições sugeriu, respectivamente, um período de 5, 30 e 15 dias para a licença-paternidade. Porém, vale ressaltar que grande parte das proposições que sugeriram 5 (cinco) dias foram anteriores a 1999, ou seja, abarcam um contexto de organização dos papéis sociais diferente do atual, sendo que as proposições mais recentes em sua maioria propuseram a regulamentação para um período de 15 ou 30 dias de licença-paternidade e 120 dias no caso de incapacidade ou morte da mãe.

³⁰ Disponível em <<http://www.camara.leg.br/sileg/default.asp>> Acesso em: 21.04.2015.

Tabela 2 - Proposições de regulamentação da licença-paternidade no Brasil, em função da duração pleiteada (1983-2015)

Período de Licença-paternidade	Número de Proposições
90 dias	1
30 dias	7
15 dias	5
10 dias	3
7 dias	6
5 dias	15
Menos de 5 dias	2
Empresa Cidadã	2
30 ou 120 dias nos casos de incapacidade física/mental ou morte da mãe	8*
Adotante Solteiro	2
Licença Parental	1

Fonte: Site da Câmara dos Deputados

**Ressalta-se que duas das proposições aqui consideradas também foram levadas em consideração em outros períodos de licença para a realização da contagem, já que no texto das tais proposições havia referência a dois períodos.*

É importante destacar ainda, que antes da promulgação da Constituição de 1988, já havia propostas visando a regulamentação da licença-paternidade, como por exemplo, a PL-457/1983, que propõe 7 (sete) dias e a PL-810/1988 que sugere 2 (dois) dias de licença-paternidade.

No Senado Federal³¹ também estão em tramitação diversas proposições visando a regulamentação da licença-paternidade, sendo que semelhantemente ao que se pôde constatar na Câmara dos Deputados, a maioria propõe a ampliação do período da licença para respectivamente 15 e 30 dias.

Todavia, destaca-se que entre as proposições existem propostas que são inovadoras, como a PEC nº 110/2011 que objetiva a aplicação de licença-natalidade de 180 dias, que poderá ser usufruída por qualquer dos pais, sem prejuízo do emprego e do salário e o PLC nº 104/2003, o qual propõe a concessão de 125 dias de licença-paternidade para os parlamentares.

³¹ Fonte < <http://www.senado.gov.br/atividade/> > Acessado em 21.04.2015

Tabela 3 - Proposições de regulamentação da licença-paternidade no Brasil, que tramitam no Senado Federal (1991-2015)

Proposições	Siglas	Quantidade
Projetos de Lei da Câmara	PLC	2
Medidas Provisórias	MPV	2
Projetos de Resolução do Senado	PRS	2
Projetos de Lei de Conservação	PLV	2
Projetos de Emenda à Constituição	PEC	4
Projetos de Lei do Senado	PLS	7

Fonte: Site do Senado Federal

Observa-se, portanto, pelo grande número de proposições que objetivam a regulamentação e ampliação da licença-paternidade em tramitação tanto na Câmara dos Deputados como no Senado Federal, o descontentamento político e social em relação ao período de licença atualmente concedido, o qual não parece mais atender às atuais demandas sociais.

2 – ATUAL DISCURSSÃO ACERCA DA LICENÇA-PATERNIDADE

2.1 – O Ativismo Judicial e a licença-paternidade

Passados quase 30 anos da promulgação da Constituição de 1988, a licença-paternidade não foi ainda regulamentada. Apesar do considerável número de proposições em tramitação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, nenhuma delas chegou ainda a se tornar lei ou emenda à Constituição.

Todavia, “*a retração do Poder Legislativo não pode impedir que determinadas demandas da sociedade civil sejam atendidas de maneira efetiva*”³². Deste modo, o poder Judiciário, segundo Luís Roberto Barroso³³, tem buscado por meio do ativismo judicial, atender essas demandas que não estão sendo supridas pelo parlamento.

Ou seja, o Judiciário tem se visto na posição de adotar, em diversos casos, uma postura de participação mais ampla e intensa e de “*interferência no espaço de atuação dos outros poderes*”, com a finalidade de concretizar valores e fins constitucionais.³⁴

2.1.1 – Julgados no âmbito dos Tribunais federais e estaduais

Essa postura ativista tem sido adotada pelo Judiciário nos casos de pais, que, devido à inércia do legislativo, tem buscado por meio de processos judiciais a realização do seu direito de estar presentes e de cuidar dos seus filhos durante os seus primeiros dias de vida.

É possível citar diversos exemplos, como o do Samuel Silveira da Silveira, pai de Samara, o qual entrou com ação no Juizado Especial de Fazenda Pública de Pelotas no Rio

³² RABELO, César Leandro de Almeida; RABELO, Cláudia Mara de Almeida; POLI, Leonardo Macedo. A inclusão dos excluídos: a regulamentação jurisdicional para a família homoafetiva e o ativismo judicial. Revista Brasileira de Direito das Famílias e Sucessões, v. 14, n. 27, p.106-125, abr./maio 2012.

³³ BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, Ativismo Judicial e Legitimidade Democrática. OAB. REVISTA. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1235066670174218181901.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2015.

³⁴ BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, Ativismo Judicial e Legitimidade Democrática. OAB. REVISTA. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1235066670174218181901.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2015.

Grande do Sul, em desfavor da Prevpel, da qual é funcionário sob o regime estatutário. Ele buscava por meio da ação, o deferimento de licença equiparada a da mulher, ou seja, a concessão de 120 dias de afastamento de sua atividade laboral, bem como o recebimento, durante esse período, de salário-maternidade, tendo em vista não ter ninguém para cuidar de sua filha recém-nascida e de seus outros três filhos menores, devido ao óbito de sua esposa poucos dias após o parto.

No citado caso, o juiz Bento Fernandes decidiu deferir o pedido de antecipação de tutela, sob a justificativa de que a Constituição assegura proteção integral à criança e ao adolescente, sendo dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança o direito à vida, à saúde, à alimentação, à dignidade e à convivência familiar, além de colocá-la a salvo de toda forma de negligência, crueldade e opressão, conforme estabelece o art. 227 da CF.³⁵

Há ainda o caso do Mandado de Segurança nº 6965-91.2012.4.01.3400 impetrado pelo policial José Joaquim dos Santos, o qual ganhou na Justiça o direito de ficar afastado de suas atividades laborais durante o período de seis meses, devido ao fato de sua esposa ter morrido 34 dias após ter dado a luz a seu filho³⁶.

A liminar foi concedida pela juíza Ivani Silva da Luz da 6ª Vara Federal de Brasília, com base no já mencionado art. 227 e no art. 226, ambos da Constituição Federal, os quais preveem tratamento especial à família.

Ademais, ainda se faz relevante mencionar o caso do Gilberto Antônio Semensato de 42 anos, assistente social do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que por meio de pedido administrativo, conseguiu três meses de licença-paternidade, haja vista o seu estado civil de solteiro e o fato de ter adotado um bebê de quatro meses. Para considerar a

³⁵ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Juizado Especial Da Fazenda Pública. Decisão de Pedido de Antecipação de Tutela. Processo nº 31400023583. Réu Instituto De Previdencia Dos Servidores Públicos Municipais De Pelotas. Autor: Samuel Silveira Da Silveira. Relator: Juiz Bento Fernandes de Barros Júnior. Pelotas, RS, 05 de janeiro de 2014.

³⁶ BRASIL. Justiça Federal. Mandado de segurança. MS n.6965-91.2012.4.01.3400.6 Vara Federal, BrasíliaDF, 25 de maio de 2012. Disponível em: <http://processual.trf1.jus.br/consultaProcessual/processo.php?proc=00069659120124013400&secao=DF&pg=1&trf1_captcha_id=220ebcd0cfb83c8144e859e23da2d80b&trf1_captcha=7dfg&enviar=Pesquisar.> : Acesso em 11 de maio de 2015 e <<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2012/02/13/viuvo-ganha-na-justica-direito-a-licenca-maternidade-de-seis-meses-para-cuidar-do-filho.htm>> Acessado em: 11.05.2015

procedência do pedido, o TRF da 15ª Região utilizou de justificativa semelhante aos dos outros tribunais da importância da proteção da criança e da família³⁷.

O judiciário chegou a conceder também salário-maternidade e o período de licença de 120 dias para um professor de enfermagem de Campinas que não tinha ninguém com quem deixar o seu filho recém-nascido. A mãe da criança, sua ex-namorada, não a quis e devido o pequeno número de dias de vida dela, as creches não aceitavam recebê-la, porque não tinha completado o ciclo de vacinas, o que por sua vez só é feito por volta dos quatro meses de vida³⁸. Tendo em vista esse fato, não há dúvidas de que na presente hipótese, com o objetivo de proteção da criança e de viabilização de convívio dela com o pai, outra decisão não poderia ser tomada, se não a de conceder ao pai o período correspondente ao da licença-maternidade.

Antes de dar continuidade, é importante abrir parênteses e advertir que, no que diz respeito às hipóteses de pai viúvo ou adotante solteiro, a Lei nº 12.873 de 2013, trouxe uma importante inovação à CLT ao prever o acréscimo do art. 392-B, o qual estabelece que nos casos em que a mãe falecer será assegurado *"ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe (...)"*³⁹, o que também é aplicado no caso do empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Deste modo, os pais viúvos e adotantes solteiros passaram a ter legalmente o direito expresso ao salário-maternidade e licença-paternidade equivalente à materna, nos casos de falecimento da mãe. Todavia, é importante ressaltar que o mencionado artigo não tem aplicação para os julgados até então apresentados na presente pesquisa, tendo em vista que nos três primeiros casos os pais são servidores públicos, ou seja, a CLT não se aplica a eles e no último caso a mãe não faleceu, mas sim se recusou ficar com a criança.

³⁷ AMOR DE PAI: Funcionário público consegue direito a licença maternidade. São Paulo: Revista Consultor Jurídico, 03 jul. 2008. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-jul-03/funcionario_publico_licenca_maternidade>. Acesso em: 11 maio 2015.

³⁸ ROCHA, Marília. Tempo do pai: Professor de enfermagem de Campinas é o primeiro pai biológico no país a conseguir, na Justiça, o direito à licença-paternidade; solteiro, ele ficará quatro meses exclusivamente dedicado ao bebê, sem deixar de receber o seu salário. Folha de São Paulo: O Cotidiano. São Paulo, p. 1-5. 20 ago. 2012. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidiano/61895-tempo-do-pai.shtml>>. Acesso em: 11 maio 2015.

³⁹ BRASIL. Decreto-lei nº 5452, de 01 de janeiro de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.. Clt. Rio de Janeiro , RJ, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 maio 2015.

Ressalta-se que os julgados apresentados não representam julgamentos isolados, há diversos outros semelhantes a esses, hipóteses em que o pai teve que iniciar um processo administrativo ou ajuizar ação perante o judiciário para poder ver alcançado o direito de exercer ativamente o seu papel de pai. Salienta-se que na maioria dessas ocasiões, o judiciário tem mostrado favorável à concessão, sob a perspectiva de que a licença não é voltada somente para o pai ou para mãe, mas também e principalmente para o bebê, que precisa de cuidados especiais no decorrer dos seus primeiros dias de vida.

SALÁRIO-MATERNIDADE. REQUERENTE O PAI VIÚVO. ART. 71 DA LEI 8.213/91. INTERPRETAÇÃO AMPLIATIVA. Conquanto mencione o art. 71 da Lei 8.213/91 que o salário-maternidade é destinado apenas à segurada, situações excepcionais, como aquela em que **o pai, viúvo, é o responsável pelos cuidados com a criança em seus primeiros meses de vida, autorizam a interpretação ampliativa do mencionado dispositivo, a fim de que se conceda também ao pai o salário-maternidade**, como forma de cumprir a garantia constitucional de proteção à vida da criança, prevista no art. 227 da Constituição Federal de 1988. Recurso do autor provido. (RECURSO CÍVEL Nº 5002217-94.2011.404.7016/PR, por maioria, julgado em 28/02/2012, Relator: Guy Vanderley Marcuzzo- TRF 1ª Região). [grifo nosso]

PREVIDENCIÁRIO. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DE SALÁRIO MATERNIDADE PARA O PAI DAS CRIANÇAS. ANALOGIA. I - Considerando-se que o salário-maternidade não é um benefício destinado à mãe segurada, mas sim à proteção da criança em seus primeiros meses de vida, impõe-se ratificar o entendimento do r. Juízo a quo, no sentido de que aplica-se in casu o princípio constitucional da isonomia para que a criança que não pode ter os cuidados e a atenção de sua mãe em seu início de vida, possa receber esses cuidados de seu pai, que não seriam integrais, caso não lhe fosse concedido o benefício em epígrafe. II - Apelação do INSS improvida.” (TRF-3 - AC: 1684 SP 0001684-04.2011.4.03.6127, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL SERGIO NASCIMENTO, Data de Julgamento: 21/05/2013, DÉCIMA TURMA) [grifo nosso]

Isto posto, se o Estado considera que na ausência da mãe o pai têm total capacidade de sozinho cuidar do seu filho, é de considerar que este também tenha capacidade de dividir com a mulher os cuidados com o filho e os trabalhos domésticos nos casos em que a mãe está presente. Deste modo, não há justificativa para manutenção de tamanha distinção entre o número de dias concedido de licença-maternidade e os fornecidos de licença-paternidade, se ambos os pais desejam e possuem aptidão para cuidarem de seus filhos.

Essas premissas apontam para o fato de que para os pais poderem exercer o direito de desempenhar ativamente a paternidade, eles não deveriam ter que precisar recorrer ao

judiciário, haja vista que, a despeito do ADCT, esse é um direito previsto expressamente na Constituição Federal de 1988, garantido a todos os trabalhadores brasileiros.

Diante disso, mostra-se evidente a importância de haver uma regulamentação da licença-paternidade, na medida em que trará aos pais a concretização do direito que lhe é devido. Uma vez regulamentada, os pais não precisarão mais ter que passar pelo desgaste de um processo judicial e pelo risco de não ter seu pedido deferido ou tornado sem efetividade, devido a demora para ser julgado, para ver o seu direito atendido.

2.1.2 Ações em tramitação perante o Supremo Tribunal Federal

Além dessas ações que tramitaram perante os tribunais federais e estaduais, está em andamento no Supremo Tribunal Federal – também com a finalidade de ver suprimida demanda da sociedade por meio de decisão judicial – o Mandado de Injunção de nº 4408 - DF⁴⁰, com pedido liminar, impetrado pela CNTS - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde, em face da Exma. Sra. Presidenta da República e do Exmo. Sr. Presidente do Congresso Nacional visando ver regulamentado o direito da licença-paternidade.

Por meio da mencionada a ação, a CNTS deseja que seja declarada a omissão em relação ao art. 7º, inciso XIX – que está pendente de regulamentação há 23 anos – e que por sua vez o STF suprima tal lacuna legislativa para declarar a igualdade de direitos entre mãe e pai no âmbito do RPGS - Regime Geral de Previdência Social e dos RPPS - Regimes Próprios de Previdência Social, conforme preceitos expressos na CF/88.

A Impetrante ainda pretende que: (i) a licença paternidade tenha ampliação de 50% do período de licença concedido às mulheres, nos termos da Lei nº 11.770/2008, passando o pai a ter direito de até oito dias de licença-paternidade; (ii) os pais que adotassem filhos pudessem ter os mesmos direitos previstos na legislação para as mães adotivas e (iii) que o pai tenha o mesmo período de licença-maternidade que seria concedido à mãe na hipótese de sua morte

⁴⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 4408. IMPTE. Confederação Nacional Dos Trabalhadores Na Saúde – Cnts e Impdo. Presidente Da República. Relator: Ministro DIAS TOFFOLI. Origem: Distrito Federal, DF, Autuação em 07 de janeiro de 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4180166> e <<http://www.abrhrj.org.br/typo/index.php?id=641>> Acessados em 11 .05.2015.

em face do parto ou do período remanescente da licença-maternidade, assegurando-se ao pai o pagamento do salário-maternidade.

Em resposta, a Presidência afirmou que a Constituição foi expressa em adotar tratamentos diferenciados para pais e mães e que inexistiu omissão, uma vez que há o art. 10, § 1º, do ADCT que trata acerca da matéria. Já a Câmara dos Deputados informou que tramitam em suas casas legislativas os Projetos de Lei 2.579/03, 5.896/09 e 6.753/10, referentes à licença-paternidade.

Em análise do pedido de liminar, o Ministro Relator Dias Tofolli achou bem indeferida, sob o argumento de que já é entendimento consolidado da corte o fato de que não cabe liminar em mandado de injunção.

Aberta a oportunidade para o Ministério Público Federal se manifestar a respeito do mencionado Mandado de Injunção, o Procurador-Geral da República elaborou parecer favorável à procedência de modo parcial do pedido da inicial, argumentando que: (i) a existência de norma da ADCT não afasta o dever do Congresso Nacional legislar sobre a licença-paternidade, haja vista que a falta de norma regulamentadora torna inviável o exercício do direito constitucionalmente assegurado e (ii) o fato de existirem diversos projetos de lei com objetivo de regulamentação da licença-paternidade não desconfigura a mora legislativa no presente caso, porque mesmo que já tenha ocorrido a inauguração do processo de elaboração das leis, o tempo de deliberação desses projetos já ultrapassou o tempo razoável de tramitação.⁴¹

Isso ocorre em casos, como o presente, em que o processo legislativo se procrastina há tanto tempo que o efeito prático é o mesmo daqueles em que sequer existe projeto de lei: ausência de regulamentação legislativa que impede o exercício de direito constitucionalmente assegurado.

Apesar de não ser possível mensurar objetivamente o tempo adequado para duração do processo legislativo, dada à natureza política dessa atividade e suas diversas nuances e variáveis, é necessário juízo de razoabilidade acerca do período de elaboração das normas legais, considerando-se a natureza da matéria e a urgência da sua disciplina perante os anseios da sociedade – e, sobretudo, diante do comando constitucional que exige a atuação do legislador⁴².

⁴¹ Manifestação da Procuradoria-Geral da Justiça. Rodrigo Janot Monteiro de Barros. Mandado de Injunção 4.408-DF. 29 de abril de 2014.

⁴² Manifestação da Procuradoria-Geral da Justiça. Rodrigo Janot Monteiro de Barros. Mandado de Injunção 4.408-DF. 29 de abril de 2014. Disponível em:

Nesse sentido, o Procurador requereu o reconhecimento da mora por parte do legislativo na regulamentação do 7º, XIX, da Constituição, bem como que o Poder Legislativo fosse instado a conferir celeridade à tramitação dos projetos de lei que tratam da licença-paternidade, em trâmite no Congresso Nacional, com estabelecimento de prazo razoável para sua aprovação.

No citado processo, não houve ainda julgamento, estando até o presente momento os autos conclusos ao relator. Todavia, foi possível auferir que tanto o anseio da impetrante, como também o parecer da Procuradoria-Geral da República coadunam-se com a ideia de que a licença-paternidade necessita ser regulamentada para viabilizar o exercício de direito previsto na Constituição Federal.

Conforme se pode perceber, a demora legislativa em produzir norma regulamentadora acerca da matéria é injustificada, não razoável. Há projetos visando à regulamentação da matéria que datam de 1999 e outros de até período anterior a promulgação da Constituição. Até o presente momento, entretanto, uma norma provisória continua regulando a licença-paternidade, negando o exercício de direito constitucionalmente garantido.

Além do citado Mandado de Injunção, com o mesmo objetivo de ver regulamentado o inciso XIX do artigo 7º da Carta da República, ainda tramita no Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20⁴³, proposta pela mesma autora do mandado de injunção, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS).

A Ação Direta, como o Mandado de Injunção, ainda pende de julgamento, mas já conta com manifestação da Procuradoria-Geral da República, também pela procedência parcial do pedido, para o fim de declarar a omissão do Congresso Nacional na edição de lei sobre o direito à licença-paternidade, previsto no art. 7º, XIX, da Constituição da República, com o estabelecimento de prazo razoável para sua aprovação.

Essas ações que tramitam no STF, bem como os julgados dos Tribunais Federais e estaduais evidenciam a necessidade atual e iminente de regulamentação da licença-

<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=4391403&tipoApp=.pdf>> Acessado em 11 .05.2015

⁴³ <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4288299>. Acessado em 11 .05.2015

paternidade, como forma de viabilizar a concretização do direito do pai de exercer ativamente a paternidade.

2.2 - Iniciativas sociais em prol da regulamentação e ampliação da licença-paternidade

2.2.1 – Condutas voluntárias de fundações, empresas e governos

Apesar da ausência de norma que regulamente a licença-paternidade, diversas fundações, empresas e governos estaduais e municipais, por entenderem que essa licença se trata de um direito da infância e de uma importante política de gênero, têm realizado por iniciativa própria a ampliação do período de licença-paternidade.

A Fundação Universidade estadual de Santa Catarina, por exemplo, concede aos seus servidores efetivos período de 15 (quinze) dias e aos ocupantes de cargo em comissão ou temporários o prazo de 8 (oito) dias consecutivos de licença-paternidade, sem prejuízo de seus direitos, vantagens ou vencimentos, por motivo do nascimento de filho, ou em caso de adoção. Concede ainda, em caso de falecimento ou abandono da mãe, a licença-paternidade equivalente à materna⁴⁴. Outra fundação que concede um período maior de licença-paternidade aos seus funcionários é a Carlos Chagas, que desde setembro do ano de 2008, passou a adotar o prazo de 30 dias de licença.⁴⁵

Empresas privadas também têm concedido voluntariamente períodos maiores de licença-paternidade: a Radix concede 15 dias de licença aos pais. A filial brasileira da Google, fornece quatro semanas para que os seus empregados possam ficar em casa com o filho recém-nascido, sendo que é dada a total liberdade para que o funcionário usufrua desse

⁴⁴ Universidade do Estado de Santa Catarina. Coordenadoria de Recursos Humanos: Licença-paternidade. Disponível em: <<http://www.udesc.br/?id=624>> Acessado em: 13 .05.2015

⁴⁵ <http://www.fcc.org.br/institucional/2010/11/03/projeto-da-licenca-eu-sou-pai-ganha-nova-dimensao/>. Acessado em: 13 .05.2015*

período quando quiser, até o bebê completar um ano⁴⁶. Ainda, Empresas como a Basf e a Pepisco passaram a conceder 10 dias de licença-paternidade⁴⁷.

É relevante ressaltar que durante os dias a mais concedidos voluntariamente por essas empresas, os seus funcionários continuam a receber normalmente a remuneração e os benefícios como vale-transporte ou vale-refeição, sem nenhum prejuízo.

Além das empresas privadas já mencionadas, ainda é relevante fazer referência ao escritório de advocacia Souza, Schneider, Pugliese e Sztokfisz (SSPS), com sedes nas cidades de São Paulo e Brasília, que estendeu por conta própria a licença-paternidade de 5 (cinco) para 30 (trinta) dias, tanto para os casos de nascimento, como para os de adoção. A empresa já fazia parte do Programa Federal Empresa Cidadã, por meio do qual a licença-maternidade é estendida de 120 dias para 180 dias – os 60 dias adicionais a empresa paga o salário normalmente e o valor é deduzido do Imposto de Renda.

Quanto à percepção das empresas acerca da experiência da ampliação da licença, Mônica Santos, Diretora de Recursos Humanos da empresa Google para América Latina, menciona que a ampliação do benefício acaba se tornando na verdade um investimento, já que *“Se você respeita o seu funcionário, ganha um profissional muito mais engajado”*. Não é diferente a opinião dos empresários da Radix – empresa de engenharia e desenvolvimento de softwares, que desde que foi fundada oferece 15 dias de consecutivos de licença para os homens e seis meses para as mães – segundo Luiz Eduardo Rubião, sócio fundador e presidente executivo da Radix, o custo gasto com o funcionário afastado por um maior número de dias acaba sendo compensado, tendo em vista que *“nos projetos que exigem dedicação extra, o empresário percebe que os funcionários estão engajados e que as famílias*

⁴⁶SPOTORNO. Karla. Mais empresas ampliam benefício da licença-paternidade. São Paulo: Valor Econômico, 09 out. 2014. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/carreira/3727868/mais-empresas-ampliam-beneficio-da-licenca-paternidade>>. Acesso em: 13 maio 2015.

⁴⁷PERRONE. Célia. Empresas ampliam licença-paternidade apesar da falta de regulamentação: As empresas se anteciparam à regulamentação e já oferecem de 10 a 30 dias aos pais. Brasília - DF: Correio Braziliense, 26 dez. 2014. Disponível em: <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2014/12/26/internas_economia,463551/empresas-ampliam-licenca-paternidade-apesar-da-falta-de-regulamentacao.shtml>. Acesso em: 13 maio 2015.

*deles entendem a demanda”, além disso “as pessoas se sentem respeitadas quando têm a chance de ficar com a família em um momento de necessidade”*⁴⁸.

Nesse sentido também é a avaliação do advogado Eduardo Pugliesi, um dos sócios do escritório Souza, Schneider, Pugliese e Sztokfisz, que possui três filhos, um de 3 anos e outros dois, gêmeos, de 7 meses. Ele afirma que após o período de ambos os partos esteve presente durante as três semanas iniciais, *“Participei intensamente desses momentos tão delicados e importantes na minha vida e na da minha mulher”*, diz. Segundo ele, *“O investimento compensa. O nível de satisfação e a motivação aumentam. Isso repercute no faturamento”*. Acrescenta ainda a gerente de Recursos Humanos do mencionado escritório, Cristiane Regina Carlos, *“Se o pai ou a mãe ficar mais tempo com a família, será feliz no trabalho e produzirá melhor”*⁴⁹.

Assim, pode-se auferir que as empresas estão satisfeitas com os resultados positivos advindos da ampliação do período de licença-paternidade, haja vista que puderam perceber funcionários mais satisfeitos, engajados e, por conseguinte, mais produtivos, demonstrando que o aumento do custo é insignificante diante do ganho obtido tanto pelos empregados, pela família, como pela empresa.

É possível ainda encontrar empresas determinado maiores períodos de licença-paternidade, por meio de convenções coletivas de trabalho como no caso da convenção acordada entre o Sindicato dos trabalhadores em administração escolar no Rio Grande do Sul e a Federação do comércio de bens e de serviços do estado do Rio Grande do Sul, por meio do qual definiram que *“o trabalhador da educação infantil terá direito a uma licença remunerada de 8 (oito) dias corridos a contar da data do nascimento de seu filho(a), independentemente das férias a que tenha direito”*.⁵⁰

⁴⁸ SPOTORNO. Karla. Mais empresas ampliam benefício da licença-paternidade. São Paulo: Valor Econômico, 09 out. 2014. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/carreira/3727868/mais-empresas-ampliam-beneficio-da-licenca-paternidade>>. Acesso em: 13 maio 2015.

⁴⁹ PERRONE. Célia. Empresas ampliam licença-paternidade apesar da falta de regulamentação: As empresas se anteciparam à regulamentação e já oferecem de 10 a 30 dias aos pais. Brasília - DF: Correio Braziliense, 26 dez. 2014. Disponível em: <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2014/12/26/internas_economia,463551/empresas-ampliam-licenca-paternidade-apesar-da-falta-de-regulamentacao.shtml>. Acesso em: 13 maio 2015

⁵⁰ <http://sintaers.org.br/teste/wp-content/uploads/2014/06/SintaeRSeSindicrechesRS2013.pdf> Acessado em 13.05.2015

Há ainda convenções que determinam períodos maiores ainda, como o Acordo de Trabalho Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, entre a CAIXA (Caixa econômica Federal) e a CONTRAF/CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro) e o Acordo celebrado entre Banco do Nordeste do Brasil e a CONTRAF, nos quais se acordou a concessão de 10 (dez) dias de licença-paternidade para os seus empregados⁵¹.

Existem outras convenções que determinam menor número de dias: a Convenção Coletiva acordada entre os Sindicatos das Empresas de informática do estado de Goiás e o Sindicato dos trabalhadores, 2013/2014, por exemplo, estabeleceu em sua cláusula vigésima oitava que o empregado terá o direito de se ausentar do emprego, sem prejuízo do salário, pelo prazo de 7 (sete) dias consecutivos, a partir do nascimento do filho⁵². Idêntico período foi concedido aos médicos de Santos, São Vicente, Cubatão, Guarujá e Praia Grande, também por meio de Convenção Coletiva acordada entre os sindicatos dos médicos e das Santas Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos do estado de São Paulo.⁵³

No âmbito governamental, é possível citar o exemplo do governo de Pernambuco, o qual em 2007 determinou a ampliação da licença-paternidade, para os seus servidores efetivos e temporários, de 5 (cinco) para 15 (quinze) dias, contados do nascimento ou adoção e 180 (cento e oitenta) dias de licença-maternidade para o servidores públicos e efetivos do estado⁵⁴.

O governo do estado de Santa Catarina, desde de 2009, por meio da Lei Complementar n. 447/2009, também passou a conceder aos servidores efetivos 15 (quinze) dias consecutivos de licença contados da data do nascimento da criança⁵⁵.

Ademais, no Município de Niterói, no Rio de Janeiro, a Câmara Municipal da cidade aprovou, em 2014, emenda à lei orgânica, ampliando a licença-paternidade para 30 (trinta)

⁵¹ http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/573_caixa_aditivo_2013_2014.pdf e http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/795_COM12514%20-%20CAIXA%20ACT.pdf. Acessados em: 13.05.2015

⁵² <http://www.sindinformatica.com.br/arquivos/downloads/convencao-coletiva-sindpd-2013-8156417.pdf>. Acessado em 13.05.2015

⁵³ <http://www.sindhosfil.com.br/arquivos/13/CCT%20M%E9dicos%20Santos%2002-03.html>; Acessado em 13.05.2015

⁵⁴ GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO. Instituto de Recursos Humanos: Processos de RH, paternidade. Disponível em <<http://www.irh.pe.gov.br/web/irh/processos-de-rh>> Acessado em 13.05.2015

⁵⁵ Artigo 3º da Lei Complementar n. 447/2009. Fonte < <https://portal.tjsc.jus.br/licenca-paternidade> > Acessado em 13.05.2015

dias aos funcionários públicos. Entretanto, a prefeitura se posicionou contrária a ampliação, mencionando que arguirá a inconstitucionalidade dessa emenda, porque toda matéria que envolve os servidores é exclusividade do Executivo, isto por considerar que a medida “*pode prejudicar a manutenção de serviços básicos para a cidade, como limpeza, saúde ou educação.*”⁵⁶

Outro município que também concede 30 dias de licença-paternidade, e este a mais de dez anos, é o de Macaé – RJ. Porém, a perspectiva do Secretário de Administração Municipal acerca do maior número de dias concedidos de licença, é bem distinta da do prefeito de Niterói, já que afirma que a ampliação trouxe um retorno positivo ao Município, uma vez que após a licença, o funcionário, por ter tido mais tempo para se adaptar à nova realidade familiar, retorna ao trabalho mais focado e produtivo. Além disso, assegura que a extensão do período não trouxe nenhum prejuízo financeiro à Prefeitura, tendo em vista que o gestor sabe com antecedência que o funcionário tirará licença, tem tempo para organizar o setor.⁵⁷

Ainda há o Município de Tauá, no Ceará, que em novembro de 2008 acrescentou emenda a sua lei orgânica para ampliar a licença-paternidade dos servidores municipais de 8 (oito) dias⁵⁸ para 30 (trinta), sem prejuízo do emprego ou do salário.⁵⁹

Como se pode perceber, tanto as empresas privadas, como os governos estaduais e municipais que adotaram um período maior de licença-paternidade obtiveram resultados positivos, já que os funcionários se sentiram mais valorizados e motivados.

⁵⁶FUTEMA. Fabiana. Niterói quer derrubar lei que amplia licença-paternidade a servidores para 30 dias. São Paulo - SP: Jornal Folha de São Paulo, 23 out. 2014. Disponível em: <<http://maternar.blogfolha.uol.com.br/2014/10/23/prefeitura-de-niteroi-quer-derrubar-lei-que-amplia-licenca-paternidade-a-todos-os-servidores-para-30-dias/>>. Acesso em: 13 maio 2015.

⁵⁷DELLA. Mariana Barba. Niterói amplia licença-paternidade e reacende debate sobre benefício. São Paulo - SP: BBC Brasil, 13 nov. 2014. Disponível em: <http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2014/11/141106_licenca_paternidade_mdb> Acesso em: 13 maio 2015.

⁵⁸ A lei Orgânica do Município de Tauá, em 2006, já garantia 8(oito) dias de licença para o pai. Disponível em<<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,licenca-paternidade-de-30-dias-e-aprovada-no-ceara,273734>> Acesso em 13.05.2015

⁵⁹ Art. 44 - São direitos dos servidores, ainda:

(...)VI - licença-paternidade de 30 (trinta) dias, sem prejuízo do emprego ou do salário.

* (Emenda a LOM 02/08, de 05.11.2008)

Todavia, apesar da inquestionável importância das iniciativas voluntárias de empresas privadas, fundações e governos que por conta própria optaram por conceder um período maior de licença-paternidade, essas ações ainda são muito pontuais. Assim, a maioria dos trabalhadores do sexo masculino continuam a ter apenas 5 (cinco) dias de licença-paternidade, tempo insuficiente para cumprir a função para a qual foi criada, ou seja, auxiliar a mãe da criança no período pós-parto e cuidar do bebê.

Desta forma, a regulamentação da licença-paternidade em âmbito nacional, conforme previsto na Constituição de 1988, e a ampliação de seu período, traria não para alguns somente, mas sim para todos os trabalhadores brasileiros, o direito de participarem ativamente da fase inicial de desenvolvimento de seus filhos.

2.2.2 – Movimentos sociais

Devido à insatisfação social frente à exiguidade do período de licença-paternidade atualmente concedido e em prol da promoção da igualdade de gênero, surgiram movimentos sociais a favor da ampliação do período da licença e da maior participação dos homens no trabalho doméstico e no cuidado com os filhos.

Pode-se citar como exemplo, a Campanha “*Dá licença, eu sou pai*”, em atuação desde 1977, promovida pela Rede Brasileira de Homens pela Equidade de gênero e coordenada pelo Instituto PAPAI. Esse movimento faz parte de uma campanha mais ampla: “*Paternidade: desejo, direito e compromisso*”, e tem como objetivo: “*estimular os homens a exercerem o direito de cuidar, solicitando a Licença Paternidade em caso de nascimento ou adoção de um/a filho/a*”, bem como “*promover mobilização pública em prol da ampliação do período, de 5 dias para, pelo menos, 30 dias*”.⁶⁰ Essa campanha parte dos seguintes pressupostos:

- No Brasil, todo pai tem direito à licença paternidade, sem prejuízo em seu salário. Pode ser pai biológico ou adotivo. Mas, essa licença é de apenas 5 dias, ou seja, é insuficiente para cuidar e acompanhar os primeiros passos de um filho.
- A ampliação da licença paternidade é uma dívida antiga do estado brasileiro para com os homens e seus filhos. Desde a aprovação da Constituição Federal em 1988 há a promessa de que a legislação seria revista e, até agora, nada!

⁶⁰ INSTITUTO PAPAI. *Dá licença, eu sou pai!* : Pela ampliação da Licença Paternidade. Disponível em<http://www.clam.org.br/publique/media/Campanha_Eu_Sou_Pai.pdf> Acesso em: 14.05.2015

- Podem não ser todos, mas há muitos pais que querem participar do cuidado e da educação dos filhos. Além disso, o pai pode ser solteiro. Há pais que se separam, mas o cuidado dos filhos continua sendo compartilhado. Há também casais de homens, onde ao invés de um, existem dois pais.
- Uma diferença tão grande no tempo da licença paternidade (5 dias) e maternidade (que é de 120 dias) acaba reforçando a ideia de que as mulheres são as únicas ou principais responsáveis pelo cuidado dos filhos.
- Assim, a Ampliação da licença visa reconfigurar a divisão sexual do trabalho, portanto, é uma pauta feminista por excelência.⁶¹

Imagem 1 – Figuras representativas das Campanhas: “Dá licença, eu sou pai!” e “Paternidade: desejo, direito e compromisso”⁶²



Fonte: Instituto Papai

Ou seja, tendo em vista a insuficiência de dias atualmente concedidos pela Constituição para que o pai fique afastado do trabalho para cuidar de seu filho recém-nascido, a Campanha “Dá licença, eu sou pai” propõe por meio da realização de eventos de conscientização e da mídia buscar uma ampliação desse tempo, para que assim o pai possa exercer sua paternidade.

Outro movimento social em prol da maior participação do pai no cuidado com o filho é a Campanha “Você é meu pai: Campanha de paternidade e cuidado”, lançada pela Promundo a qual se destina a promover “relações equitativas e não violentas entre homens, mulheres e crianças”. A problemática que é levantada por ela é a de que a participação do

⁶¹ CATALDO. Ana Luíza da Silva. "Dá licença, eu sou pai!": A produção de sentidos sobre a licença-paternidade com trabalhadores-pais da Suape. 2015. Página 140. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

⁶² INSTITUTO PAPAI. Dá licença, eu sou pai! : Pela ampliação da Licença Paternidade. Disponível em<http://www.clam.org.br/publique/media/Campanha_Eu_Sou_Pai.pdf> Acesso em: 14.05.2015

homem no âmbito doméstico e nos cuidados com os filhos é necessária, mas essa questão tem muitas vezes sido deixada de lado pela luta de gênero.⁶³

Esta campanha é uma adaptação da iniciativa global “*Men-care*”, que foi lançada oficialmente em 2011, na África do Sul, sendo ela uma colaboradora importante para promoção o da equidade de gênero no âmbito internacional⁶⁴. A Campanha “*Você é meu pai*” tem como objetivos principais: (i) incentivar o envolvimento de pais em atividades de cuidados diários de seus filhos, nas divisões de tarefas domésticas e no cuidado de sua própria saúde e de sua família; (ii) eliminação da violência contra mulheres, crianças e outros homens e (iii) engajar os homens acerca dos benefícios advindo do exercício ativo da paternidade.⁶⁵

Mas qual a utilidade social da campanha? Para Tatiana Moura, Diretora Executiva do Promundo, o exercício de uma paternidade ativa traz diversos benefícios, como por exemplo, à medida que os homens participam mais das atividades doméstica e de cuidados com os filhos, há mais espaço para progressão da emancipação econômica da mulher, os indicadores de saúde física e mental do homem e da mulher melhoram, bem como a violência contra as mulheres e as crianças diminui.⁶⁶

Assim, diante dos inúmeros benefícios gerados pela paternidade ativa, deve-se fornecer aos pais a oportunidade de exercê-la, o que pode ser feito por meio da ampliação da licença-paternidade que viabilizará mais tempo do pai com a criança e com a mãe do bebê.

Os movimentos acima citados representam o descontentamento da sociedade quanto ao número de dias de licença-paternidade atualmente garantidos e o anseio dos pais de poderem exercerem a paternidade e das mães de poderem receber auxílio.

⁶³ PROMUNDO. Campanha de paternidade e cuidado: Você é meu pai. Sobre a Campanha. 31 mai. 2012. Disponível em <<http://voceemeupai.com/2012/05/31/sobre-a-campanha/>> .Acesso em 14.05.2015

⁶⁴ PROMUNDO. Promundo lança no Brasil campanha para valorização da paternidade. 07 ago. 2012. Disponível em <<http://voceemeupai.com/2012/08/07/promundo-lanca-no-brasil-campanha-para-valorizacao-da-paternidade/>> Acesso em: 14.05.2015

⁶⁵ Idem.

⁶⁶ PROMUNDO. O que os homens têm a ver com isso? Lançamento campanha “Você é meu Pai!” no Brasil. 16 jul.2012. Disponível em< <http://promundo.org.br/2012/07/16/o-que-os-homens-tem-a-ver-com-isso-lancamento-campanha-voce-e-meu-pai-no-brasil/>> Acesso em: 14.05.2015

2.3 - Direito Comparado: períodos de licença-paternidade aplicados em outros países

A licença-paternidade não é um direito unicamente dos trabalhadores brasileiros. Há outros países que também concedem aos seus nacionais o direito à mencionada licença, sendo que alguns fornecem números de dias maiores que o Brasil e outros menores.

Imagem 2 – Ilustração do número de dias de licença-paternidade aplicados em outros países

Licença paternidade em outros países

Continente	País	Tempo	Remuneração
Américas	Argentina	2 dias	Com remuneração
	Bolívia	Nenhum	
	Canadá	35 semanas (Transeferível entre a mãe e o pai)	55% dos rendimentos
	Chile	1 dia	Com remuneração
	Estados Unidos	Até 3 meses	Sem remuneração
	Paraguai	2 dias	Com remuneração
Europa	Grã-Bretanha	13 semanas	
	Hungria	5 dias	Com remuneração
	Alemanha	12 a 14 meses até 3 Anos	Até 67% do rendimento sem-remuneração
	Suécia	Até 450 dias (Transeferível entre a mãe e o pai)	Não informado
	França	15 dias até 3 anos	Com remuneração Sem remuneração
Ásia	China	Nenhum	
	Índia	15 dias (para funcionários do governo central)	Não-informado
	Japão	Licença de 1 ano (Transeferível entre a mãe e o pai)	25% dos rendimentos

Fonte: Instituto Papai

www.ebc.com.br | Empresa Brasil de Comunicação

Fonte: Empresa Brasil de Comunicação – EBC (2013)⁶⁷

⁶⁷ RAMOS, Bruna. Licença-paternidade de cinco dias destoa da configuração atual de família. Portal EBC. 08 ago. 2013. Disponível em< <http://www.ebc.com.br/infantil/para-pais/2013/08/licenca-paternidade-de-cinco-dias-destoa-da-configuracao-atual-de-familia>> . Acesso em: 15.05.2015

Como pode se perceber, os países do continente Americano estão entre os que concedem menor número de dias para os pais ficarem afastados do trabalho, em decorrência do nascimento ou adoção de criança. O Chile, a Argentina, o Paraguai e a Bolívia por exemplo, respectivamente concedem um, dois e nenhum dia de licença.

Em contraposição, a maioria dos países europeus se destacam pelo grande número de dias que concedem aos seus nacionais. Na Noruega, por exemplo, são garantidos 46 (quarenta e seis) semanas ao todo de licença, sendo que dessas, 12 (doze) semanas são destinadas apenas para o homem e 9 (nove) somente para mulher. Quanto às semanas restantes, salienta-se que o casal é livre para decidir qual dos dois e por quanto tempo ficará cuidando da criança.

Ainda convém mencionar que “90% dos pais noruegueses usufruem felizes desse benefício”. Ademais, se o casal achar o período de 46 semanas insuficiente, é dada a possibilidade de extensão desse período para 56 semanas, mas com a restrição de que aqueles pais que fizerem essa opção passarão a receber 80% do salário⁶⁸.

Na Suécia, desde de 1974⁶⁹, é aplicada a licença parental, a qual se caracteriza por dar a liberdade para que os pais organizem livremente o número de dias que cada um ficará cuidando do filho. Ressalte-se, porém, que é exigido a observância de um período mínimo que o pai e a mãe deve ficar com o bebê. Nesse país, a licença é de 68 semanas, sendo que esses dias podem ser utilizados livremente pelos pais até o oitavo aniversário da criança, mensal, semanal, diariamente e até mesmo por hora.

Segundo pesquisa apresentada pelo jornal New York Times “85% dos pais suecos tiram licença-paternidade” e “aqueles que não o fazem são questionados pela família, amigos e colegas de trabalho”. Na mesma reportagem também demonstrou-se que após alguns anos da implementação de um período maior de licença-paternidade nesse país “as empresas passaram a esperar que seus empregados usem a licença, sem distinção de sexo, e

⁶⁸ MUNDO OVO. Noruega: bom exemplo de licença-paternidade. 07 mai. 2013. Disponível em <<http://www.mundoovo.com.br/2013/noruega-um-bom-exemplo-de-licenca-paternidade/>> Acesso em: 16.05.2015

⁶⁹ BENNHOLD, Katrin e WEINBERG, Débora. Na Suécia, pais ganham espaço na vida familiar com licença anual. 11 jun. 2010. Jornal Internacional Herald Tribune. Disponível em <<http://noticias.bol.uol.com.br/internacional/2010/06/11/na-suecia-pais-ganham-espaco-na-vida-familiar-com-licenca-anual.jhtm>> Acesso em: 16.05.2015

*a não penalizar os pais em momento de promoção” e ainda, a taxa de divórcio reduziu significativamente, o número de guardas compartilhadas subiu e os salários das mulheres aumentou*⁷⁰, conforme ficou confirmado pelo estudo publicado pelo Instituto Sueco de Avaliação de Política de Mercado Trabalhista que *“demonstrou que os ganhos futuros da mãe aumentam em média 7% para cada mês que o pai tira de folga.”*⁷¹

Países com maior número de habitantes, também tem adotado períodos maiores de licença-paternidade, como a Alemanha com cerca de 82 milhões de habitantes, que passou a conceder 12 a 14 semanas de licença-paternidade. A Itália, com 59,83 milhões⁷² de habitantes, optou por fornecer ainda mais, 52 semanas de licença-paternidade.⁷³

Ainda dentro dessa ótica, é importante salientar que a ONU, com o objetivo de monitorar a desigualdade de gênero no mundo, calcula o Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado ao Gênero (IDG), levando em consideração aspectos como *“o índice de mortalidade materna, gravidez na adolescência, participação das mulheres no Parlamento, população acima de 25 anos com ao menos a educação secundária e a participação feminina na força de trabalho”*⁷⁴.

Os índices do ano de 2012, revelaram que os países apontados acima como os que adotam menor número de dias de licença-paternidade, estão entre os com maior índice de desigualdade de gênero. O Brasil por exemplo, está na 85ª posição, com 0,447, atrás do Chile (0,360), Uruguai (0,367) e Argentina (0,380). Enquanto Holanda, Suécia (0,055), Suíça

⁷⁰BENNHOLD, Katrin. Lei da paternidade redesenha masculinidade na Suécia: Em quatro décadas, governantes suecos garantiram às mulheres direitos iguais no trabalho - e aos homens, direitos iguais no lar. 16 jun. 2010. Último segundo: New York Times. Disponível em <<http://ultimosegundo.ig.com.br/mundo/nyt/lei-da-paternidade-redesenha-masculinidade-na-suecia/n1237669225752.html>> Acesso em: 16.05.2015

⁷¹ BENNHOLD, Katrin e WEINBERG, Débora. Na Suécia, pais ganham espaço na vida familiar com licença anual. 11 jun. 2010. Internacional Herald Tribune. <http://noticias.bol.uol.com.br/internacional/2010/06/11/na-suecia-pais-ganham-espaco-na-vida-familiar-com-licenca-anual.jhtm>> Acesso em: 16.05.2015

⁷² <https://www.google.com.br/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=n%C3%BAmero+de+habitantes+It%C3%A1lia>.

⁷³ BASÍLIO, Andressa. Empresa de São Paulo amplia a licença-paternidade para 30 dias: O período de 5 dias é previsto pela lei, mas há vários projetos no Congresso Nacional que visam estender o direito dos pais. Saiba mais. 27 jan. 2014. Disponível em <<http://revistacrescer.globo.com/Familia/Rotina/noticia/2014/01/empresa-de-sao-paulo-e-primeira-ampliar-licenca-paternidade-para-30-dias.html>> Acesso em: 16.05.2015

⁷⁴ BONIS, Gabriel. A desigualdade de gênero está no seu teclado: Campanha da ONU Mulheres mostra como o preconceito contra as mulheres também invade a internet. Por Gabriel Bonis, de Londres. 21 out. 2013. Revista Carta Capital. Disponível em <<http://www.cartacapital.com.br/internacional/a-desigualdade-de-genero-esta-no-seu-teclado-3392.html>> Acesso em: 16.05.2015

(0,057) e Noruega, que aplicam períodos bem maiores de licença-paternidade, estão entre os com menos índice de desigualdade.⁷⁵

Nos Estados Unidos, por exemplo, onde não há previsão de licença-paternidade remunerada, *“as mulheres ganham apenas 77% do salário de um homem que ocupa o mesmo cargo, segundo o mais recente Censo do país.”*⁷⁶

Na Bolívia, onde também não é concedido licença-paternidade, nem remunerada, nem não remunerada, os índices de violência contra a mulher são altíssimos. Em 2013, foram apontados *“100 casos de mulheres e meninas que morreram assassinadas pelas mãos de seus parceiros e de estupradores”*, sendo que esse número pode ainda ser maior, já que o relatório do Centro de Informação e Desenvolvimento da Mulher da Bolívia informou que *“se comete a cada dois dias um feminicídio no país”* e *“uma a cada dez mulheres recebe um tipo de ataque diariamente”*⁷⁷

Portanto, pode se auferir das diferenças de número do IDG entre os países, que a ampliação do período de licença-paternidade pode ter servido como um instrumento eficiente de combate a desigualdade de gênero. Apesar de ser necessário considerar a existência de diversos outros fatores, não se pode deixar de levar em consideração que aqueles países que tem menor índice de desigualdade de gênero são justamente os que adotaram um maior período de licença-paternidade.

Deste modo, pode-se verificar que um maior período de licença pode ser visto com um dos fatores determinantes para a redução do preconceito de gênero. Uma vez que com um período maior de tempo o pai tem mais condição de dividir com a mulher os deveres de cuidado e os domésticos, bem como tem mais oportunidade de estreitar os laços com o bebê e com a sua esposa, o que por sua vez evita o sobrecarregamento da mãe e aumenta a qualidade do convívio familiar.

⁷⁵ BONIS. Gabriel. A desigualdade de gênero está no seu teclado. Revista Carta Capital

⁷⁶ BONIS. Gabriel. A desigualdade de gênero está no seu teclado. Revista Carta Capital

⁷⁷ VERMELHO PORTAL. Bolívia encara um velho problema, a violência de gênero: Uma sucessão de ocorrências fatais despertou o alarme na Bolívia para a violência de gênero, um flagelo que durante décadas dilacerou milhares de lares e carece de solução à vista apesar dos esforços governamentais. 4 dez. 2014. Portal Vermelho (Fonte: Prensa Latina). Disponível em <<http://www.vermelho.org.br/noticia/254713-7>> Acesso em 16.05.2015

3 – APRESENTAÇÃO DA PESQUISA E DOS RESULTADOS

3.1 – Metodologia de pesquisa

3.1.1 - *Fundamentação Metodológica*

A presente pesquisa investigou acerca da necessidade de regulamentação e ampliação da licença-paternidade, como forma de incentivo e viabilização da maior participação do pai nas atividades de cuidado com o filho, com a casa e com a esposa/companheira.

Para atingir os objetivos estabelecidos, foi utilizada como metodologia a pesquisa qualitativa, a qual, segundo Arilda Schmidt Godoy⁷⁸, busca captar o fenômeno em estudo do ponto de vista das pessoas nele envolvidas. Além disso, caracteriza-se não por buscar a generalização de dados, mas sim a apuração da subjetividade por meio da complexidade da experiência de cada sujeito na sua singularidade⁷⁹.

O tipo de pesquisa qualitativa escolhido foi o de estudo de caso. Nesse tipo, se realiza o colhimento de uma variedade de dados, em diferentes momentos, de distintas fontes de informação⁸⁰, por intermédio de técnicas como a observação e a entrevista. Ainda, é importante ressaltar que no estudo de caso, efetua-se o exame de uma situação em particular levando em consideração o seu contexto de realidade fática. Conforme afirma Vin:⁸¹

Esta é uma forma de se fazer pesquisa empírica que investiga fenômenos contemporâneos dentro de seu contexto de vida real, em situações em que as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não estão claramente estabelecidas, onde se utiliza múltiplas fontes de evidência.

⁷⁸ GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais. Revista de Administração de Empresas . São Paulo, v. 35, n.3, p. 30-39. Mai/Jun. 1995. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>> Acesso em: 02.06.2015

⁷⁹ REY, F. La Investigación Cualitativa en Psicología: rumbos y desafíos. 1999, São Paulo: EDUC

⁸⁰ GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais. Revista de Administração de Empresas . São Paulo, v. 35, n.3, p. 30-39. Mai/Jun. 1995. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>> Acesso em: 02.06.2015

⁸¹ VIN, R. K. Case study research: design and methods. Newbury Park, CA: Sage Publications, 1989, p. 23

Deste modo, na perspectiva da pesquisa qualitativa, realiza-se um estudo não estatístico⁸², baseado na construção de dados acerca da visão que as pessoas têm sobre uma determinada situação que seja objeto de estudo. Pondera-se, para tanto, o contexto fático em que essas pessoas estão inseridas, já que se entende que o “*fenômeno pode ser melhor compreendido, no contexto em que ocorre e do qual é parte*”⁸³.

3.1.2 – Contexto da Pesquisa

A pesquisa foi realizada junto ao Centro de Saúde 01, localizado na cidade satélite de Samambaia, no Distrito Federal, com as moradoras da cidade que se dirigiam a esse local para vacinar os seus filhos. Foi igualmente, desenvolvida no local de trabalho dos participantes da pesquisa, bem como por meio de instrumento eletrônico (e-mail e rede sociais).

3.1.3 – Participantes

Os participantes da presente pesquisa, dividem-se em dois grupos: o primeiro é formado por 20 mães e 16 pais da cidade de Brasília – DF, com idades entre 18 e 47 anos, de nível sócio econômico variado, o outro grupo é composto por três psicólogos e uma Deputada Federal.

Ressalta-se que esses participantes foram divididos em grupos devido ao fato de que para o primeiro grupo foi utilizado um tipo de instrumento de construção de dados, e para o segundo um outro tipo, diferente do primeiro.

Quanto ao perfil do grupo de mães e pais que responderam ao questionário aberto, as informações são as seguintes:

⁸² DALFOVO, Michael Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.2, n.4, p.01-13, Sem II. 2008 ISSN 1980-7031. Disponível em <http://www.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/metodos_quantitativos_e_qualitativos_um_resgate_teorico.pdf> Acesso em : 02.06.2015

⁸³ GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais. Revista de Administração de Empresas . São Paulo, v. 35, n.3, p. 30-39. Mai/Jun. 1995. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>> Acesso em: 02.06.2015

Quadro nº 1 - Perfil das mães participantes

Quanto à idade, escolaridade e quantidade de filhos		
Idade	Qtde. de participantes	Porcentagem
18 a 29	5	25%
30 a 36	13	65%
37 a 43	2	10 %
Escolaridade		
Ensino fundamental ou Ensino médio incompleto	2	10%
Ensino médio completo	5	25%
Ensino superior incompleto	6	30%
Ensino Superior completo	6	30%
Pós-Graduação	1	5%
Quantidade de filhos		
1	5	25%
2	10	50%
3 ou mais	5	25%

Quadro nº 2 - Perfil dos pais participantes

Quanto à idade, escolaridade e quantidade de filhos		
Idade	Qtde. de participantes	Porcentagem
23 a 29	2	12,5%
30 a 36	9	56,25%
37 a 47	5	31,25%
Escolaridade		
Ensino fundamental	1	6,25%
Ensino médio completo	6	37,5%
Ensino superior incompleto	1	6,25%
Ensino Superior Completo	6	37,5%
Pós-Graduação	2	12,5%
Quantidade de filhos		
1	7	43,75%
2	6	37,5%
3 ou mais	3	18,75%

No que diz respeito ao perfil dos participantes que responderam as entrevistas semiestruturadas, as informações são as seguintes:

Quadro nº 3 - Perfil dos psicólogos participantes

Nome	Profissão	Qualificação
Laura Frade Fernandes (Psicóloga 1)	Psicóloga e Professora Universitária	Doutora em Sociologia, Mestre em Ciência Política, Advogada e Psicóloga. Especialização em Assessoria Parlamentar e em Migrações Trabalhistas
Demétrius Alves de França (Psicólogo 2)	Psicólogo	Psicólogo pela Universidade de Brasília. Especialista em Psicologia Clínica e Saúde Mental pelo ANANKÊ. Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura pelo IP-UnB.
Lorena Marques de Lima (Psicóloga 3)	Psicóloga clínica	Graduada em psicologia, Especialista em teorias psicanalíticas pela UNB, tem 12 anos de experiência em psicologia clínica.

Quadro nº 4 - Perfil da Deputada participante

Nome	Mandatos na Câmara dos deputados	Projetos de lei de autoria da deputada em prol da ampliação da licença-paternidade
Érika Jucá Kokay	Deputada Federal, 2011-2015, DF, PT. Dt. Posse: 01/02/2011; Deputada Federal, 2015-2019, DF, PT. Dt. Posse: 01/02/2015*	<ul style="list-style-type: none"> ◆ PL-3431/2012 ◆ PL- 901/2011 ◆ PL-879/2011

* Ressaltando que a entrevistada, além de deputada, é bancária e sindicalista.

3.1.5 – Instrumentos de Construção de Dados

Os instrumentos de construção de dados adotados foram: roteiros de entrevista semiestruturados, específicos para cada segmento, um para os psicólogos e outro para a Deputada Federal. Foram aplicados ainda questionários abertos direcionados aos pais e mães, sendo que ambos os instrumentos foram utilizados sob a perspectiva da pesquisa qualitativa.

Os roteiros de perguntas preparados para as entrevistas semiestruturadas objetivaram a abertura de espaço para que os entrevistados expressassem seu conhecimento técnico, subjetividade e experiência a respeito do tema objeto da pesquisa. Os questionários abertos tiveram como objetivo a viabilização da construção de dados que pudessem ilustrar a percepção do pais acerca da licença-paternidade.

Por fim, as questões foram elaboradas em consonância com o tema objeto da pesquisa. Tendo em vista esse fato, os pais foram levados a refletir acerca das dificuldades e novidades encontradas após a chegada de um novo bebê em casa e como isso impacta a necessidade de um período maior ou menor de licença-paternidade.

3.1.6 – Procedimentos de Construção de Dados

Para proceder à construção dos dados, foi utilizado um delineamento de estudo de caso coletivo⁸⁴, com vistas a investigar a opinião de pais e mães acerca do período concedido de licença-paternidade, sua suficiência e importância, bem como apresentar o olhar técnico de profissionais que tratam do assunto. Nessa perspectiva, o primeiro passo foi escolher os grupo de especialistas e de pais e mães que seriam entrevistados.

Deste modo, buscou-se entrar em contato com psicólogos que tivessem prática clínica, com a finalidade de que, por meio de suas experiências e conhecimento, pudessem discorrer acerca do tema objeto da presente pesquisa, sob o ponto de vista da psicologia.

Ato contínuo, foram escolhidos pais e mães de classes sociais, profissões, idades e escolaridades diferentes, que moravam juntos com os seus companheiros na época do

⁸⁴ STAKE, R. E. Case Studies. Em N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.) Handbook of Qualitative Research , pp. 236-247, 1994. London: Sage.

nascimento dos seus filhos, com o objetivo de que o colhimento de dados que pudesse ilustrar a atual opinião dos pais acerca do período concedido de licença-paternidade e a percepção deles quanto aos deveres do homem e da mulher nos cuidados com o bebê e com a casa.

Priorizou-se entrevistar pais e mães com filhos menores de três anos, já que pressupôs-se que poderiam lembrar com mais clareza da experiência que tiveram nos primeiros dias após o nascimento de seus filhos.

Posteriormente, tendo em vista o objetivo central da presente pesquisa, vinculando à necessidade de regulamentação e ampliação da licença-paternidade, procurou-se entrevistar a autora de um Projeto de Lei que tramita na Câmara dos Deputados, como forma de se demonstrar a carência de produção legislativa acerca do assunto e a importância política e social do tema.

Assim, optou-se pela Deputada Federal Érika Kokay, por ela ter três projetos de lei visando a ampliação da licença-paternidade em tramitação, bem como por demonstrar por meio de suas ações na Câmara dos Deputados interesse na defesa da temática da pesquisa.

Após a escolha dos entrevistados, passou-se para a fase de elaboração das perguntas que viriam a compor os questionários abertos e as entrevistas semiestruturadas. Ressalta-se que as perguntas foram construídas em conformidade com os objetivos da pesquisa.

Quanto às entrevistas, os questionários foram aplicados no Posto de Saúde 01 de Samambaia, no local de trabalho de alguns pais, bem como foram enviados por meio de instrumento eletrônico. Já as entrevistas semiestruturadas, as dos psicólogos foram feitas por meio de instrumento eletrônico (e-mail) e a da Deputada Federal foi feita na Câmara dos Deputados.

3.1.7 – Procedimentos de Análise de Dados

O exame de dados, na presente pesquisa, pautou-se por uma análise de conteúdo qualitativo, baseada na literatura específica sobre o tema.

Quanto as respostas de pais e mães aos questionários abertos, após a transcrição, foi realizada uma leitura exaustiva de cada uma delas, com o objetivo de agrupá-las em categorias de acordo com as particularidades e semelhanças entre os casos.

Já no que diz respeito as respostas decorrentes das entrevistas semiestruturadas, elas também foram transcritas e lidas com atenção, como forma de se extrair a perspectiva técnica sobre o tema da pesquisa e relacioná-la com as problemática apresentadas nas respostas dos questionários abertos.

3.2 – Resultados e Discussão

3.2.1– A Licença-paternidade: a perspectiva do pai e da mãe

As mulheres que por muito tempo foram tradicionalmente consideradas apenas “*força de trabalho “suplementar” à população trabalhadora masculina*”, têm aumentado de forma expressiva a sua participação no mercado de trabalho⁸⁵. Fato esse corroborado com o resultado da presente pesquisa, já que a maioria expressiva das mães entrevistadas exerciam trabalho remunerado antes da gravidez.

Todavia, é importante ressaltar que quase metade das entrevistadas não retornaram ao trabalho após o fim da licença-maternidade, alegando a necessidade de acompanhar de perto os primeiros anos de vida dos seus filhos.

Em contraposição a tal circunstância, tantos os pais entrevistados, como os companheiros das mães entrevistadas que trabalhavam antes da gravidez de suas esposas, todos retornaram ao trabalho após a licença-paternidade.

⁸⁵ FOUNTORA, Natália de Oliveira; GONZALEZ, Roberto. Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade? Nota Técnica, IPEA: Mercado de Trabalho. Nov.2009. Disponível em <http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/05_NT_Aumento.pdf> Acesso em: 24.05.2015

Tais dados evidenciam a divisão sexual do trabalho e a desigualdade de gênero ali presente, uma vez que foram elas, as mães entrevistadas, que tiveram que sair dos seus postos de trabalho para cuidar dos filhos e da casa, e não os pais. Percebe-se que efetivamente a mulher é responsabilizada pela função de cuidado com a família e com a casa, já que “*os homens continuam se representando e sendo representados por papéis fora das interações familiares*”⁸⁶

Ou seja, os casais, ao negociarem com seus parceiros sobre a parte que cada um deve desempenhar na família, acabam, mesmo sem perceber, por reproduzir a ideologia de divisões de tarefas da família patriarcal.

Deste modo, percebe-se que “*não bastam somente os próprios movimentos do mercado de trabalho para que se alcance a equidade e gênero; é preciso a adoção de medidas que busquem uma maior e melhor inserção das mulheres no mundo do trabalho*”⁸⁷.

Ressalta-se porém que todos os pais entrevistados afirmaram ter ajudado as suas esposas e todas as mães participantes da entrevista disseram que contaram com o auxílio de seus companheiros no período pós-parto, seja nas atividades domésticas, como também com o bebê, nas trocas de fraldas, nos banhos e no momento da alimentação.

Todavia, não se pode deixar de levar em consideração que foi possível perceber na fala de alguns pais quando perguntados acerca de qual deve ser o papel paterno no período pós-parto, palavras que denotaram que a percepção deles é de que efetivamente precisam ajudar no cuidado com o filho, mas não de forma solidária e total, ou seja, do mesmo modo que a mulher, mas sim subsidiariamente, de forma acessória, secundária, esporádica. Vejamos:

“ **Dar auxílio a mãe quanto as necessidades que aparecem**, surge com o convívio com a criança” (Pai, 37 anos, advogado)

“ [...] também **ajudar em algumas tarefas**”. (Pai, 35 anos, electricista de automóveis)

⁸⁶ GUEDES, Camila Henn; PICCININI, César Augusto. A Experiência da Paternidade e o Envolvimento Paterno no Contexto da Síndrome de Down. Universidade Federal do Rio Grande do Sul Psicologia: Teoria e Pesquisa Out-Dez 2010, Vol. 26 n. 4, pp. 623-631

⁸⁷ FOUNTORA, Natália de Oliveira; GONZALEZ, Roberto. Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade? Nota Técnica, IPEA: Mercado de Trabalho. Nov.2009.

“**Auxiliar no que puder a mãe** e tentar trazer um clima de paz no lar” (Pai, 36 anos, advogado)

“**apoio** a esposa no pós-parto” (Pai, 32 anos, economista)

Já as mulheres, quando questionadas a respeito de qual deve ser o papel do pai durante o período inicial após o parto, afirmaram que as atividades relacionadas ao cuidado com o filho deveriam ser divididas de forma igual entre o casal. Isto é, demonstraram defender uma perspectiva de igualdade de papéis, em que o homem tem a mesma responsabilidade que a mulher no que diz respeito às atividades de cuidado:

“**total, dividido igualmente.**” (Mãe, 30 anos, gerente comercial)

“ajudar, demonstrando **mais presença**” (Mãe, 32 anos, auxiliar de serviços Gerais)

“arrumar as coisas, ajudar cuidando do bebê (Mãe, 18 anos, comerciária)

“**dividir as tarefas com a mãe**” (Mãe, 35 anos, enfermeira)

“Aprender a ser pai, ajudar com os cuidados do bebê, apoiar e cuidar da mãe”. (Mãe, 32 anos, contadora)

“A presença e o apoio do pai, tanto emocional quanto nos cuidados com o bebê, revelam-se de suma importância. A efetiva participação do pai garantirá uma melhor recuperação para a mãe e adaptação do recém-nascido ao núcleo familiar”. (Mãe, 37 anos, advogada)

Ademais, quando os homens foram questionados acerca das principais dificuldades encontradas decorrentes da chegada do novo bebê em casa, a maioria deles apenas relatou o cansaço decorrente das noites mal dormidas, enquanto as mulheres fizeram referência a diversos outros desafios. Vejamos:

“Cuidar do bebê e ao mesmo tempo cuidar da casa e da outra criança”. (Mãe, 31 anos, dona de casa)

“O bebê não tem uma rotina sono estabelecida, muitas vezes troca o dia pela noite, além das cólicas. Ainda temos os afazeres da casa para conciliar. Acredito que toda essa mudança de rotina e por consequência uma sobrecarga, leva muitas mulheres a depressão pós parto”. (Mãe, 32 anos, contadora)

“Tudo muda é uma nova rotina. os cuidados com um recém-nascido são bastante complicadas.” (Mãe, 30 anos, decoradora)

“Conseguir se acostumar com o ritmo da criança”. (Mãe, 24 anos, do lar)

O que deixa claro mais uma vez, que apesar dos pais tentarem ajudar nos cuidados destinados à criança, eles ainda permanecem a declarar que esse papel é da mulher. Ou seja, “*por mais que participem de alguns cuidados com seus bebês em conjunto com a mãe, essa função ainda está muito ligada ao papel materno*”⁸⁸.

Deste modo, os cuidados e a manutenção do bem-estar do bebê permanecem sendo atribuídos como responsabilidade da mulher, e do pai espera-se uma participação mais tímida, por não ter introjetado ainda “*esses comportamentos como característicos do seu gênero*”, conforme afirmam Bornholdt, Wagner e Staudt⁸⁹.

O fato de que se continua a atribuir as funções de cuidado às mulheres ficou ainda mais evidente na pesquisa quando se constatou que todos os entrevistados informaram que as mulheres, que contaram com a ajuda de uma outra pessoa, além dos seus maridos no período pós-parto, receberam assistência de figuras femininas, como: irmãs, cunhadas, amigas, mãe, sogra e enfermeira; em nenhum dos casos houve menção a ajuda de homens, isto é de: tios, irmãos, pai ou sogro.

Outro ponto importante de ser levantado, é que das trinta e seis pessoas entrevistadas, apenas três informaram que a mãe do bebê não contou com a ajuda de outra pessoa nos dias iniciais após o parto. Uma das mães informou que não teve ajuda, por não ter nenhum familiar morando próximo a ela. Portanto, é notória a necessidade de que a mãe tenha alguém ao lado dela a ajudando durante o período pós-parto.

Necessidade confirmada tanto pelo fato de que todas as mães afirmaram que com certeza, após a volta dos seus maridos para o trabalho – devido ao término da licença-paternidade – as coisas para elas ficaram bem mais complicadas em casa, como pelo fato de que a maioria delas disseram apresentar limitações de locomoção e algum tipo de dor ou inflamação decorrente do parto, o que não deixa dúvidas quanto a essencialidade de ter alguém lhes acompanhando durante esse período.

⁸⁸ JAGER, Márcia Elisa; BOTTOLI, Cristiane. Paternidade: Vivência do primeiro filho e mudanças familiares. Psicologia: Teoria e Prática, vol. 13, num.1, 2011, pp.141-153. Universidade Presbiteriana Mackenzie Brasil. Disponível em <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193819303011>> Acesso em: 02.06.2015

⁸⁹ BORNHOLDT, E.A; WALGNER, A; STAUDT, A.C.P. A vivência da gravidez do primeiro filho à luz da perspectiva paterna. Psicologia Clínica, Rio de Janeiro, v.19, N.1, P. 75-92, 2007. Disponível em <www.scielo.br>

Desta forma, o pai, como co-responsável pelo cuidado do bebê, deve ter a possibilidade de estar mais tempo ao lado de sua companheira e de seu filho, durante essa fase tão crucial, para que assim possa compartilhar as atividades relacionadas à casa e ao bebê. Logo, é manifesta a imprescindibilidade da ampliação da licença-paternidade, ante a insuficiência do número de dias atualmente concedido.

Tal entendimento é compartilhado pelos entrevistados, uma vez que todos os trinta e seis, tanto mães como pais consideraram o tempo de licença-paternidade concedido atualmente como insuficiente.

“Não é suficiente, tanto que meu marido tirou férias ainda e alguns abonos que ele tinha direito. E posso dizer que esse período inicial fez dele um pai de verdade.

Como já disse ainda é pouco. Sabemos que alguns países europeus a licença paterna chega 1 ano e 4 meses, mas sei também que a nossa realidade é diferente em tudo desses países, 120 dias sim seria um tempo bom, acho que **um período curto diminui a representatividade da figura paterna na vida do bebê, só serve para resolver questões burocráticas e retira literalmente a responsabilidade com aquele momento que entendo como crucial”**. (Mãe, 32 anos, contadora)

“Não é suficiente, teria que ser o período do resguardo, 30 ou 40 dias.” (Mãe, 30 anos, gerente comercial)

Quando perguntados acerca de quantos dias de licença-paternidade achavam ideal, as mães fizeram menção a períodos de 60, 45, 40, 30, 25 dias, chegando até uma delas a fazer referência a 120 dias. Enquanto os homens demonstram desejar o aumento também, mas indicaram períodos menores entre: 30, 20, 15 e 10 dias.

Deste modo, não há dúvidas quanto a fundamental importância da presença paterna para mãe e para o bebê. Todavia, essa presença não é essencial apenas para eles, mas também para os próprios homens, o quais, na pesquisa, expressaram desejo de participar mais intensamente dos primeiros dias de desenvolvimento dos seus filhos.

Um número expressivo de pais alegaram não apresentar o mesmo rendimento quando voltaram ao trabalho, justamente devido a preocupação com o filho e com a esposa que estavam em casa, sem poder contar com o seu cuidado:

O rendimento do senhor no trabalho foi o mesmo? (entrevistadora)

“Não, pois o pensamento e necessidade de auxiliar em casa existia” (Pai, 37 anos, advogado)

“Não, pois eu não via a hora de voltar para casa para poder ficar com a mãe e o bebê.” (Pai, 31 anos, Web Design Pleno – EAD)

“Negativo, queria voltar logo para casa” (Pai, 41 anos, vendedor)

“Nos primeiros 15 dias, eu ia todos os dias, ao meio dia ver o bebê e auxiliar, duas horas, eram importantes” (Pai, 43 anos, advogado)

Portanto, pode-se perceber que a mulher ainda é considerada como a responsável principal pelas atividades domésticas, relacionadas ao cuidado com a casa e com a família, e que o homem, apesar de auxiliar de forma considerável no cuidado, até então atua de forma acessória.

Logo, para que a igualdade de gênero seja alcançada, é imprescindível que haja uma reesignificação dos papéis da mãe e dos pai na instituição familiar. Contudo, isso somente pode ser efetivamente obtido por meio da desmitificação da ideia de que o homem é de alguma forma superior à mulher e que por isso os espaços públicos e cargos de chefia são destinados a ele, cabendo exclusivamente às mulheres o espaço privado, o doméstico.

Mas como se desconstruir esse pensamento categorizador, se a própria legislação parece contribuir para permanência desse tipo de estereótipo? Quando se fornece de quatro a seis meses para mulher estar com bebê e apenas cinco dias para o homem poder exercer as suas obrigações de pai, que ideia se está se transmitindo com essa grande desproporção injustificável na divisão de dias concedido de licença? Justamente de que é da mulher que é a responsabilidade por cuidar e do homem a de sustentar a família. Tal lógica idealmente deve ser combatida e extinta, se efetivamente deseja-se uma sociedade sem preconceito de gênero.

3.2.2 – Os ganhos proporcionados pela Licença-paternidade aos filhos segundo dados da psicologia

O nascimento de uma criança gera profundas transformações psicológicas tanto no pai como na mãe. Segundo Jager e Bottoli, “*Os novos pais deparam com uma realidade completamente diferente, jamais vistas antes. Eles necessitam fazer renúncias, [...]*,”

assumindo um novo papel perante o seu próprio filho, ou seja, passam a ter uma adequação psicológica a cumprir”⁹⁰.

A chegada de um novo bebê gera diversas alterações na rotina de um casal: os pais passam a dormir menos, a ter os seus horários condicionados ao do recém-nascido e a precisar aprender diversas novas atividades, como trocar fraldas, dar mamadeira, dar banho, bem como várias outras relacionadas ao cuidado com o bebê. Conforme mencionaram os psicólogos entrevistados:

“A chegada de um filho sempre exige a reacomodação de todos os membros da família. Há questões de natureza física, pela exigência de espaço para o novo membro, bem como **financeira , emocional e sexual** pois os parceiros dispõem, agora, de mais compromissos e menos tempo” (Psicóloga 1)

“sem contar o **choque que o cuidado com uma criança implica na rotina do casal que envolve privação de sono, redução do tempo** que o casal vai dedicar um ao outro para cuidar da criança e claro, as **inseguranças e descobertas** envolvidas na rotina da nova mãe”. (Psicólogo 2)

“a chegada do novo membro familiar, traz **inúmeras alterações no cotidiano familiar**, muitas delas tomadas como surpresa, fonte de angústia e ansiedade, exacerbadas pelo cansaço”. (Psicóloga 3)

Assim, em virtude dos inúmeros desafios e novidades que surgem, o físico e o psicológico das mães e pais acabam sendo afetados, ficando fisicamente exaustos e sofrendo alterações em seu comportamento e humor:

“O período após o parto é momento delicado. Além da exaustão corporal, após o nascimento, podem ser notadas algumas **alterações de humor, euforia e depressão.** [...] É uma fase de adaptação familiar/pessoal. **Pode haver muito sofrimento, cansaço pela rotina nova de cuidados, desânimo, desapontamento, sentimentos de impotência podem ser observados.**” (Psicóloga 3)

“Trata-se de uma fase de retorno às condições femininas anteriores à gravidez. **O sangramento pós-parto e o risco de algumas infecções precisam ser acompanhados,** bem como de anemia ou outras alterações fisiológicas. **Carência de ácido-graxo de cadeia curta pode, algumas vezes, desencadear depressão pós-parto,** a ser diagnosticada e cuidada.” (Psicóloga 1)

⁹⁰ JAGER, Maria Elisa; BOTTOLI, Cristiane. Paternidade: vivência do primeiro filho e mudanças familiares. Psicologia: Teoria e Prática, vol.13, num.1, 2011, pp. 141-153, Universidade Presbiteriana Mackenzie Brasil

“Há um mito do amor materno natural e espontâneo que não condiz com a realidade. **Então a mãe pode sofrer com a culpa por não amar seu filho instantaneamente, por sentir-se cansada e não conseguir atingir o padrão da “mãe ideal e incansável”.** Há ainda o risco dela sentir-se deprimida e culpada porque aprendeu que este momento deveria ser prazeroso porque atingiu “maior realização da mulher”. (Psicólogo 2)

Desta forma, tanto a mãe, como o pai, precisam se adaptar e aprender a lidar com essas novas situações, contudo, isso requer tempo. Logo, é necessário que seja concedido aos pais um número razoável de dias para que possam se afastar das suas atividades laborais e focar suas atenções nessas novas experiências que surgem após o nascimento de seu filho.

Entretanto, atualmente, conforme já foi colocado, são disponibilizados apenas cinco dias para que o pai fique longe do trabalho para cuidar do bebê e acompanhar a sua esposa, tempo que se mostra insuficiente para a quantidade de mudanças a se adaptar.

Conseqüentemente, a mulher, por ter mais tempo com o bebê, já que a licença-maternidade é de 120 dias, período bem maior, tem que lidar com essas novas mudanças praticamente sozinha, tendo em vista que o seu companheiro teve que voltar para o trabalho.

Todavia, é importante levar em consideração que ambos os progenitores, tanto a mãe como o pai, conforme o prevê o art. 229 da Constituição Federal, têm o dever de “assistir, criar e educar os filhos menores”. Deste modo, não se pode atribuir esse encargo apenas à mulher, ela precisa e tem o direito de ser acompanhada nessa fase inicial do desenvolvimento do seu filho, pelo seu companheiro.

A presença do pai do bebê ao lado de sua esposa nos primeiros dias após o parto, segundo os psicólogos que fizeram parte da presente pesquisa, atenua na mulher as sensações de desamparo, tristeza e insegurança, bem como evita o surgimento no pai do sentimento de culpa, por não atuar nesse estágio de desenvolvimento do bebê, como deveria e gostaria:

“É bastante interessante que a mulher possa ser apoiada nessa fase, enquanto se restabelece fisicamente e se adapta ao bebê. Ter alguém por perto permite maior tranquilidade e ajuda nas tarefas domésticas e no cuidado com o filho.” (Psicóloga 1)

“O apoio emocional do companheiro, outro familiar ou amigo, possibilita à mãe atenuar a sensação de desamparo, impotência, tristeza, além de ajudá-la a perceber a realidade de maneira mais congruente,

contribui ainda, com a **prevenção de adoecimentos mais graves e persistentes**, como a depressão pós-parto e a psicose puerperal”.(Psicóloga 3)

“As complicações para saúde da criança e da mãe não são incomuns. Neste cenário, é **importante que o pai possa acompanhar e cuidar de seus entes queridos de perto**. A restrição do cuidado paterno por motivos laborais é muito doloroso para todos os envolvidos. **O pai pode sentir-se culpado, a mãe pode sentir-se abandonada e insegura e a criança pode sofrer com o estresse dos pais**.

[...]o pai pode sentir culpa por não poder apoiar a mãe porque está trabalhando, ou mesmo sofrer porque sente-se abandonado e ressentido pela mãe que dedicará todo o seu tempo ao filho.” (Psicólogo 2)

É importante ressaltar, ainda, que é justamente nos primeiros dias após o parto que o pai terá a oportunidade de iniciar a construção do estreitamento de laços com seu filho. Vejamos:

“O pai tem um processo de paternidade que é construído socialmente, diferente da vivência corporal/biológica da maternidade. A participação dele no pré-natal, o acompanhamento do crescimento da criança, ainda na barriga da mãe, ao longo dos meses, vai trazendo esta dimensão da realidade para o sujeito que se tornará pai. As reflexões, sentimentos, idealizações, o processo de nomear esta criança, em seu sentido mais amplo, **situa este homem em sua nova função**, assim, como localiza esta criança, seu filho, dá a ela, um lugar afetivo e social”. (Psicóloga 3)

Por conseguinte, esta é uma fase crucial para o pai. Apesar disso, mesmo os progenitores que desejam participar ativamente desse momento – interesse esse constatado tanto nos questionários abertos, como nas entrevistas semiestruturadas – não podem, devido à necessidade de voltar ao trabalho:

“Mesmo os pais que desejam participar, têm sua participação tolhida porque não podem se afastar do trabalho. **Não é incomum na minha clínica ouvir o desabafo de pais que gostariam de ser mais presentes, mas que acabam obrigados a limitar sua atuação por causa do trabalho.** Neste cenário que muitas vezes a avó apoia o cuidado da mãe com sua experiência, quando pode se afastar do trabalho”. (Psicólogo 2)

Portanto, nesse sentido afirma a advogada e psicóloga Laura Frade: *“O pai é elemento chave na chegada do filho que, também é dele. Há um universo simbólico e concreto a ser construído na educação de uma criança e ambos, pai e mãe, são indispensáveis”*.

Deste modo, deve ser oportunizada ao pai a possibilidade de poder exercer ativamente a sua paternidade e ter tempo para aprender a ser pai e se adaptar às diversas mudanças que está sujeito, bem como é essencial que a mãe possa contar com a ajuda de seu companheiro. Ante ao exposto, para que se possa alcançar tais fins, é imperativo que haja a ampliação da licença-paternidade.

3.2.3 - A pertinência da regulamentação da norma constitucional

No presente estudo, foi apresentada a importância do exercício efetivo da paternidade sob o ponto de vista dos progenitores (pais e mães) e da psicologia. Por derradeiro, ainda cabe mencionar acerca da pertinência de um período maior de licença-paternidade sob a ótica política, legislativa e social.

Como forma de se apresentar o prisma político acerca da temática, foi entrevistada a Deputada Federal Érika Kokay, autora de três projetos de lei que estão em tramitação na Câmara dos Deputados, visando à ampliação da licença-paternidade. São eles: (i) o PL - 879/2011, que objetiva a ampliação da licença-paternidade para 30 dias; (ii) o PL - 3431/2012, que propõe que deve ser de 120 dias a licença-paternidade, quando o adotante único for homem, e (iii) o PL-901/2011 que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-paternidade mediante concessão de incentivo fiscal.

A licença-paternidade não deve ser entendida como um direito exclusivo do pai, mas sim da entidade familiar como um todo, já que a presença paterna, nos primeiros dias após o parto, como já visto, gera benefícios não apenas para o progenitor, mas também para a sua companheira e o bebê.

Todavia, é importante ressaltar que para que a paternidade gere benefícios para a família, ela deve ser efetiva. Assim, é importante fazer a diferenciação entre dois conceitos, a paternidade e a paternagem. O primeiro possui um viés biológico, ou seja, todo aquele que tem um filho é pai, todavia, o segundo conceito diz respeito ao “*domínio do afeto, de escolha, de presença e de envolvimento emocional, ela vai além de um rótulo, é fruto do envolvimento ativo na busca pela aceitação da mudança que a chegada de um filho representa na vida do*

homem”⁹¹. Abrange, assim, a ideia do efetivo cuidado e afeto com o bebê, do escolher atuar de fato como pai.

Nesse sentido, o que se busca com a ampliação da licença-paternidade é que seja oportunizado o exercício da paternagem, já que conforme afirma a Deputada Érika Kokay “*é um direito da criança que ela tenha a maternagem e a paternagem*”, ou seja, que receba os cuidados tanto da sua mãe, como do seu pai.

Contudo, atualmente, esse direito é tolhido pelo número de dias concedido de licença. Segundo Érika Kokay, nem se pode considerar que de fato exista uma licença-paternidade, haja vista que o número de dias é tão limitado que tem utilidade apenas para resolução de questões burocráticas como o registro da criança, não para o cuidado com bebê ou acompanhamento da mãe, que deveriam ser a sua finalidade.

Assim, como não se pode considerar que efetivamente existe uma licença-paternidade, o homem acaba retornando ao trabalho, como se ele não tivesse também, como a mulher, a responsabilidade sobre a criança. Por conseguinte, o Estado – ao assentir com a manutenção de uma legislação que contribui para uma diferenciação injustificável de tratamento entre homem e mulher – acaba por atribuir unicamente o dever de cuidado à mãe e ao mesmo tempo nega ao pai o exercício da paternagem. Conforme afirma Érika Kokay:

“[...] porque hoje de fato não se tem a licença-paternidade, você tem 5 dias úteis para o pai registrar a criança, dentro de uma concepção sexista e machista, o pai que tem o direito de registrar, porque ele tem direito de assumir ou não a paternidade. Então é preciso que se tenha uma licença maior, para que quando a criança chegue ao mundo, ela tenha sempre tanto o cuidado paterno, quanto o cuidado materno”.

[...] e para que você possa também dividir as tarefas de cuidar da criança entre o homem e a mulher, porque o homem continua trabalhando como se não houvesse a responsabilidade.

Quando você diz que há a licença-maternidade, mas não há uma licença-paternidade de fato, porque 5 dias úteis não é uma licença-paternidade, se constata que **o Estado nega e não oportuniza que seja exercida a paternagem nos primeiros dias de vida, porque a responsabilidade por cuidar fica único e exclusivamente com a mãe.**

⁹¹ CENTRO DE ESTUDOS DA CRIANÇA – CEC. Paternidade ou Paternagem? Publicado em: 10 abr de 2014. Disponível em <<http://www.encontresenocec.com.br/>> e <https://www.facebook.com/encontresenocec/posts/701122723275919>> Acesso em: 13.06.2015

Logo, no momento em que se atribui unicamente às mulheres a responsabilidade pelo cuidado, infere-se a limitação da sua participação nos espaços públicos, o que pode ser percebido quando se leva em consideração o número de mulheres que compõe atualmente a Câmara Legislativa Federal. Segundo dados da Empresa Brasil de comunicações, em 2015, o número de deputadas eleitas foi de 51 dos 513 candidatos eleitos para a Câmara dos Deputados, portanto, as mulheres ainda ocupam menos de 10% das vagas do Congresso nacional⁹².

Dado que também foi destacado pela Deputada entrevistada, a qual mencionou que a justificativa para o número tão reduzido de mulheres na Câmara dos Deputados seria justamente o fato de que como não há divisão das atividades domésticas, a mulher acaba por ter uma dupla ou até tripla jornada, não restando assim tempo para participar ativamente do espaço público, já que fica sobrecarregada pelas atribuições do âmbito privado. Deste modo, para que essa barreira à entrada de mulheres no espaço público seja quebrada, um dos fatores essenciais é que haja o compartilhamento de tarefas entre o homem e mulher. Vejamos:

“a responsabilidade pela educação não é só das mulheres, porque aí você constrói uma falta de oportunidade de ocupação de espaços públicos pelas mulheres, com o repasse das atividades domésticas, você também oportuniza que as mulheres possa adentrar o espaço público, por que só tem 9,99% de mulheres na Câmara?! Porque as mulheres tem a dupla jornada, tem a tripla jornada, ela adentra o mercado público, mas o espaço privado não é repartido, então quando você amplia a licença-paternidade, você divide as tarefas como educar, que é um direito da criança e um direito das mulheres também, de verem repartidas as tarefas, porque durante a licença-maternidade a mulher não se dedica apenas ao cuidado do menino ou da menina, ela também se dedica as tarefas domésticas, ela está dentro de casa e ela assume de forma mais efetiva as atividades domésticas, e não só as tarefas domésticas relativas ao cuidado com a criança, mas também as tarefas domésticas em geral, que devem ser compartilhadas, você precisa compartilhar, homens e mulheres, todos que moram na casa, tem que compartilhar as tarefas domésticas e a tarefa de educar tem que ser de homens e de mulheres, porque aí você desconstrói uma condição que afasta a mulher dos espaços públicos e da ascensão profissional”.

A atribuição de responsabilidades de cuidado unicamente à mulher ainda gera algo mais grave, como informa a Kokay, ocasiona a “maternofobia”, que atinge normalmente às mulheres com filhos pequenos, e caracteriza-se por ser uma discriminação originada pela

⁹² MARTINS, Renata. “Eleições 2014: saiba como ficou a nova composição da Câmara dos Deputados por partido.” Portal EBC. Publicado em: 05.01.2015. Disponível em <<http://www.ebc.com.br/noticias/eleicoes-2014/2014/10/confira-como-ficou-a-nova-composicao-da-camara-dos-deputados-por>> Acesso em 13.06.2015

condição de mãe, ou seja, as mulheres, pelo simples fato de serem mães, passam a ser preteridas no mercado de trabalho.

As empresas, por interpretarem que é a mulher que sempre leva a criança às consultas hospitalares, que acompanha as reuniões escolares e tem que faltar ao trabalho por causa de alguma doença do filho, optam por contratar e promover somente os homens, os quais, segundo um pensamento categorizador, não tem tais atribuições e portanto possuem maior disponibilidade de tempo para se dedicar ao trabalho.

Como forma de exemplificação, a deputada mencionou casos que aconteceram no banco do qual é funcionária, em que presenciou por diversas vezes empregadas perderem seus cargos de chefia por terem filhos pequenos:

“porque tem uma **maternofobia**, quando as mulheres tem filhos, como elas vão ser as únicas, **elas acabam se responsabilizando exclusivamente pelo cuidado com os filhos, elas então são vítimas de uma discriminação adicional, que é uma discriminação pela condição de mãe.** Isto está inclusive presente no serviço público, na CAIXA, por exemplo, eu **já vi várias mulheres perderem a função de chefia por serem mães de filhos de pequeno**, se você começa a estabelecer condições de repartir os cuidados, você também tem o elemento para desconstruir, a discriminação que as mães sofrem tanto no mercado de trabalho, como no espaço público.”

“Por exemplo, **teve uma colega minha da CAIXA, que perdeu seu cargo de chefia, porque teve menino**, ah não porque o menino vai adoecer, vai ter que levar menino ao hospital, vai ter que levá-lo na creche, então se tem uma maternofobia”.

“Teve um funcionário com cargo de chefia na CAIXA, que no dia 08 de março, enviou uma mensagem para as mulheres: **“Vocês depois que os seus filhos crescerem podem chegar em qualquer lugar na CAIXA”**, ele disse com essas palavras, depois que os seus filhos crescerem”.

Ainda, como forma de expressão dessa atribuição de responsabilidade de cuidar à mulher, Érika Kokay fez menção ao caso de diferenciação de tratamento entre mulher e homem, que acontece nos Correios⁹³, empresa pública, que não oferece auxílio creche para os

⁹³ Acordo coletivo de Trabalho da Empresa de Correios e Telégrafos 2014/2015:

Cláusula 49 - REEMBOLSO CRECHE E REEMBOLSO BABÁ – As empregadas da ECT, mesmo quando se encontrarem em licença médica, **farão jus ao pagamento de reembolso creche até o final do ano em que seu filho**, tutelado ou menor sob guarda em processo de adoção atingir o sétimo aniversário.

Disponível em <<http://blog.correios.com.br/correios/wp-content/uploads/2014/09/Proposta-da-ECT-para-o-Acordo-Coletivo-de-Trabalho-2014-2015-16-09-2014.pdf>>

funcionários homens, mas apenas para as funcionárias, como se somente as mães possuem responsabilidade pelos filhos. Vide:

“Qual o raciocínio da empresa, que as mulheres é que tem a responsabilidade com as crianças, só elas que vão precisar de auxílio creche, então esta lógica que algumas empresas tem mudado, mas que persiste no CORREIO, ela significa o quê, que **os homens não precisam de auxílio creche, porque não tem responsabilidade com as crianças, só as mulheres são as responsáveis pela educação dos filhos**”.

No que diz respeito à opinião dos outros parlamentares acerca da ampliação da licença-paternidade, a Deputada Federal mencionou que ainda há resistência a essa medida, por duas razões possíveis: primeiro pelo fato de que a maioria expressiva da Câmara é formada por homens e quem tem mais interesse em compartilhar as tarefas de cuidado não são eles, mas sim as mulheres, e, segundo, pelo fato que ainda parece prevalecer na Câmara o patronato, o qual tem como premissa a busca incessante pelo lucro, ainda que para isso seja necessário que haja uma piora das condições de trabalho. Vejamos:

“**Acho que vai ter muito resistência**, vai ter resistência do patronato, que é abaixo do marco civilizatório, quando se vê que se aprovou aqui projeto de terceirização, que é a busca pelo lucro, a partir da precarização das relações de trabalho, você vê o nível de patronato que está dentro do Congresso ou que está financiando as campanhas, porque quando você tem o financiamento privado de campanhas eleitorais, você tem os titeres do segmento que financiam a campanha [...] e **você vai ter resistência, porque a maioria do parlamento é composto por homens, os homens que aqui estão, que não precisam..**, porque aqui durante um tempo não tinha previsão de licença-maternidade para as parlamentares, é como se você imaginasse que as mulheres não pudessem ser parlamentares, **você na Constituinte não tinha banheiro feminino no plenário da Câmara, é como se você não pensassem que aquele espaço, também é ocupado por mulheres [...]** então é óbvio que vai ter resistência, enquanto tiver financiamento de mandatos no parlamento mais se terá resistência a tudo que signifique direito dos trabalhadores e **você tem um parlamento que mais de 90% dele é composto por homens, que as mulheres interessam muito mais em compartilhar as atividades de cuidado do que os homens.**

Todavia, é importante levar em consideração, que quando se falou pela primeira vez em concessão de licença-maternidade, houve também resistências. Conforme menciona a Deputada Érika Kokay:

“quando se pensou pela primeira vez em uma licença-maternidade, que seria de 20, 25 dias, se dizia que as mulheres iam ter um filho atrás do outro,

naquela época apenas as mulheres de baixa renda trabalhavam, o trabalho não era ligado a autonomia das mulheres, mas era associado a necessidade de sobrevivência, isto no século XX, final do século XIX, então se dizia que as mulheres iam ter um filho atrás do outro para não trabalhar, então o que se tem hoje? **Uma licença-maternidade que foi construída**, também houve esse discurso, que elas teriam um filho atrás do outro, que os patrões não iam suportar os custos e nós vimos que é possível suportar os custos de ter mulheres.”

Portanto, não há dúvidas de que um período maior de licença-paternidade tem pertinência sob a ótica política, legislativa e social. Mesmo diante da existência de resistências à ampliação da licença-paternidade, ela deve ser construída, da mesma forma que foi a licença-maternidade. Os benefícios que decorrerão de tal ampliação não podem ser desconsiderados. A família deve ter o direito a uma licença-paternidade que realmente cumpra a finalidade de atender as necessidades do pai, da mãe e da criança, surgidas em decorrência do nascimento ou adoção de criança.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como principal objetivo evidenciar a necessidade de regulamentação e ampliação da licença-paternidade. Ficou nítido na presente pesquisa, tanto em decorrência do entendimento defendido pelos estudiosos da temática, como pelas respostas aos questionários abertos e às entrevistas semiestruturadas, que essa garantia trabalhista tem uma importância inquestionável, tanto para ambos os progenitores, como para a própria criança.

Haja vista que é no período em que o pai se distancia do trabalho, em decorrência do nascimento ou adoção de filho, que ele terá a possibilidade de: (i) exercer ativamente a paternidade; (ii) criar laços com a criança; (iii) dividir com a sua esposa as tarefas domésticas e de cuidado com o bebê, bem como (iv) acompanhar e auxiliar a mulher durante o período pós-operatório.

Todavia, atualmente não se pode considerar que exista efetivamente a concessão de uma licença-paternidade, já que é conferido apenas cinco dias, ou seja, número de dias ínfimo para cumprir a verdadeira finalidade da licença-paternidade, sendo útil apenas para resolver questões burocráticas, como o registro da criança.

Nesse sentido, é importante ressaltar que a intenção da Constituição de 1988, não parece ter sido que a determinação do período de cinco dias de licença-paternidade, se perdurasse por tanto tempo, ao longo de quase trinta anos. Se assim fosse, não teria previsto esse número de dias nos Atos de Disposições Constitucionais Transitórias, que tem em sua própria natureza a característica da provisoriedade.

O período de cinco dias de licença deveria permanecer apenas até que houvesse a criação de lei que regulamentasse a matéria. Entretanto, apesar de haver inúmeros projetos de lei com esse objetivo, em tramitação há anos, tanto na Câmara dos Deputados, como no Senado Federal, a licença-paternidade até o momento não foi ainda regulamentada.

O resultado disso é que a falta de norma regulamentadora tem tornado inviável o exercício do direito constitucionalmente assegurado, o que não pode ser admitido, uma vez

que “a retração do Poder Legislativo não pode impedir que determinadas demandas da sociedade civil sejam atendidas de maneira efetiva”⁹⁴. Assim tem o Congresso Nacional, o dever de legislar sobre a matéria, conforme o determina a Constituição Federal de 1988.

É importante ressaltar que apesar de verdadeiramente já haver projetos de lei em tramitação com a finalidade de regulamentar a matéria, a deliberação desses projetos no Congresso Nacional já ultrapassou o tempo razoável, sendo que há projetos que datam até de antes da promulgação da atual Constituição Federal.

Ora, ao se inviabilizar o exercício desse direito constitucional, além de se negar ao pai, o direito de exercer ativamente a paternidade, à mãe o direito de ter o seu companheiro ao seu lado durante esse momento tão crucial e ao filho a possibilidade de receber o cuidado de ambos os seus progenitores, está-se ainda a se admitir uma situação que contribui para a manutenção da divisão sexual do trabalho e do preconceito de gênero.

Por intermédio da observação dos dados do PNAD/IPEA, pôde-se constatar que no país, desde a infância, se continua a atribuir de forma majoritária à mulher as atividades domésticas e as relacionadas ao cuidado com os filhos, sendo que em 2009, a mulher realizou em média 23,5 horas semanais a mais de trabalho doméstico do que o homem.

O Brasil tem uma das menores taxas de Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado ao Gênero (IDG), índice esse que o é calculado pela a ONU, com a finalidade de monitorar a desigualdade de gênero pelo mundo, estando o país na octagésima quinta posição, com 0,447, atrás de diversos países da América Latina e da Europa.

Assim, ao manter o período de licença-paternidade, em apenas cinco dias, está-se admitindo a manutenção de uma legislação reprodutora de estereótipos de gênero, já que quando se fornece ao pai apenas cinco dias de licença e à mãe cerca de quatro a seis meses de licença-maternidade, que ideia que está se passando, se não a de que é da mulher, e não do homem a função de cuidar da criança? Conseqüentemente, quando se atua desta forma, está a se contribuir com a manutenção da divisão sexual do trabalho e do preconceito de gênero.

⁹⁴ RABELO, César Leandro de Almeida; RABELO, Cláudia Mara de Almeida; POLI, Leonardo Macedo. A inclusão dos excluídos: a regulamentação jurisdicional para a família homoafetiva e o ativismo judicial. Revista Brasileira de Direito das Famílias e Sucessões, v. 14, n. 27, p.106-125, abr./maio 2012.

Além disso, coopera para a limitação da participação das mulheres no espaço público, já que ficam sobrecarregadas com o âmbito privado, do qual tem que cuidar praticamente sozinhas.

Deste modo, para que seja alcançada uma igualdade efetiva, a obrigação de ter que conciliar o trabalho produtivo com os cuidados com a casa e a família não deve ser arcada apenas pela mulher, devendo tais responsabilidades ser divididas igualmente entre o homem e a mulher. É a partir disso que se poderá evitar a sobrecarga de um em detrimento do outro, o que por sua vez se permitirá que os dois possam participar ativamente tanto da esfera privada, como da pública.

Ou seja, para que caminhemos em direção à efetiva igualdade de gênero, é necessário que os estereótipos sociais de gênero sejam desestimulados e combatidos e uma das formas para que isso aconteça, é por meio da regulamentação e a ampliação da licença-paternidade, de modo a viabilizar a divisão igualitária de tarefas entre o casal e incentivar o pai a exercer a paternidade de forma efetiva.

A importância de tais medidas tem sido reconhecida por empresas, fundações e até governos estaduais e municipais, os quais têm concedido por conta própria períodos maiores de licença-paternidade, por entenderem que essa licença trata de um direito da infância e de uma importante política de gênero. É imperioso ressaltar, ademais, que aquelas empresas e órgãos que já adotam há algum tempo período maior de licença têm se mostrado satisfeitas com os resultados.

O Judiciário, por meio dos seus julgados, também tem reconhecido a relevância da ampliação da licença-paternidade, sob a perspectiva de que a licença não é voltada somente para o pai ou para mãe, mas também e principalmente para o bebê, que precisa de cuidados especiais no decorrer dos primeiros dias de vida.

Ainda, todos os pais e mães entrevistados destacaram quão essencial é o período pós-parto para eles e por consequência mencionaram como seria importante que houvesse uma ampliação do período em que o pai se licencia do trabalho para estar com a família durante esse momento crucial.

Os psicólogos e a Deputada Federal que responderam as entrevistas semiestruturadas, além disso, fizeram referência ao grande número de transformações psicológicas, físicas e comportamentais que os pais passam no decorrer do período pós-parto, aos quais precisam se adaptar. Assim, tendo em vista o grande número de transformações, evidenciaram a necessidade de que seja concedido número razoável de dias para os pais se adequarem à nova realidade, de forma que cinco dias são um período exíguo e insuficiente, sendo necessária uma extensão desse período.

Portanto, não há dúvidas quanto a relevância política, jurídica e social da regulamentação e ampliação da licença-paternidade, sendo esta uma carência social fulgente, uma vez que enquanto não regulamentada, está a se negar concretude a dois grandes direitos constitucionalmente assegurados: o da própria licença-paternidade e da igualdade de direito entre o homem e a mulher.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO aditivo a convenção coletiva de trabalho dos trabalhadores do setor financeiro (CONTRAF). 2013/2014 e 2014/2015. Disponível em <http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/573_caixa_aditivo_2013_2014.pdf> e <http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/795_COM12514%20-%20CAIXA%20ACT.pdf> Acesso em: 13.05.2015

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO aditivo a convenção coletiva de trabalho dos trabalhadores do Banco do Estado do Rio Grande do Sul (BANRISUL). 2011/2012. Disponível em < http://www.fetrafirs.org.br/arquivos/15/15_1326371274.pdf> Acesso em: 13.05.2015

AMOR DE PAI: **Funcionário público consegue direito a licença maternidade**. São Paulo: Revista Consultor Jurídico, 03 jul. 2008. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-jul-03/funcionario_publico_licenca_maternidade>. Acesso em: 11 maio 2015

ASSESSORIA TÉCNICA DA PRESIDÊNCIA DO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Comunicados do Ipea nº 149. **Trabalho para o mercado e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero**. Página 4. 23 de maio de 2012,. Disponível em < www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/120523/comunicadoipea0149 > Acesso em: 21.04.2015

BARROSO, Luís Roberto. **Disposições constitucionais transitórias (natureza, eficácia e espécies)**, p. 491, in: CLÈVE, C. M.; BARROSO, L. R. (Org.). Doutrinas essencial direito constitucional, RT, 2011. v. 1, p. 489-505. Acessado em <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/ato-das-disposicoes-constitucionais-transitorias-adct-e-o-seu-desvirtuamento/11952>

BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, Ativismo Judicial e Legitimidade Democrática. OAB. REVISTA. Disponível em:

<<http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1235066670174218181901.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2015.

BASÍLIO, Andressa. **Empresa de São Paulo amplia a licença-paternidade para 30 dias: O período de 5 dias é previsto pela lei, mas há vários projetos no Congresso Nacional que visam estender o direito dos pais. Saiba mais.** 27 jan. 2014. Disponível em <<http://revistacrescer.globo.com/Familia/Rotina/noticia/2014/01/empresa-de-sao-paulo-e-primeira-ampliar-licenca-paternidade-para-30-dias.html>> Acesso em: 16.05.2015

BENNHOLD, Katrin. **Lei da paternidade redesenha masculinidade na Suécia:** Em quatro décadas, governantes suecos garantiram às mulheres direitos iguais no trabalho - e aos homens, direitos iguais no lar. 16 jun. 2010 . Último segundo: New York Times. Disponível em <<http://ultimosegundo.ig.com.br/mundo/nyt/lei-da-paternidade-redesenha-masculinidade-na-suecia/n1237669225752.html>> Acesso em: 16.05.2015

BENNHOLD, Katrin e WEINBERG, Débora. **Na Suécia, pais ganham espaço na vida familiar com licença anual.** 11 jun. 2010. Jornal Internacional Herald Tribune. Disponível em <<http://noticias.bol.uol.com.br/internacional/2010/06/11/na-suecia-pais-ganham-espaco-na-vida-familiar-com-licenca-anual.jhtm>> Acesso em: 16.05.2015

BITTENCOURT, Fábio. **Procurador Bernardo Guimarães defende licença-paternidade maior.** Caderno Empregos, Concursos e Negócios do Jornal A Tardel. Pg. 02. Disponível em: <<http://www.pt5.mpt.gov.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/214-procurador-bernardo-guimaraes-defende-licenca-paternidade-maior>> Acesso em 12 de maio 2015

BONIS, Gabriel. **A desigualdade de gênero está no seu teclado:** Campanha da ONU Mulheres mostra como o preconceito contra as mulheres também invade a internet. Por Gabriel Bonis, de Londres. 21 out. 2013. Revista Carta Capital. Disponível em <<http://www.cartacapital.com.br/internacional/a-desigualdade-de-genero-esta-no-seu-teclado-3392.html>> Acesso em: 16.05.2015

BORNHOLDT, E.A; WALGNER, A; STAUDT, A.C.P. **A vivência da gravidez do primeiro filho à luz da perspectiva paterna.** Psicologia Clínica, Rio de Janeiro, v.19, N.1, P. 75-92, 2007. Disponível em <www.scielo.br>

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452**, de 01 de janeiro de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.. Clt. Rio de Janeiro , RJ, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 maio 2015

BRASIL. Justiça Federal. **Mandado de segurança. MS n.6965-91.2012.4.01.3400.6** Vara Federal, BrasiliaDF, 25 de maio de 2012. Disponível em:<http://processual.trf1.jus.br/consultaProcessual/processo.php?p_roc=00069659120124013400&secao=DF&pg=1&trf1_captcha_id=220ebcd0cfb83c8144e859e23da2d80b&trf1_captcha=7dfg&enviar=Pesquisar.> : Acesso em 11.05.2015 e <<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2012/02/13/viuvo-ganha-na-justica-direito-a-licenca-maternidade-de-seis-meses-para-cuidar-do-filho.htm>> Acessado em: 11 .05.2015

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Injunção nº 4408**. IMPTE. Confederação Nacional Dos Trabalhadores Na Saúde – Cnts e Impdo. Presidente Da República. Relator: Ministro DIAS TOFFOLI. Origem: Distrito Federal, DF, Autuação em 07 de janeiro de 2011. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4180166>> e <<http://www.abrhrj.org.br/typo/index.php?id=641>> Acessados em 11 .05.2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Recurso Ordinário nº RO 00007661920105040373** RS 0000766-19.2010.5.04.0373, 3ª Vara do Trabalho de Sapiranga. Relator: DESEMBARGADOR HERBERT PAULO BECK. Rio Grande do Sul, RS, 25 de abril de 2013. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128399660/recurso-ordinario-ro-7661920105040373-rs-0000766-1920105040373/inteiro-teor-128399670>> Acesso em 12 de maio 2015

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. **Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX**. Cadernos de Pesquisa, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Departamento de Taquigrafia, Revisão e Redação Escrevendo a História - Série Brasileira Discurso proferido na sessão de 25 de fevereiro de

1988, publicado no DANC de 26 de fevereiro de 1988, p. 7663-7664. Fonte <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/25-anos-da-constituicao-de-1988/constituente-1987-1988/pdf/Alceni-Guerra-Discurso-Revisado.pdf>> Acesso em: 10.04.2015

CANDEZ, Danielle de Abreu. **Licença-paternidade: ativismo judicial como instrumento para concretização dos princípios constitucionais aplicáveis à família**. 2013. 65 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, página 20, Brasília, 2013. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/6854/1/2013_DanielledeAbreuCandez.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2015

CASTELLS, 1999 apud OLIVEIRA, Danilo Sampaio et al. **Mulheres Executivas No Brasil: Cotidiano e Desafios**. Qualit@s Revista Eletrônica ISSN 1677 4280 Vol.14. No 1(2013). Disponível em: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/viewFile/1504/913>, Acesso em 20 abr. 2015

CATALDO. Ana Luíza da Silva. "**Dá licença, eu sou pai!**": **A produção de sentidos sobre a licença-paternidade com trabalhadores-pais da Suape**. 2015. Página 140. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014 dos trabalhadores em órgãos públicos e privados de processamento de dados, serviços de informática e similares no Estado de Goiás. Número de Solicitação: MR35820/2013. Vigência: 01 de maio de 2013 a 30 de abril de 2014. Disponível em<<http://www.sindinformatica.com.br/arquivos/downloads/convencao-coletiva-sindpd-2013-8156417.pdf>> Acesso em 13.05.2015

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO dos trabalhadores em administração escolar no Rio Grande do Sul. Número da solicitação: MR041059/2013. Vigência: 01 de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 Disponível em<<http://sintaers.org.br/teste/wp-content/uploads/2014/06/SintaeRSeSindicrechesRS2013.pdf>> Acesso em 13.05.2015

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO dos médicos das Santas Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos de Santos, São Vicente, Cubatão, Guarujá e Praia Grande. Disponível

em <<http://www.sindhofil.com.br/arquivos/13/CCT%20M%E9dicos%20Santos%2002-03.html>> Acesso em 13.05.2015

DALFOVO, Michael Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. **Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.2, n.4, p.01-13, Sem II. 2008 ISSN 1980-7031. Disponível em <http://www.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/metodos_quantitativos_e_qualitativos_um_resgate_teorico.pdf> Acesso em : 02.06.2015

DELLA, Mariana Barba. **Niterói amplia licença-paternidade e reacende debate sobre benefício.** São Paulo - SP: BBC Brasil, 13 nov. 2014. Disponível em: <http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2014/11/141106_licenca_paternidade_mdb> Acesso em: 13 maio 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 3.ed. São Paulo: LTr, 2004. 1063

DUBIN, Kenneth A. **Contradicciones traidoras: Las implicaciones de las LOIMH para las estratégias empresariales.** In: ESCARTÍN, IGNACIO Garcia-Perrote.

FOUNTORA, Natália de Oliveira; GONZALEZ, Roberto. **Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?** Nota Técnica, IPEA: Mercado de Trabalho. Nov.2009. Disponível em <http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/05_NT_Aument o.pdf> Acesso em: 24.05.2015

FUTEMA, Fabiana. **Niterói quer derrubar lei que amplia licença-paternidade a servidores para 30 dias.** São Paulo - SP: Jornal Folha de São Paulo, 23 out. 2014. Disponível em: < <http://maternar.blogfolha.uol.com.br/2014/10/23/prefeitura-de-niteroi-quer-derrubar-lei-que-amplia-licenca-paternidade-a-todos-os-servidores-para-30-dias/>>. Acesso em: 13 maio 2015.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, n.3, p. 30-39, 1995. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>> Acesso em: 02.06.2015

GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO. Instituto de Recursos Humanos: Processos de RH, paternidade. Disponível em <<http://www.irh.pe.gov.br/web/irh/processos-de-rh>> Acessado em 13.05.2015

GOVERNO DE SANTA CATARINA. **Lei Complementar nº 447** de 07.07.2009. Dispõe sobre a ampliação da licença gestação para a servidora efetiva e da licença paternidade ao servidor efetivo, cria a licença parental e estabelece outras providências. Disponível em : <http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=33&lang=brasilian_portuguese.> Acesso em: 02.06.2015

GUEDES, Camila Henn; PICCININI, César Augusto. **A Experiência da Paternidade e o Envolvimento Paterno no Contexto da Síndrome de Down**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul Psicologia: Teoria e Pesquisa Out-Dez 2010, Vol. 26 n. 4, pp. 623-631

HAJE, Lara. **Relatório da ONU aponta desigualdade entre homens e mulheres no Brasil**. Câmara Notícias. 31 jul. 2014. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/DIREITOS-HUMANOS/472274-RELATORIO-DA-ONU-APONTA-DESIGUALDADE-ENTRE-HOMENS-E-MULHERES-NO-BRASIL.html>> Acesso em 16.05.2015

INSTITUTO PAPAI. **Dá licença, eu sou pai! : Pela ampliação da Licença Paternidade**. Disponível em <http://www.clam.org.br/publique/media/Campanha_Eu_Sou_Pai.pdf> Acesso em: 14.05.2015

JAGER, Márcia Elisa; BOTTOLI, Cristiane. **Paternidade: Vivência do primeiro filho e mudanças familiares**. Psicologia: Teoria e Prática, vol. 13,num.1, 2011, pp. 141-153. Universidade Presbiteriana Mackenzie Brasil. Disponível em <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193819303011>> Acesso em: 02.06.2015

LICENÇA-PATERNIDADE TERÁ PRAZO PROVISÓRIO DE 5 DIAS: Jornal do Brasil.1º Caderno, p.04. Brasil, 11 ago. 1988.

LYRA, Jorge ; MEDRADO, Benedito; LOPES, Fernanda. **“Homens também cuidam! Diálogos sobre direitos, saúde sexual e reprodutiva, paternidade e relações de cuidado”**. Recife: UNFPA ; Instituto PAPAI, 2007. Disponível em: <<http://www.unfpa.org.br/Arquivos/homenstambemcuidam.pdf>> Acesso em 17.05.2015

Manifestação da Procuradoria-Geral da Justiça. Rodrigo Janot Monteiro de Barros. Mandado de Injunção 4.408-DF . 29 de abril de 2014. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=4391403&tipoApp=.pdf> Acessado em 11 .05.2015

MARTINS, Renata. **“Eleições 2014: saiba como ficou a nova composição da Câmara dos Deputados por partido.”** Portal EBC. Publicado em: 05.01.2015. Disponível em <<http://www.ebc.com.br/noticias/eleicoes-2014/2014/10/confira-como-ficou-a-nova-composicao-da-camara-dos-deputados-por>> Acesso em 13.06.2015

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. São Paulo, 2008, 12ª Edição, Editora Atlas

MCFLYNN, Claire. **European Union Family Values: Ideologies of “Family” and “Motherhood”** in European Union Law, Social Politics, 8 (3), 2011, Outono, 325-350

MUNDO OVO. **Noruega: bom exemplo de licença-paternidade**. 07 mai. 2013. Disponível em <<http://www.mundoovo.com.br/2013/noruega-um-bom-exemplo-de-licenca-paternidade/>> Acesso em: 16.05.2015

MUNICÍPIO DE TAUÁ. Lei Orgânica Municipal de Tauá. Disponível em <<http://camarataua.ce.gov.br/doc/LeiOrganica.pdf>> Acesso em: 13.05.2015

OLIVEIRA, Danilo Sampaio et al. **Mulheres executivas no brasil: cotidiano e desafios**. Qualit@s Revista Eletrônica. ISSN 1677 4280 Vol.14. No 1(2013). Disponível em: <<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/viewFile/1504/913> > Acesso em 20.04.2015.

O PLENÁRIO APROVA SALÁRIOS-FÉRIAS E 50% PARA HORAS EXTRAS: O congresso constituinte concedeu 120 dias de licença remunerada para gestantes e criou a licença paternidade. Jornal Folha de São Paulo. São Paulo, 26 fev. 1988

PERRONE. Célia. **Empresas ampliam licença-paternidade apesar da falta de regulamentação: As empresas se anteciparam à regulamentação e já oferecem de 10 a 30 dias aos pais.** Brasília - DF: Correio Braziliense, 26 dez. 2014. Disponível em: <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2014/12/26/internas_economia,463551/empresas-ampliam-licenca-paternidade-apesar-da-falta-de-regulamentacao.shtml>. Acesso em: 13 maio 2015.

POMPEU, Carmen. **Licença-paternidade de 30 dias é aprovada no Ceará.** Jornal Estadão. São Paulo, 06 nov. 2008. Disponível em <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,licenca-paternidade-de-30-dias-e-aprovada-no-ceara,273734>> Acesso em 13.05.2015

PROMUNDO. **Campanha de paternidade e cuidado: Você é meu pai.** Sobre a Campanha. 31 mai. 2012. Disponível em <<http://voceemeupai.com/2012/05/31/sobre-a-campanha/>>. Acesso em 14.05.2015

PROMUNDO. **O que os homens têm a ver com isso?** Lançamento campanha “Você é meu Pai!” no Brasil. 16 jul.2012. Disponível em< <http://promundo.org.br/2012/07/16/o-que-os-homens-tem-a-ver-com-isso-lancamento-campanha-voce-e-meu-pai-no-brasil/>> Acesso em: 14.05.2015

PROMUNDO. **Promundo lança no Brasil campanha para valorização da paternidade.** 07 ago. 2012. Disponível em <<http://voceemeupai.com/2012/08/07/promundo-lanca-no-brasil-campanha-para-valorizacao-da-paternidade/>> Acesso em: 14.05.2015

RABELO, César Leandro de Almeida; RABELO, Cláudia Mara de Almeida; POLI, Leonardo Macedo. **A inclusão dos excluídos: a regulamentação jurisdicional para a família homoafetiva e o ativismo judicial.** Revista Brasileira de Direito das Famílias e Sucessões, v. 14, n. 27, p.106-125, abr./maio 2012.

RAMOS, Bruna. **Licença-paternidade de cinco dias destoa da configuração atual de família**. Portal EBC. 08 ago. 2013. Disponível em < <http://www.ebc.com.br/infantil/para-pais/2013/08/licenca-paternidade-de-cinco-dias-destoa-da-configuracao-atual-de-familia> > . Acesso em: 15.05.2015

REY, F. La Investigación Cualitativa en Psicología: rumbos y desafíos. 1999, São Paulo: EDUC

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Juizado Especial Da Fazenda Pública. Decisão de Pedido de Antecipação de Tutela. Processo nº 31400023583. Réu Instituto De Previdencia Dos Servidores Públicos Municipais De Pelotas. Autor: Samuel Silveira Da Silveira. Relator: Juiz Bento Fernandes de Barros Júnior. Pelotas, RS, 05 de janeiro de 2014.

ROCHA, Marília. **Tempo do pai: Professor de enfermagem de Campinas é o primeiro pai biológico no país a conseguir, na Justiça, o direito à licença-paternidade**; solteiro, ele ficará quatro meses exclusivamente dedicado ao bebê, sem deixar de receber o seu salário. Folha de São Paulo: O Cotidiano. São Paulo, p. 1-5. 20 ago. 2012. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidiano/61895-tempo-do-pai.shtml>>. Acesso em: 11 maio 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 83.

SILVEIRA, N. S. P. **Entendendo a Experiência da Inclusão-Exclusão de Mulheres em Cargos de Alta Gerência**. In: XXXIII Encontro Nacional da ANPAD, Anais, 33, São Paulo, 2009.

SOARES, D. C.; VIEIRA A. **Reestruturação organizacional e reconstrução da identidade**: um estudo de caso em uma empresa de telecomunicações. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional – Gestão.Org, UFPE, Recife, v. 8, n. 2, mai./ago. 2010

SPOTORNO, Karla. **Mais empresas ampliam benefício da licença-paternidade**. São Paulo: Valor Econômico, 09 out. 2014. Disponível em:

<<http://www.valor.com.br/carreira/3727868/mais-empresas-ampliam-beneficio-da-licenca-paternidade>>. Acesso em: 13 maio 2015.

STAKE, R. E. Case Studies. Em N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.) Handbook of Qualitative Research , pp. 236-247, 1994. London: Sage.

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

Universidade do Estado de Santa Catarina. Coordenadoria de Recursos Humanos: Licença-paternidade. Disponível em: <<http://www.udesc.br/?id=624>> Acessado em: 13 .05.2015

VERMELHO PORTAL. **Bolívia encara um velho problema, a violência de gênero**: Uma sucessão de ocorrências fatais despertou o alarme na Bolívia para a violência de gênero, um flagelo que durante décadas dilacerou milhares de lares e carece de solução à vista apesar dos esforços governamentais. 4 dez. 2014. Portal Vermelho (Fonte: Prensa Latina). Disponível em <<http://www.vermelho.org.br/noticia/254713-7>> Acesso em 16.05.2015

VIN, R. K. Case study research:design and methods.Newbury Park, CA: Sage Publications,1989, p. 23