

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA

**A LICENÇA PATERNIDADE NA BUSCA PELO MELHOR INTERESSE DA  
CRIANÇA**

Hamy Carnelós Pedrosa  
*Magister Scientiae*

VIÇOSA  
MINAS GERAIS – BRASIL  
2018

HAMY CARNELÓS PEDROSA

**A LICENÇA-PATERNIDADE NA BUSCA PELO MELHOR INTERESSE DA  
CRIANÇA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

VIÇOSA  
MINAS GERAIS – BRASIL  
2018

**Ficha catalográfica preparada pela Biblioteca Central da Universidade  
Federal de Viçosa - Câmpus Viçosa**

T

P372h Pedrosa, Hamy Carnelós, 1989-  
2018 A licença-paternidade na busca pelo melhor interesse da  
criança / Hamy Carnelós Pedrosa. – Viçosa, MG, 2018.  
x,127 f. : il. (algumas color.) ; 29 cm.

Inclui anexos.

Orientador: Karla Maria Damiano Teixeira.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa.

Referências bibliográficas: f. 104-116.

1. Licença-paternidade. 2. Trabalho e família. 3. Pais e  
filhos. I. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de  
Economia Doméstica. Programa Pós-Graduação em Economia  
Doméstica. II. Título.

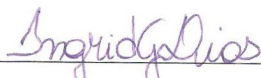
CDD 22. ed. 306.874

HAMY CARNELÓS PEDROSA

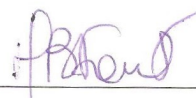
**A LICENÇA-PATERNIDADE NA BUSCA PELO MELHOR INTERESSE DA  
CRIANÇA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 10 de dezembro de 2018.



Ingrid Gomes Dias da Costa



Márcia Barroso Fontes



Karla Maria Damiano Teixeira  
(Orientadora)

“Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem. Lutar pelas diferenças sempre que a igualdade nos descaracterize”.

(Boaventura de Souza SANTOS)

“Só há felicidade se não exigirmos nada do amanhã e aceitarmos do hoje, com gratidão,  
o que nos trouxe. A hora mágica chega sempre”.

(Hermann HESSE)

Por isso a gratidão,

À minha mãe, pela vida, pelo amor, pelo apoio e por segurar minha mão durante esta e todas as jornadas que enfrento.

Ao meu pai, pela vida, pela força e pela coragem de lutar e seguir em frente, mesmo diante de obstáculos.

Ao meu irmão, sempre pronto para me socorrer com planilhas e gráficos, pela paciência e companhia.

Aos meus avós, cujo suporte, histórias e abraços sem fim me deram forças para prosseguir.

À Karen, por fazer despertar em mim a primeira pergunta deste trabalho.

À Simone e ao Muratori, que moveram tantos esforços para a pesquisa se realizar.

À Universidade Federal de Viçosa e ao Departamento de Economia Doméstica, pela oportunidade de ampliar meus estudos e aprender um novo olhar sobre a sociedade.

À Françoise, pelo apoio constante, que me fez perseverar.

À digníssima, minha orientadora e fada madrinha, por tornar meus desejos realidade.

À ilustríssima, por tornar coloridos os dias cinzas sem reflexão.

À Cláudia Silva e ao Nacif, cujas contribuições, sempre valiosas, iluminam meu caminho.

Aos participantes da pesquisa, pelo tempo, pelo carinho e pelos ensinamentos de vida.

À Mariana e Sandrinha, por me guiarem em um mundo desconhecido.

À Eliane, por simplificar as questões da vida.

À Carla Beatriz, por me dar sanidade nos momentos em que ela me faltou.

À Sarah, pelos ouvidos e direcionamentos científicos.

À Elizabeth, por questionar meus pensamentos e fazer crescerem as discussões.

À Daniela, pelas distrações, tão necessárias quanto o tempo para o esforço contínuo.

Ao Gabriel e Róbson, pela calma e pelo apoio.

A Ana Christina, Evandro e Odete, por todo apoio emocional, espiritual e físico.

Às amigas e aos amigos que tiveram tamanha paciência e compreensão ante minha ausência.

À Michelle, por me acompanhar do primeiro ao último passo desta caminhada.

Na rua ainda vejo um mundo cinza. Mas a janela de casa já me mostra cores na paisagem.

## LISTA DE FIGURAS, GRÁFICOS, QUADROS E TABELAS

Figura 1 - Mapa da incidência dos assuntos principal e secundário e da especificação do assunto principal.....	27
Gráfico 1- Percepção dos pais sobre a finalidade da licença-paternidade.....	73
Gráfico 2 - Percepção dos chefes quanto às mudanças que a paternidade acarreta na vida dos trabalhadores.....	93
Quadro 1 – Percepções dos pais trabalhadores sobre o prazo da licença-paternidade e sua participação no cuidado dos(as) filhos(as) durante e após esse período, Ipatinga, MG, 2018.....	64
Quadro 2 – Percepções dos trabalhadores sobre a relação entre a licença-paternidade e as relações familiares, Ipatinga, MG, 2018. ....	64
Quadro 3 – Percepções dos chefes de setores sobre as consequências da licença-paternidade para a vida pessoal, familiar e laboral dos trabalhadores, Ipatinga, MG, 2018.....	65
Tabela 1 – Perfil dos pais entrevistados, segundo variáveis demográficas, Ipatinga, MG, 2018.....	67
Tabela 2 – Características dos pais entrevistados, segundo variáveis sociodemográficas, Ipatinga, MG, 2018.....	68
Tabela 3 – Características dos chefes entrevistados, segundo variáveis sociodemográficas, Ipatinga, MG, 2018.....	69



## LISTA DE ABREVIACÕES

- ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade
- ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
- A&HCI – *Arts & Humanities Citation Index*
- CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CPCI-S – *Conference Proceedings Citation Index-Science*
- CPCI-SSH – *Conference Proceedings Citation Index-Social Science & Humanities*
- DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos
- ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente
- ESCI – *Emerging Sources Citation Index*
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
- KCI – Base de dados de periódicos coreanos
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- RE – Recurso Extraordinário
- RGPS – Regime Geral de Previdência Social
- RPPS – Regime Público de Previdência Social
- SciELO – *Scientific Electronic Library Online*
- SCI-EXPANDED – *Science Citation Index Expanded*
- SSCI – *Social Sciences Citation Index*
- STF – Supremo Tribunal Federal
- TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- UFV – Universidade Federal de Viçosa

## RESUMO

PEDROSA, Hamy Carnelós, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, dezembro de 2018. **A licença-paternidade na busca pelo melhor interesse da criança.** Orientadora: Karla Maria Damiano Teixeira.

Estudos científicos e, inclusive, jurídicos indicam a criança como uma parcela da sociedade que merece atenção e cuidado especiais, em razão de sua fragilidade, de estarem em processo de formação da personalidade e também por representarem o futuro de uma nação. Ao mesmo tempo, a mudança na interpretação da finalidade da licença-maternidade levou ao questionamento sobre a licença-paternidade e a relação entre pais e filhos(as). Assim sendo, este estudo teve por finalidade analisar a relação entre licença-paternidade, relações familiares e implicações laborais, empregatícias e econômicas na percepção de trabalhadores e chefes de setores de uma empresa em Ipatinga, MG. Para tanto, partiu-se da premissa de que os pais com maior nível de educação formal demonstrariam maior interesse na majoração do prazo da licença-paternidade. A pesquisa realizada é do tipo qualitativa, com proposta exploratório-descritiva. Para tanto, foram entrevistados 39 trabalhadores, sendo a amostra dividida entre 21 pais e 18 chefes participantes. Apurou-se que a maioria dos entrevistados possui interesse na ampliação do prazo de cinco dias da licença-paternidade. Todavia, esse interesse não se relaciona ao cuidado da criança, mas à atenção às demandas da mulher no período pós-parto. Além disso, verificou-se a influência da paternidade na vida pessoal e laboral do trabalhador. Mesmo com o maior número de influências tidas como negativas pelos chefes, ainda persiste, na sociedade brasileira da segunda década do século XXI, uma parcela com preferência contratual de homens que sejam pais. As evidências demonstram uma sociedade marcada por traços culturais relacionados ao patriarcalismo, com interpretação da responsabilidade da mulher pelo cuidado dos(as) filhos(as) e da casa.

## ABSTRACT

PEDROSA, Hamy Carnelós, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, December, 2018. **Paternity leave and the best interest of the child.** Adviser: Karla Maria Damiano Teixeira.

Scientific studies, including legal ones, indicate the child as a part of a society that deserves special attention and care due to its fragility, because it is in the process of personality formation and it represents the nation's future. At the same time, the change in the Brazilian interpretation of maternity purpose of leave led to the questioning of parental leave and the relationship between fathers and children. Thus, this study aimed to analyze the relationship between paternity leave, family relations, labor, employment and economic implications in the perception of workers and the company's section chief in the city of Ipatinga, in the state of Minas Gerais, Brazil. Therefore, it was assumed that parents with a higher level of formal education would show greater interest in the increase of the term paternity leave. The study presents a qualitative research with an exploratory-descriptive proposal. For this purpose, 39 workers were interviewed, and the sample was divided between 21 parents and 18 section chief participants. It was found that most of the respondents had an interest in extending the five-day term of paternity leave. However, this interest is not related to the care of the child, but to the attention to the demands of the woman in the postpartum period. In addition, the influence of paternity on the workers' personal and work life was verified and the section chief reported a greater number of negative influences. Although, a share of the Brazilian society of the second decade of the 21<sup>st</sup> century persists with a contractual preference of men who are parents. The evidence demonstrates a society marked by patriarchal cultural traits, with an interpretation of women's responsibility for taking care of the children and the house.

## ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO .....	1
1.1 O problema e sua justificativa .....	6
1.2 Objetivo geral .....	13
1.3 Objetivos específicos .....	13
2. REVISÃO DE LITERATURA .....	14
2.1 Licenças-maternidade, paternidade e parental.....	14
2.2 Estado da arte da licença-parental .....	23
2.3 A família, a mulher e os contextos histórico e social .....	32
2.4 Aspectos legais da licença-paternidade .....	46
2.5 Políticas públicas e o exercício da maternidade e paternidade no Brasil ..	52
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	55
3.1 Local de estudo .....	55
3.2 População e amostra .....	57
3.3 Coleta dos dados .....	60
3.4 Análise dos dados .....	63
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	65
4.1 Caracterização sociodemográfica dos participantes .....	66
4.2 Percepções sobre o prazo da licença-paternidade e cuidado dos(as) filhos(as) .....	70
4.2.1 Conhecimento sobre a licença-paternidade .....	70
4.2.2 Satisfação quanto ao prazo da licença-paternidade .....	75
4.2.3 Participação dos pais no cuidado dos(as) filhos(as) .....	80
4.3 Relações entre a licença-paternidade e as relações familiares .....	86
4.4 Influências da licença-paternidade na empresa participante .....	91
4.4.1 Percepções dos chefes sobre a paternidade e a licença-paternidade ...	91
4.4.2 Preferências contratuais .....	94

5. CONCLUSÃO .....	97
REFERÊNCIAS.....	104
ANEXO I.....	117
ANEXO II.....	119
ANEXO III.....	122
ANEXO IV.....	124
ANEXO V.....	125

## 1. INTRODUÇÃO

A licença-paternidade surgiu no Brasil com a Constituição Federal de 1988. Ela nasce como resposta às demandas de uma sociedade que reivindicava mais direitos sociais e trabalhistas, além de um cenário mundial em que a licença-parental se mostrava importante para a dedicação dos responsáveis<sup>1</sup> ao recém-nascido (THOME, 2009). Desde então, ela corresponde ao período de cinco dias de interrupção do contrato de trabalho (BRASIL, 1988b, art. 10, §1º), os quais são financiados integralmente pelo empregador.

A mesma carta constitucional (BRASIL, 1988a, art. 7º, XVIII) também dilatou o prazo de licença-maternidade de 84 para 120 dias. Essa licença, entretanto, surgiu no Brasil como um direito das mulheres, garantido na redação original da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943. À época, era um período de interrupção do contrato de trabalho da mulher, custeado exclusivamente pelo empregador (BRASIL, 1943, arts. 391 a 395). Disseminou, nesse contexto, a discriminação de gênero no mercado de trabalho, em razão dos altos custos das trabalhadoras para as empresas. Em 1973, na tentativa de romper com essa discriminação, a previdência social brasileira, em atenção às recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), passou a custear o período de licença-maternidade para as mulheres e empresas (LESSA, 2007).

A licença-maternidade apresentava-se como um prazo para que a mãe pudesse recuperar seu corpo após o parto. Essa licença também representou um incentivo para que o aleitamento materno se tornasse uma prática corrente entre as mulheres (THOME, 2009). Ao mesmo tempo, a licença-paternidade mostrou-se como um tempo livre do trabalho para que os pais pudessem registrar seus(suas) filhos(as). Nesse sentido, o tratamento desigual entre homens e mulheres se justificava no propósito da legislação e na diferença natural existente entre os gêneros, continua a autora. Diz-se, por isso, que uma relação de equilíbrio foi estabelecida, tratando-se os *desiguais* de maneira *desigual*.

Muda o milênio e a sociedade conserva sua luta por direitos. A seu turno, a legislação brasileira pode ser vislumbrada como responsável por formalizar a instituição de direitos e deveres aos cidadãos. Assim, apesar de escrita e dependente de um processo legislativo complexo, encontra-se em constante procedimento de mudança. Revogam-se, modificam-se e criam-se leis, em geral, para que se atendam às demandas da sociedade, na tentativa de solucionar problemas políticos, socioeconômicos e relativos ao

---

<sup>1</sup> Responsáveis diretos pela criança, sejam eles pai e mãe, dois pais, ou duas mães, e estejam eles relacionados por vínculos biológicos ou afetivos.

desenvolvimento social. Essas alterações na legislação ocorrem tanto pelo Poder Legislativo, quanto pelo Executivo e pelo Judiciário, já que existe um sistema de controle legal compartilhado entre esses três poderes (MORAES, 2008).

Dentre essas mudanças, destaca-se a licença-maternidade, que teve seu ápice em 2016. Naquele ano, por meio do Recurso Extraordinário (RE) nº 778.889, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a licença-maternidade correspondesse a um período no qual a criança pudesse receber atenção e ser cuidada pela mãe. Assim, essa licença deixa de ser um direito exclusivo da mãe e passa a ser, prioritariamente, um direito da criança. Diz-se, nesse contexto, que houve mudança da interpretação da finalidade da lei. A aplicação da legislação sofreu adequações a princípios jurídicos e constitucionais com o intuito de preservar a dignidade da pessoa humana, bem como de manter os ideais de bem-estar social e qualidade de vida das famílias. É necessário ressaltar que essa decisão do STF foi proferida com caráter de repercussão geral.

Sobre a repercussão geral, vale aqui explicar que ela ocorre quando é reconhecida a existência de questões relevantes sob a ótica jurídica e também sob os aspectos econômicos, sociais e políticos (SOUZA, 2012). Dessa forma, o pedido existente no processo que originou o julgamento perante o STF é relevante e benéfico para toda uma coletividade, e não apenas para o caso concreto, como, em geral, são tratadas as causas judiciais. Consequentemente, processos judiciais futuros serão decididos nos mesmos aspectos (SOUZA, 2012). Vale lembrar, todavia, que em razão da tripartição do poder estatal (BRASIL, 1988a, art. 2º) as leis, no aspecto formal, permanecem imutáveis, porquanto de competência do Poder Legislativo (BRASIL, 1988a, arts. 59 a 69). Essa imutabilidade da lei ocorre ainda que o Poder Judiciário tenha decidido, com repercussão geral sobre a mudança da finalidade da lei, uma vez que a repercussão geral só tem o poder de beneficiar outros entendimentos judiciais, e sobretudo porque ao Poder Judiciário não é permitido legislar sobre esse assunto (SOUZA, 2012; BRASIL, 1988a, art. 96).

Para além do aspecto jurídico, sabe-se que a sociedade brasileira avança, ainda que em passos vagarosos, no sentido de valorização da criança e da família como centros merecedores de maior atenção. Assim, as licenças-maternidade e paternidade passam a ser vistas como períodos para que as crianças recém-nascidas e recém-adotadas sejam registradas, alimentadas, acolhidas e cuidadas, e também para que recebam toda a atenção dos responsáveis e de eventuais profissionais que se façam necessários (THOME, 2009). Essas prerrogativas são importantes para que o desenvolvimento infantil ocorra da melhor

forma possível, em um aspecto qualitativo e dadas as condições socioeconômicas e culturais nas quais essas crianças estão inseridas.

É também nesse contexto que o princípio do melhor interesse da criança se faz presente e carece de constante fortalecimento. O princípio do melhor interesse da criança é uma construção jurídica que, em linhas gerais, defende que o desenvolvimento da criança ocorra com a melhor qualidade possível, consideradas as condições familiares, sociais e culturais, e sob os aspectos físico, cognitivo, moral, afetivo, social e educacional (PEREIRA, 2005).

Assim, apresenta-se uma crescente necessidade de aplicação desse princípio aos arranjos familiares, em especial para fins de proteger o núcleo de convívio afetivo e pacífico da criança, colocando-a em lugar de destaque e prioridade. Igualmente, a qualidade de vida das famílias brasileiras merece reafirmação. Dessa maneira, observa-se que a criança deve ser protegida e cuidada em todos os aspectos de sua vida. É justamente por essa razão que ela recebe amparo especial da lei, tendo garantido como seus os direitos à educação formal e moral, à convivência com os responsáveis, ao acesso ao lazer, ao combate ao trabalho infantil, dentre outros (BRASIL, 1990, arts. 3º a 5º).

Questão diversa e que igualmente merece atenção é o fato do cuidado e da educação da criança serem exercidos, majoritariamente, por mulheres (BRUSCHINI, 2007). À primeira vista, esse exercício se justificaria no prazo dilatado da licença-maternidade, um período vulgarmente conhecido como de resguardo e necessidade imperiosa da mãe de amamentar os(as) filhos(as) (THOME, 2009). Entretanto, conforme já evidenciado, a nova interpretação da licença-maternidade brasileira (BRASIL, 2016c) é no sentido de ser um direito prioritariamente da criança, e não mais da mulher.

Soma-se a isso, ainda, a condição de a sociedade brasileira ser composta em sua maioria por mulheres, que, uma vez alcançada a idade laborativa, continuam enfrentando preconceitos de gênero em razão, principalmente, de sua condição natural, qual seja, a possibilidade de engravidar (PROBST, 2003; PAZELLO; FERNANDES, 2004; BRUSCHINI, 2007; CAMBOTA; PONTES, 2007; LEONI; BALTAR, 2008; OLIVEIRA; SCORZAFAVE; PAZELLO, 2009; CAMPOS; TEIXEIRA, 2010; RAMOS; AGUAS; FURTADO, 2011; OGIDO; SCHOR, 2012; NEVES, 2013). Ao mesmo tempo, os homens exercem maior dominação no mercado de trabalho, com cargos e salários mais elevados, ainda que tenham menor escolaridade (PAZELLO; FERNANDES, 2004; ALVES, 2016; GUIMARÃES, 2017; MEDEIROS; PINHEIRO, 2018).



Além disso, ocorre a tendência ao acúmulo de atividades e papéis desempenhados pela mulher, o que se dá quando ela se coloca na posição concomitante de mãe, esposa, trabalhadora, amiga, educadora e ajudante do lar. Essa sobrecarga de atividades prejudica a saúde da mulher em questões físicas e psicológicas (LELIS; TEIXEIRA, 2012; SILVA; LIMA, 2012; MARANGON; OLIVEIRA, 2013), desgastando não apenas o ser humano, individualmente, mas também a família e a comunidade ao seu redor.

Em conjunto a homens e mulheres, adultos, na disputa por um mercado de trabalho com vagas cada vez mais escassas, vivem as crianças, no seio familiar, demandantes de atenção e cuidados físicos e psicológicos. A família é a primeira instituição reconhecida pela criança. É também a principal responsável pela criação e educação formal e moral da criança, desde seus primeiros momentos de vida. Desempenha, ainda, o papel primordial de desenvolvimento mental e afetivo da criança, bem como propicia meios para sua educação primária (REDE NACIONAL PRIMEIRA INFÂNCIA, 2017).

Ao mesmo tempo, a Constituição Federal (BRASIL, 1988a, art. 5º, *caput* e I) estabelece a igualdade como direito fundamental dos brasileiros, que traduzida para esse assunto implica o tratamento igualitário entre homens e mulheres, e também entre crianças. Nesse sentido, visto sob a ótica da igualdade, as crianças têm o direito de conviver com ambos os responsáveis, em iguais condições. Essa ideia ainda é reforçada quando a Constituição garante aos cidadãos a proteção especial à família, a assistência e a igualdade de direitos e deveres entre cada um de seus integrantes, bem como o dever específico de assegurar à criança a convivência familiar e comunitária (BRASIL, 1988a, art. 226, *caput* e §§5º e 8º; e art. 227, *caput*).

Diante dessas concepções, a pesquisadora inquietou-se com o fato de a convivência familiar não ser igualitária, com especial prejuízo no convívio entre pais e filhos(as). A questão se torna relevante, notadamente, quando se considera a importância do contato da criança com ambos os responsáveis; os fatores sociais que envolvem a mulher, a licença-maternidade e o mercado de trabalho; e, ainda, a diferença de prazo legal existente entre as licenças-maternidade e paternidade.

Ressalta-se que no Brasil, até 2018, as crianças recém-nascidas e recém-adotadas aproveitavam da companhia da mãe por um período de 120 a 180 dias<sup>2</sup> (BRASIL, 1988a, art. 7º, XVIII; BRASIL, 2008a, art. 1º; BRASIL, 2008b, art. 1º, §1º), ao mesmo tempo

---

<sup>2</sup> Os prazos das licenças-maternidade e paternidade são mais bem explicados na revisão de literatura.

em que gozavam da presença do pai por apenas cinco ou 20 dias (BRASIL, 1988b, art. 10, §1º; BRASIL, 2016a, art. 38; BRASIL, 2016b, art. 2º). A diferença é mais alarmante quando evidenciada a mudança de entendimento da finalidade da lei, uma vez que, como já trazido, a licença-maternidade não mais é vista como um direito exclusivo da mãe, mas, sim, como uma garantia prioritária da criança.

As consequências oriundas dessa diferença no convívio familiar também são preocupantes. De acordo com Macana (2014), a seara psicológica alerta para a importância e necessidade do cuidado e da educação da criança, por ambos os responsáveis, no seio familiar, desde sua chegada à família. Ainda segundo a autora, esses cuidados constantes, associados à educação gradual, facilitam o processo de aprendizado e viabilizam o melhor contato entre pais e filhos(as), estabelecendo vínculos afetivos mais profundos e estáveis. O contato frequente, portanto, fortalece a harmonia no núcleo familiar e, conseqüentemente, proporciona meios para a melhoria da qualidade de vida das famílias. Assim, seja por razões psicológicas, seja por motivos educacionais, é possível verificar e justificar a necessidade de convivência igualitária da criança com seus responsáveis como meio de prover cuidado e atenção à criança recém-chegada ao núcleo familiar (MACÊDO; DIAS, 2006).

Diante desse contexto, levantaram-se indagações em relação à licença-paternidade e suas implicações nas searas laboral, empregatícia, econômica e familiar, especialmente se verificadas aos olhos do princípio do melhor interesse da criança. Questionou-se, então, se as crianças deveriam ter o direito de convivência igualitária com seus responsáveis, se os pais teriam interesse na majoração da licença-paternidade, quem seriam esses pais interessados, porque eles se interessariam na majoração, qual seria o tempo ideal, na opinião deles, se o maior prazo da licença-paternidade refletiria no cuidado dos(as) filhos(as), da casa e da família, bem como o que essa majoração significaria para uma empresa, em termos de recursos humanos e financeiros.

O presente trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos pais sobre a diferença de prazos entre as licenças-paternidade e maternidade. A finalidade desses questionamentos se apresenta na busca pelo melhor desenvolvimento da criança, no aspecto afetivo-educacional, bem como no aumento da qualidade de vida das famílias brasileiras. Além disso, esta pesquisa teve o propósito de ampliar os estudos na área das ciências sociais aplicadas, especificamente sobre a temática da licença-paternidade, um assunto ainda não aprofundado por pesquisadores brasileiros. Outrossim, evidencia um novo público-alvo para pesquisas e políticas públicas: os pais.

## 1.1 O problema e sua justificativa

Políticas públicas com o objetivo de melhoria do bem-estar da coletividade são desenvolvidas e implementadas buscando a integração entre famílias e sociedade e, também, o desenvolvimento de ações de apoio às famílias e aos indivíduos (FONSECA, 2006). Nesse sentido, pensar em políticas públicas que contribuam para que a família cuide e forme o indivíduo como cidadão é um interesse e, também, uma obrigação do Estado. Vale ressaltar que, ainda que as ações estatais, cada vez mais, se mostrem em sentido contrário ao cumprimento dessa obrigação de cuidado da família e do indivíduo, permanece válida a responsabilidade constitucional que o Estado atribuiu para si de proteger e desenvolver a família e o cidadão em seus mais amplos aspectos (BRASIL, 1988a, art. 226).

É necessário lembrar, todavia, que políticas relativas à concessão de direitos às mulheres, em especial os relacionados à maternidade e ao exercício de atividades laborativas, conforme evidenciado por Marques, T. (2016), passam por um histórico conturbado no Brasil. É apenas diante da pressão de um cenário internacional que essas políticas começam a ser debatidas e implantadas na sociedade. Assim foi com o direito ao voto e ao exercício de trabalho remunerado, com a garantia de estabilidade gravídica e também com a licença e o salário-maternidade, como relata a autora.

O mesmo ocorre em relação às crianças na sociedade brasileira. A prática de políticas públicas com o objetivo de fomentar o desenvolvimento pleno e a autonomia futura das crianças ainda é atividade tímida no cenário nacional, principalmente por essas ações demonstrarem efeitos a longo prazo, não sendo, portanto, facilitadoras para a estabilidade política dos governantes (CAWLEY; HECKMAN; VYTLACIL, 1998). Além disso, promover o maior contato entre responsáveis e filhos(as) significa, em outros termos, questionar o domínio masculino no mercado de trabalho, abalar a economia de consumo feminina, fomentar a ocorrência e demonstração de afeto masculina e também afrontar o estereótipo de homem provedor, situações evitadas pela sociedade brasileira com fortes laços patriarcais (MARQUES, S., 2016).

Na contramão dessas evidências, apresentam-se as crianças, integrantes do grupo familiar. Em termos jurídicos, elas recebem proteção do Estado não apenas por sua condição de pessoa humana, mas também como parte de uma família e, principalmente, como pessoas em desenvolvimento (BRASIL, 1990). Sendo assim, ações estatais,

comunitárias, familiares e individuais devem se integrar no sentido de conduzir as crianças à melhor formação e ao melhor desenvolvimento possível (FONSECA, 2006). Surgem, conseqüentemente, movimentos sociais e políticos voltados para o apoio, o cuidado, a educação e a proteção da criança.

Assim, pensar nas crianças e nas famílias brasileiras impulsionou a elaboração e aplicação, dentre outros, do denominado princípio do melhor interesse da criança, com vistas a garantir um núcleo de convivência afetiva e pacífica à criança. Segundo Pereira (2005), o mesmo princípio é responsável por fomentar a educação formal, moral e social do indivíduo que possui sua personalidade em construção. O autor defende que reconhecer a criança como integrante de um grupo familiar, garantindo-lhe direitos e protegendo-a desde seus primeiros instantes de vida, torna-se, além de uma obrigação legal, a maneira mais coerente de conduzir a formação do indivíduo com fins em sua excelência.

Esse entendimento é reforçado ao se verificar a proteção legal às crianças, filhos(as) biológicos(as), adotados(as) ou em processo de guarda, por meio da concessão de uma licença (também denominada licença-maternidade), com prazo idêntico àquela concedida às mães, a homens solteiros ou integrantes de pares homoafetivos do sexo masculino (BRASIL, 1943, art. 392-C), o que acontece desde 2013.

Foi considerando esses aspectos que, em 2016, o STF (BRASIL, 2016c) solidificou o entendimento, já crescente na literatura e jurisprudência brasileiras, no sentido de a licença-maternidade ser um direito prioritariamente da criança, que deverá receber atenção e ser cuidada por ambos os responsáveis, em iguais medidas e condições.

Unem-se, portanto, os princípios jurídicos do melhor interesse da criança, da prevalência de interesses, da prioridade absoluta, da paternidade responsável, da dignidade da pessoa humana e da convivência familiar, tudo com o objetivo de melhor atender ao desenvolvimento integral, positivo e saudável da criança, em todos os aspectos de sua vida (BRASIL, 1988a; BRASIL, 1990; BRASIL, 2016c; PEREIRA, 2005).

Surge, então, um contexto no qual a redação legislativa se apresenta contrária à sua atual interpretação, finalidade e aplicabilidade pelo poder judiciário. Ao mesmo tempo, desenvolve-se uma sociedade na qual a perpetuação da redação legislativa que discrimina homens e mulheres no tocante ao contato com os(as) filhos(as) começa a incomodar a mentalidade coletiva (JABLONSKI, 2010; BRUSCHINI; RICOLDI, 2012). Ocorre, entretanto, que poucos estudos foram encontrados no Brasil sobre a temática,

especialmente se verificado o pressuposto fundamental da modificação dos prazos das licenças-maternidade e paternidade, que trata do benefício e direito da criança<sup>3</sup>.

Diante desse contexto, levantou-se a seguinte pergunta: Qual a percepção dos pais sobre o prazo da licença-paternidade? O presente estudo teve como objetivo responder à pergunta proposta, observando o contexto social, de modo a investigar se a sociedade possui interesse e condições de honrar com uma convivência igualitária da criança com seus responsáveis. Problematiza-se, para tanto, que a convivência igualitária da criança com seus responsáveis tem o caráter de fortalecer o vínculo afetivo entre eles. O fortalecimento das relações afetivas, por sua vez, acarreta impactos positivos na qualidade de vida do indivíduo, nas relações familiares e também no contexto das relações de trabalho.

A hipótese trabalhada neste estudo foi: Serão os pais com maior nível de educação formal que demonstrarão interesse mais elevado na majoração do prazo da licença-paternidade?

A justificativa do presente estudo, a seu turno, se apresenta a partir de diferentes pontos de vista. Em primeiro lugar, sob a ótica científica, o estudo se faz necessário por proporcionar aos homens e à empresa a oportunidade de apresentarem suas percepções sobre a temática. Isso porque a questão do cuidado dos(as) filhos(as), em geral, tem os estudos concentrados nas vozes femininas ou em pesquisas do tipo quantitativa, com a utilização de dados secundários do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), conforme será evidenciado na segunda seção da revisão de literatura. Nesse sentido, observa-se que a ausência ou omissão dos pais no cuidado com os(as) filhos(as) recebe duras críticas sociais e científicas, mas raramente enfrenta questionamentos sobre os motivos que levaram a parcela masculina da sociedade a se comportar da forma como é criticada ou das ações que poderiam ser tomadas para minimizar a reprodução sociocultural desse comportamento.

Ao mesmo tempo, é fundamental a existência de pesquisas sobre todas as parcelas da sociedade que se interessam ou são influenciadas por uma determinada política. Afinal, essas pesquisas podem impulsionar a realização de políticas públicas, por isso a percepção de todos os interessados é um importante meio para a avaliação dessas políticas (MORRA-IMAS; RIST, 2000).

---

<sup>3</sup> A segunda seção da revisão de literatura aborda a temática de maneira mais aprofundada.

Ainda sob a ótica científica, vale ressaltar que a temática se encontra estagnada nas pesquisas brasileiras. Item específico da revisão de literatura aborda a questão, mas merece destaque o fato de não terem sido encontrados estudos brasileiros que tratem da licença-paternidade como uma prerrogativa da criança e, tampouco, sobre sua ampliação sob a justificativa do melhor interesse da criança. Portanto, apresentar um trabalho inovador, no qual se envolve a percepção dos homens sobre a licença-paternidade, torna-se relevante para o cenário científico nacional.

Juridicamente, tem-se que a Constituição Federal estabelece como preceito básico e fundamental dos brasileiros, dentre outros, o direito de igualdade (BRASIL, 1988a, art. 5º, *caput*). Essa garantia é assegurada a todas as pessoas residentes no País, inclusive às crianças. Por essa razão, entende-se que *de igual forma, a todas as crianças, será garantida, em termos iguais*, a convivência com seus responsáveis. Esse fato, entretanto, não se mostra verídico, em uma análise perfunctória. Eis a necessidade de um estudo aprofundado sobre o tema.

Sob a seara psicológica, a importância e a necessidade do cuidado da criança no seio familiar, desde o princípio de sua vida, se faz notável (BERLINSKI; SCHADY, 2015), especialmente com o estabelecimento de vínculos afetivos e relações de poder, dominação, respeito e igualdade. Além disso, o contato prematuro da criança com seus responsáveis incentiva a educação gradual, facilitando a aprendizagem intelectual e motora. Quanto a esse aspecto, os autores também reforçam que o desenvolvimento da criança se inicia já na primeira infância, sendo esse mais um motivo para a existência e permanência do contato dos responsáveis para apoiar e incentivar esse período da vida infantil.

Acrescenta-se a esses argumentos a fundamental importância das crianças, bem como de seu pleno desenvolvimento, para a nação. Elas não apenas representam o futuro social de um país, mas também são responsáveis por disseminar e praticar os conhecimentos apreendidos desde a infância (REDE NACIONAL PRIMEIRA INFÂNCIA, 2017). Possibilitar o desenvolvimento integral da criança, ou seja, seu desenvolvimento cognitivo, social, afetivo, físico e moral, além do educacional, é questão de prioridade nacional, como bem já defende o princípio da prioridade absoluta da criança, insculpido no artigo quarto do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) (BRASIL, 1990). E a maneira mais coerente de se cuidar para que as crianças tenham um bom desenvolvimento é garantir-lhes a presença e o apoio da família.

Também nesse sentido, dedicar-se ao cuidado e à educação das crianças é, em termos econômicos, um investimento inteligente, rentável e seguro. Isso porque, conforme comprovado em estudos, o investimento no cuidado e na educação infantil promove, a médio e a longo prazo, a redução da criminalidade e da propensão à violência nas pessoas, melhora os índices de comportamento antissocial infantil e, ainda, prolonga a educação formal dos indivíduos (CAWLEY; HECKMAN; VYTLACIL, 1998). Em termos financeiros, como revelam os mesmos autores, essas melhorias nas condições sociais e afetivas das crianças, como decorrência de uma educação (moral e formal) de melhor qualidade, previnem gastos do Estado com segurança pública, além de impulsionarem a formação de uma elite intelectual no País, algo que se mostra como um retorno positivo e digno de se investir.

Os indivíduos, a família, a sociedade e também o Estado se tornam beneficiários com uma política de aumento do período de licença-paternidade, razão pela qual o presente estudo igualmente se justifica. Para o indivíduo, o aumento da licença-paternidade deve ser visto sob o ponto de vista de todos os envolvidos: crianças, pais e mães.

Para as crianças, promove o estreitamento de laços afetivos entre pais e filhos(as), o que faz com que elas ganhem em cuidado, zelo e companhia (MOURA-RAMOS; CANAVARRO, 2007). Também nesse sentido, crianças que são bem cuidadas desde o início da chegada ao lar demonstram, em médio e longo prazo, melhor desempenho motor e ganho de autoconfiança, fatores relevantes para a vida futura (BERLINSKI; SCHADY, 2015). Outro benefício, a longo prazo, é a melhoria do seu desempenho escolar (COOLS; FIVA; KIRKEBØEN, 2015)

Para os pais, além do benefício na relação pais e filhos(as), a dilação do prazo da licença-paternidade promove a melhor concentração no trabalho, quando do retorno da licença (FEMÊA, 2015), além de diminuir o risco de depressão pós-parto nos pais (PHILPOTT; CORCORAN, 2018). Femêa (2015) aponta que a prorrogação da licença-paternidade favorece a relação entre pais e seus empregadores, uma vez que a tendência é que pedidos de licença para acompanhamento médico diminuam e a dedicação ao trabalho aumente, pois o aumento da licença-paternidade permite que o pai goze de tempo para se dedicar ao(à) filho(a), de modo que, quando de seu retorno às atividades laborativas, esse esteja concentrado no trabalho e desempenhe suas atividades de melhor forma (THOME, 2009).

Enfim, para as mães, o aumento da licença-paternidade tem o caráter de diminuir a penalidade salarial, em termos de mercado de trabalho (FEMÊA, 2015; COOLS; STRØM, 2016; FARRÉ, 2016; MOTAUNG; BUSSIN; JOSEPH, 2017). A tendência disso, conseqüentemente, é a diminuição da discriminação de gênero, com o desencadeamento do enriquecimento da população feminina e do alcance de carreiras e cargos mais altos e mais bem remunerados (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010; HARDOY; SCHØNE; ØSTBAKKEN, 2017; MOTAUNG; BUSSIN; JOSEPH, 2017). A investigação da eficiência da alteração dos prazos das licenças-maternidade e paternidade sobre a diminuição da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro, inclusive, poderá ser um desdobramento deste trabalho.

Outro aspecto que demonstra o benefício deste estudo para as mães é a criação de oportunidade para que nova divisão de tarefas domésticas seja praticada, conforme defende Bruschini (2007) e constataram Cools, Fiva e Kirkebøen (2015) e Kitterød e Rønsen (2017), na Noruega, Bünning (2015), na Alemanha, e Romero-Balsas (2015), na Espanha, algo que também poderá ser projetado para trabalhos futuros no Brasil.

Ainda segundo Bruschini (2007), ao se fornecer tempo ao pai, a mãe pode ser beneficiada com o maior desempenho dele em atividades como cuidado e criação dos(as) filhos(as) e da casa, aproximando ainda mais as relações familiares por meio do maior envolvimento e da dedicação do pai. A mulher também pode ser favorecida com a companhia do pai, para que ele cuide dela em um momento em que sua saúde se encontra fragilizada em razão do parto. Ademais, uma vez que nova divisão de tarefas no lar fica estabelecida e, quiçá, que uma menor disputa no mercado de trabalho exista, surge outra vantagem para a mulher-mãe, por meio da diminuição da pressão e do acúmulo de atividades em sua vida, o que, conseqüentemente, melhora sua saúde física e mental (SILVA; LIMA, 2012).

Já para a família, conforme pontuam Moura-Ramos e Canavarro (2007), Jager e Bottoli (2011) e Rehel (2014), a prorrogação do prazo da licença-paternidade proporciona meios para o estreitamento dos laços afetivos entre pais e filhos(as), fornece a oportunidade para que haja uma melhor divisão de tarefas domésticas e concede tempo para que a família se adapte melhor ao seu novo formato. A questão trata, ainda, de uma política pública de longo prazo, importante inclusive em termos econômicos. Aumentar a licença-paternidade poderia representar o princípio da mudança de um comportamento social referente à divisão dessas tarefas domésticas, ao acúmulo de atividades pelas mulheres e à discriminação de gênero no mercado de trabalho (JABLONSKI, 2010).



A chegada de um novo ente, conforme continuam Moura-Ramos e Canavarro (2007), Jager e Bottoli (2011) e Rehel (2014), impõe a necessidade de adaptações na rotina, no comportamento e até no espaço físico onde a família reside. Assim sendo, nada melhor do que a presença estendida do pai para que, em conjunto com a mãe, a família possa se apoiar mutuamente nesse momento de mudança, fortalecendo o preceito de igualdade entre homens e mulheres previsto constitucionalmente (BRASIL, 1988a, art. 5º, I). Além disso, esses fatores influenciam diretamente a qualidade de vida das famílias, ao estabelecer um novo comportamento familiar, mais harmônico afetivamente e menos exaustivo fisicamente (MACÊDO; DIAS, 2006).

Por sua vez, para a sociedade, a prorrogação do prazo da licença-paternidade apresenta-se vantajosa porque fornece meios para que os(as) filhos(as) sejam mais bem cuidados e amparados. Dessa maneira, uma vez que as crianças estreitam as relações de afeto com o pai, a tendência é que, a longo prazo, elas recebam maior atenção e educação, o que tem o caráter de diminuir a criminalidade, aumentar a saúde do indivíduo e fomentar as relações afetivas positivas entre os seres (CAWLEY; HECKMAN; VYTLACIL, 1998; COOLS; FIVA; KIRKEBØEN, 2015).

Ainda para a sociedade, a prorrogação da licença-paternidade poderia impactar a discriminação da mulher no mercado de trabalho (CAMPOS; TEIXEIRA, 2010; BERTRAND, 2018). Isso porque, uma vez que tanto os homens quanto as mulheres gozarão de prazo idêntico para a dedicação aos(as) filhos(as) recém-nascidos(as) ou recém-adotados(as), a tendência é que empresários tenham menos aversão à contratação de mulheres, pois os potenciais gastos e prejuízos com o nascimento de um(a) filho(a) seriam iguais para a empresa, para todos os funcionários (FEMÊA, 2015).

Já para o Estado, a mudança, por acarretar benefícios para a sociedade, para a família e para o indivíduo, age como medida de economia, conforme defendido por Cawley, Heckman e Vytlačil (1998), por apresentar caráter de prevenção de doenças físicas e psicológicas e de promoção da educação moral e formal. A consequência dessas prevenções, a longo prazo, é a diminuição com gastos públicos relativos à saúde, à previdência, à criminalidade, ao sistema carcerário e aos processos jurídicos criminais e familiares, como indicado pelos autores. Ou seja, o aumento da licença-paternidade representa uma ação que desencadeia múltiplos benefícios sociais a longo prazo.

Por outro lado, apesar dos múltiplos benefícios apontados, o aumento do prazo da licença-paternidade é uma questão que envolve gastos financeiros para os empregadores e para o Estado, em razão do custeio do período de não trabalho do empregado

(ALMEIDA; PEREDA; FERREIRA, 2016). A situação poderia desencadear, ainda, uma nova forma de preconceito no mercado de trabalho, relacionado a homens recém-casados. Outrossim, ainda é necessário investigar se existe, principalmente por parte da sociedade composta de pais, interesse na alteração do prazo dessa licença e na participação deles no cuidado e na educação dos(as) filhos(as). Por esses motivos, aprofundar nos estudos sobre a temática se mostra como uma questão de relevância também científica e social.

Finalmente, observa-se que a temática da pesquisa, além de ser atual, é relevante por se adequar aos interesses do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa (UFV), em especial em sua linha de pesquisa dedicada às famílias e políticas públicas, por estar apta a propor um possível meio para a melhoria da qualidade de vida da sociedade e das famílias brasileiras. O presente estudo poderá, também, ser apresentado a autoridades competentes, a exemplo do Poder Legislativo dos municípios de Viçosa, MG, e Ipatinga, MG, com a finalidade de promoção do desenvolvimento social na comunidade local. Afinal, políticas públicas de desenvolvimento social devem ser pensadas em larga escala, mas desenvolvidas em menores regiões, para que o seu controle e a sua avaliação sejam viáveis (SECCHI, 2010).

## **1.2 Objetivo geral**

Analisar o nexos entre licença-paternidade, relações familiares e implicações laborais, empregatícias e econômicas na percepção de trabalhadores e chefes de setores de uma empresa em Ipatinga, MG.

## **1.3 Objetivos específicos**

- 1 Identificar e caracterizar, sociodemograficamente, os pais trabalhadores e os chefes de setores.
- 2 Averiguar a percepção dos pais trabalhadores sobre o prazo da licença-paternidade, bem como sobre sua participação no cuidado dos(as) filhos(as) durante e após esse período.
- 3 Verificar a percepção dos pais trabalhadores sobre a relação entre a licença-paternidade e as relações familiares.

- 4 Investigar a percepção dos chefes de setores sobre as consequências da licença-paternidade para a vida pessoal, familiar e laboral dos trabalhadores.

## **2. REVISÃO DE LITERATURA**

A presente revisão de literatura está organizada em cinco seções. A primeira seção aborda as licenças-parental, maternidade e paternidade sob os aspectos histórico, social e jurídico. A segunda trata do cenário científico sobre as licenças-paternidade e parental, tanto na literatura brasileira, quanto na estrangeira. Na terceira seção estão as considerações sobre o contexto social que envolve a criança, a mulher, o exercício da maternidade e a família. Na quarta seção são apresentadas considerações jurídicas relacionadas às crianças, ao exercício da paternidade e à família. Finalmente, a última seção traz uma breve reflexão a respeito das políticas públicas e das práticas brasileiras relacionadas à maternidade e à paternidade no século XXI.

### **2.1 Licenças-maternidade, paternidade e parental**

A licença-maternidade é um tipo de licença-parental, concedida principalmente à mãe de um(a) recém-nascido(a) ou de um(uma) recém-adotado(a). Corresponde a um prazo remunerado de não trabalho, custeado pelo empregador ou pelo sistema previdenciário. Diversos são os prazos e as formas de custeio do benefício previdenciário da licença-maternidade.

O prazo popularmente conhecido é de 120 dias, que corresponde ao benefício gozado pelas trabalhadoras regidas pela CLT e pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Durante esses quatro meses, a trabalhadora licenciada recebe sua remuneração integral, diretamente de seu empregador, tendo este, por sua vez, um crédito para dedução de valores devidos ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em montante equivalente ao que foi pago à empregada de licença (BRASIL, 1988a, art. 7º, XVIII; BRASIL, 1991b, arts. 71, 71-A, 72, §1º).

Também gozam do mesmo prazo de 120 dias as trabalhadoras autônomas que contribuem para o RGPS, as avulsas, as domésticas e as trabalhadoras rurais (empregadas ou que exercem, comprovadamente, economia familiar). Nesses casos, o custeio do benefício é diretamente pela Previdência Social, e o valor mensal recebido pelas

trabalhadoras varia de acordo com as circunstâncias específicas do histórico de suas ocupações e contribuições (BRASIL, 1991b, arts. 72, 73).

O prazo de licença-maternidade de 180 dias, por sua vez, é garantido às servidoras públicas federais regidas pelo Regime Público de Previdência Social (RPPS), às militares e às trabalhadoras regidas pela CLT e pelo RGPS cuja empresa empregadora seja participante do Programa Empresa Cidadã (BRASIL, 1991a; BRASIL, 2008a; BRASIL, 2008b; BRASIL, 2015). Nos dois primeiros casos, a licença é custeada pela União, por meio do órgão onde a servidora recebe sua remuneração habitualmente. Já no último, o custeio é de responsabilidade do empregador, devendo ser ressaltado que os primeiros quatro meses atendem à regra do RGPS e os 60 dias subsequentes podem ter seus valores abatidos no imposto de renda, caso seja uma empresa tributável sobre o lucro líquido.

Há, também, os prazos de 15 e 30 dias, concedidos, respectivamente, às trabalhadoras regidas pelo RGPS e pelo RPPS, que correspondem ao período de inatividade no caso de aborto espontâneo, também denominado pela legislação como “licença-maternidade” ou, no caso das servidoras públicas federais, “licença à gestante” (BRASIL, 1991a; BRASIL, 1991b). Essa licença é custeada integralmente pelo tomador de serviços.

Finalmente, no caso de pais solteiros, viúvos ou de um dos integrantes de um par homoafetivo, o benefício da licença-maternidade será concedido ao homem, em prazos e condições semelhantes àqueles previstos pela legislação que seria aplicável à mulher nas mesmas situações (BRASIL, 1991a; BRASIL, 1991b).

Os prazos de licença-maternidade concedidos às servidoras públicas municipais e às servidoras públicas estaduais dependerão da lei específica que fundamenta o seu regime trabalhista e previdenciário, sendo certo que não poderão ser menores do que 120 dias, conforme garantidos constitucionalmente (BRASIL, 1988a, art. 7º, XVIII).

Essa condição da licença-maternidade no Brasil, entretanto, demorou anos para se consolidar. Os primeiros relatos jurídicos brasileiros sobre a licença-maternidade na contemporaneidade datam apenas de 1917, quando o Estado de São Paulo instituiu a proibição do trabalho da mulher pelo período de dois meses, um antes e um após o parto (ESTADO DE SÃO PAULO, 1918).

Em um cenário global, essa licença também demorou para ser considerada. Foi apenas em 1919 que a OIT relacionou a temática em sua terceira convenção (SILVA, 2007; LIU; SUN, 2015). Nessa época, tanto internamente, quanto sob uma perspectiva internacional, a licença-maternidade era uma obrigação financeira do empregador, se

mostrando como uma forma de garantir que a mulher tivesse o direito de estar em companhia e amamentar seu(sua) filho(a), bem como gozasse de tempo suficiente para sua recuperação corporal (THOME, 2009).

A OIT, dentre outras funções, é responsável por elaborar e promover o cumprimento de normas e recomendações internacionais do trabalho, cujo objetivo primário é a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida do(a) trabalhador(a). A organização elabora documentos na forma de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações. Entretanto, eles apenas possuem validade em um país caso ele seja signatário desse documento (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

Dentre os documentos da OIT, os que tratam dos direitos da maternidade e paternidade são: a convenção nº102/1952, concernente a Normas Mínimas da Seguridade Social; a convenção nº 103/1952, relativa ao Amparo à Maternidade e que revogou a convenção nº 03/1919, que tratava do Emprego das Mulheres antes e depois do parto; a convenção nº 183/1952, sobre a Proteção da Maternidade, tendo sido revisada em 2000; a recomendação nº 12/1921, sobre a Proteção da Maternidade em matéria de Agricultura, retirada em 2004; a recomendação nº 95/1952, que trata da Proteção da Maternidade; e a recomendação nº 191/2000, relativa à proteção da maternidade e que consiste em uma revisão da recomendação nº—95/1952 (LIU; SUN, 2015; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018). Vale ainda mencionar que o Brasil não é signatário da convenção nº 183/1952.

Ainda no Brasil, foi apenas em 2002, com ao advento de lei que estendeu à mãe adotiva o direito à licença-maternidade (BRASIL, 2002b), que se começou a mover esforços no sentido de interpretar a licença-maternidade como um direito da criança de ter contato com a mãe. Esses esforços foram consolidados em 2016, por meio de decisão judicial do STF, que reafirmou o entendimento e garantiu às crianças recém-nascidas e recém-adotadas condições igualitárias de convivência com seus responsáveis (BRASIL, 2016c).

Ao interpretar a licença-maternidade como uma prerrogativa da criança, e não apenas como um direito dos genitores e adotantes, esse instituto passa a integralizar direito fundamental da criança recém-chegada ao núcleo familiar, que necessita de cuidados constantes, haja vista a fragilidade de vida e de sua condição psicológica. Nesse contexto, o próprio Estado já proferiu sua opinião:

Art. 1º Esta Lei estabelece princípios e diretrizes para a formulação e a implementação de políticas públicas para a primeira infância em atenção à especificidade e à relevância dos primeiros anos de vida no desenvolvimento infantil e no desenvolvimento do ser humano, em consonância com os princípios e diretrizes da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); (...).

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, considera-se primeira infância o período que abrange os primeiros 6 (seis) anos completos ou 72 (setenta e dois) meses de vida da criança.

Art. 3º A prioridade absoluta em assegurar os direitos da criança, do adolescente e do jovem, nos termos do art. 227 da Constituição Federal e do art. 4º da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, implica o dever do Estado de estabelecer políticas, planos, programas e serviços para a primeira infância que atendam às especificidades dessa faixa etária, visando a garantir seu desenvolvimento integral (BRASIL, 2016a).

A licença-maternidade passa a ser vista como um período de dedicação ao desenvolvimento infantil, representando um importante marco na vida familiar, em especial da criança recém-chegada. É durante esse lapso temporal que os responsáveis pela criança deverão iniciar o período de adaptação da família ao novo ser que a integra (MOURA-RAMOS; CANAVARRO, 2007). É que a chegada de um(a) filho(a) inaugura um ciclo na vida do ser humano, sendo necessárias várias alterações na personalidade e no comportamento dos responsáveis para fins de melhor educar o(a) filho(a) moral e socialmente (JAGER; BOTTOLI, 2011). É por isso que a licença-maternidade é tão importante para a criança.

Por sua vez, em semelhança à licença-maternidade, a licença-paternidade brasileira é um tipo de licença-parental, sendo concedida principalmente ao pai de um(a) recém-nascido(a) ou de um(a) recém-adotado(a). Corresponde a um prazo remunerado de não trabalho que tem apenas duas variações.

O prazo popularmente conhecido é o de cinco dias, que corresponde ao benefício gozado pelos trabalhadores urbanos, rurais, avulsos e domésticos regidos pela CLT e pelo RGPS, sendo custeado pelo empregador. Durante esses dias, o trabalhador recebe sua remuneração integral (BRASIL, 1988b, art.10, §1º). Trabalhadores autônomos e trabalhadores rurais em regime de economia familiar não gozam desse benefício.

O prazo de licença-paternidade de 20 dias, por sua vez, é garantido aos servidores públicos federais regidos pelo RPPS, aos militares e aos trabalhadores regidos pela CLT e pelo RGPS, cuja empresa empregadora seja participante do Programa Empresa Cidadã (BRASIL, 2016a; BRASIL, 2016b; BRASIL, 2018). Nos dois primeiros casos, a licença-paternidade é custeada pelo órgão previdenciário gestor. Já no terceiro, o custeio dos cinco primeiros dias é de responsabilidade do empregador. Os 15 dias acrescidos à licença

pelo Programa Empresa Cidadã são subsidiados pelo governo, por meio do imposto de renda da pessoa jurídica. A empresa participante, ao conceder os dias extras ao funcionário, pode deduzir o custo adicional na declaração anual subsequente, caso seja uma empresa tributável sobre o lucro líquido.

Os prazos de licença-paternidade concedidos aos servidores públicos municipais e aos servidores públicos estaduais dependerão da lei específica que fundamentar o seu regime trabalhista e previdenciário, sendo certo que não poderão ser menores do que cinco dias, conforme garantidos constitucionalmente (BRASIL, 1988b, art. 10, §1º).

Em uma breve consulta à legislação estrangeira (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014) percebe-se, nas últimas duas décadas, uma evolução positiva no sentido de intensificar o contato dos(as) filhos(as) com o pai. Sem ter a finalidade de exaurir o tema, apresenta-se, neste trabalho, os prazos e as condições das licenças-parental, maternidade e paternidade aplicados em outros países, especificamente daqueles mencionados neste estudo, nos resultados e discussões. A coletânea de Addati, Cassier e Gilchrist (2014) aborda, com mais completude, um estudo sobre os prazos das licenças-maternidade e paternidade aplicados em todos os países que adotavam essa política até 2014.

No Japão a licença concedida pelo governo para o cuidado de crianças recém-nascidas é, em geral, parental, não remunerada e perdura por até um ano, tendo sido instituída com o propósito de aumentar a taxa de natalidade no país. A título de exceção, caso ambos os responsáveis utilizem o benefício, o prazo de um ano poderá ser estendido por mais dois meses, desde que não ultrapasse o total de um ano para cada genitor. Ademais, ainda na eventualidade de ambos os responsáveis utilizarem o benefício, as 14 primeiras semanas são remuneradas a 60% da renda da trabalhadora (ATOH; AKACHI, 2003).

Na Alemanha a licença é parental e remunerada, no entanto essa remuneração equivale a 65 a 100% da renda do trabalhador, sendo vinculada ao mínimo de €300,00 e ao máximo de €1.800,00 (STOWHASE; SHIPANOVA, 2017). O prazo total da licença-parental alemã é de 14 meses, compartilhados pelo par adotante ou genitor. Caso o casal opte por não compartilhar a licença-parental, ela terá a duração de 12 meses. Por outro lado, na eventualidade de compartilharem, o prazo mínimo que um dos responsáveis poderá gozar é o de dois meses. Para além desses 14 meses de licença remunerada, os responsáveis ainda podem gozar de 24 meses adicionais, entretanto, sem remuneração (BÜNNING, 2015).

Nos Estados Unidos, cuja organização política é distinta da do Brasil, cada estado (unidade federativa) pode estabelecer legislação própria sobre os direitos do cidadão. No país ainda não foi implantada uma política pública federal que estabeleça licenças-parental, maternidade e/ou paternidade remuneradas para os cidadãos americanos. Entretanto, os estados da Califórnia, Havaí, Nova Jersey, Nova York e Ilha de Rodes oferecem às mulheres o período de seis a dez semanas de licença-maternidade remunerada. Além disso, a Califórnia é o primeiro estado a oferecer a licença-parental remunerada, com neutralidade de gênero (BARTEL et al., 2018).

A Noruega pratica a política da licença-parental remunerada desde 1993, devendo ser ressaltado que a licença-maternidade remunerada data de 1977. Desde 2013, a licença-parental possui o prazo de 49 semanas, remuneradas a 100% dos salários dos responsáveis, ou de 59 semanas, remuneradas a 80% de seus salários. Dessas 49 semanas, 14 são reservadas exclusivamente para os pais (quota paterna), e as outras 17, sendo três antes do parto, compõem a quota materna. As semanas remanescentes são divididas entre os responsáveis, conforme eles preferirem (COOLS; FIVA; KIRKEBØEN, 2015).

O Reino Unido, a seu turno, garante ao trabalhador registrado o prazo de uma ou duas semanas de licença-paternidade remunerada, à escolha do trabalhador. A licença deve ser retirada de uma só vez, não podendo começar antes do parto e devendo terminar até o 56º dia do nascimento dos(as) filhos(as). O período de licença é remunerado a 90% do salário do trabalhador, ou a £145,18 semanais, o que for menor. A nação também garante aos trabalhadores a licença-parental compartilhada, para casos em que o casal opta por compartilhar as responsabilidades da criação do(a) filho(a). Essa licença tem o prazo de até 50 semanas, das quais até 37 são pagas. Entretanto, seus critérios de elegibilidade são mais restritos, por exemplo, é preciso que o casal genitor ou adotante seja empregado registrado do mesmo empregador (ADDATI; CASSIER; GILCHRIST, 2014).

A lei espanhola, por sua vez, prevê aos trabalhadores que adotem ou tenham filhos(as) biológicos(as) diferentes prazos correspondentes à licença-maternidade, licença-paternidade, licença-amamentação e licença-parental não remunerada. Considerando todos esses prazos, após a reforma de março de 2007, a licença-paternidade remunerada possui a média de 18,6 dias (FERNÁNDEZ-CORNEJO et al, 2016).

Essa evolução da intensificação do contato entre pais e filhos(as), todavia, se manifesta de forma minoritária, e a maioria dos países do globo ainda não estabelece, legalmente, um período de licença-paternidade (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST,



2014). Já dentre os países que adotam a licença-paternidade, a preponderância recai sobre o prazo de até seis dias e em países africanos e sul-americanos. É nessa última condição que se adequa o Brasil, respeitadas as exceções já explicitadas.

Ainda de acordo com os mesmos autores, os países europeus são pioneiros e os principais praticantes da equiparação entre as licenças-maternidade e paternidade. Muitos deles, inclusive, não distinguem a licença-maternidade da paternidade, denominando-as “licença-parental” e reservando, se assim for o caso, uma parcela compulsória dessa licença para cada um dos responsáveis.

A licença-parental trata de um período de ausência do(a) trabalhador(a) de seu emprego formal para que ele(a) se dedique ao cuidado dos(as) filhos(as) recém-nascidos(as) ou recém-adotados(as). É uma licença de gênero neutro, e o prazo e as condições de remuneração variam de acordo com cada política pública (MARQUES, D., 2015).

A esse respeito, destaca-se a Suécia, que concede ao par genitor ou adotante 480 dias de licença, dos quais cada adotante ou genitor é obrigado a retirar 90, sendo os 300 dias restantes negociáveis entre o casal. Diferentemente da ideia de fundamentação no melhor interesse da criança ou na natalidade da população, o sistema de licença-parental sueco foi adotado, conforme informa o próprio governo, como política de igualdade de gênero (SUÉCIA, 2013).

A Polônia também ensaia a adoção da licença-parental com finalidade semelhante à da sueca. As variações de prazo da licença-parental na Polônia são grandes, mas podem chegar, ao máximo, ao período de 36 semanas. Nesse país, os pais têm direito a duas semanas de licença-parental, remunerados a 100% do salário, para serem gozadas antes da criança completar o primeiro ano de idade (ANDYSZ et al., 2016).

De volta ao Brasil, historicamente, a licença-paternidade data da Constituição da República de 1988, tendo suas inspirações na CLT, de 1943, quando ficou autorizada ao pai a falta justificada no trabalho, pelo prazo de um dia, quando do nascimento de seu filho(a) (BRASIL, 1943). A partir de 1988, essa licença se consolidou pelo prazo de cinco dias (BRASIL, 1988b, art. 10, §1º), sendo introduzida no ordenamento jurídico brasileiro com o objetivo de oportunizar ao pai um momento para o registro oficial de sua prole e não podendo ser compartilhada, fundida ou majorada com o período de licença concedido à genitora ou adotante (THOME, 2009).

Foi-se a época, entretanto, que a desigualdade de prazo entre as licenças-paternidade e maternidade se justificava na igualdade material, associada a seus antigos

propósitos. Mudanças sociais, especialmente com a multiplicação das modalidades de famílias na sociedade brasileira, iniciaram o questionamento dessas normas discriminatórias (JABLONSKI, 2010; BRUSCHINI; RICOLDI, 2012; ABADE; ROMANELLI, 2018). A sociedade brasileira comporta inúmeros arranjos familiares, dentre eles, famílias compostas apenas por pai e filhos(as), ou por pares do mesmo gênero e seus(suas) respectivos(as) filhos(as) (PEREIRA, 2005; BARROSO, 2009). Como já abordado, todas essas modalidades de famílias são tuteladas pela legislação brasileira.

No entanto, o prazo da licença-paternidade brasileira, fator relevante para a participação do homem na vida da criança, permaneceu inerte até 2016, quando o Poder Legislativo passou a permitir sua majoração por 15 dias, mas apenas em situações especiais, como é o caso de servidores públicos, dos militares e de empregados de empresas participantes do programa Empresa Cidadã (BRASIL, 2016a; BRASIL, 2016b; BRASIL, 2018).

Percebe-se, portanto, que a licença-paternidade passa por evoluções semelhantes às da licença-maternidade: parte de um período de inatividade laborativa custeado pelo empregador para que os responsáveis cuidem de questões particulares associadas ao nascimento dos(as) filhos(as), e passa a ser interpretada como um período de não trabalho custeado pelo empregador, e em alguns casos subsidiado pelo Estado, cujo objetivo é o cuidado dos(as) filhos(as) e a atenção à família.

Ocorre que as mudanças recentes nas normas brasileiras ainda não são capazes de equiparar os direitos das crianças de acesso e contato com os pais, genitores e adotantes, quando comparados os sexos masculino e feminino (THOME, 2009). Principalmente quando observado que a licença-paternidade, assim como ocorrido com a licença-maternidade, deixou de ser um direito do genitor e/ou adotante e passou a ser um direito prioritariamente da criança, posicionando-se distante de políticas de igualdade de gênero no Brasil.

Sob outro ponto de vista, verifica-se que a presença dos responsáveis junto da criança é de relevância social, e não apenas legal. A criança, ao nascer, é fisicamente frágil e dependente, por essa razão necessita de especial atenção de terceiros (MACÊDO; DIAS, 2006). Assim, a presença dos responsáveis na vida da criança, desde sua chegada à família, tem o papel de fornecer-lhe cuidado, afeto, instrução e parâmetros para um crescimento saudável em termos morais, sociais, educacionais, físicos, cognitivos e afetivos (BENCZIK, 2011), ou seja, de forma a garantir-lhe o melhor interesse e desenvolvimento, respeitadas as condições nas quais ela está inserida.

Aspectos relativos à proteção, à formação da personalidade e à transmissão da herança cultural também são destacados, nesse contexto, por Szymanski (2008). Segundo a autora, os responsáveis têm para si o dever de educar os(as) filhos(as) para a vida e para a continuidade da humanidade no planeta Terra, sendo essa uma tarefa paulatina, contínua e iniciada desde a chegada da criança à família. Dessa maneira, surge mais uma forma de cuidar dos interesses da criança, seja por sua proteção contra aspectos mundanos, seja pela preservação de sua personalidade diante das influências externas, ou ainda pela transmissão de costumes e crenças culturais.

Ainda nesse sentido, as crianças são beneficiadas, tendo seus interesses garantidos quando a família, majoritariamente por intermédio de seus responsáveis, se faz presente desde o nascimento, porquanto eles fortalecem os laços de confiança e fornecem a elas o suporte emocional necessário para o seu desenvolvimento em condições saudáveis. Afinal, *mesmo aquelas (famílias) que apresentam problemas, ela (a família) ainda é um 'porto seguro' para os jovens e as crianças* (LOSACCO, 2008, p. 64).

Já o destaque de Lyra et al. (2008) ocorre para a presença paterna na vida da criança. Conforme os estudos dos autores, o cuidado conferido à criança no exercício da paternidade se transforma em fonte para práticas éticas. Ainda, a dedicação e o maior envolvimento paterno desde a chegada da criança fomentam os laços de afeto na família, melhorando, conseqüentemente, a participação do pai no cuidado e na educação dos(as) filhos(as), em qualquer faixa etária. Os autores igualmente apontam que

Aumentar a aceitação do cuidado realizado pelos pais, segundo Patrice Engle e Cynthia Breaux (1994), pode trazer vantagens também para as crianças, na medida em que esses homens teriam mais possibilidade de prover as demandas infantis, não só em aspectos físicos, mas também afetivos, com mudanças significativas na qualidade da relação pai-criança, que, de acordo com Michael Lamb (1986) e com outros psicólogos que investigam o tema da “nova paternidade”, trariam vantagens para o desenvolvimento infantil (LYRA et al., 2008, p. 88).

Com base nesse fundamento, percebe-se que proporcionar meios para a maior convivência paterna com o(a) filho(a) acarretaria benefícios a curto, médio e longo prazo para as crianças. O estreitamento de laços na relação pai-filho(a) beneficia o desenvolvimento cognitivo, emocional, psicológico e afetivo da criança, além de propiciar a formação da identidade, do caráter e da ética e, em maior prazo, a independência do adulto que será formado.

A esse posicionamento soma-se que o exíguo prazo de licença-paternidade promove na sociedade um reforço do caráter patriarcal da família, tendo o homem como o centro provedor financeiro (THOME, 2009). Ao mesmo tempo, obriga esse homem ao retorno quase imediato ao trabalho, sem a oportunidade de se adaptar à nova vida familiar ou de participar, com maior afinco, do cuidado da prole. Em sentido contrário ao desenvolvimento social em relação às famílias, a licença-paternidade permanece estagnada, fortalecedora de uma discriminação de gênero e reprodutora de ideais baseados no instinto maternal nato e na predisposição biológica de adaptação ao espaço privado.

Sendo assim, com o fulcro de conceder meios à sociedade brasileira para reparar uma falha no contato afetivo inicial da criança com seus pais, o que influencia diretamente a qualidade de vida das famílias brasileiras, defende-se a majoração da disponibilidade temporal entre eles. Sustenta-se aqui em favor da ideia do livramento temporário do pai das amarras de seu trabalho profissional, por período superior ao praticado pela legislação brasileira desde o advento da carta constitucional, a fim de que ele possa desfrutar de momentos de qualidade afetiva e de educação moral com seus(suas) filhos(as).

Uma vez elaborada a ideia do objeto deste estudo, a próxima seção trata dos aspectos científicos das licenças-parental e paternidade, especialmente sobre a abordagem da temática em estudos nacionais e internacionais dos últimos cinco anos.

## **2.2 Estado da arte da licença-parental**

As licenças-paternidade e parental são assuntos recentes no cenário político mundial, tendo sido desenvolvidas com base em recomendações da OIT, cujo objetivo é promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho (DEARING, 2016). Em virtude da baixa adesão das licenças-parental e paternidade como política pública, a literatura científica sobre o tema ainda é escassa, mesmo que esteja em situação de intensificação da produção, conforme revelou a metanálise tratada adiante.

Em levantamento realizado em agosto de 2018, foram identificados, nos últimos cinco anos, 67 documentos, entre teses, dissertações e artigos, publicados em língua portuguesa, espanhola e inglesa e que tinham a expressão “*paternity leave*”<sup>4</sup> indexada.

---

<sup>4</sup> O termo é usado para denominar a licença-paternidade na língua inglesa.

Utilizou-se como base de dados a plataforma *Web of Science* (Acervo completo<sup>5</sup>), bem como o Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES. A título de curiosidade, buscou-se a expressão “*maternity leave*”, com os mesmos parâmetros. O levantamento gerou 2.875 resultados, o que representa uma quantia 42 vezes maior em termos de publicação científica.

Do total de 67 documentos, 60 possuíam acesso livre para usuários da rede de internet da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Em análise perfunctória, entretanto, eliminou-se uma das publicações por se tratar de pesquisa da área da microbiologia. As 59 publicações científicas remanescentes foram impressas e lidas na íntegra, tendo sido feito o levantamento das seguintes informações: (1) ano de publicação, (2) área de estudo conforme designação da CAPES, (3) país onde o estudo foi realizado, (4) assunto principal, (5) assunto secundário e (6) especificação do assunto principal. O levantamento foi alcançado por meio da metanálise, em etapas semelhantes àquelas descritas por Pedrosa e Emmendoerfer (2018).

Em relação às áreas de estudo que deram origem às publicações, percebe-se que as Ciências Sociais Aplicadas dominam o assunto, com 47,46% das publicações. A área das Ciências da Saúde é a segunda que se preocupa com a temática, sendo responsável por 18 publicações ao longo dos cinco anos pesquisados (30,51%). Também foram identificadas publicações na área das Ciências Humanas (13,56%), além de cinco (8,47%) classificadas pela CAPES como interdisciplinares.

Os Estados Unidos e a Noruega foram os países que mais tiveram estudos exclusivos sobre a licença-paternidade. No primeiro, as publicações ressaltam a ausência de política pública nacional que conceda a licença-paternidade remunerada a pais de filhos(as) biológicos(as) ou adotantes. Vale ressaltar que os Estados Unidos são um dos poucos países industrializados que não possui uma política federal de licença-maternidade, paternidade ou parental de forma remunerada. Conforme ressaltado por Zagorsky (2017), a política existente garante 12 semanas de licença-parental para trabalhadores empregados há mais de um ano em empresas com mais de 50 funcionários, desde que tenham trabalhado mais de 1.250 horas nos últimos 12 meses, entretanto essa licença é sem remuneração. A situação torna-se ainda mais alarmante quando vista sob o foco dos estudantes e profissionais de medicina, cujas jornadas de trabalho são exaustivas

---

<sup>5</sup> O acervo completo da base de dados do *Web of Science* inclui publicações indexadas pelo SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI, *Derwent Innovations Index*, KCI, *Russian Science Citation Index* e SciELO.

e dificultam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e laborativa (MACVANE et al., 2017).

Em sentido contrário, os artigos científicos relacionados à política da licença-parental na Noruega tiveram ênfase na participação da mulher no mercado de trabalho, seja com o objetivo de evidenciar a diminuição da penalidade salarial, seja com foco nos principais influenciadores do comportamento dos pais para que eles passem a adotar a prática da licença.

Em termos de quantidade, o Brasil também apresentou considerável número de documentos. Entretanto, dos nove resultados obtidos que tratam exclusivamente do País, sete dizem respeito a dissertações e teses do banco de dados da CAPES. Em que pese a importância e a relevância dos assuntos discutidos pelos pós-graduandos, identifica-se, ainda, a baixa incidência de divulgação internacional das pesquisas científicas realizadas aqui. As demais publicações concentraram-se em estudos realizados na Europa e, especialmente, em países desenvolvidos.

Em um conjunto, a temática ainda é tímida para economias em desenvolvimento ou não desenvolvidas, sob a justificativa da dificuldade de se encontrar uma fonte de custeio para a política pública, apesar do reconhecimento de seus benefícios. Entretanto, ao realizar a comunicação entre os textos é possível perceber uma linguagem uníssona no sentido de que a supervalorização da maternidade e, principalmente, a cultura patriarcal, com foco no casal heteroafetivo composto por homem provedor e mulher cuidadora, são os principais responsáveis pelos moldes atuais e/ou pela inexistência das políticas públicas que tratam da licença-paternidade exclusiva e remunerada.

Já no que se refere ao assunto tratado nos documentos, observou-se uma homogeneidade. Em geral, trata-se da necessidade da implantação da licença-paternidade remunerada e exclusiva do pai, assunto que vem acompanhado de justificativas pautadas no mercado de trabalho, na saúde da mulher e/ou nos benefícios para a família e as crianças. O outro grande viés das publicações fica a cargo da avaliação de políticas públicas de licença-maternidade, paternidade e parental já existentes, reforçando os benefícios para a sociedade e/ou a necessidade de mudanças para equiparação a parâmetros internacionais.

A Figura 1 ilustra a incidência, dentre os textos analisados nesta seção, dos assuntos principal e secundário e as especificações sobre as quais remetem as 59 publicações (artigos, teses e dissertações). Nessa imagem, entende-se por 100% dos trabalhos a área total colorida. As demais áreas estão especificadas e delimitadas. Vale

ainda ressaltar que dos 59 textos, apenas um fugiu ao foco da licença-paternidade, tratando-a como um dos tipos de licença que serviram como grupo de controle em pesquisa sobre a performance de jogadores de beisebol.

Após a leitura de todos os textos, eles foram reunidos em cinco categorias correspondentes ao assunto principal, que foram denominadas de (1) análise de política pública, (2) comportamento, (3) mercado de trabalho, (4) (des)igualdade de gênero e (5) saúde.

A categoria referente à análise de política pública foi a que mais reuniu publicações, sendo composta por 23 (38,98%) textos. Dentre os principais assuntos abordados sobre a licença-paternidade com a ótica de políticas públicas, destacam-se a utilização e o desfrute das licenças. Nos textos são avaliadas a frequência, a prática do pedido de licenças-parental, maternidade e paternidade por mulheres e homens, a finalidade de uso e os parâmetros ideais para uma política pública que objetive a utilização da licença-paternidade pelos pais. De todos os 23, dois foram os que mais chamaram atenção.

O primeiro deles, de autoria de Almeida, Pereda e Ferreira (2016), é uma publicação nacional que avalia quantitativamente os custos da ampliação da licença-paternidade brasileira em 15 dias, para funcionários públicos federais e empregados de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã. Conforme destacam os autores,

Os resultados indicam que a extensão da licença-paternidade para 20 dias tem baixo custo – cerca de R\$100 milhões por ano no cenário mais provável, o que representa 0,01% da arrecadação federal em 2014. Conquanto a magnitude dos benefícios seja ainda desconhecida no Brasil, os resultados sugerem que esse tipo de intervenção será provavelmente custo-efetiva (ALMEIDA; PEREDA; FERREIRA, 2016, p. 495).

Resultado semelhante foi encontrado por Bartel et al. (2018), em estudo sobre a política de licença-paternidade remunerada no estado da Califórnia, nos Estados Unidos. Para os autores, “*any possible increases in employer costs associated with fathers using CA-PFL are likely to be small*” (BARTEL et al., 2018, p. 32).

O segundo artigo que mais chamou atenção sobre a temática de políticas públicas para a licença-parental foi um estudo sistemático de pesquisas empíricas europeias, redigido por Dearing (2016). Dentre as conclusões alcançadas, revelou-se a necessidade de concessão de uma quota exclusiva e remunerada de licença para o pai, para que o mercado de trabalho se movimente no sentido de solucionar questões de igualdade de



Figura 1 - Mapa da incidência dos assuntos principal e secundário e da especificação do assunto principal.



Fonte: Elaborada pela autora do trabalho.



gênero. Além disso, os estudos também apontaram que a licença-paternidade<sup>6</sup> deve ter duração moderada, de modo que não exclua as mulheres do cuidado dos(as) filhos(as), não prejudique a remuneração do pai trabalhador por meio da penalidade salarial, não seja longa a ponto de desmotivar o retorno do pai ao mercado de trabalho e também não seja demasiadamente curta para não desanimar o pai a fazer uso da licença. Todavia, em razão da existência do fator cultural como influenciador na licença-paternidade, o artigo não revelou o número de dias que corresponderiam à licença ideal.

A categoria do comportamento foi a segunda com maior número de publicações, com 13 artigos e três dissertações de mestrado. Apesar de ser uma categoria com menor número de publicações quando comparada com a anterior, esse foi o conjunto de textos que mais apresentou resultados relevantes, tratando de assuntos como (1) os principais influenciadores para a decisão do pai de usufruir da licença-paternidade, (2) as consequências da licença-paternidade para a relação familiar, (3) para o cuidado dos(as) filhos(as) e (4) para o combate à desigualdade de gênero, bem como (5) as relações entre a licença-paternidade e a saúde da mulher, especificamente sobre o período pós-parto. A esse respeito, destacam-se alguns textos.

Primeiramente, o artigo de Chan et al. (2017), cuja pesquisa em países em desenvolvimento do Pacífico Asiático foi única a associar positivamente a utilização da licença-paternidade com a diminuição da violência doméstica contra a mulher e a melhoria da saúde dos homens. O resultado, segundo os autores, justifica-se no alcance de maior igualdade entre os casais no tocante à divisão das tarefas domésticas, o que, conseqüentemente, aumenta o bem-estar e a relação familiar. McClain e Brown (2017), em estudo realizado nos Estados Unidos, reforçam os achados de Chan et al. (2017), ainda que tenham pesquisado de maneira mais ampla a qualidade do relacionamento do casal.

A seu turno, um estudo realizado no Japão revelou que a cultura é um dos fatores que mais influenciam a opção dos pais na utilização da licença-paternidade. O estudo de autoria de Miyajima e Yamaguchi (2017) revelou que os pais japoneses sofrem de uma crença coletiva em relação à reprovação social quanto aos pais que fazem uso da licença-parental. Conseqüentemente, diante do temor de serem ostracizados pelos chefes e colegas de trabalho, os pais reforçam o ciclo vicioso de não aproveitarem da licença-paternidade. Dahl, Løken e Mogstad (2014) chegaram a resultado semelhante, na

---

<sup>6</sup> O artigo utiliza o conceito de licença-parental com quotas exclusivas para o pai e para a mãe. A adaptação da terminologia para licença-paternidade foi opção da estudante, conforme a licença-paternidade brasileira atenda aos requisitos de exclusividade de desfrute pelo pai.

Noruega, relatando que colegas de trabalho e chefes são influenciadores diretos para que os pais desfrutem da licença-paternidade. A Suécia e a Inglaterra também já foram sede de pesquisa com a mesma temática. Entretanto, para Kaufman e Almqvist (2017), a mãe é a principal influenciadora na decisão de desfrute da licença-parental pelo pai, sendo os colegas de trabalho e chefes uma influência forte, mas secundária.

Ainda no contexto do comportamento, merece realce a conclusão de Fernández-Cornejo et al. (2016) sobre um estudo realizado na Espanha, país cujo prazo da licença-paternidade sofreu modificação semelhante à brasileira de 2016 e que, assim como o Brasil, permanece com uma diferença temporal grande entre os períodos das licenças-maternidade e paternidade. Após estudo considerando as consequências e os benefícios da implantação da licença-paternidade remunerada e exclusiva do pai na Espanha, os autores concluíram:

*Regarding public policy recommendations, the starting point is the fact that, as we have just seen, the experience of using the childbirth leave may encourage some fathers to get more involved in childcare later. For this reason, a public policy that aims to promote shared responsibility between mothers and fathers in childcare should, first, offer both the father and the mother the same opportunities to take leave. In the case of Spain, a good policy would be to carry out a progressive evening up of paternity leave with maternity leave, in such a way that, in the end, both mother and father would enjoy 16 weeks of non-transferable (and well paid) leave (Castro and Pazos, 2015) (FERNÁNDEZ-CORNEJO et al., 2016, p. 186).*

Como se verifica, as conclusões dos autores não apenas vão ao encontro do tratado nesta pesquisa, como também representam uma sugestão a ser estudada para o caso brasileiro, como uma política pública de âmbito nacional, principalmente considerando que não foram encontrados artigos brasileiros que tratem do assunto.

A temática da igualdade e desigualdade de gênero foi outra que muito reverberou dentre os 59 artigos, teses e dissertações. Ainda que sua categoria tenha alcançado apenas cinco publicações com a temática principal, outros nove textos trouxeram o tema como justificativa para determinada política pública ou para os estudos dos autores. Nessa categoria, os autores foram uníssonos na defesa da licença-parental como meio de promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho e na lida diária das tarefas domésticas. Essa foi, ainda, a categoria com maior número de textos brasileiros, uma vez que do total de cinco textos, quatro (80%) foram publicações brasileiras. Vale ainda salientar a relevância dessa informação, pois do total de 59 teses, dissertações e artigos científicos, apenas dez foram redigidos em língua portuguesa.

Sobre o contexto da desigualdade de gênero, o estudo norueguês de Kitterød e Rønsen (2017) recebe destaque por ressaltar que a licença-paternidade contribui, mas ainda não é suficiente para implantar a equiparação da carga de trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres, seja no mercado de trabalho, seja nas tarefas domésticas. As autoras demonstraram que a questão do gênero está, em parte, relacionada à divisão sexual mercado de trabalho, o que reflete no envolvimento familiar e na divisão das tarefas domésticas. Vale ressaltar que a conclusão das autoras é válida também para o Brasil, conforme se depreende dos estudos de Madalozzo, Martins e Shirati (2010) e também da dissertação de Marques, S. (2016). Os primeiros autores publicaram, ainda em 2010, um estudo brasileiro que revelou continuidade da presença de uma lacuna entre os salários e cargos de mulheres e homens, atestando também uma melhor divisão de tarefas domésticas em residências onde as mulheres compõem a renda familiar com maior equidade. Complementa esse estudo a dissertação de Marques, S. (2016), que defende que a ampliação da licença-paternidade é uma política válida para o fomento da igualdade de gênero no trabalho doméstico e também no mercado de trabalho, mas ela deve ser acompanhada de um projeto de justiça social.

Por sua vez, nos 12 artigos internacionais que compuseram a categoria cuja temática principal é o mercado de trabalho, o assunto mais abordado se refere à penalidade salarial atribuída às mulheres em razão do gênero e da possibilidade implícita de entrarem em estado gravídico, conseqüentemente agregando custo na relação trabalhista em razão do não trabalho pelo gozo da licença-maternidade. Em geral, os autores abordaram a relação entre a licença-paternidade e o mercado de trabalho como uma política de promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Bertrand (2018), além de defender a licença-paternidade nos Estados Unidos como uma política para diminuir a discriminação salarial e contratual de mulheres, abordou a questão teórica do “fenômeno do telhado de vidro”, que engloba a penalidade salarial. Nas palavras da autora:

*In a 2017 census of Fortune 500 companies in the USA, Catalyst found that women hold only 19.9% of corporate board seats and comprise only 5.8% of CEO positions in those companies. In Europe, only 23.3% of board members of the largest publicly listed companies are women, and only 5.1% are CEOs (European Union 2016), despite women accounting for 45% of the labour force. This phenomenon, which extends much beyond the corporate sector, is often referred to as the glass ceiling (BERTRAND, 2018, p. 205).*

Já Barnes (2015), Amin, Islam e Sakhonchik (2016), Farré (2016), Hardoy, Schøne e Østbakken (2017) e Motaung, Bussin e Joseph (2017) atestaram a dificuldade de mulheres em conseguir emprego e projeção na carreira e promoveram uma quota da licença-parental remunerada e exclusiva para o pai como meio de equilibrar a relação de mercado. Estudo semelhante foi feito em relação aos homens, em que os resultados revelaram que há atribuição da penalidade salarial também para homens que usufruem da licença-paternidade por longo período (COOLS; STRØM, 2016; MORTELMANS; FRANS, 2017).

A última categoria da metanálise agrupou artigos cuja temática principal relacionasse a saúde e à licença-parental. Além de ter sido a menor categoria, foi, também, a mais heterogênea. Entretanto, assim como as demais categorias analisadas, reflete conclusão uníssona sobre a temática: a licença-paternidade necessita ser fomentada como política pública, como meio de garantir benefícios à sociedade. As nuances da política pública ficam a cargo de cada autor e nação, ao mesmo tempo em que os relatos dos benefícios sociais são inúmeros, sejam voltados ao mercado de trabalho, sejam a respeito da relação familiar, da saúde dos trabalhadores, da gestante, dos(as) filhos(as) recém-nascidos(as) e dos pais, sejam ainda sobre o bem comum, social, relacionado ao contexto da qualidade de vida.

O que se pode concluir, diante desse cenário científico, é que a academia avança, mesmo que em passos tímidos, no sentido de fomentar a licença-paternidade remunerada e em prazo mediano como política pública que visa ao benefício social. Não houve, por parte dos autores, a sugestão de um prazo ideal. Dentre os estudos encontrados, em somente um foram investigados os parâmetros ideais da licença-paternidade, sendo um estudo sistemático das políticas de licença-parental europeias, elaborado por Dearing (2016). Entretanto, as conclusões da autora também foram insuficientes para identificar ou estipular um prazo ideal da licença-paternidade. Por sua vez, as justificativas e as propostas para a implantação e manutenção dessa política são inúmeras. Mas o fato relevante é o desenvolvimento da ciência em sentido ao desincentivo da desigualdade de gênero. Por outro lado, raras foram as referências que compreenderam e designaram a licença-paternidade como um direito da criança, como ecoa a jurisprudência brasileira, com mais intensidade a partir de 2016 (BRASIL, 2016c).

A questão do entendimento da licença-paternidade mostra-se relevante não apenas para novos rumos de pesquisas acadêmicas e destinos de políticas públicas, como também juridicamente. Isso porque, a partir do momento em que a licença-paternidade é entendida

como um direito prioritariamente da criança, ela se torna um direito indisponível, em razão da especial proteção da criança pelo Estado. Nesse sentido, a aplicação da igualdade a esse direito indisponível da criança se transforma em uma questão relevante e urgente de reflexão em âmbito nacional, questão essa que, certamente, enfrentará grandes discussões sociais, por afetar as mais diversas áreas da vida do cidadão brasileiro. A palavra de ordem nesse momento é a ponderação. Setores relacionados à indústria e ao comércio, ao serviço social, à saúde, ao trabalhador, à família, ao financiamento de políticas públicas, à educação, dentre outros, deverão se unir e buscar o bem comum para a sociedade, com a minimização de prejuízos para todas as searas.

A próxima seção apresenta o contexto histórico e social da família e da mulher, tendo como pano de fundo as licenças-maternidade e paternidade, bem como o melhor interesse da criança.

### **2.3 A família, a mulher e os contextos histórico e social**

A existência de um momento histórico anterior ao período que se retrata é uma constante neste mundo. Ainda que se retomem os primórdios da criação do planeta Terra, haverá uma situação anterior. Nesse sentido, torna-se impossível retratar a história da família sem que se determine o ponto de partida ou que se trace um ponto de referência. Portanto, neste trabalho será exposta a trajetória das famílias das Américas e da Europa sob a perspectiva da infância.

Consequentemente, serão excluídos, na análise aqui proposta, os períodos históricos denominados como Pré-História e Idade Antiga, uma vez que, nessas ocasiões, a família ora era considerada como instituição pública, ora era considerada como instituição privada e dissociada da coletividade, baseada apenas nos laços sanguíneos e naqueles que se assemelhavam ao casamento. Em uma ocasião ou outra, o foco da família nesses primórdios conferia a essa entidade um caráter eminentemente econômico e de unidade de reprodução (VENOSA, 2007; LYRA et al., 2008; PEREIRA, 2009), condição que se afasta do objetivo deste estudo.

Ariés (2011) e Lyra et al. (2008) relataram que nos primeiros séculos da Idade Média as famílias estavam intimamente relacionadas à religião, à dominação masculina e à submissão da mulher ao cuidado do lar e da prole. Foi apenas no fim da Idade Média que o sentimento de família e a associação dessa à residência privada e à vida dentro de casa passam a ser conhecidos (ARIÉS, 2011). Até então, o que se conhecia era a

concepção da família como linhagem e como instituto para a transmissão de bens e do nome. É também durante a Idade Média que, segundo o mesmo autor, dá-se a descoberta e o reconhecimento da infância como uma idade dissociada da adulta e importante à vida.

A partir disso, continua o historiador, a palavra “infância” passa a corresponder ao sentido de “idade de maior dependência”. As crianças, portanto, passam a ser vistas como indivíduos, como sujeitos dissociados de seus pais e demandantes de atenção. Verifica-se, portanto, a importância das modificações sociais no fim da Idade Média e suas implicações para a família. Assim, a família inicia o processo de ser reconhecida como o conjunto de indivíduos (homens, mulheres e crianças) que se associam pelo sangue, pelo nome e também pelo afeto (ARIÉS, 2011).

Entretanto, como revelam Grant (2002), Oliveira (2007) e Lyra et al. (2008), também durante as Idades Média e Moderna a figura feminina se restringia aos laços familiares, sendo desprezada, silenciada e invisível aos olhos sociais. A igualdade e os demais direitos humanos pregados pelos iluministas, nesse tempo moderno, fazia referência aos homens, e não à humanidade. Concomitantemente, reforçava-se o padrão do homem como uma figura paterna distante e quase inacessível aos(as) filhos(as), sendo relevante, todavia, em situações de maior importância social e familiar (LYRA et al., 2008). Ainda reforçam os autores:

Coube ao homem a não-participação em qualquer situação de cuidado; ao contrário das mulheres, o âmbito de atuação masculina deu-se no público, exigindo destes uma postura de enfrentamento de riscos e obstáculos. Seu papel seria de produzir e administrar riquezas, garantindo o sustento familiar, além de garantir segurança e valores morais para a família (LYRA et al., 2008 p. 82).

O comportamento social, no entanto, absorveu mudanças impostas pela crise na saúde pública, fruto da peste negra. A redução considerável da população europeia acarretou a valorização da prole e da hereditariedade, concedendo à família um aspecto espiritual (AZEVEDO, 1999; ARIÉS, 2011). A partir de então, contando-se com o maior controle da mortalidade infantil, passa-se a atentar para a educação escolar das crianças e para a divisão social entre a vida familiar e privada, a vida laborativa e a vida pública. Começa a surgir, nesses séculos finais da Idade Média, o sentimento de afeto, em associação ao reconhecimento da infância e da necessidade de cuidar dos(as) filhos(as), tratando-os(as) sem privilégios entre si (ARIÉS, 2011).

A busca por igualdade entre os filhos homens e a valorização da vida familiar privada caminha com os séculos seguintes ao fim da Idade Média, passando pelo

Renascentismo do século XV, pelo Absolutismo Europeu, nos séculos XVI a XVIII, e culmina no Iluminismo, no século XVIII, com seus ideais de combate à desigualdade entre os homens (sexo masculino), à escravidão e ao anticolonialismo. Como ressalta Sierra (2011), também no século XVII, houve a preocupação com a infância e a busca pelo desenvolvimento de sua personalidade, associando-se a criança ao caráter de fragilidade e dependência. Assim, segundo a mesma autora, no decorrer dos séculos XVII e XVIII a criança deixou de ser fonte de produção, passando a ser, ao mesmo tempo, fruto e demanda de afeto.

Ainda durante os séculos XVI a XVIII, pouco, ou quase nada, retratava-se da infância nas Américas, visto que esses três continentes estavam sujeitos à exploração europeia, com a colonização. É apenas durante a Revolução Industrial, na segunda metade do século XVIII, que a infância retorna aos comentários históricos e sociais. A exploração das crianças como força de trabalho desigualmente remunerada e fadada ao trabalho em áreas insalubres é ressaltada por historiadores e demais críticos sociais (AZEVEDO, 1999). Por outro lado, o aumento do número de crianças abandonadas, famintas ou residentes em abrigos e hospícios chamou atenção dos administradores públicos para a necessidade de intervenção do Estado na família (SIERRA, 2011).

Ao que se percebe, ressurgiu a descoberta da infância, por meio de um movimento de afirmação e de seu reconhecimento pelo Estado. Ainda segundo a autora, a família torna-se o espaço adequado para o cuidado e a educação dos(as) filhos(as), merecendo intervenções estatais para que se garanta um ambiente propício ao desenvolvimento da criança e sua inserção na sociedade. Surgem, assim, faíscas da orientação tutelar pelo Estado. Consequentemente, inicia-se a retirada da família de sua redoma exclusivamente privada, permitindo-se a intervenção pública com finalidades justificadas no bem social.

A participação social de mulheres, por seu turno, intensifica-se com a chegada da Revolução Industrial. A prática do trabalho remunerado por mulheres se populariza, apesar de contrária aos interesses dos homens (HIGA, 2016). Assim, generaliza-se a depreciação da imagem social da mulher por meio do pagamento de menores salários e da insalubridade do ambiente de trabalho em termos físicos e psicológicos. Vale ressaltar, nesse contexto, que o exercício da maternidade foi a única função feminina que, por toda a história da humanidade, permaneceu valorizada (GRANT, 2002).

É ainda no período da Revolução Industrial que a família inicia seu processo de equiparação a um núcleo de desenvolvimento de valores sociais, morais, afetivos e assistenciais (VENOSA, 2007). A família torna-se, dessa forma, verdadeira instituição

social e crescente núcleo personalizado onde as relações privadas, naturais e afetivas lhe conferem um caráter moderno e menos opressivo, sem deixar de lado as tradições que lhe são intrínsecas (MADALENO, 2009). Inicia, também nesse período, o reconhecimento da importância da família para a sobrevivência, proteção, educação, transmissão de valores éticos e culturais e para a solidificação de laços de solidariedade entre seus integrantes, principalmente entre os responsáveis e seus(suas) filhos(as).

Essa dicotomia da família entre as esferas pública e privada permanece até a pós-modernidade, ora com maior intervenção pública, ora com maior recolhimento privado, conforme elucida Sierra (2011). O ponto convergente entre família e Estado, entretanto, trata da luta por interesses, da possibilidade de utilização de recursos para manipulação social e da busca pelo exercício da hegemonia. Ao Estado, a partir da Revolução Industrial, caberia intervir na família e em seus mais íntimos aspectos quando lhe fosse conveniente para o alcance de seus objetivos, sejam eles justificados na proteção social, ou não, reforça a autora. Assim, iniciam-se as políticas de proteção aos trabalhadores, de cuidado aos necessitados e de melhoria da saúde pública (SIERRA, 2011), que, direta ou indiretamente, influenciariam a vida das crianças.

Já para Lopes (2006), a proteção da mulher trabalhadora e, especialmente, da maternidade no mercado de trabalho surge, na verdade, como medida para evitar a concorrência desleal então fortemente praticada e traduzida em salários extremamente menores para as trabalhadoras. Ademais, essa proteção à mulher se apresenta, principalmente, como uma maneira mascarada de promover a família nuclear patriarcal, fazendo persistir as ideias de submissão da mulher ao homem e à residência e do marido como principal provedor da família.

Duas guerras mundiais e uma crise financeira abalaram as estruturas sociais na primeira metade do século XX. Atrocidades oriundas desses marcos históricos, associadas ao temor de uma terceira guerra mundial, levaram a população a se unir em favor da humanidade. Surge, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), primeiro conjunto ocidental de garantias da era Moderna a se preocupar, oficialmente e de forma ampla, com o cuidado e a proteção da família e da infância (ONU, 1948, arts. XII, V XI-3, XXV-2, XXVI).

Além disso, a primeira metade do século XX sofreu com a diminuição da população masculina e a opção das mulheres por não engravidarem ou terem menos filhos(as) fruto de sua participação na população economicamente ativa e de avanços na medicina (MALUF; KAHHALE, 2012). Como reflexo, um século a frente, tem-se uma



nova preocupação do Estado: a reconstrução de sua população. É nesse contexto que surgem políticas de repovoamento, com a proteção de direitos da infância e a ampliação de seus cuidados. A luta do século XXI, aos olhos da infância, perpassa pelo acesso a informações de seus genitores, pela necessidade de contato com o entorno familiar, especialmente em relação aos pais, de maneira equiparada, e ainda pela busca de se assegurarem mecanismos para o exercício da paternidade responsável (TURKENICZ, 2012). Ao que se percebe, novamente, o Estado age de forma a manipular a sociedade e garantir que seus interesses de sobrevivência e hegemonia prevaleçam.

Especificamente no Brasil, a segunda metade do século XX trouxe novo abalo social: a ditadura militar. Pouco se trata da família e da infância durante esse período. Todavia, sua consequência foi a promulgação da Constituição Cidadã, em 1988, e do ECA, em 1990. Reforça-se, então, a família como instituição social, como núcleo afetivo, como transmissora de parâmetros culturais e ainda como entidade essencial à formação da personalidade e educação do indivíduo, ainda que em linhas teóricas (BRASIL, 1988a, art. 226; SIERRA, 2011).

A história da sociedade sofreu distintas modificações, mas o caráter afetivo da família permanece até a segunda década do século XXI. Os ensinamentos de Pereira (2009) e Ariés (2011), nesse sentido, são congruentes. Assim, para esses autores, torna-se possível interpretar a família como um centro de afeto, solidariedade, assistência mútua e projeto de vida em comum, entre duas ou mais pessoas, que se ligam voluntariamente ou por laços de sangue. Além disso, a valorização da família se dá na busca pela felicidade, pelo bem-estar, pelo bem comum, pelo respeito e desenvolvimento de seus membros e pelo caráter de colaboração mútua e contínua entre si (BRASIL, 2011).

Em relação à mulher, o período social pós-Revolução Industrial é marcado pela solidificação de sua participação no mercado de trabalho, assim como por sua contribuição ativa na administração familiar (OLIVEIRA, 2007). Unidos, esses dois fatores dão início ao tortuoso caminho de reconhecimento da mulher pela sociedade e, conseqüentemente, de sua realização pessoal, associada à construção de uma nova identidade. Nesse sentido,

A mulher contemporânea é o sujeito moderno por excelência, uma identidade instável, contraditória, inconsciente e inacabada. Um conceito em construção, um sujeito em processo de mudança. O perfil da 'terceira mulher' [da mulher no período pós revolução industrial], como denomina Lipovetsky (2000), apresenta como marca principal a semelhança aos homens quanto ao poder de escolha [...]. Isso significa dizer que ela pode escolher que tipo de vida terá, pois tem o poder de autodeterminar-se e de decidir a identidade que pretende

assumir e a que tempo: profissional, esposa, mãe, etc. (OLIVEIRA, 2007, p. 42).

No início do século XXI, a mulher se apresenta com um novo projeto de vida, para além da maternidade: a profissionalização e a inserção no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2007). Apesar desse avanço, o trabalho reprodutivo continua sendo um desacelerador da carreira das mulheres, tanto em relação ao acesso, quanto à ascensão (GUIMARÃES, 2016). Ao mesmo tempo, o mercado de trabalho produz e reproduz padrões sociais de discernimento entre homens e mulheres (ALVES, 2016).

Os resquícios da sociedade patriarcal sobrevivem até hoje, em conjunto com o questionamento em relação à capacidade da mulher de exercer, independente e simultaneamente, os papéis de genitora e trabalhadora. A respeito do exercício desses papéis, diz-se por trabalho reprodutivo aquele compreendido pelas atividades domésticas não remuneradas e pelas atividades relacionadas ao cuidado de familiares, enquanto entende-se por trabalho produtivo aquele delimitado por uma atividade remunerada pelo mercado de trabalho (ARAÚJO; VEIGA, 2015; MEDEIROS; PINHEIRO, 2018).

A realidade trabalhada em estudos científicos é de uma sociedade brasileira em que a diferenciação entre tarefas, funções e cargos praticados nos setores públicos, privados e familiares é uma prática corriqueira e natural (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012; ALVES, 2016; GUIMARÃES, 2016; MEDEIROS; PINHEIRO, 2018; ABADE; ROMANELLI, 2018). A discriminação de gênero no exercício das atividades laborativas, o menosprezo pela mulher que exerce “apenas” a função de “dona de casa”, ou que “não trabalha” a desigualdade salarial, apesar do maior nível em educação formal, bem como as dificuldades de ascensão a cargos de elevada estima e chefia e a formação de nichos femininos de trabalho, são condições enfrentadas diariamente por mulheres brasileiras (LEONE; BALTAR, 2008; OLIVEIRA; SCORZAFAVE; PAZELLO, 2009; MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010; RAMOS; AGUAS; FURTADO, 2011; NEVES, 2013). Condições essas que poderiam ser minimizadas pela equiparação das licenças-maternidade e paternidade.

Em razão dessas condições enfrentadas pela mulher na sociedade, a partir do ano 2000, ela demonstra dificuldades em conciliar seus diversos papéis de genitora, trabalhadora, parceira sexual, provedora financeira, amiga e educadora (GRANT, 2002), conseqüentemente ela se apresenta como detentora de uma posição social instável, como defendido por Oliveira (2007). A consequência lógica dessa dificuldade é a preterição do

exercício de um papel em benefício do outro, o que, muitas vezes, reflete na opção pela maternidade tardia.

Retomando o contexto familiar, nas duas primeiras décadas do século XXI, no Brasil, o conceito de família pode ser interpretado à luz da Constituição Federal de 1988, do Código Civil de 2002 e de princípios jurídicos. Todavia, a determinação e a conceituação da família mostram-se mais amplas do que o disposto nos textos legais. Nader (2009) colabora com a concepção de forma esclarecedora, elucidando que a família

É uma instituição social, composta por mais de uma pessoa física, que se irmanam no propósito de desenvolver, entre si, a solidariedade nos planos assistencial e da convivência ou simplesmente descende uma da outra ou de um tronco comum (NADER, 2009, p. 3).

Essa conceituação, entretanto, merece ser aprimorada para fins de envolver um requisito fundamental para a constituição de uma família: o afeto. Nesse sentido, Pereira (2009) destaca o afeto como o sentimento vivido por um núcleo de pessoas no decorrer do tempo, em razão de uma mesma origem ou da construção de planos em conjunto. Assim, torna-se possível interpretar a família como um centro de afeto, solidariedade, assistência mútua e projeto de vida em comum, formado entre duas ou mais pessoas, que se ligam voluntariamente ou por laços de sangue. Pereira (2005) também não foge ao tema, esclarecendo que

A lista dos diversos arranjos familiares é grande. Fundamental é verificar se os sujeitos que se dispuseram a unir-se o fazem pelos laços afetivos e se constituíram uma entidade familiar que está além do convívio superficial e desprezioso. Se assim o for, devem ser tomados e protegidos como família. Pouco relevante é a obediência a uma padronização, mesmo porque, quando se trata de afeto, isso é impensável. Necessário é compreender que a sociedade comporta a pluralidade de família, num movimento histórico, a partir das demandas íntimas de cada indivíduo (PEREIRA, 2005, p. 171).

O Poder Judiciário também já apresentou sua conceituação de família, em diversas ocasiões, podendo-se destacar, em 2011, os julgamentos históricos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 132-3/800 (RJ) e da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4277-7/600 (DF), ocorridos em conjunto pelo STF. A ADPF e a ADI são modalidades de ações constitucionais, de competência do STF, que tratam do controle concentrado da constitucionalidade pelo Poder Judiciário (SOUZA, 2013). Ou seja, ambas são procedimentos judiciais caracterizados por ter por objetivo a garantia de que a Constituição Federal é respeitada e não contrariada por outras leis, tampouco por atos dos Poderes Executivo e Legislativo.

Por meio da ADPF nº 132-3/800 (RJ), o governo do estado do Rio de Janeiro alegou que o não reconhecimento da união entre dois homens ou duas mulheres com o intuito de constituição de família contrariava institutos fundamentais presentes na Constituição Federal, como a igualdade, a liberdade, a autonomia da vontade e a dignidade da pessoa humana. Dessa maneira, questionou-se a constitucionalidade do artigo 1.723 do Código Civil (BRASIL, 2002a), cuja redação é: “É reconhecida como entidade familiar a união estável **entre o homem e a mulher**, configurada na convivência pública, contínua e duradoura e estabelecida com o objetivo de constituição de família” (grifo nosso). Na mesma ação, requereu-se ao STF a aplicação do regime jurídico das uniões estáveis, previsto no referido artigo do Código Civil, às uniões homoafetivas de servidores públicos do estado do Rio de Janeiro.

Já a ADI nº 4277-7/600 (DF) levou ao STF o questionamento abstrato do reconhecimento da união entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar. Além disso, foi requerido que os mesmos direitos e deveres dos companheiros nas uniões estáveis heteroafetivas fossem estendidos aos companheiros nas uniões homoafetivas, apontando que o Estado brasileiro violava direitos de pessoas do mesmo sexo e que tinham a intenção de constituição de família ao não permitir o reconhecimento das uniões homoafetivas. Desse modo, o Estado negava aos pares homoafetivos direitos correlatos da união familiar, como alimentos, sucessão, benefícios previdenciários, declarações tributárias, dentre outras.

O julgamento da ADPF nº 132 e da ADI 4277 ocorreu de forma conjunta pelo STF, em 2011, quando o Poder Judiciário reconheceu, pública e unanimemente, a possibilidade da formação da família por meio de dois adultos do mesmo sexo, em relação de homoafetividade. Reconheceu, ainda, a equiparação de seus direitos aos de casais heteroafetivos, na ocorrência da união estável, conforme a Constituição Federal permite aos cidadãos brasileiros e lhes garante os direitos de não discriminação, de igualdade, de dignidade da pessoa humana, de privacidade, de autonomia da vontade e de liberdade (BRASIL, 2011).

Dentre os votos dos dez ministros que à época participaram do julgamento, é possível perceber uma vanguarda jurídica, em relação aos poderes Executivo e Legislativo, na formação da concepção da família (BRASIL, 2011). No mesmo julgamento foi desenvolvida a ideia de que a família se relaciona à valorização da busca pela felicidade, pelo bem-estar, pelo bem comum, pelo respeito e pelo desenvolvimento de seus membros, em caráter de colaboração mútua e contínua.

Dessa maneira, verifica-se que antes da Constituição Cidadã o Brasil tinha uma sociedade patriarcal com pilares na família nuclear, deixando à margem de direitos as demais modalidades de famílias que já se faziam presentes na sociedade, mas que careciam de legalidade para fins de transferência de herança, benefícios previdenciários, alimentos e outras benesses garantidas aos membros de uma família reconhecida pela legislação (SIERRA, 2011). Entretanto, com o advento da Carta Constitucional e, ainda mais, por meio de suas posteriores interpretações pelos Poderes Judiciário, Executivo e Legislativo, aos brasileiros são possíveis, legalmente, as mais diferentes formas de convivência familiar, desde que respeitem, em sua composição, três pilares básicos: o afeto, a existência de um projeto de vida em comum e a identidade, entre seus membros e perante a sociedade (BRASIL, 2011).

Para além da visão jurídica, destaca-se a família sob o olhar da sociologia de Bourdieu (1993), segundo a qual ela representa uma unidade dotada de vontade, habilidade pensante e capacidade de agir. Nesse sentido, o ambiente doméstico é visto como um entorno de confiança e trocas afetivas pautadas nos pressupostos da boa-fé e fraternidade, diferentemente do que ocorre no ambiente comercial. A família é, de acordo com o sociólogo, uma construção social e cultural, uma unidade básica de sistema simbólico onde se dá o desenvolvimento e a avaliação das relações entre pessoas e entre pessoas e o ambiente, em um determinado período de tempo, por meio de trocas de conhecimento, matéria e energia. É também a unidade onde ocorre a criação, a propagação e o reforço de ideologias e práticas culturais, sendo igualmente o local onde a realidade do indivíduo se constrói. A família representa, dessa maneira, uma posição social de indivíduos interativos em um espaço e tempo determinados, agrupados conforme valores e normas sociais e culturais, e categorizados por meio de papéis predeterminados. Nesse sentido, valoriza-se sua formação para o desenvolvimento e a proteção da criança, tornando-se o primeiro contexto de sua socialização.

Em continuidade a esse ponto de vista, a família pode ser interpretada como agente modificativo do espaço social, uma vez que não só recebe influências do ambiente, mas também deixa suas marcas nele. A interpretação e a conceituação da família conforme a teoria da ecologia humana de Bronfenbrenner (1996) também favorecem esse raciocínio. Segundo essa teoria, a família se torna um meio de adaptação e reprodução da espécie humana ao ambiente, que, por sua vez, em um processo cíclico, se modifica paulatinamente a partir das atitudes reiteradas pelas famílias com o propósito de adaptação ao entorno. A família torna-se, dessa maneira, um centro de interação de

indivíduos com a natureza, sendo um fundamental aporte para o desenvolvimento da espécie humana (BRONFENBRENNER, 2007) e, conseqüentemente, da criança.

Aos olhos dessa teoria, a família se estabelece como um sistema humano capaz de interagir com o ambiente, nele exercendo influências e por ele também sendo influenciada, uma vez que ambos os sistemas se mostram relacionados. A família pode ser vista, assim, como um conjunto unificado de partes, umas dependentes das outras, que se interagem entre si e com o ambiente, estando sujeitas às mais diversas trocas, e de maneira a formar um todo maior do que a soma de seus coletivos (BRONFENBRENNER, 2007).

Ademais, além de se mostrar como um núcleo de solidariedade, afetividade e assistência mútua (PEREIRA, 2009), verifica-se que a família exerce influência na sociedade por meio de suas concepções e tradições morais, afetivas e até econômicas, desempenhando relevante papel na produção e reprodução da espécie, bem como no desenvolvimento e na manutenção do equilíbrio emocional do indivíduo (BRONFENBRENNER, 1996), seja dos responsáveis, seja da criança. Ainda nesse sentido, Losacco (2008) apresenta que a família

É construída por uma constelação de pessoas interdependentes girando em torno de um 'eixo comum'. Seja qual for sua configuração, as estruturas familiares reproduzem as dinâmicas sócio-históricas existentes. Assim, movimentos da divisão social do trabalho, modificações nas relações entre trabalhador e empregador, bem como o desemprego, estão presentes e influenciam seu sentido e direção (LOSACCO, 2008, p. 64).

Assim, a família se torna um importante componente da sociedade, refletindo-se em instrumento de proteção da dignidade humana e do livre exercício de direitos e garantias fundamentais. Ainda para a autora, a família tem as funções primordiais de proteger, promover a sensação de pertencimento, fomentar afetos, incentivar a socialização e de educar as crianças moral e culturalmente. Ao mesmo tempo, nota-se que a sociedade se mostra como grande influência no desempenho de papéis familiares, oportunizando o desenvolvimento humano (infantil e adulto) e coletivo.

Segundo Bronfenbrenner (2007), o desenvolvimento humano se caracteriza, no contexto familiar e ecossistêmico, como o processo de evolução positiva e progressiva das pessoas, dado em um determinado espaço e tempo, sendo decorrente da interação entre os seres humanos e o ambiente, bem como dos seres humanos entre si. Essa interação, por sua vez, acontece em meios físicos, informativos e energéticos, que envolvem todo o entorno do ser humano, sendo representada por um padrão de produção,

consumo, reprodução e adaptação humana ao ambiente, dada conforme princípios culturais e econômicos (PAREJA et al., 2016).

Especificamente sobre a criança, a família pode ser vista como o ambiente apto a exercer influências profundas e duradouras em seu desenvolvimento, apresentando-se como um importante centro de estabelecimento do bem-estar e do desenvolvimento humano (BERLINSKI; SCHADY, 2015). No Brasil, a família vem sendo reconhecida como a principal responsável pela criação e educação formal e moral da criança, moldando sua personalidade desde seus primeiros momentos de vida. Ela desenvolve o papel de incentivar os campos mentais e afetivos da criança desde o primórdio de sua vida, bem como introduz mecanismos para sua educação primária (REDE NACIONAL PRIMEIRA INFÂNCIA, 2017). Sobretudo, a família é o centro de apoio e cuidado da criança. Assim, pela perspectiva de Bronfenbrenner (2007), conceder ao sistema familiar conhecimento e meios para desenvolver a criança é a melhor forma de alcançar a excelência do indivíduo.

Pelo exposto, percebe-se que a complexidade do conceito de família é tamanha que só permite que ele seja delineado, deixando-se claras as características e os requisitos positivos ou negativos da constituição de uma família. Assim, em linhas gerais, Pereira (2005) ressalta que a família pode ser compreendida como um núcleo de afetividade formado por pessoas, independentemente de idade, cor, condição financeira, capacidade, condição ou orientação sexual, consanguinidade, gênero, capacidade civil, coabitação, raça, condição física, credo, arranjo jurídico ou condição sociopolítica. Também para o autor, a família não se confunde com união estável ou casamento, sendo possível, por exemplo, a existência de uma família composta por mãe e filho adotivo, ou dois irmãos e os avós paternos. Os arranjos familiares são múltiplos, mas todos eles, igualmente, merecem respeito social, autonomia e proteção do Estado.

Infere-se, pelo exposto, que não é à toa que a Constituição Federal arrolou a família como uma de suas maiores preocupações, dando-lhe efetiva e especial proteção por parte do Estado (BRASIL, 1988a, art. 226). Vale lembrar, contudo, que a família não deve ser vista como instituição maior e desassociada de seus membros. Afinal, são as pessoas que a compõem que formam, também, seus pilares. É que além de ser um núcleo coberto de solidariedade e assistência mútua, a família, por intermédio de seus membros, norteia a sociedade por meio de seus interesses morais, afetivos e econômicos, atuando com um papel relevante para a procriação, para o desenvolvimento do equilíbrio emocional, para a formação de seus membros e, ainda, para a composição da sociedade

(FONSECA, 2006). Por essas mesmas razões, a família se tornou um instrumento de proteção da dignidade humana e do livre exercício de direitos e garantias fundamentais, sendo ainda:

O espaço indispensável para a garantia da sobrevivência de desenvolvimento e da proteção integral dos filhos e demais membros, independentemente do arranjo familiar ou da forma como vêm se estruturando. É a família que propicia os aportes afetivos e sobretudo materiais necessários ao desenvolvimento e bem-estar dos seus componentes. Ela desempenha um papel decisivo na educação formal e informal, é em seu espaço que são absorvidos os valores éticos e humanitários, e onde se aprofundam os laços de solidariedade. É também em seu interior que se constroem as marcas entre as gerações e são observados valores culturais (FERRARI; KALOUSTIAN, 2008, p. 11-12).

Ocorre que, quando se considera a mulher no contexto familiar, os estudos revelam que suas habilidades de administração e cuidado do lar e de familiares vêm sendo, há décadas, fontes de uma sobrecarga de trabalho. Isso porque, para as mulheres, a dedicação à família ocorre tanto em momentos de lazer, quanto naqueles dedicados, objetivamente, aos afazeres domésticos (SOUZA; NEUBERT, 2005). As palavras de Madalozzo, Martins e Shiratori (2010, p. 11) corroboram esse entendimento: “a presença de cônjuge, para as mulheres, aumenta o número de horas trabalhadas; já para os homens, a presença de esposa na família reduz essa participação”. O fato ainda se agrava quando observado que o acúmulo de atividades desempenhadas pela mulher representa um fator de risco à sua saúde física e mental (SILVA; LIMA, 2012).

Nesse contexto, a busca por meios de maximizar a participação dos homens no cuidado dos(as) filhos(as) se torna um objetivo de importância social, em especial por atender à vontade crescente da mulher de ser, duplamente, mãe e profissional. Por isso, o aumento do período de licença-paternidade poderá proporcionar meios para o exercício dessa dupla vontade feminina, influenciar o reconhecimento do profissionalismo da mulher e ainda fortalecer os vínculos afetivos entre pai e filho (HEYMAN et al., 2017).

Já em relação à criança, Berlinski e Schady (2015) contribuem ao tratar a família como entidade dotada de papel primordial no estabelecimento do bem-estar e no desenvolvimento infantil. Ainda segundo os autores, é a família que determina a quantidade de estímulos (alimentício, emocional, afetivo, físico, psicológico, dentre outros) que a criança receberá no decorrer de sua infância. Consequentemente, a família exerce influências profundas e duradouras no desenvolvimento infantil, portanto ela



necessita estar amparada por uma rede social ou estatal capacitada para lhe prover suporte.

A legislação brasileira sustenta ideal consonante com os autores, em especial ao defender que toda criança tem o direito de uma convivência familiar saudável, em seu seio sendo criada e educada (BRASIL, 1990, art. 19). Eis o princípio jurídico da convivência familiar que, em associação aos princípios da dignidade da pessoa humana e do melhor interesse da criança, fundamenta que a família será a principal responsável pelo crescimento saudável da criança, nela desenvolvendo aspectos morais, culturais, espirituais, físicos, emocionais e afetivos (MACÊDO; DIAS, 2006).

Em relação à responsabilidade da família com o cuidado e a educação das crianças, Gelinski e Moser (2015) defendem que ela é acompanhada de baixo prestígio, alta complexidade e grande dificuldade no exercício, uma vez que as políticas públicas criadas para a família sofrem, desde a origem, com falhas em sua destinação. Esse fato é verificado por meio da constatação, segundo autores, de que as políticas públicas são direcionadas, em sua maioria, às famílias nucleares, ao passo que dados estatísticos brasileiros apontam que essa modalidade de família não é mais hegemônica na sociedade brasileira da segunda década do século XXI (IBGE, 2010; GERLINSKI; MOSER, 2015).

Contudo, quando observada a questão do cuidado infantil ante a realidade fática, estudos demonstram que as crianças de fato são merecedoras da atenção e do esforço de ambos os responsáveis durante o processo de desenvolvimento. Madalozzo, Martins e Shiratori (2010) corroboram essa ideia, ressaltando que a presença de crianças no seio familiar contribui para o aumento do número de horas trabalhadas tanto por mulheres, quanto por homens, para fins de prover recursos financeiros. Os autores ainda revelam que existe uma crescente concordância entre homens e mulheres em relação à necessidade da presença e participação ativa do pai no cuidado e na educação da criança.

No entanto, apesar dessa evolução na mentalidade das famílias brasileiras, a realidade ainda mostra que o cuidado com os(as) filhos(as) recai, em maior intensidade, nas atribuições e responsabilidades das mulheres (JABLONSKI, 2010). Revelam-se aqui, novamente, os resquícios da família como instituição patriarcal e da mulher submissa à figura masculina, e com clara distinção de papéis. É que essas atribuições e responsabilidades com o cuidado dos(as) filhos(as) se mostram para a sociedade com a execução preferencialmente por mulheres, sendo isso uma escolha, tanto das mulheres quanto dos homens, praticada de maneira voluntária e consensual, mas, nem sempre, consciente (SOUZA; NEUBERT, 2005).

Nota-se que apesar de sua dedicação à vida laborativa a mulher não deixou de desejar a maternidade, enxergando-a, ainda na era contemporânea, como um papel eminentemente feminino (MALUF; KAHHALE, 2010; OGIDO; SCHOR, 2012). Grant (2002) e Peñaloza, Diógenes e Sousa (2008) igualmente defendem, seja em termos psicanalíticos, seja por questões de herança cultural, que a mulher ainda se sente como responsável primária pelos papéis de assegurar a boa saúde mental da criança, cuidar das tarefas domésticas e criar os(as) filhos(as). Isso se mostra como uma das fundamentações do desprestígio da mulher no mercado de trabalho, tanto financeira, quanto socialmente (CURADO; MENEGON, 2009; OGIDO; SCHOR, 2012).

Questões relacionadas à mulher no mercado de trabalho à parte, o que se pode notar é que a família é uma instituição de suma importância para o Estado, não apenas por representar a base da sociedade, como também por exercer um papel essencial à criança: o fomento da formação de sua personalidade e a construção de sua felicidade, sendo clara consequência da doutrina grega eudemonista (BRASIL, 2011). A família, portanto e sobretudo, é o meio pelo qual o indivíduo alcança sua felicidade, finalidade natural da vida, merecendo, por si só, especial proteção do Estado como meio de alcance do mais puro objetivo de vida do indivíduo (BRASIL, 1988a, art. 226).

Em razão dessa especial proteção do Estado, a família encontra-se tão recorrente como alvo de políticas públicas. Isso se dá justamente por sua multiplicidade, onipresença e alta capacidade de agrupar indivíduos sociais sob um objetivo e uma condição comuns, características que facilitam a aplicação de políticas públicas (FONSECA, 2006). Ao mesmo tempo, existe a necessidade do Estado agir exclusivamente sobre aquilo que a lei lhe autoriza, ainda que a ação estatal se refira a uma política pública.

Além disso, chega-se ao momento histórico e social que a família se desvincula dos laços sanguíneos, inclusive no que diz respeito ao exercício da maternidade. Nesse sentido, a maternidade já pode ser vista como um processo cultural que pressupõe identidades coletivas e individuais, sendo desvinculada do caráter biológico gestacional (OLIVEIRA, 2007). Assim, defende a autora e também Gomide (2009), para os quais a maternidade, ou seja, o cuidado e as relações de afeto com a criança, tem plenas condições de ser executada por homens, sendo um reflexo da evolução da espécie humana e da reestruturação do sistema familiar apresentado em razão da incorporação de novos papéis pela mulher moderna. A maternagem exercida por homens, ou seja, a parentalidade, se faz possível pelo fato de os vínculos afetivos serem constituídos pela prática do cuidado,

sendo reforçados pela interação entre pais e filhos(as) e pela construção de laços de amor (OLIVEIRA, 2007; ABADE; ROMANELLI, 2018).

Essa ideia é, da mesma maneira, reforçada por Cunha e Vasconcelos (2016). Para os autores, a análise de dados do IBGE indica a tendência brasileira de queda na taxa de natalidade para os próximos 30 anos, condição que, conseqüentemente, afeta as arrecadações tributárias e previdenciárias nacionais. Ainda para os autores, a formulação de políticas que incentivem a natalidade em mulheres economicamente ativas é uma maneira de evitar a acelerada queda do número de brasileiros nascidos vivos. O aumento do prazo da licença-paternidade se amolda na fundamentação dos autores, mostrando-se, por mais um motivo, viável à sociedade, estabelecendo-se como importante estratégia estatal para a perpetuação de seus interesses.

As mais recentes conquistas das crianças no Brasil podem ser interpretadas em consonância com os objetivos estatais de incentivo à natalidade. A guarda compartilhada, o reforço do princípio da paternidade responsável, a ampliação da licença-paternidade para 20 dias em alguns estratos sociais e a concessão da licença-maternidade para um dos pares das uniões homoafetivas do sexo masculino são exemplos de políticas que corroboram não apenas os interesses de cuidado com a criança, mas também a responsabilidade de perpetuação da espécie, de educação dos cidadãos e de garantia de recolhimentos fiscais (BRASIL, 1943, 1991a, 2002a, 2002b, 2008b, 2016a, 2016b, 2018). Nesse sentido, reforça-se a importância da infância, mas também a dicotomia da família entre o público e o privado, constantemente sofrendo influências e influenciando ambas as esferas.

Considerando todo o exposto, na próxima seção serão abordados os aspectos jurídicos sobre a família, a criança e a paternidade, dando-se ênfase à busca pelo melhor interesse da criança.

#### **2.4 Aspectos legais da licença-paternidade**

A busca pela equiparação das licenças-paternidade e maternidade esbarra em aspectos legais que merecem atenção não apenas sob o ponto de vista geral, da família, mas também de forma individualizada, sobre seus membros. O Estado se torna, assim, um ente legítimo para tutelar relações privadas a fim de proteger a família e os interesses de cada um de seus componentes. Essa intervenção estatal, do ponto de vista jurídico, se mostra razoável em razão da relevância da família para a sociedade e da importância

social dos papéis exercidos por cada um de seus componentes (PEREIRA, 2005). Surgem, então, princípios jurídicos e leis a respeito da família, da criança e da paternidade.

Dentre esses princípios jurídicos destaca-se, inicialmente, o denominado princípio do melhor interesse da criança. Ele surge como resposta à evolução histórica e social da família como instituição afetiva e núcleo de desenvolvimento social (PEREIRA, 2005). Foi a partir do momento em que a instituição sólida, patriarcal e concentrada no meio de produção começou a ser questionada sob o ponto de vista social, que as relações morais, assistenciais e afetivas dentro da família começaram a ter seu reconhecimento e maior valorização, conseqüentemente desvinculando a família do mero papel de transmissora hereditária (GRANT, 2002; PEREIRA, 2005; VENOSA, 2007; OLIVEIRA, 2007; ARIÈS, 2011). Assim, a família passa a ter suas atividades voltadas para o sujeito e para a dignidade de todos os seus membros, valorizando a união entre eles, e também suas personalidades.

A concepção de família abordada neste trabalho se associa com a ideia de humanização jurídica, com a valorização do ser humano e da dignidade de sua pessoa, sendo ainda fruto dos direitos humanos e das duas grandes guerras. Nesse contexto,

O menor ganha destaque especial no ambiente familiar, em razão de ainda não ter alcançado maturidade suficiente para conduzir a própria vida sozinho. Precisa dos pais – ou de alguém que exerça a função materna e paterna – para lhe conduzir ao exercício de sua autonomia (PEREIRA, 2005, p. 127).

Nascem, dessa forma, os primeiros indícios do princípio do melhor interesse da criança, juntamente com a concessão de direitos às crianças e com o reconhecimento de que elas são dignas de proteção estatal. No entanto, foi o advento da Constituição Cidadã, em 1988, com a especial tutela dos fragilizados e hipossuficientes, que, como resposta ao período militar vivenciado pelo Brasil, fortaleceu, ainda mais, as bases da proteção dos interesses da criança. O melhor interesse da criança, contudo, por ser concentrado de indicadores subjetivos, é mais bem avaliado em situações fáticas (PEREIRA, 2005). Apesar disso, por ser pautado por princípios morais e éticos, sua circunscrição se torna possível, ainda que em termos gerais.

Prezar pelo melhor interesse da criança significa, em um contexto geral, garantir que seu desenvolvimento físico, cognitivo, afetivo, moral, social e educacional ocorra de maneira positiva, em termos qualitativos, consideradas as condições que os responsáveis e a comunidade podem lhe ofertar (PEREIRA, 2005). O que se busca com o princípio do

melhor interesse da criança, portanto, seja em nível local, seja na seara internacional, é a proclamação da criança como prioridade na sociedade, a ela sendo garantida a proteção pelos responsáveis e pelo Estado, bem como os instrumentos necessários a seu completo desenvolvimento, conforme as condições fáticas, locais, culturais e sociais permitam (PEREIRA, 2005).

Destaca-se, aqui, a redação do caput do artigo 227 da Constituição Federal. Desse dispositivo decorrem a justificativa legal e a importância da família para a criança, como maneira de garantia e promoção de seu melhor interesse.

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, **com absoluta prioridade**, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1988a) (grifo nosso).

Como consequência do princípio do melhor interesse da criança, continua Pereira (2005), surgem direitos e garantias fundamentais da criança, os quais são previstos pelo Estado e por organismos internacionais como meios de proteção da criança, tida por hipossuficiente. Essa tutela diferenciada para com as crianças se justifica pelo fato de elas serem, em geral, incapazes de prover seu sustento emocional, econômico, residencial e social sozinhas. Como bem lembrado por Macêdo e Dias (2006) e Pasternak (2006), a criança é dependente dos seus responsáveis em termos materiais, como alimentação, saúde, segurança e vestuário, e também em questões afetivas, educacionais, morais, emocionais e preventivas, essas últimas relacionadas ao bem-estar da família, à higiene e à alimentação praticadas na moradia. Não é apenas a lei que inibe atos permanentes às crianças. É sua própria condição de aprendiz da vida que faz dela um ser carente de cuidados e atenção.

A especial proteção das crianças, inclusive com a formulação do princípio de seu melhor interesse, se justifica, também, pelo fato de elas comporem o futuro da nação. Investir na educação e no cuidado de crianças significa, em termos econômicos, investir a longo prazo e poupar gastos com medidas imediatistas e reparadoras (REDE NACIONAL PRIMEIRA INFÂNCIA, 2017). Do mesmo modo, em termos sociais, significa investir em estabilidade e desenvolvimento. Não é à toa que a legislação protege a criança: sua importância é fundamental para a perpetuação e o incremento da sociedade.

Por seu turno, não como consequência, mas de forma associada ao princípio do melhor interesse da criança, apresenta-se o ideal de paternidade responsável. A legislação

pátria, em conjunto com a sociedade, confere à família o poder de cuidar e educar as crianças conforme melhor lhe convenha, sendo livre o planejamento familiar (BRASIL, 1988a, art. 226, §7º). Ao mesmo tempo, esse poder reflete na obrigação de proteção da criança, que deverá ser exercida em paridade entre os responsáveis, possuindo ambos igual dever de zelar por ela nos aspectos educacionais, morais, profissionais, sociais, afetivos, cognitivos, dentre outros (PEREIRA, 2005). Dessa maneira, as potencialidades das crianças são desenvolvidas e lhes são fornecidos os cuidados e a atenção necessários. Esse é o ideal da paternidade responsável, que atribui a ambos os responsáveis o direito, mas também o dever, de cuidar dos(as) filhos(as) em igualdade de condições.

Já em associação ao princípio jurídico da paternidade responsável, surge o princípio da afetividade como ideal da construção e do fortalecimento da prática do cuidado. Esse ideal jurídico, conforme doutrina Pereira (2005), nasce como meio de corroborar a interação entre pais e filhos(as), de modo a construir laços de amor. Nesse sentido, ele se aplica não apenas à formação da família, mas também à presunção de que o cuidado e a educação dos(as) filhos(as) por seus responsáveis devem perpassar pela provisão de afeto, além daquela relativa a bens materiais e imateriais capazes de suprir as necessidades de saúde, lazer, alimentação, habitação, educação e vestuário das crianças. Assim, vale reforçar que os responsáveis, em igualdade de condições, são dotados do direito e também do dever de prover aos(as) filhos(as) os cuidados material, moral e afetivo, sempre de forma responsável, legal e socialmente.

Ao se falar em igualdade de condições, torna-se imperativo trazer ao contexto a previsão jurídica do direito de igualdade. Do ponto de vista jurídico, o direito de igualdade apresenta-se em duas vertentes, sendo bem explicada por Barroso (2009). A primeira delas é a formal, que defende a não hierarquização entre pessoas e a vedação da propositura e instituição de privilégios e vantagens que não possam ser justificadas conforme concepções republicanas. Assim, diante da igualdade formal busca-se o tratamento legal igualitário a todos, sem distinções pessoais e particulares. Dessa forma, a aplicação da lei ocorre para todos, independentemente de sexo, raça, cor, etnia, credo ou outras formas de diferenciação social. Pela igualdade formal, portanto, a lei é interpretada como única, aplicável à coletividade e sem a incidência de situações de privilégios, distinções e demais observações de particularidades pessoais.

A segunda vertente da igualdade é consubstanciada na igualdade material, e considera aspectos ideológicos e sociais, sendo associada à ideia de justiça distributiva. Diz-se que essa concepção vai além da igualdade formal, ou seja, vislumbra não apenas

a garantia de tratamento igualitário entre os indivíduos, mas também o respeito à individualidade (BARROSO, 2009). Dessa maneira, parte-se do pressuposto de que, exatamente por serem seres humanos e racionais, os indivíduos tendem a diferenciar-se sob vários aspectos, merecendo, da mesma forma, proteção estatal proporcional e condizente com suas respectivas diferenciações. Na concepção jurídica, diz-se que o direito de igualdade material trata de conceder tratamento igual aos iguais e tratamento desigual aos desiguais, na medida de suas desigualdades (MORAES, 2008). É, em suma, uma questão de tratamento pautado na equidade.

No direito, em geral, ao se tratar da igualdade, analisam-se as situações conforme a igualdade material, por sua maior amplitude e atenção às particularidades das condições sociais. Além disso, é necessário destacar que a aplicação da igualdade é, em regra, imperativa, apenas se tornando facultativa para fins de proteção da sociedade e, especialmente, do indivíduo. Nesse último caso, a presença da razão pública, ou seja, de motivos e valores defendidos coletiva e consensualmente pela sociedade, se faz obrigatória (MORAES, 2008). Ainda nesse sentido, pelo fato de o direito de igualdade estar intimamente associado ao princípio da dignidade da pessoa humana, a mitigação da igualdade apenas pode se dar em face de uma real afronta à dignidade, sob pena de ser a própria mitigação a responsável por afrontar a dignidade humana (BARROSO, 2009).

A Constituição Federal adota a igualdade como um dos direitos fundamentais do ser humano e, conseqüentemente, da família (BRASIL, 1988a, art. 5º, *caput*). Para Moraes (2008), a igualdade comporta-se como prerrogativa inerente da pessoa localizada no Brasil, sendo relacionada inclusive à qualidade de cidadão. Determina, assim, tratamento legal e social igualitários entre os sujeitos dessa nação. Ao mesmo tempo, a igualdade veda que sejam feitas diferenciações arbitrárias e injustificadas ao povo, estando associada, ainda que por vias transversas, aos conceitos de justiça e moral sociais (BARROSO, 2009). A igualdade representa, então, um dos pilares do ordenamento jurídico brasileiro, inclusive da seara do direito de família (PEREIRA, 2005). É um pressuposto para a dignidade da pessoa humana e também para a cidadania, sendo intrínseca ao ser natural (BRASIL, 2016c).

Uma vez estabelecidos os pressupostos jurídicos, aponta-se a controvérsia jurídica prevista neste trabalho. Trata-se de que, até 2015, a diferenciação de prazos entre as licenças-maternidade e paternidade se justificava na aplicação do direito de igualdade, uma vez que a licença-maternidade se mostrava como um direito da mulher, em respeito à sua saúde e à alimentação dos(as) filhos(as) (THOME, 2009). Todavia, uma vez que a

licença-maternidade passa a ser entendida pelos tribunais brasileiros como um direito prioritariamente da criança, essa justificativa de tratamento desigual entre homens e mulheres se esvai e, com ela, também a fundamentação jurídica da discriminação legal entre as licença-maternidade e paternidade.

Ao mesmo tempo surge, para a criança (BRASIL, 2016c), um novo direito, o de ter, em iguais condições, a companhia de ambos os responsáveis, como meio de garantir seu melhor desenvolvimento físico, cognitivo, afetivo, moral, social e educacional. Ou seja, no contexto jurídico, é necessário que se deixe de aplicar a igualdade material entre homens e mulheres e se passe a priorizar o princípio do melhor interesse da criança, sob pena de afronta à dignidade da pessoa humana.

Dessa maneira, conclui-se que a partir do momento em que a interpretação da finalidade da licença-maternidade se modificou, fragilizou-se a razão pública na qual se fundamentava o prazo diferenciado das licenças-paternidade e maternidade. Assim, a redação das leis vigentes referentes à licença-paternidade, considerando a interpretação dada pelo STF, passa a afrontar a dignidade da pessoa humana, seja dos homens, seja, principalmente, das crianças. Espera-se, por conseguinte, que se repensem os prazos das licenças-paternidade e maternidade para melhor atenderem aos interesses das crianças.

Sob um ponto de vista distinto, o direito de igualdade fundamenta a busca pela garantia de uma convivência afetuosa e igualitária entre os membros familiares, principalmente no que diz respeito ao contato de pais e filhos(as). No mesmo raciocínio, Pereira (2005) revela:

A convivência, neste íterim, não assume apenas a faceta do conviver e da coexistência, mas vai muito mais além, ou seja, participar, interferir, limitar, enfim, educar. [...]. Zelar pelo melhor interesse do menor, portanto, é garantir que ele conviva o máximo possível com ambos os genitores – desde que a convivência entre eles seja saudável, ou seja, que não exista nada que os desabone. [...]. Zelar pelo interesse do menor é cuidar da sua boa formação moral, social e psíquica. É a busca da saúde mental, a preservação da sua estrutura emocional e de seu convívio social (PEREIRA, 2005, p. 135-137).

Diante dessa situação da legislação brasileira de afronta ao melhor interesse da criança, em se tratando das licenças-maternidade e paternidade, e quando contraposta com os princípios jurídicos norteadores da família, torna-se imperioso garantir aos membros da família condições para que o contato e o afeto entre eles sejam equânimes, intensos, positivos e produtivos. Essas condições, todavia, não deveriam ser providas



apenas por meio de uma intervenção jurisdicional. De acordo com Moraes (2008), a lei, por ser de aplicação geral, é que deverá se adequar aos novos anseios da sociedade.

Há uma real necessidade da valorização do princípio do melhor interesse da criança no seio familiar, por ser a família a principal responsável pela criação e educação da criança, desde seus primeiros momentos de vida. Nesse sentido, Fonseca (2006) e Macêdo e Dias (2006) defendem a família como educadora moral e partícipe fundamental da formação do indivíduo como cidadão. Percebe-se, a partir dessas orientações, que a garantia da igualdade na família deixa de ser o fundamento e ressurge como consequência da aplicação prática do princípio jurídico do melhor interesse da criança. Por essas razões, a preponderância do melhor interesse da criança não deveria ser considerada apenas na seara teórica, uma vez que perpassa pela garantia de um futuro ético e digno ao Estado e aos seres que nele habitam, além de se manifestar como respeito à dignidade da pessoa humana (BRASIL, 2011).

Uma vez apontados os principais aspectos jurídicos que fundamentam e corroboram o estudo, a próxima seção aborda, brevemente, a temática relativa à caracterização de políticas públicas, bem como questionamentos sobre as práticas do Estado brasileiro relacionadas às licenças-maternidade e paternidade na segunda década do século XXI.

## **2.5 Políticas públicas e o exercício da maternidade e paternidade no Brasil**

Na seara da administração pública inexiste um consenso no tocante à conceituação de políticas públicas. Todavia, elas podem ser entendidas como ações do Estado que buscam a garantia de direitos à sociedade. Essas ações estatais, na opinião de Dalari (1998), incidem na regulamentação da participação da iniciativa privada em setores como saúde, educação, transporte e segurança, e agem como a mão invisível do Estado, garantindo, teoricamente, que a iniciativa privada não ultrapasse os limites da razoabilidade e mantenha acessível, a todos os cidadãos, os direitos que lhe são essenciais. Essa intervenção estatal ocorre, ainda que de maneira falha e na seara teórica, uma vez que o próprio Estado tomou para si, por meio da instituição da República, a administração e o dever de garantir o bem-estar de seus cidadãos (DALARI, 1998).

Nesse sentido, em razão da multiplicidade de interesses existentes entre os indivíduos de uma nação, bem como dos inúmeros problemas públicos que lhe atingem, atores tidos por *policy makers* entram em ação com o objetivo de conciliar esses interesses

e solucionar os referidos problemas, mediante a criação e implementação de políticas públicas. Dessa maneira, de acordo com Secchi (2010), políticas públicas podem ser entendidas como diretrizes e determinações, em nível estrutural e/ou operacional, formuladas estrategicamente por atores estatais ou não estatais, de maneira formal ou informal, com o objetivo de solucionar, pacificamente, um problema público (não privado). Ainda conforme o autor, o custeio das políticas públicas pode ser feito pelo Estado, ou seja, pela coletividade, por meio de impostos, e também por particulares interessados, o que ocorre, por exemplo, no caso de associações civis e cooperativas. O fato é que as políticas públicas são criadas na intenção de corroborar o aumento do bem-estar social e da qualidade de vida dos cidadãos, sendo observada uma determinada localidade e um contexto temporal específico.

Assim, as políticas públicas tratam da substância real e abstrata de decisões políticas, dentro de um contexto temporal e territorial, podendo ser estabelecidas como uma ação do Estado ou de uma instituição privada sobre os cidadãos, em nível estrutural e/ou operacional, e não se limitando à formulação de diplomas legais (SECCHI, 2010). Morra-Imas e Rist (2000) incrementam essa conceituação, apontando que, para que determinada política pública alcance sucesso, é importante que ela tenha adesão social, que seja implementada corretamente e que se submeta a um acompanhamento constante de sua situação, de modo a permitir a correção de falhas e reformular ações planejadas, aplicando-se eventuais ajustes que se façam necessários à situação fática.

Sob esse aspecto, verifica-se que o aumento de 15 dias no prazo da licença-paternidade, praticado no Brasil desde 2016, tanto para servidores públicos federais, como para os empregados regidos pela CLT e pelo RGPS, é uma política pública, especificamente, implantada por meio do Programa Empresa Cidadã e do Marco Legal da Primeira Infância.

O Programa Empresa Cidadã foi criado em 2008, como uma iniciativa da União de ampliar o prazo de licença-maternidade no setor privado (BRASIL, 2008a). Em troca do custeio da licença pelos empregadores, o Estado concede descontos fiscais aos empresários, em valores iguais aos gastos tidos por eles, em termos salariais, no período de inatividade extra de seus funcionários. O objetivo do Programa é fomentar a paternidade responsável, o que fica claro quando verificado o ônus do funcionário participante. Aos trabalhadores beneficiados pelo Programa é obrigatória a participação em curso ou atividade de fomento aos laços familiares e cuidado infantil.

Dessa maneira, verifica-se que o Programa busca, inicialmente, educar a população no tocante à paternidade responsável e, em segundo lugar, viabilizar o convívio da criança com a família, garantindo-lhe, conseqüentemente, o apoio nas áreas da saúde, afeto e educação. Ao mesmo tempo, o Programa visa garantir o desenvolvimento educacional e familiar da criança, o estreitamento de vínculos afetivos na família e o reforço da atenção dos responsáveis durante o período de pós-parto (DIDONET, 2010).

Em 2016, por iniciativa da Frente Parlamentar em Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente no Congresso Nacional, em apoio à Rede Nacional da Defesa dos Direitos Infante-Juvenis, foi aprovado o Marco Legal da Primeira Infância (BRASIL, 2016a). Em decorrência desse Marco Legal, o Programa Empresa Cidadã sofreu uma alteração significativa, passando então a contemplar, como beneficiários, também os pais, por meio da prorrogação da licença-paternidade por 15 dias, mantidas as cominações referentes à empresa e à família, principalmente no tocante à participação em atividade de orientação sobre a paternidade e responsável.

Apesar de as intenções do Programa serem visivelmente positivas para a população trabalhadora, dados levantados pela Receita Federal do Brasil (BRASIL, 2016d) e pelo IBGE (2014) apontam que apenas 19.641, de um total de mais de 2 milhões de empresas brasileiras, até 2016, tinham aderido a ele. Um indicativo dessa baixa aderência é o fato de o incentivo fiscal fornecido pelo Estado não ser aplicável a todas as empresas, mas apenas à minoria tributável sobre o lucro líquido. Outro indicativo da baixa aderência ao Programa é o aumento do custo do trabalhador para o empresário, seja em razão da diminuição de sua produtividade média, seja em razão dos custos adicionais causados pela necessidade de reposição do empregado, conforme salientam Almeida, Pereda e Ferreira (2016). Por causa de sua baixa aderência, tratando-se de uma política pública de âmbito nacional, mas de abrangência minoritária, questionam-se a efetividade e os reais interesses da política pública implantada, bem como a necessidade de sua reformulação.

Diante do exposto, nota-se que a proposta apresentada neste trabalho se caracteriza como uma possível política pública, por buscar o bem-estar da coletividade, especificamente, por meio do estreitamento de laços familiares e da valorização das relações afetivas entre pais e filhos(as). Trata-se, ainda, de uma política pública passível de avaliação, a ser realizada previamente à sua implantação, sob a ótica dos diversos atores políticos que ela envolve, a exemplo dos trabalhadores beneficiários, das crianças, da família, dos empresários, da sociedade em geral e do governo. Também nessa linha, a

forma de custeio de uma possível prorrogação da licença-paternidade, como defendida neste estudo, poderá ser fruto de novas pesquisas, principalmente na seara econômica, que levem em consideração as descobertas alcançadas com o resultado deste estudo.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa proposta é exploratório-descritiva e utilizou uma abordagem qualitativa. Seu caráter exploratório se justifica, pois poucos estudos científicos sobre a temática foram encontrados, principalmente quando considerada a relação entre o princípio do melhor interesse da criança e as licenças-paternidade e maternidade, ou seja, quando não são consideradas como fontes argumentativas questões relativas à igualdade de gênero.

O estudo também se caracteriza como descritivo, já que investigações desse porte têm por finalidade identificar as possíveis relações entre variáveis, estudar as particularidades de determinado grupo e levantar opiniões de parcela da sociedade, viabilizando o apontamento de suas características (GIL, 1999).

Por sua vez, a abordagem qualitativa foi empregada, pois de acordo com Lakatos e Marconi (2013) ela busca apurar perspectivas para a construção da verdade, facilitando a solução de problemas. Do mesmo modo, permite uma análise aprofundada e detalhada do objeto de estudo, especialmente em relação aos aspectos sociais, econômicos e políticos, situação que se adequa ao objetivo proposto nesta pesquisa.

#### **3.1 Local de estudo**

A pesquisa foi realizada no município de Ipatinga, MG, com trabalhadores de uma empresa cujas principais atividades são as de logística internacional, manutenção industrial, montagem industrial e apoio operacional e logístico à indústria.

Ipatinga situa-se na região do Vale do Aço, no leste do estado de Minas Gerais, e tem uma população estimada em aproximadamente 260 mil habitantes (IBGE, 2017). O município foi fundado em 1964, em razão da expansão industrial brasileira e com a chegada da Usiminas à região. Desde então, sua economia é baseada na exploração industrial, em especial na área da siderurgia, bem como nas empresas terceirizadoras de mão de obra que, como os demais ramos explorados no município, se desenvolveram em razão da siderurgia originária e ainda remanescente.

O município foi planejado e desenvolvido em torno da malha ferroviária e conforme as necessidades da indústria siderúrgica e de seus trabalhadores. A história de Ipatinga relata que junto com a vinda da Usiminas foram também criados os primeiros bairros no município: Castelo, onde residia a alta chefia da empresa; Cariru, onde residiam alguns trabalhadores de médio poder aquisitivo; e Bom Retiro e Amaro Lanari, anteriormente denominado “Candangolândia<sup>7</sup>”, onde residiam os trabalhadores de menor poder aquisitivo. Vale aqui explicar que, geograficamente, o bairro Amaro Lanari pertence a Coronel Fabriciano, MG. Entretanto, ele foi projetado como bairro do município de Ipatinga, para abrigar os operários da Usiminas, sendo sua localização mais próxima de Ipatinga do que de Coronel Fabriciano. Uma visita ao município de Ipatinga revela a arquitetura peculiar desses bairros, arborizados, repletos de praças, com vias direcionais às entradas da indústria e cujas moradias são, principalmente, casas e prédios com até três andares, construídos em blocos.

Para além da moradia dos trabalhadores, a empresa também se ocupou com os demais aspectos da vida dos cidadãos, fundando uma escola e um hospital, ambos pertencentes à Fundação São Francisco Xavier, um supermercado cooperativista e um clube de esporte e recreação. O setor do comércio do município foi o último a se desenvolver, tendo seus moradores, por muitos anos, concentrado suas compras no município vizinho, Coronel Fabriciano, igualmente pertencente à região do Vale do Aço.

A escolha de Ipatinga para sediar a pesquisa se deu por algumas razões. Em primeiro lugar, por se tratar do município de onde a pesquisadora é natural. Além disso, é também forte o desejo da pesquisadora de retribuir à sociedade a oportunidade do ensino de qualidade e alto padrão que vem recebendo. Ademais, o fato da pesquisadora ser natural desse município, tendo lá residido os primeiros 18 anos de sua vida e ainda mantendo suas raízes, foi fundamental para a compreensão de questões culturais do local, além de ter tornado viável o alcance do aceite da empresa participante.

Em segundo lugar, a escolha desse município justificou-se em razão do seu contingente populacional e de sua economia industrial, uma vez que possui, reconhecidamente, um alto número de empresas com quantidade igual ou superior a 500 funcionários. O tamanho da empresa foi relevante para este trabalho, em razão dos objetivos da pesquisa, pois uma empresa que tenha mais de 500 funcionários e atue no

---

<sup>7</sup> Termo pejorativo, utilizado em referência aos "candangos", operários que trabalharam na construção de Brasília. À época de sua criação, o bairro foi destinado às classes mais baixas de operários da Usiminas.

setor de prestação de serviços industriais, como a escolhida, possui, tendencialmente, maior diversidade populacional, especialmente quando verificadas as variáveis renda, nível educacional, cargo e função. Dessa maneira, por entender que a amplitude da diversidade populacional é um fator que reflete diretamente na qualidade da amostra e na variedade dos dados coletados, o município de Ipatinga se mostrou propício à pesquisa.

Para participar da pesquisa, a empresa selecionada precisou preencher os seguintes requisitos: (1) assinar o termo de autorização empresarial, (2) atuar no setor de prestação de serviços no município de Ipatinga, MG, e (3) possuir mais de 500 empregados, dentre homens e mulheres, de diferentes faixas etárias, classes sociais, níveis educacionais, cargos e funções.

Dentre as empresas do município de Ipatinga que atendiam aos critérios, foi selecionada aquela que demonstrou, em conversa com a pesquisadora, maior interesse e disponibilidade de participar da pesquisa, sendo-lhe garantido o sigilo solicitado. A empresa participante é uma multinacional com unidades em todos os estados do Sudeste brasileiro e mais de 30 mil colaboradores, sendo atuante, principalmente, na prestação de serviços a empresas siderúrgicas, na montagem e manutenção de equipamentos industriais, no apoio operacional e em serviços de logística interna.

Especificamente em Ipatinga, a empresa exerce atividades em todo o território urbano e na respectiva zona industrial, tanto internas, quanto externas às empresas contratantes e demandantes de seus serviços. Entre seus principais clientes configura o Grupo Usiminas, a quem a empresa lócus deste estudo presta seus serviços desde sua fundação no Brasil, ainda na década de 1970.

### **3.2 População e amostra**

A população do trabalho foi composta pelo número total de empregados na unidade de Ipatinga, qual seja, o importe de 1.505 pessoas, das quais 1.411 eram homens e 109 exerciam cargo de supervisão ou superior. Os sujeitos da pesquisa, por sua vez, foram determinados em dois grupos, dentre os funcionários da empresa.

O primeiro deles conteve pais trabalhadores, com diferentes rendas familiares, níveis educacionais, cargos e funções. Inicialmente esses sujeitos seriam selecionados conforme atendessem aos critérios de (a) concordar e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), (b) residir ou ter residido com a(o) companheira(o) e os(as) filhos(as) durante o primeiro ano de nascimento e/ou chegada dos(as) filhos(as) à

residência e (c) desde que, à época do nascimento ou adoção de seus(suas) filhos(as), ter gozado de apenas cinco dias de licença-paternidade, sem prorrogações de quaisquer modalidades, inclusive por férias. Entretanto, durante a realização das entrevistas alguns pais trabalhadores manifestaram o interesse de participar da pesquisa, ainda que não tivessem atendido aos critérios “b” e/ou “c”. Foi opção da pesquisadora a inclusão desses pais trabalhadores no primeiro grupo de sujeitos, o que se mostrou frutífero, uma vez escutadas as respostas dos entrevistados. Assim, os critérios de inclusão do primeiro grupo de sujeitos da pesquisa foram: ( $\alpha$ ) ser pai trabalhador da empresa participante e ( $\beta$ ) concordar e assinar o TCLE. Esse grupo totalizou 21 entrevistados.

O segundo grupo da amostra foi composto por chefes de seção, coordenadores, gestores, gerentes e supervisores que trabalhavam na empresa participante, independentemente de gênero ou exercício de paternidade e maternidade. Os sujeitos foram selecionados de acordo com os cargos ocupados e declarados por eles e, igualmente, desde que concordassem e assinassem o TCLE. Aos empregados que atendiam, mutuamente, aos requisitos de ambos os grupos da amostra foi dada a opção, antes de iniciada a pesquisa, de responderem à entrevista como pertencentes ao primeiro ou ao segundo grupo, conforme se sentissem mais à vontade. O segundo grupo totalizou 18 entrevistados.

Teve-se por escopo, desse modo, o alcance de perspectivas distintas, das mais variadas parcelas que compõem a sociedade e a população, como meio para corroborar as conclusões da pesquisa. O acesso aos sujeitos da pesquisa foi oportunizado por meio de indicação da empresa e pelos pares dos entrevistados. O contato da pesquisadora com os entrevistados foi realizado, presencialmente, com aqueles sujeitos que autorizaram a realização da pesquisa mediante assinatura do TCLE.

As entrevistas foram realizadas em duas localidades, na sede administrativa da empresa e na Usiminas, local onde a empresa mantém grande parte de seu efetivo em prestação de serviços. A entrada da pesquisadora na Usiminas foi providenciada pela empresa participante, mediante autorização e após ela ter assistido a um vídeo com orientações básicas sobre segurança dentro da área industrial. A pesquisadora foi constantemente acompanhada de um funcionário da empresa participante que lhe guiasse nos setores da Usiminas e prezasse por sua segurança física.

As entrevistas ocorreram durante o horário de trabalho dos participantes, com a autorização e ciência da empresa, durante os dias 10 a 14 de setembro de 2018, os quais foram predeterminados pela empresa. Na sede da empresa foram entrevistados os

funcionários dos setores administrativo, jurídico e de saúde ocupacional. Já na área da Usiminas foram entrevistados os funcionários que lidam com manutenção, montagem e apoio operacional à indústria.

O momento final da pesquisa foi determinado pela empresa, tendo sido disponibilizados 20 funcionários participantes do primeiro grupo e dez pertencentes ao segundo. Entretanto, durante a permanência da pesquisadora na empresa, alguns funcionários manifestaram interesse na pesquisa, voluntariando-se a participar. Assim, ao total, foram entrevistados 39 trabalhadores, sendo 21 pertencentes ao primeiro grupo da amostra e 18 pertencentes ao segundo.

Apesar da pequena proporção de entrevistados diante do tamanho da população, observou-se o alcance da saturação das respostas (PATTON, 1990). Dessa maneira, é possível dizer que o número reduzido de participantes não demonstrou fragilidade ao trabalho, pois, primeiramente, se trata de pesquisa do tipo qualitativa e sobre a qual não se tem a intenção de generalizar os resultados. Em segundo lugar, por terem sido realizadas entrevistas até que não foram mais obtidas respostas novas, o que é um fator de qualidade da pesquisa (FLICK, 2009).

Em relação à empresa participante, em termos gerais, algumas observações perfunctórias precisam ser esclarecidas. Em sua sede administrativa prevaleceram as entrevistas com os trabalhadores pertencentes ao segundo grupo da amostra. Nesse momento, a preocupação com a administração do efetivo e com o balanço financeiro da empresa foram traços que marcaram as entrevistas.

Já na área da Usiminas, a preocupação foi outra: “*go anze ni*”. Essa é uma expressão praticada entre os funcionários da empresa participante que ali trabalham, que significa “com segurança”. Comumente os diálogos entre os funcionários se iniciavam com essa expressão, por telefone, pessoalmente, ou mesmo nas entrevistas. Em todos os lugares por onde a pesquisadora andou havia um funcionário responsável para lhe guiar, e todos eles praticavam, em fala e gestos, a expressão: “*direita ok, esquerda ok, acima ok, posso seguir*” ao andar nas faixas e áreas de circulação de pedestres, bem como ao atravessar as vias de tráfego de automóveis e trens. O respeito às sinalizações, o uso de equipamentos de proteção individual e a obrigatoriedade do uso do corrimão ao subir e descer escadas foram outras atividades corriqueiras dos trabalhadores que chamaram atenção da pesquisadora.

Para realização das entrevistas na área da Usiminas foi necessário que a pesquisadora utilizasse roupas e calçados específicos, equipamentos de proteção



individual e crachá de identificação. Em respeito ao regulamento da empresa, não foram tiradas fotografias no local. O que se percebeu é que no lugar da administração do efetivo e do balanço financeiro prevaleceram, nas entrevistas realizadas na área da Usiminas, as preocupações com a segurança e a gestão de vidas humanas que trabalham em uma selva de aço.

### **3.3 Coleta dos dados**

A entrevista fundamentada em um roteiro semiestruturado foi o meio de coleta de dados, escolhida por facilitar a realização de perguntas previamente determinadas e possibilitar, tanto aos entrevistados, quanto à pesquisadora, a liberdade de abordagem da temática proposta. De acordo com Lakatos e Marconi (2013), a entrevista é um importante instrumento de trabalho na seara das Ciências Sociais, em especial por permitir ao pesquisador o alcance da informação necessária por meio de uma conversação face a face e de maneira metódica.

Para ambas as amostras, as entrevistas ocorreram em duas etapas subsequentes. Antes de iniciadas as entrevistas, foram colhidos dados indicativos do perfil dos entrevistados, por meio de questionário. A técnica foi aplicada a pedido da empresa participante, de modo a diminuir o tempo das entrevistas. Quanto a esses dados, para a amostra dos pais trabalhadores foram coletadas informações pertinentes a (a) faixa etária, (b) quantidade de filhos(as), (c) estado civil no momento da entrevista, (d) escolaridade, (e) ocupação na empresa, (f) tempo de exercício no cargo, (g) renda familiar, (h) idade e sexo de cada um dos(as) filhos(as), (i) estado civil, ocupação e atividade do pai trabalhador à época do nascimento de cada um dos(as) filhos(as) e (j) ocupação da mãe dos(as) filhos(as) de cada um dos entrevistados à época do nascimento dos(as) filhos(as).

Após a resposta do questionário, iniciaram-se as entrevistas com os pais trabalhadores, para buscar informações concernentes à sua percepção sobre a participação deles no cuidado dos(as) filhos(as) e dos afazeres domésticos, durante e após o período de licença-paternidade. Um segundo momento do roteiro da entrevista com os pais trabalhadores buscou investigar a percepção deles quanto ao prazo e ao objetivo da licença-paternidade. Em todos os momentos da entrevista e a todos os entrevistados foi dada a oportunidade de não se manifestarem, bem como a liberdade de responderem às perguntas com livre interpretação e fala.

Especificamente, essa abordagem teve o propósito de conhecer e analisar os fatores associados à paternidade e à convivência dos pais com seus(suas) respectivos(as) filhos(as), mediante indagações que trataram de levantar se os pais tiveram dificuldades no convívio com os(as) filhos(as), se a adaptação familiar com a chegada do novo ente ocorreu de forma tumultuada, se os pais recentes ficaram dispersos no trabalho ou dele tiveram que se ausentar com frequência quando do retorno da licença-paternidade, se existiu participação ativa dos pais no cuidado dos(as) filhos(as), qual a opinião deles sobre a prorrogação da licença-paternidade; em caso positivo, por quanto tempo essa prorrogação seria ideal, e ainda se eles estariam dispostos a ajudar a(o) companheira(o) no cuidado com os(as) filhos(as) e com a residência.

Duas entrevistas-piloto foram realizadas com dois genitores, conhecidos da pesquisadora, que atendiam aos requisitos inicialmente elegidos como critérios de inclusão para o primeiro grupo da amostra, exceto pela empresa onde trabalhavam. O roteiro de entrevistas foi então adaptado para fins de proporcionar melhor clareza ao participante e maior foco à pesquisadora. Em ambas as entrevistas-piloto o tempo aproximado dedicado pelos entrevistados foi de 30 minutos.

As entrevistas realizadas com os pais trabalhadores no município de Ipatinga, MG, foram gravadas com recurso de áudio e, posteriormente, transcritas para o procedimento de análise. A duração das entrevistas variou entre 8 minutos e 20 segundos e 31 minutos e 12 segundos, tendo a maioria perdurado entre 12 e 19 minutos. A média de duração das entrevistas foi de 17 minutos.

Já em relação ao segundo grupo da amostra, foram levantados os seguintes dados sobre o perfil dos entrevistados: (a) faixa etária, (b) gênero, (c) escolaridade, (d) renda, (e) local de prestação dos serviços, (f) ocupação na empresa, (g) tempo de exercício no cargo, (h) quantidade de funcionários homens hierarquicamente inferiores que possui e (h) quantidade de funcionárias mulheres hierarquicamente inferiores que possui.

Após esse primeiro momento, que também ocorreu na forma de questionário, a entrevista com o segundo grupo buscou investigar a percepção dos participantes, como trabalhadores em exercício de um cargo de chefia, quanto ao prazo e ao objetivo das licenças-paternidade e maternidade. Em um momento subsequente, buscaram-se informações sobre as experiências vivenciadas nas famílias dos entrevistados, e também por seus subordinados, quanto às licenças-paternidade e maternidade, bem como a percepção dos entrevistados em relação aos prazos gozados.

O próximo momento da entrevista focou a opinião dos participantes quanto às influências do exercício da paternidade para a prática laborativa e para a empresa. Quanto a esse momento, especificamente, houve surpresa da pesquisadora em relação às respostas dos entrevistados. O esperado pela pesquisadora era que os participantes opinassem quanto à existência ou inexistência de influências da paternidade nas atividades laborativas. Os entrevistados, entretanto, não apenas foram unânimes ao salientar a existência de influências, como ressaltaram os benefícios do exercício da paternidade para os trabalhadores que coordenam. Em geral, foi revelado que os trabalhadores se tornam mais responsáveis com o trabalho e mais respeitosos às normas de segurança do trabalho, uma grande preocupação da empresa, *go anze ni*.

O penúltimo momento da entrevista com os chefes, coordenadores, gestores, gerentes e supervisores buscou a opinião deles em relação ao aumento do prazo da licença-paternidade, ocasião em que alguns se dividiram entre a opinião do cargo de chefia e a opinião do papel parental.

Finalmente, os últimos momentos da entrevista buscaram o conhecimento dos participantes em relação à paternidade responsável e ao Programa Empresa Cidadã, com perguntas sobre a participação da empresa no programa governamental, bem como em relação à opinião dos entrevistados sobre essa política pública. Nesse momento, a abordagem visou verificar os prejuízos e possíveis benefícios que a empresa poderia ter com um profissional que, recém-tornado pai, se ausente do emprego por mais dias e, em contrapartida, quando do seu retorno, esteja mais focado e comprometido com o trabalho e precise se ausentar menos do emprego para o cuidado com a saúde e educação dos(as) filhos(as) recém-chegados(as) ao núcleo familiar.

Em todos os momentos das entrevistas e a todos os entrevistados foi dada a oportunidade de se manifestarem e de se absterem de responder, bem como a liberdade de responderem às perguntas com livre interpretação e fala. Uma entrevista-piloto foi realizada com um empresário, conhecido da pesquisadora, que atendia aos requisitos inicialmente elegidos como critérios de inclusão para o segundo grupo da amostra, exceto pela empresa onde trabalha. O roteiro da entrevista foi então adaptado para fins de proporcionar melhor clareza aos participantes e maior foco à pesquisadora. O tempo aproximado dedicado pelo voluntário na entrevista-piloto foi de 30 minutos.

As entrevistas realizadas com o segundo grupo da amostra também foram gravadas com recurso de áudio e, posteriormente, transcritas para o procedimento de análise. A duração dessas entrevistas variou entre 9 minutos e 15 segundos e 39 minutos

e 41 segundos, tendo a maioria perdurado entre 15 e 17 minutos. A média de duração das entrevistas foi de 18 minutos.

Para a aplicação de todas as 39 entrevistas foram observadas as exigências do Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Viçosa, que autorizou a pesquisa em 7 de agosto de 2018, mediante o parecer número 2.804.401.

### **3.4 Análise dos dados**

Para a análise de dados, os entrevistados foram identificados por números, a fim de resguardar suas identidades, conforme orientado pelo comitê de Ética e Pesquisa da UFV. O áudio das entrevistas foi arquivado pela pesquisadora e será mantido em sigilo, assim como as vias do TCLE assinadas pelos participantes.

A primeira parte da análise dos dados foi feita por tabulação simples dos questionários relativos à caracterização sociodemográfica dos participantes, utilizando-se os recursos do programa *Microsoft Office Home and Business 2016*, versão 1710, Excel, com licença de uso de propriedade da pesquisadora.

Posteriormente, seguiu-se à análise descritiva das entrevistas transcritas. Essa análise teve como objetivo o cruzamento de informações entre a variável escolaridade e as respostas por eles proferidas, buscando-se o diálogo entre os sujeitos e as influências das visões empresarial, familiar e social. O cruzamento das informações também foi proporcionado por meio dos recursos do programa Excel. Em tabelas dinâmicas à parte, que foram inter-relacionadas com a tabulação da caracterização sociodemográfica, as respostas dos entrevistados foram sintetizadas e agrupadas em categorias analíticas. Uma fase subsequente da análise dos dados buscou pelas justificativas relatadas pelos participantes para as respostas que proferiram. Nessa etapa os dados foram agrupados manualmente pela pesquisadora.

Dessa forma, foram trabalhadas as categorias analíticas apresentadas nos Quadros 1, 2 e 3, que se seguem. Os quadros estão organizados conforme os objetivos específicos deste trabalho.

Quadro 1 – Percepções dos pais trabalhadores sobre o prazo da licença-paternidade e sua participação no cuidado dos(as) filhos(as) durante e após esse período, Ipatinga, MG, 2018.

<b>Critério</b>	<b>Categoria</b>	<b>Subcategoria</b>
Conhecimento e compreensão dos pais sobre a licença-paternidade	Conhecem	Cuidado dos(as) filhos(as) Registro dos(as) filhos(as) Adaptação Atenção à família Cuidado da esposa Auxílio à esposa
	Não conhecem	
Conhecimento e compreensão dos chefes sobre a licença-paternidade	Conhecem	Acompanhamento da família Atenção aos(às) filhos(as) Registro dos(as) filhos(as) Cuidado da esposa Auxílio à esposa
	Não conhecem	
Percepção dos pais quanto ao prazo da licença-paternidade	Satisfeitos Insatisfeitos	Prazo sugerido
Percepção dos chefes quanto ao prazo da licença-paternidade	Satisfeitos Insatisfeitos Sem opinião formada	
Percepção dos pais quanto a sua participação no cuidado dos(as) filhos(as)	Participavam ativamente Pais coadjuvantes	

**Fonte:** Elaborado pela autora do trabalho.

Quadro 2 – Percepções dos trabalhadores sobre a relação entre a licença-paternidade e as relações familiares, Ipatinga, MG, 2018.

<b>Grupo</b>	<b>Critério</b>	<b>Categoria</b>
Pais	Possibilidades diante da licença-paternidade majorada	O homem cuidar de sua esposa Maior dedicação aos(às) filhos(as) O pai exercer o papel de coadjuvante no cuidado dos(as) filhos(as)
Chefes	Influência da licença-paternidade no contato entre pais e filhos(as)	Exerce influência Não exerce influência

**Fonte:** Elaborado pela autora do trabalho.

Quadro 3 – Percepções dos chefes de setores sobre as consequências da licença-paternidade para a vida pessoal, familiar e laboral dos trabalhadores, Ipatinga, MG, 2018.

<b>Critério</b>	<b>Categoria</b>	<b>Subcategoria</b>
Interação entre trabalho e família	A licença-paternidade não impacta as relações trabalhistas	A gestão dos funcionários é atribuição da empresa A empresa tem custos momentâneos
	O exercício da paternidade influencia a vida pessoal do trabalhador e reflete na sua vida laboral	Positivamente Negativamente
Preferências contratuais em face da licença-paternidade e ante o exercício da paternidade	Empresa e funcionários não possuem preferência Funcionários possuem preferência contratual de pais Maternidade como questão desabonadora	

**Fonte:** Elaborado pela autora do trabalho.

O primeiro objetivo específico não possui categorias analíticas, portanto não foi elaborado um quadro para ele. Ademais, as entrevistas realizadas com os chefes permitiram a ampliação da análise do segundo e terceiro objetivos específicos. As categorias analíticas referentes a eles encontram-se, igualmente, nos quadros acima.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O presente tópico está dividido em quatro seções, cada uma delas correspondente a um dos objetivos específicos deste trabalho. A primeira apresenta o perfil sociodemográfico dos pais trabalhadores, tendo sido ampliada para abarcar, também, o perfil dos chefes de setores da empresa participante. A segunda seção foi dividida em três subtítulos e contém considerações sobre o conhecimento dos participantes a respeito da licença-

paternidade, suas percepções sobre o prazo da licença, bem como sobre a participação dos pais entrevistados no cuidado com os(as) filhos(as). Na terceira seção estão apresentadas as percepções dos entrevistados sobre a relação entre a licença-paternidade e as relações familiares. Finalmente, a última seção, que foi dividida em dois subtítulos, traz a percepção dos chefes de setores sobre as consequências da licença-paternidade para a vida pessoal, familiar e laboral dos trabalhadores.

#### **4.1 Caracterização sociodemográfica dos participantes**

No grupo dos pais trabalhadores foram entrevistados 21 funcionários da empresa participante, todos do sexo masculino. Nove possuíam um(a) filho(a) e tiveram cinco dias de licença-paternidade no momento do nascimento deles(as). Apesar de minoria, constatou-se a presença de quatro pais que não gozaram da licença-paternidade à época do nascimento dos(as) filhos(as), ainda que tivessem emprego formal cujas leis nacionais se aplicavam e que os(as) filhos(as) tenham nascido após 1988<sup>8</sup>. Vale ressaltar que esses quatro pais declararam que trabalhavam para outros empregadores à época do nascimento dos(as) filhos(as). Além disso, constatou-se que um pai gozou de férias logo em seguida ao nascimento dos(as) filhos(as).

Em relação à atividade que as mães dos(as) filhos(as) dos entrevistados exerciam à época do nascimento, 12 pais informaram que elas não exerciam atividade remunerada. Para melhor ilustrar o perfil dos entrevistados, apresenta-se a Tabela 1.

A idade dos entrevistados variou entre 18 e 55 anos, sendo que 14 estavam na faixa etária de 36 a 45 anos de idade. Dezesete entrevistados eram casados, sendo os demais solteiros ou conviventes em união estável. Foram entrevistados pais de todos os níveis de escolaridade, tendo predominado o perfil de pais com o ensino médio completo (11), sendo uma característica do município a prevalência de escolaridade de nível médio-técnico (IBGE, 2017). A renda familiar dos entrevistados, entretanto, não foi um fator que acompanhou a média mensal de 2,3 salários mínimos do município (IBGE, 2017), uma vez que dez entrevistados recebiam entre um e dois salários mínimos mensais.

---

<sup>8</sup> A data marca o início da vigência da licença-paternidade de cinco dias, prevista na Constituição Federal.

Tabela 1 – Perfil dos pais entrevistados, segundo variáveis demográficas, Ipatinga, MG, 2018.

Pai	Nº filhos(as)	Idade do(a) filho(a) mais velho(a)	Quando os(as) filhos(as) nasceram	
			Gozou de licença-paternidade	Ocupação da mãe
01	1	7 a 12	Sim	Desempregada
02	1	0 a 1	Sim	Desocupada
03	3	7 a 12	Sim**	Empregada
04	5	> 18	Sim	Empregada
05	3	13 a 18	Não	Desocupada
06	1	1 a 6	Sim	Desocupada
07	1	7 a 12	Sim	Empregada
08	2	13 a 18	Sim	Desocupada
09	1	0 a 1	Sim	Empregada
10	1	13 a 18	Sim	Empregada
11	2	13 a 18	Sim	Desocupada
12	1	13 a 18	Não	Desocupada
13	2	0 a 1	Sim	Desocupada
14	1	> 18	Não***	Desocupada
15	5	> 18	Não	Desocupada
16	4	13 a 18	Sim	Desocupada
17	2	13 a 18	Sim	Empregada
18	2	1 a 6	Sim*	Desempregada
19	3	7 a 12	Sim	Desocupada
20	1	1 a 6	Sim	Empregada
21	2	13 a 18	Não	Desocupada

**Fonte:** Elaborada pela autora do trabalho.

Notas:           \* Tirou férias em seguida.  
                   \*\* Continuou trabalhando por conta própria.  
                   \*\*\* Lei nacional não se aplicava ao contrato de trabalho. Tirou folga.

Em razão das atividades exercidas pela empresa, havia uma alta rotatividade dentre os funcionários que trabalhavam nos setores de montagem e manutenção de equipamentos industriais. Ao mesmo tempo, havia maior estabilidade dentre os funcionários que trabalhavam no setor de prestação de serviços à siderurgia. Esse perfil empresarial justifica o equilíbrio encontrado no perfil de funcionários quanto ao tempo de exercício no cargo e de trabalho na empresa. Do total dos 21 entrevistados, 12 trabalhavam na empresa havia mais de um ano, enquanto nove estavam empregados no cargo há menos de um ano. A Tabela 2 apresenta os dados de forma mais ampla.



Tabela 2 – Características dos pais entrevistados, segundo variáveis sociodemográficas, Ipatinga, MG, 2018.

Pai	Faixa etária	Estado civil	Escolaridade	Renda familiar (em salários mínimos)	Cargo	Tempo no cargo (em anos)
01	36 a 45	Solteiro	Ensino médio	1 a 2	Operador	< 1
02	18 a 25	Solteiro	Ensino médio	1 a 2	Anotador	1 a 5
03	36 a 45	Casado	Graduação	> 4	Analista	> 5
04	46 a 55	Casado	Ensino fundamental	2 a 4	Recondicionador	< 1
05	26 a 35	Casado	Ensino médio	1 a 2	Operador	< 1
06	36 a 45	Casado	Ensino médio	1 a 2	Operador	> 5
07	36 a 45	Casado	Ensino médio	> 4	Operador	> 5
08	36 a 45	Casado	Ensino médio	2 a 4	Operador	< 1
09	26 a 35	Casado	Não informado	1 a 2	Anotador	1 a 5
10	36 a 45	Casado	Ensino médio	> 4	Supervisor	> 5
11	36 a 45	Casado	Ensino médio	1 a 2	Anotador	1 a 5
12	46 a 55	Casado	Ensino médio	2 a 4	Operador	< 1
13	26 a 35	Casado	Ensino fundamental	1 a 2	Embalador	1 a 5
14	36 a 45	Solteiro	Ensino médio	> 4	Tradutor intérprete	< 1
15	46 a 55	Casado	Ensino fundamental incompleto	1 a 2	Operador	< 1
16	36 a 45	União estável	Ensino fundamental incompleto	1 a 2	Operador	1 a 5
17	36 a 45	Casado	Graduação	2 a 4	Anotador	< 1
18	36 a 45	Casado	Graduação	2 a 4	Técnico	> 5
19	36 a 45	Casado	Ensino médio	> 4	Supervisor	1 a 5
20	36 a 45	Casado	Graduação	> 4	Coordenador	1 a 5
21	36 a 45	Casado	Ensino médio incompleto	1 a 2	Auxiliar	< 1

**Fonte:** Elaborada pela autora do trabalho.

Em relação ao perfil sociodemográfico dos 18 chefes entrevistados, o grupo foi composto por homens e mulheres que exerciam cargo de supervisão ou superior. A Tabela 3 contém o perfil detalhado dos chefes entrevistados.

A maioria era casada (16) e do sexo masculino (13). Apesar de minoria, constatou-se a presença de dois chefes que tinham o ensino médio como escolaridade máxima. A idade dos chefes entrevistados variou entre 26 e 60 anos. A renda familiar desse grupo de entrevistados superou, em muito, a média do município de Ipatinga (IBGE, 2016), tendo prevalecido a faixa de quatro a seis salários mínimos mensais.

Tabela 3 – Características dos chefes entrevistados, segundo variáveis sociodemográficas, Ipatinga, MG, 2018.

Chefe	Sexo	Local de trabalho	Faixa etária	Estado civil	Escolaridade	Renda familiar (em salários mínimos)	Cargo	Tempo no cargo (em anos)	Nº funcionários hierarquicamente inferiores	
									Homens	Mulheres
01	M	Área	36 a 45	Casado(a)	Graduação	> 10	Gestor	1 a 5	100 a 150	10 a 25
02	M	Área	26 a 35	Casado(a)	Graduação	8 a 10	Coordenador	> 5	100 a 150	< 10
03	M	Área	46 a 55	Casado(a)	Graduação	4 a 6	Gerente	1 a 5	25 a 50	< 10
04	F	Área	26 a 35	Solteiro(a)	Pós-graduação	4 a 6	Supervisor	< 1	50 a 100	10 a 25
05	M	Administração	26 a 35	Solteiro(a)	Graduação	4 a 6	Supervisor	1 a 5	0	< 10
06	M	Área	36 a 45	Casado(a)	Ensino médio	2 a 4	Supervisor	> 5	< 10	< 10
07	F	Administração	26 a 35	Casado(a)	Pós-graduação	4 a 6	Coordenador	1 a 5	< 10	10 a 25
08	F	Administração	36 a 45	Casado(a)	Graduação	> 10	Coordenador	1 a 5	0	< 10
09	M	Área	36 a 45	Casado(a)	Pós-graduação	4 a 6	Coordenador	> 5	50 a 100	10 a 25
10	M	Área	26 a 35	Casado(a)	Graduação	6 a 8	Coordenador	1 a 5	100 a 150	10 a 25
11	M	Área	36 a 45	Casado(a)	Graduação	> 10	Chefe seção	1 a 5	> 300	< 10
12	M	Área	46 a 55	Casado(a)	Graduação	> 10	Coordenador	> 5	50 a 100	0
13	F	Administração	46 a 55	Casado(a)	Graduação	4 a 6	Supervisor	> 5	< 10	< 10
14	M	Área	46 a 55	Casado(a)	Graduação	4 a 6	Supervisor	1 a 5	< 10	< 10
15	M	Área	36 a 45	Casado(a)	Pós-graduação	> 10	Gestor	> 5	100 a 150	< 10
16	M	Área	36 a 45	Casado(a)	Pós-graduação	Não informado	Gestor	1 a 5	< 10	< 10
17	F	Administração	26 a 35	Casado(a)	Ensino médio	2 a 4	Gerente	1 a 5	0	< 10
18	M	Área	56 a 60	Casado(a)	Pós-graduação	4 a 6	Coordenador	1 a 5	< 10	0

Fonte: Elaborada pela autora do trabalho.

Em relação ao número de funcionários hierarquicamente inferiores, as quantias acompanhavam a média da empresa, predominantemente masculina. Apenas três entrevistados reportaram ter maior número de empregados do sexo feminino do que do masculino, e todos os três exerciam atividades administrativas. Foram entrevistados chefes com diferentes números de inferiores hierárquicos, tendo prevalecido a média de 50 a 150 homens e menos que dez mulheres por chefe.

#### **4.2 Percepções sobre o prazo da licença-paternidade e cuidado dos(as) filhos(as)**

Para averiguar a percepção dos pais trabalhadores sobre o prazo da licença-paternidade, foi necessário, antes, compreender o que esses pais entendiam por licença-paternidade e se eles tinham conhecimento sobre o prazo aplicável pela legislação brasileira. Dessa maneira, a presente seção encontra-se subdividida em três. Na primeira são tratados os aspectos preliminares, relativos ao conhecimento dos entrevistados em relação à licença-paternidade. Na segunda, averigua-se a satisfação deles quanto ao prazo da licença-paternidade. Já na última, é tratada a percepção dos pais quanto à sua participação no cuidado dos(as) filhos(as) durante e após esse período de licença.

##### **4.2.1 Conhecimento sobre a licença-paternidade**

A licença-paternidade não era novidade para os entrevistados, pelo menos para a maioria (18). Os três pais que não tinham conhecimento sobre o assunto tiveram o interesse de saber do que se tratava, e assim foi feito pela pesquisadora. Em relação aos demais pais, entretanto, apesar de informarem conhecer do assunto, apenas quatro entendiam a licença-paternidade com seu objetivo atual, que é o de cuidar dos(as) filhos(as). A resposta de um dos entrevistados ilustra o conhecimento dessa categoria:

É um período de ausências do serviço para esses primeiros cuidados com o filho, que são essenciais. A criança quando nasce é um ser totalmente dependente da gente. Tanto é que eu falava assim com a minha esposa, olha, ele é totalmente dependente da gente, ainda é. Mais quando é bebê. Então a forma dele comunicar que ele tá sentindo frio, que ele tá incomodado com alguma coisa, que ele fez necessidade fisiológica, que ele tá com fome, é o choro. É a forma de comunicação da criança. E esses primeiros meses você fica por conta. Então, acho que essa licença-paternidade na minha opinião, é uma tentativa de dar ao pai esse tempo para cuidar (PAI 20, 36 a 45 anos, graduação completa. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Nota-se, também, que esses quatro pais não apenas entendiam a licença-paternidade como um período de dedicação à criança, mas também praticavam essa ação. Esses mesmos entrevistados manifestaram ser reais partícipes do cuidado dos(as) filhos(as) e da residência, dividindo as tarefas com a esposa. Outrossim, para três desses quatro pais, o tempo ideal da licença-paternidade deveria ser superior a 30 dias.

A partir dessa categoria é possível compreender que existe, ainda que em proporções minoritárias, uma parcela da sociedade que questiona os estereótipos culturais patriarcais e move esforços para uma participação mais igualitária no cuidado direto e indireto dos(as) filhos(as). Conclusões semelhantes foram observadas por Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), Rehel (2014), Bünning (2015), Campos e Muñoz (2018) e Abade e Romanelli (2018).

Essas conclusões também reforçam estudos internacionais e nacionais que defendem a licença-paternidade como meio de proporcionar aos pais um incentivo para o desenvolvimento de práticas de cuidado com os(as) filhos(as), inclusive no que diz respeito às tarefas domésticas (BARNES, 2015; YAMASHITA, 2016; FERNÁNDEZ-CORNEJO et al., 2016; KITTERØD; RØNSEN, 2017).

Esses estudos não são uníssonos, todavia. É fato que a licença-paternidade pode trazer benefícios para as famílias, mas também deve ser uma política implantada com zelo e acompanhada de uma instrução coletiva, como sugerido por Marques, S. (2016). Do contrário, poderá não surtir efeitos, como verificado por Cools, Fiva e Kirkeboen (2015) e Valarino e Gauthier (2016).

Ainda em se tratando de categorias minoritárias em relação ao conhecimento dos pais sobre a licença-paternidade, um entrevistado respondeu que ela tem o objetivo de adaptação da família e da residência para a chegada do(a) filho(a) e outro indicou que a licença tem a finalidade de permitir que o pai dê atenção à família. Esses entendimentos também estão de acordo com as funções da licença-paternidade, como ressaltado por Moura Ramos e Canavarro (2007). Outros dois entrevistados declararam que o objetivo da licença-paternidade é o registro dos(as) filhos(as), atividade que também se inclui dentro do conceito da licença (THOME, 2009), mas que a ela não se restringe.

As respostas que ecoaram com maior intensidade, entretanto, vão de encontro ao que é defendido neste trabalho. Para a maioria (oito) dos pais entrevistados, a licença-paternidade é um prazo que o homem tem para exercer seu papel de protetor. O prazo de cinco dias, para esses pais, serve para que eles possam zelar pela mulher no período pós-parto (resposta dada por quatro entrevistados) e, momentaneamente, tomar para si as

atribuições de cuidados com a casa (resposta dada por outros quatro entrevistados), tendo-se em vista que a esposa se encontra debilitada para exercer suas atribuições de cuidadora.

É o que se percebe com os relatos:

Eu entendo que a licença-paternidade é mais um direito da mulher. Pelo menos deveria ser. Infelizmente pode ter o caso de o homem talvez até pegue a licença, mas não tá nem aí, não dá a devida assistência. Mas no meu caso, que foi 100% pra cuidar da minha esposa e dos meus filhos, é um tempo que eu acho que ele poderia ser maior (PAI 19, 36 a 45 anos, ensino médio completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

[Para que serve a licença-paternidade?]

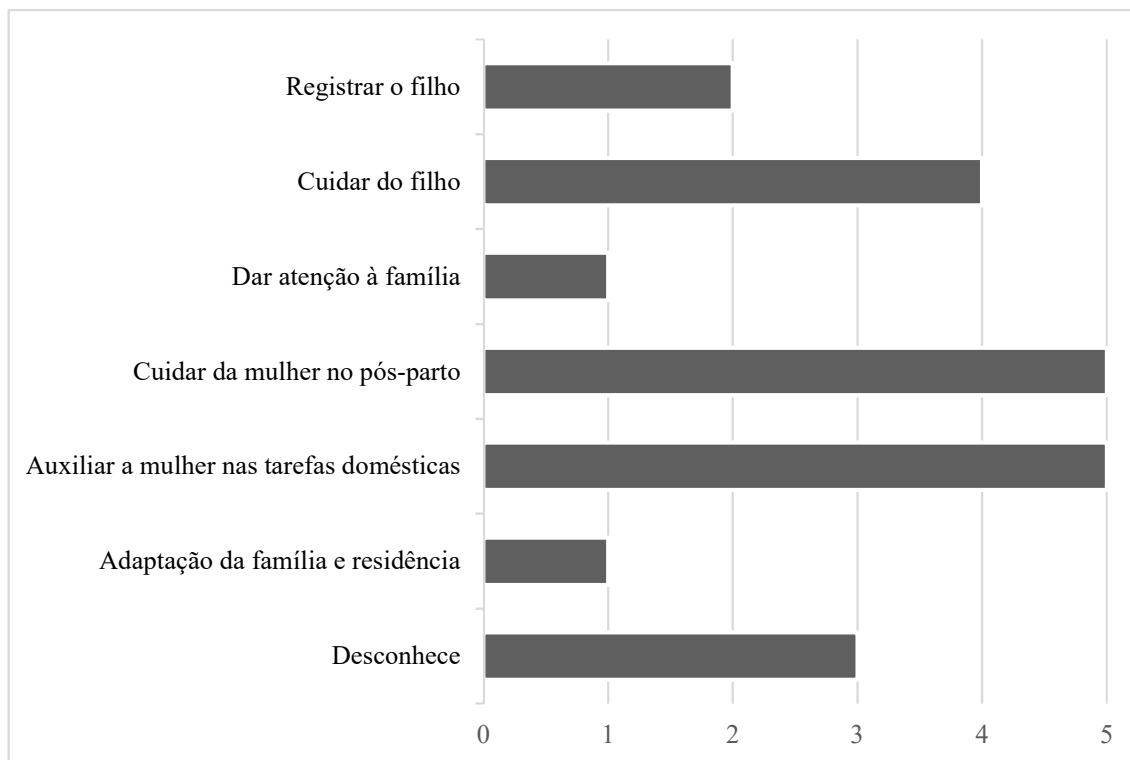
Pro pai apoiar a mãe no momento crítico dela. Físico e emocional da mulher. É isso (PAI 03, 36 a 45 anos, graduação completa).

Licença-paternidade? É você ficar um tempo a mais com o filho, com a mulher, ajudando ela no dia a dia, que ela precisa. Eu acho que licença-paternidade é o seguinte: não é você chegar ficar em casa deitado e dormir os cinco dias como descanso. Eu acho que licença-paternidade é o seguinte: é você ficar em casa, vamos supor: sua mulher tá lá cheia de dor na cama, você vem, pega um remédio pra ela, você ajuda ela a levantar pra poder tomar um banho, você ajuda a criança a trocar uma fralda, você ajuda quem tá dando mamadeira pra criança, essa aí é uma hora certa pra *ajudá*... agora, tem pessoa que vai sair, que não vai ficar em casa. *Pra* mim a licença-paternidade é pra você *tá* junto com ela, porque ela não consegue *se virá* sozinha (PAI 21, 36 a 45 anos, ensino médio incompleto. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Há que se perceber que as respostas proferidas pelos pais entrevistados se identificam com o papel patriarcal reportado por Bruschini e Ricoldi (2012) e também por Abade e Romanelli (2018), ao mesmo tempo em que são contrárias às produções de sentido de paternidade encontradas no trabalho de Silva (2015), no qual a autora relata que os pais identificam o período da licença-paternidade como prazo para aguçarem suas responsabilidades paternas, interagirem e desfrutarem de momentos de prazer com os(as) filhos(as) e também contrapõem as responsabilidades financeiras e laborativas com a dedicação à família. O Gráfico 1 ilustra a percepção dos pais sobre a finalidade da licença-paternidade.

Ao segundo grupo da amostra desta pesquisa também foi perguntado sobre o conhecimento e a finalidade da licença-paternidade. Dos 18 chefes entrevistados, dois revelaram não ter conhecimento, tendo o conceito sido esclarecido a eles, já que demonstraram interesse no assunto. Dos 16 chefes remanescentes, outros dois não tinham conhecimento do prazo de cinco dias concedido aos funcionários quando do nascimento dos(as) filhos(as) e mais dois sabiam, inclusive, da possibilidade de dilação do prazo para as empresas participantes do Programa Empresa Cidadã.

Gráfico 1- Percepção dos pais sobre a finalidade da licença-paternidade.



Fonte: Elaborado pela autora do trabalho.

Apesar de ser baixa a incidência, tanto no caso de chefes, quanto no caso de inferiores hierárquicos, o fato reflete o desconhecimento dos cidadãos sobre seus direitos, ônus e deveres, o que se agrava quando se leva em consideração que a licença-paternidade está vigente há mais de 30 anos. O mesmo desconhecimento da legislação foi reportado por Silva (2015). Nesse sentido, sugere-se que a empresa participante promova diálogos com seus funcionários sobre paternidade. Não apenas em relação à licença-paternidade, mas também quanto à paternidade responsável. A sugestão se justifica pelo fato de a empresa, pertencente ao mercado de trabalho, ser produtora e reprodutora de padrões sociais e da conciliação entre trabalho e família (ALVES, 2016). Dessa maneira, é considerando a responsabilidade do papel social que a empresa exerce no município, bem como o poder influenciador que ela possui nas vidas e nas famílias de seus trabalhadores, que se evidencia a sugestão.

Já em relação à finalidade da licença-paternidade reportada pelos 16 chefes que disseram conhecê-la, as respostas não se distanciaram daquelas proferidas pelos pais entrevistados. Para a maioria deles (nove), a licença-paternidade tem o objetivo de fornecer ao homem um prazo para que ele possa se dedicar ao cuidado da esposa no período pós-parto e também aos afazeres domésticos. É o que se verifica com os relatos:

Serve *pro* pai é... ajudar a mãe, né? Pra mim, ela é fundamental, porque assim, é... é uma adaptação *pros* dois, tanto *pra* mãe como *pro* pai, e o pai estando em casa, ele vai poder apoiar, ele vai poder ajudar, ele vai poder correr atrás das coisas que a mãe não vai poder fazer, por estar ali, né? Em pós-parto e também cuidando da criança (CHEFE 17, 26 a 35 anos, ensino médio completo, sexo feminino).

Licença-paternidade é um direito que você tem *pra* tá auxiliando a esposa, no pós-parto (CHEFE 02, 26 a 35 anos, graduação completa, sexo masculino).

É alguns dias que o novo pai tem *pra* auxiliar a esposa em alguma coisa que possa ter... acompanhar... o filho. Felicidade também. Acho que é um pouco disso aí tudo (CHEFE 12, 46 a 55 anos, graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

O que se nota é a hegemonia do papel patriarcal do homem na sociedade, independentemente da função exercida na empresa, ou mesmo do gênero do entrevistado. O resultado é consoante com aquele reportado por Abade e Romanelli (2018), segundo os quais a sociedade brasileira ainda passa por dificuldades para projetar a figura do homem e do pai de forma desassociada dos papéis de provedor e protetor.

As categorias minoritárias identificadas nas respostas dos chefes também se identificam com aquelas encontradas nas respostas dos pais entrevistados. Para um chefe, a licença-paternidade tem o objetivo de estar em companhia da família, enquanto um outro relatou a finalidade de acompanhar o(a) filho(a) no momento de seu nascimento. A respeito desses resultados, reforçam-se as conclusões apontadas na análise das respostas dos pais entrevistados quanto à atual função dessa licença. O mesmo vale para os cinco chefes entrevistados remanescentes, para quem a licença-paternidade tem o propósito de registrar o(a) filho(a):

São cinco dias que você tem *pra*... você ficar em casa, dá um suporte, tem as questões burocráticas que você tem que fazer, que é registro, as documentações que tem que fazer. Pra mim é o que o governo te fornece *pra* usar *pra* resolver esses problemas que são gerados. Problemas não, essas situações que são geradas (CHEFE 09, 36 a 45 anos, pós-graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Bom, geralmente é um auxílio *pra*, como a mãe está de licença-maternidade, não tem locomoção, então serve um pouco *pra* fazer um pouco dessas movimentações. Então seria certidão de nascimento, é... parte burocrática. Por isso existe aquele prazo (CHEFE 14, 46 a 55 anos, graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Nesse sentido, retoma-se a sugestão de diálogo entre a empresa e seus funcionários sobre a paternidade, por ser de entendimento que o registro da filiação, apesar de relevante, não é a única finalidade e identidade da paternidade. O exercício dela

vai além da provisão do nome e das necessidades materiais da prole. Ela inclui as responsabilidades familiares e também os afazeres domésticos (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012), por ser a criança dependente dos responsáveis em relação aos aspectos materiais, afetivos, educacionais, morais (MACÊDO; DIAS, 2006) e preventivos, relativos ao bem-estar da família, à alimentação, à higiene e à estrutura da habitação (PASTERNAK, 2016).

#### 4.2.2 Satisfação quanto ao prazo da licença-paternidade

Na análise da percepção dos pais em relação ao prazo da licença-paternidade, eles se dividiram entre os satisfeitos e os insatisfeitos com o período de cinco dias. As características sociodemográficas dos integrantes da pesquisa não foram suficientes para explicar o agrupamento deles quanto à satisfação (oito participantes) ou insatisfação (13 entrevistados) em relação ao prazo, de modo que a premissa desenvolvida no início deste trabalho não pôde ser confirmada. A satisfação ou insatisfação dos pais em relação ao prazo da licença-paternidade não demonstrou estar associada ao grau de instrução dos entrevistados.

Todavia, a categoria dos pais satisfeitos com os cinco dias da licença demonstrou que a suficiência foi o critério que determinou a percepção dos participantes. É o que se verifica com as respostas:

Não, eu penso que até aí tá bom, não tá ruim não. Porque... eu não sei quando que essa lei veio, se já era assim mesmo, no começo já... Eu acho que quando começou já era assim mesmo. Eu inda não vi reclamação de ninguém, então (risos)... tá bom.

[Você tem alguma opinião, sobre uma quantidade de dias?]

Não, eu acho que não. Eu acho que tá um bom termo. No meio termo tá bom. Cinco dias eu acho que dá. Acho que não tem necessidade, a não ser que venha o caso de necessidade, urgência, de doença, a dá *pobrema* na pessoa lá... já parte pra INPS (PAI 08, 36 a 45 anos, ensino médio completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Cinco dias... eu acho que tá bom. É. Porque não adianta. Às vezes o homem queria fazer mais pro menino. De qualquer forma ele não vai poder fazer igual a mulher faz não. Infelizmente (PAI 12, 46 a 55 anos, ensino médio completo).

Acho suficiente. No meu caso foi.

[E se você tivesse mais dias?]

Pra mim não ia fazer muita diferença não.

[E se você tivesse menos dias?]

Nem ia fazer muita diferença (PAI 01, 36 a 45 anos, ensino médio completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).



Ainda dentre os pais satisfeitos, houve quem deixou a aversão pelo cuidado dos(as) filhos(as) justificar a desnecessidade de dilação do prazo, como pode ser verificado na fala:

Seria bom não. Ficar 30 dias cuidando de menino. Cinco dias tá bom... Eu não aguento de jeito nenhum. Daria não. Cinco dias tá bom demais.  
[E se fosse, por exemplo, uns 15 dias?]  
Não, eu acho que cinco dias tá na medida. É... se for olhar a quantidade de tempo também, mais ou menos 30 dias de férias, mas aí não dá (PAI 04, 46 a 55 anos, ensino fundamental completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

A categoria também apresentou dois pais que justificaram a satisfação do prazo da licença-paternidade no apreço que possuem pela empresa. Esses pais reconheceram que um prazo maior de licença-paternidade acarretaria consequências no rendimento da empresa:

O prazo é suficiente. Que eu também sei que é oneroso pra empresa. [Se o prazo fosse maior] eu tentaria negociar com a empresa para tirar só os cinco dias e o prazo extra eu tirar em outro momento. Porque é difícil. Mas isso também ia desvirtuar a licença, né? É que tem a questão da empresa, da gestão do pessoal e também do financeiro. Então eu tentaria negociar (PAI 03, 36 a 45 anos, graduação completa).

Por outro lado, 13 pais estavam insatisfeitos com o prazo de cinco dias da licença. Dentre eles, quatro indicaram que o prazo deveria variar de um a seis meses. Para esses pais, o homem deveria ter direito de ficar mais tempo com a criança, além de ser necessário um prazo maior para prestar suporte à mulher em caso de complicações no parto.

Os outros pais insatisfeitos com o prazo de cinco dias sugeriram que a licença-paternidade deveria durar entre 10 e 20 dias. Para esses pais, o prazo maior se justifica na saúde frágil da mulher no período pós-parto:

Acho... pouco. Porque é o período que eu acho que a mulher precisa de mais tempo para poder se recuperar. Porque cinco dias, se ela não tiver mais ninguém *pra ajudar ela*, ela vai passar um pouco de aperto. Ela não vai conseguir andar sozinha, ela não vai conseguir tomar um banho sozinha... principalmente dependendo do parto que ela... Eu achava que precisaria mais tempo (PAI 21, 36 a 45 anos, ensino médio incompleto. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Eu acho que é muito pouco, cinco dias. Porque *cê* fica aí, seus cinco dias, tá tudo pronto, tudo do seu jeito e você vai ter que deixar seu filho, ou filha e esposa na responsabilidade de um pai, uma mãe, uma sogra ou alguma coisa assim que seja. E não é a mesma coisa, não é o mesmo contato que tem marido

e mulher (...). [E você acha que precisaria ser mais dias?] Sim, no mínimo 15. Porque é... eu ia ajudar muito mais. Quando meu filho nasceu por último, por eu estar desempregado, eu que arrumava a casa, fazia comida, lavava roupa, lavava vasilha, ela ficava só por conta do menino. Só por conta dele. Então eu acho que 15 dias é o suficiente pra ela poder já tá restabelecida da cirurgia (PAI 05, 26 a 35 anos, ensino médio completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

As entrevistas com o segundo grupo da amostra também permitiram analisar esses dados e, da mesma maneira, apresentaram entrevistados satisfeitos e insatisfeitos com o prazo de cinco dias. Cinco foram os chefes satisfeitos com a licença-paternidade vigente, tendo apresentado, unanimemente, a justificativa da suficiência:

Pra família, ele é o prazo suficiente, porém curto pra curtir o filho. Igual o cara chega do serviço ele vai curtir o filho dele do mesmo jeito. Então depende da condição dele, de quem tem pra ajudar, de como a esposa dele, se for parto normal, se tudo ocorreu normal, eu não vejo que seja pouco (CHEFE 11, 36 a 45 anos, graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Eu acho que tá bom. (risos). Tá justo. É claro, talvez, tenha algum caso que acontece, em decorrer da vida, uma mulher que teve um filho e faleceu no parto, eu acho que deveria ser maior. Mas em casos normais não. Eu acho que tá de excelente tamanho. Porque a gente sabe que quem cuida mesmo nos primeiros meses ali é a mulher, que é responsável, que faz a amamentação, então vai demandar mais dela. Então eu não acho que deveria ser maior que cinco dias não (CHEFE 07, 26 a 35 anos, pós-graduação completa, sexo feminino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

O que se verifica no contexto das falas dos chefes, todavia, vai além do critério da suficiência e encontra na cultura o traço social que atribui à mulher as atividades reprodutivas. As mesmas evidências de uma sociedade que tem o cuidado como atividade naturalmente feminina foram encontradas por Lyra e Medrado (2000) e Abade e Romanelli (2018).

Onze chefes também revelaram que estavam insatisfeitos com o prazo da licença, além de um que manifestou não ter opinião sobre o assunto. Dentre esses 11 chefes, sete sugeriram que a licença deveria perdurar por 15 a 30 dias, de modo a proporcionar maior tempo para os pais se ocuparem com o cuidado da mulher:

Assim, pra mim que nunca fui pai, eu acho *num* acho um prazo ideal, acho que é um prazo curto, eu acho que é pequeno. Poderia ser talvez de uns 15 dias. (...) eu acho que seria o suficiente pra dá um apoio inicial pra mãe, naquele primeiro período (CHEFE 05, 26 a 35 anos, graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Eu acho que um prazo ideal, se a gente for pensar só na família, pra ficar em casa, 30 dias seria um prazo ideal. Mas pra empresa, já fica pesado. Porque

hoje em dia as empresas estão trabalhando no limite do efetivo. Então você tira uma pessoa 30 dias, você tem que substituir, não tem jeito. É, eu acho que o prazo legal, tanto pro pai, como pra família, quanto pra empresa, é... 15 dias. E por que 15 dias? Porque geralmente quando é um parto cesárea, com dez dias você tira os pontos. Depois que você tira os pontos, você tem mais liberdade pra fazer as coisas. Consegue ficar mais independente. E se for parto normal também, com uma semana o organismo já tá recuperando. Então com 15 dias já é um prazo bacana, tanto pra empresa, que pode segurar... eu acredito que, por mais que a pessoa fique ausente 15 dias, não é um período que prejudicaria, no caso. E pro pai também, que a primeira semana que você tá em casa, é muito assim, não tem nem como explicar, tudo muda. Eu tinha hora que eu ficava assim, meia noite eu tinha tomado banho. Não sabia o que eu tinha que fazer. Então, na segunda semana já tá mais acostumada. E se ele tivesse comigo, seria muito mais fácil. Mas eu acho que um prazo bacana pra licença seria uns 15 dias (CHEFE 17, 26 a 35 anos, ensino médio completo, sexo feminino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

O que se observou, para a maioria dos entrevistados, sejam eles chefes ou pais trabalhadores, é que há, de fato, uma demanda pela majoração do prazo de não trabalho quando do nascimento dos(as) filhos(as). Todavia, esse período maior de inatividade não se enquadraria nos objetivos da licença-paternidade, mas, sim, na licença para cuidar de pessoa da família, em razão de sua finalidade. Essa licença mencionada, entretanto, é disponível apenas para servidores civis da União (BRASIL, 1991a, art. 83).

Além disso, o interesse identificado nesses entrevistados para o aumento da licença-paternidade reafirma o comportamento social característico do homem provedor e da mulher cuidadora (LYRA; MEDRADO, 2000; BRUSCHINI; RICOLDI, 2012; ABADE; ROMANELLI, 2018; CAMPOS; MUÑOZ, 2018). Ao que parece, mesmo em face de uma potencial mudança, permaneceríamos resistentes quanto à igualdade de gênero nos papéis familiares. Afinal, o cuidado é uma tarefa a ser realizada por um sujeito feminino, aos olhos desses entrevistados.

Os demais chefes insatisfeitos com o prazo da licença-paternidade apresentaram justificativas distintas para a sugestão de aumento do período para 15 a 30 dias. Três mencionaram a necessidade de dar atenção aos(às) filhos(as) no dia a dia e também no que diz respeito aos primeiros cuidados com a saúde, além da dedicação aos afazeres domésticos, enquanto um chefe chamou atenção para a presença física e emocional do funcionário na empresa, ou seja, a sua real dedicação ao trabalho.

A identidade de paternidade para esses três chefes se assemelha àquela relatada por Silva (2015), e identificada por Buschini e Ricoldi (2012) e Abade e Romanelli (2018) como parcela minoritária da sociedade que busca pela maior participação masculina nas atividades reprodutivas.

É importante ressaltar que para os chefes que sugeriram o aumento do prazo da licença-paternidade as palavras “gestão”, “planejamento” e “é possível” reverberaram em suas respostas. Para esses chefes que entendem como insuficiente o atual período de cinco dias, uma mudança na política de licença-paternidade para até 30 dias não geraria grandes impactos na empresa, financeiros ou de pessoal. Mesmo considerando a dimensão e a característica ímpar da empresa participante, cuja maioria do pessoal efetivo é composta por homens. Os relatos ilustram a análise:

Não adianta eu achar que pra mim cinco dias são pouco e pro funcionário é muito. Tanto, nos dois casos [como chefe e como pai], é essencial. A gente *tá pensano* é, na vida, e pelo menos aqui na [nome da empresa] a gente fala, em primeiro lugar é família. E não é só a minha família, é do meu funcionário também. Se meu funcionário *tiver* bem com a família dele em casa, ele vai *tá* bem no trabalho. Se ele tiver com problema em casa, com dificuldade em casa, ele não vai render o que eu preciso que ele renda aqui. Então pra mim, não vai fazer diferença nenhuma. Tudo é se programar, *inda* numa situação como essa, o filho não nasce de um dia *pro* outro. São nove meses. Eu tenho condições de me programar... eu que programo férias, *só* eu que faço... eu *vô* naquele mês que eu sei que *vô* perder um funcionário, eu *vô* sair e colocar menos pessoas de férias, eu que tenho que controlar isso, não vai ser uma falta dessa avisada no mínimo uns cinco meses antes que vai afetar minha produção, a não ser que eu não consiga programar meu trabalho (CHEFE 09, 36 a 45 anos, pós-graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Eu acho que é possível sim. Eu acho que isso é mais do que possível, pra te falar a verdade, porque as empresas hoje acabam querendo sugar o máximo do empregado. Então... o empregado já dá o máximo que ele pode. Mas... principalmente uma empresa grande, ela tem essa programação, ela consegue fazer essa programação. Eu acho que independente de número, de tudo, essa é uma questão de organização mesmo, de planejamento. Se você planejar, é possível. E *cê* tem aquele *prazão* todo lá. Às vezes a sua gravidez não é planejada, mas pra empresa, a empresa tem nove meses pra poder planejar uma nova contratação (CHEFE 17, 26 a 35 anos, ensino médio completo, sexo feminino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Isso também demonstra e reforça, de certa maneira, um avanço na sociedade pela melhoria da participação do homem nas tarefas de cuidado com os(as) filhos(as) e a família, pelo empoderamento feminino e por maior igualdade de gênero. Afinal, essa parcela de chefes representa o mercado de trabalho que influencia o comportamento social (ALVES, 2016), devendo, portanto, ser considerada como avanço.

De qualquer maneira, já existe no Brasil uma política pública favorável à ampliação da licença-paternidade para o prazo equivalente ao sugerido pela maioria dos entrevistados. O Programa Empresa Cidadã, inclusive, era adotado pela empresa participante. Um estudo datado de 2016 (ALMEIDA; PEREDA; FERREIRA, 2016) revelou que se trata de política de baixo custo financeiro, apesar do transtorno causado ao

empregador no que diz respeito à possibilidade de diminuição da produtividade e/ou necessidade de custo adicional temporário em razão da reposição de pessoal.

Para a empresa participante, contudo, conforme relatado pelo segundo grupo da amostra, esse transtorno seria contornável, principalmente considerando a possibilidade de se reaverem as despesas no exercício fiscal subsequente, em razão do desconto no imposto de renda da pessoa jurídica.

#### **4.2.3 Participação dos pais no cuidado dos(as) filhos(as)**

O cuidado dos(as) filhos(as) foi entendido de forma a abarcar as responsabilidades familiares e os afazeres domésticos (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012), porque ambos os parâmetros trazem fatores que se relacionam diretamente com a sobrevivência dos(as) filhos(as). Uma criança é dependente de seus responsáveis em múltiplos aspectos: materiais, imateriais e preventivos.

Em se tratando de aspectos materiais, ambos os pais são responsáveis pelas crianças no que diz respeito à alimentação, à segurança, à saúde, ao vestuário e à moradia (BRASIL, 1990). Já nos aspectos imateriais, os responsáveis devem se ocupar com a educação, o lazer, o afeto e as questões morais e emocionais dos(as) filhos(as), como pontuam Macêdo e Dias (2006). Finalmente, no que se refere aos aspectos preventivos, os responsáveis devem observar o bem-estar da família, a segurança da estrutura física da moradia, a higiene e também a alimentação praticada na residência (PASTERNAK, 2016), de forma a manterem o bom estado de saúde dos(as) filhos(as).

Foi considerando todos esses aspectos que a análise da participação dos pais ocorreu. Nesse sentido, os pais foram questionados não apenas sobre o cuidado direto com os(as) filhos(as), como também sobre as responsabilidades domésticas e a adaptação da estrutura física da moradia. Os resultados aqui apresentados se referem à participação dos pais quando os(as) filhos(as) eram recém-nascidos(as) e também durante o crescimento deles.

Sete pais entrevistados responderam que participaram ativamente no cuidado dos(as) filhos(as) recém-nascidos, dividindo as tarefas com as esposas. Segundo esses pais, a participação deles era ativa, e não apenas como ajuda. As atividades declaradas pelos entrevistados como suas principais atribuições envolviam os três aspectos de dependência dos(as) filhos(as), ou seja, os pais cuidavam diretamente dos(as) filhos(as),

da casa e da saúde da família. As tarefas mais comuns executadas pelos pais foram dar banho, acompanhar a amamentação, limpar a casa e cuidar da estrutura física da moradia.

Os resultados mostraram a baixa participação dos homens nas tarefas reprodutivas, ainda que de forma crescente. Observou-se que na segunda década do século XXI ainda é minoria a parcela de homens que participa ativa e igualitariamente no cuidado direto e indireto dos(as) filhos(as).

Dois fatores foram identificados como relevantes para a participação dos entrevistados de maneira ativa no cuidado com os(as) filhos(as) e nos afazeres domésticos, sendo o grau de escolaridade uma condição irrelevante. O primeiro fator identificado foi o fato de as esposas exercerem atividades remuneradas no mercado de trabalho:

Lá em casa a gente sempre dividiu as tarefas. Como ela trabalha e eu trabalho, aí chega o final de semana e a gente divide as tarefas. E quando ele [o filho] nasceu, ela [a esposa] ficava mais por conta do menino, eu ficava por conta da casa. À noite, como eu trabalhava de turno, ela dava *mamá*, eu fazia arrotar. Achei até que seria pesado. Mas aquele ditado: Deus não dá o fardo maior que a gente pode carregar. (PAI 07, 36 a 45 anos, ensino médio completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Esse resultado acompanha estudos prévios no Brasil (MADALOZZO; MARTINS, SHIRATORI, 2010, BRUSCHINI; RICOLDI, 2012, ABADE; ROMANELLI, 2018). Para Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), a mulher que contribui para as despesas familiares com recursos financeiros aumenta seu poder de barganha na lida das atividades domésticas, o que tem o poder de influenciar a (re)configuração das atividades reprodutivas. A mulher, a partir dessa contribuição financeira, passa a ser identificada pelos demais familiares com maior autonomia, independência e respeito.

O segundo fator identificado como relevante foi o incentivo e a influência da mulher na atividade dos pais. As entrevistas revelaram três pais que receberam a influência positiva de suas parceiras para o cuidado dos(as) filhos(as) e da casa:

*Trocá* fralda, a minha esposa também me ensinou. Eu até gostava de trocar fralda, porque menino quando tira as *fralda* deles eles relaxa todo. É aquela *aligria* (PAI 12, 36 a 45 anos, ensino médio completo).

Quando eu voltei a trabalhar eu cuidava das filhas assim que chegava em casa. A minha esposa *tava* cansada, e eu chegava e ela já entregava as meninas nos meus braços assim que eu chegava (PAI 18, 36 a 45 anos, graduação completa).

O resultado também foi observado internacionalmente. Para Kaufman e Almqvist (2017), a mulher é a principal influenciadora da participação dos pais no cuidado dos(as) filhos(as). Já para Dahl, Løken e Mogstad (2014), Andysz et al. (2016) e Miyajima e Yamaguchi (2017), além da mulher, o incentivo dos colegas de trabalho e o comportamento dos empregadores são fatores de grande influência para as atividades reprodutivas serem exercidas pelos homens. Esse entendimento também vai ao encontro de Alves (2016), segundo o qual o mercado de trabalho é um influenciador direto dos comportamentos sociais, especialmente no que diz respeito aos papéis sociais masculinos e femininos, bem como à conciliação entre trabalho e família.

O que pode ser inferido por esses depoimentos é que o cuidado, principalmente dos(as) filhos(as), não deve ser entendido como um nicho feminino de atividades. A observação vale também para as mulheres, que igualmente precisam ceder aos homens espaço para que eles participem ativamente da vida dos(as) filhos(as).

As entrevistas também revelaram que as influências exercidas pelas mulheres na participação dos pais na vida dos(as) filhos(as) podem ser negativas. Os relatos trouxeram a ideia de que os homens podem não participar ativamente dos afazeres domésticos porque são considerados, pelas mulheres, como incapazes de realizar as atividades de maneira a satisfazer o nível de exigência delas, situação que, por vezes, reflete em uma barreira da mulher para o exercício do papel de cuidado pelos homens, à maneira deles. Ou seja, os homens, da mesma forma, podem ser vítimas de afastamento de seus(suas) filhos(as), o que foi relatado por três pais entrevistados:

Pegava, cuidava, como faço até hoje. Mas o tempo todo não, que não podia, né? Elas [esposa e cunhadas] não deixavam. Então, sempre que eu podia, eu ficava bastante tempo com ele (PAI 09, 26 a 35 anos, escolaridade não informada).

Se deixar, a gente participa... do jeito da gente. Sei lá. Participa sim. Chegava, tinha que vê... ficava com ele o dia inteiro e a mulher falava – olha, *cê* passou perto de mim e nem me olhou (PAI 08, 36 a 45 anos, ensino médio completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Apesar de não terem sido diretamente questionados sobre o assunto, o relato de um dos chefes também saltou aos olhos da pesquisadora, sendo pertinente salientar, por ilustrar o contexto:

É até chato falar. Mas eu vou falar do exemplo que eu vivi. Lá em casa eu tinha que fazer fila para chegar perto do menino. É muita gente. É sério. É a vizinha que cuidava do umbigo, é a tia que faz isso, é a mãe que vai aqui e daqui um

pouco eu falo, pera aí, o menino é meu, deixa eu chegar perto dele (CHEFE 01, 36 a 45 anos, graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Sobre esse assunto, Abade e Romanelli (2018) também chegaram a conclusões semelhantes, inclusive identificando ser tendência social considerar o sexo masculino como incapaz de exercer a paternagem, ou seja, as atividades reprodutivas.

Onze foram os outros pais que compuseram a categoria daqueles que são apenas coadjuvantes no cuidado dos(as) filhos(as). Para eles, o trabalho reprodutivo era secundário porque havia outras pessoas que podiam exercer o serviço, como avós e tias das crianças, ou mesmo porque o papel de cuidado estava naturalizado na figura materna.

Assim, eu ajudava mais *assim assim* [mais ou menos]. Dentro de casa. Arrumava a casa para ela ficar por conta da menina. Uma vez ou outra eu dava banho. Fralda e mamadeira era com ela [a mãe] mesmo. A mãe já tem esse domínio. Aí eu ficava era mais na casa, tirar o grosso só.

[E tinha mais alguém para ajudar?]

Minha sogra. A sogra fazia. Fazia porque tem dia que você não suporta ficar em casa não (PAI 06, 36 a 45 anos, ensino médio completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Ah, minha mãe dava uma força pra minha esposa cuidar dos meninos.

[E com as tarefas da casa?]

Ajudo.

[E o que você costuma fazer?]

Trabalhando... de vez em quando esquento um mexido, mas almoço mesmo eu não faço não. É não tive vontade de aprender não. Eu faço um arroz que fica, é...

[E o que você costuma fazer na sua folga?]

Quando não tô trabalhando... eu trabalho aqui e trabalho em casa. Eu chegando agora tenho que trabalhar também (PAI 04, 46 a 55 anos, ensino fundamental completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

O relato de um chefe também ecoou nessa categoria, sendo representativo:

Isso [a licença-paternidade] ainda é um assunto novo. E a gente sabe que esse negócio de achar que porque o homem tá de licença ele tá ajudando... é meio... pode ser até preconceito nosso [feminino], eu não duvido não, mas por ser casada, por saber que é sempre a mulher que carrega mais essa carga, eu acho que pra ser igual é impossível. Mas também sei de homens que deveriam ter direito à licença-maternidade, por realmente assumir os filhos do jeito que deveriam. Mas eu já acho que isso vai ter muita polêmica. Porque exatamente por causa desse lado do homem de não se comprometer muito na educação dos filhos. O homem não vê isso como uma missão pra ele. São poucos pais que eu realmente conheço... isso porque eu ia em reuniões de filhos na escola... 90% mulher... quando aparecia um homem, as mulheres ficavam até rindo, porque achava estranho. E... realmente você vê, é culpa desse comportamento que eu acho que... vai ter muita polêmica... se isso acontecer, da paternidade (CHEFE 13, 46 a 55 anos, graduação completa, sexo feminino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).



Essas são evidências de uma sociedade que interpreta o cuidado dos(as) filhos(as) por mulheres como atitude habitual e intrínseca ao feminino, o que também foi encontrado por Abade e Romanelli (2018). São também evidências de outros tantos homens que escolheram não compartilhar as demandas familiares, independentemente da presença de um terceiro para substituir sua atividade. As descobertas desta pesquisa, associadas às de outros estudos brasileiros e estrangeiros (JABLONSKI, 2010; CAMPOS; TEIXEIRA, 2010; VIEIRA; AMARAL, 2013; REHEL, 2014; MARQUES, T., 2016; NOGUEIRA, 2017; CAMPOS; MUÑOZ, 2018; ABADE, ROMANELLI, 2018), evidenciam que o exercício da paternidade e a participação dos homens no cuidado dos(as) filhos(as) e da residência são atividades reproduzidas culturalmente.

Esse raciocínio pode ainda ser acompanhado da perspectiva de *habitus* (BOURDIEU, 1993), segundo a qual a diferença biológica entre homens e mulheres refletiria na diferença comportamental e cultural. De toda maneira, é imperativo observar que ao mesmo tempo em que a literatura científica grita as evidências da desigualdade de gênero no desempenho do trabalho produtivo e reprodutivo, a sociedade ainda apenas se queixa, silenciosamente, sobre a mesma temática.

A participação dos pais no cuidado dos(as) filhos(as) e da residência após o período da licença-paternidade sofreu mudanças na opinião de 11 entrevistados. Dois pais que tinham a percepção de serem parceiros nas atividades domésticas e de cuidado dos(as) filhos(as) declararam que com o passar do tempo essa participação diminuiu. Eles deixaram de ser participantes ativos e passaram a ser coadjuvantes do trabalho reprodutivo. O avançar da idade, associado à menor disposição para conseguir acompanhar as atividades dos(as) filhos(as), foi a justificativa apresentada pelos entrevistados para essa mudança comportamental:

Hoje o meu pique é muito menor. Eu tenho 40 anos, apesar de frequentar academia quase 10 anos, mas eu sinto o efeito do tempo de hoje. Totalmente. Eu não sei se é por causa da idade... eu acho que tudo que eu vou te falar aqui agora não tem nada a ver com o filho. Não sei se é por causa da idade... porque eu tenho um histórico familiar de alteração de pressão pelo meu pai, então esse ano eu comecei a tomar medicamento pra controlar a pressão, porque a minha pressão andou alterada. Apesar de fazer atividade física, apesar de não ser fumante, apesar de não ser usuário de bebida alcóolica, apesar de não ser usuário de droga, de fazer atividade física regularmente... eu acho que é questão de histórico familiar, minha mãe é diabética... eu sinto demais o peso da idade. É mais eu sei que meu pique hoje é muito menor do que quando eu tinha 30 anos. Mas eu *tô* sentindo que meu pique tá diminuindo. Principalmente nos últimos seis meses. Então em questão de sono, o meu sono é muito ruim, eu durmo muito tarde, acordo muito cedo. *Tô* começando a sentir sono no final de semana, coisa que eu não sentia. Meu sono é muito ruim, eu tinha que melhorar isso. Mas tudo que eu acabei de relatar nos últimos minutos

aqui não tem nada a ver com o filho. Eu acho que ele não me atrapalhou em nada. Eu acho que é muito a questão da idade, que a criança quer a gente com aquele pique, pra ficar brincando o tempo todo, atenção, mas é difícil acompanhar (PAI 20, 36 a 45 anos, graduação completa. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Para a maioria dos pais que passaram por mudanças no comportamento em relação ao cuidado dos(as) filhos(as) e da residência, todavia, a mudança foi positiva. Segundo a percepção desses pais, eles se tornaram mais envolvidos na vida dos(as) filhos(as) e também nas atividades domésticas:

Eu não gostava muito de dar comida. Isso era mais a mãe quem fazia. Deixava mais para ela. Eu gostava de pôr minhas filhas para dormir, de contar histórias, de contar sobre o dia mesmo, de responder às perguntas delas. Isso eu gostava muito de fazer. Mas no cuidado geral eu dividia bem com minha esposa. Era bem meio a meio (PAI 18, 36 a 45 anos, graduação completa. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

O crescimento dos(as) filhos(as), conseqüentemente facilitando a comunicação e aproximando pai e filho(a) foi o fator identificado para essa mudança de comportamento. Apesar dessa mudança declarada pelos entrevistados, os resultados gerais relativos à percepção da participação dos pais no trabalho reprodutivo permanecem. A maioria dos homens ainda age apenas como ajudante nessas atividades:

Limpar o banheiro, tirar uma poeira, hoje eu não faço, quase não precisa de eu fazer isso mais porque minha esposa fica em casa agora. Agora ela faz. Mas o momento que eu tenho com ela no final de semana, a gente sai pro restaurante, pede *marmítex*, pra poder tirar um pouco ela ali do fogão. *Num* tem que deixar a mulher ali no fogão. (PAI 21, 36 a 45 anos, ensino médio incompleto. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Dá um pouco de preguiça (risos). Mas a gente faz o que é necessário, que é lavar louças, se tem a máquina, você vai lá e põe a roupa, a gente não sabe tudo. A gente erra... pra evitar confusão, a gente faz o que a gente sabe. A gente joga um trem errado na máquina, não pode misturar isso com isso... pra mim é tudo roupa suja. Mas se eu não sei eu tento fazer, pergunto. Pode jogar isso? Eu tento ajudar (PAI 11, 36 a 45 anos, ensino médio completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Os estereótipos patriarcais sobrevivem fortes, mesmo na segunda década do século XXI e apesar da existência de pais que buscam pela participação ativa na vida dos(as) filhos(as). Novamente Abade e Romanelli (2018) chegaram a conclusões semelhantes, afirmando ainda que o exercício da paternidade permanece associado aos ideais do homem provedor e da mulher cuidadora, os quais se reproduzem nas famílias, na mídia e nas instituições de ensino. Lyra e Medrado (2000) também chegaram às

mesmas conclusões, e relataram que o cuidado da criança está naturalizado na sociedade como atribuição e instinto feminino, tanto na vida pública, quanto no espaço privado. Para Guimarães (2016), a atividade reprodutiva permanece como uma barreira que necessita de superação para o enfrentamento de questões associadas à divisão sexual do trabalho e à conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo para mulheres.

Diante desses resultados, resta aos pesquisadores continuar a busca pela revisão e implantação de políticas públicas que fomentem o exercício da paternagem em espaços públicos e privados (LYRA; MEDRADO, 2000; COSTA, 2002; ABADE; ROMANELLI, 2018), além de ações que promovam o empoderamento feminino, a maior igualdade de gênero e o combate aos padrões patriarcais fortemente presentes na sociedade, como defendido por Marques, S. (2015).

### **4.3 Relações entre a licença-paternidade e as relações familiares**

Para o cumprimento do terceiro objetivo específico deste trabalho, foi questionado aos pais entrevistados o que eles fariam caso o prazo da licença-paternidade fosse maior. A principal finalidade da pergunta foi identificar se a prorrogação da licença-paternidade poderia refletir no cuidado dos(as) filhos(as), nas atividades domésticas e nas relações familiares. A entrevista realizada com os chefes da empresa participante também proporcionou o cumprimento desse objetivo, uma vez que lhes foi indagado se a licença-paternidade poderia influenciar o contato entre pais e filhos(as). Dessa forma, verificou-se a percepção dos entrevistados sobre a relação entre a licença-paternidade e as relações familiares.

Dos 21 pais entrevistados, três não responderam à pergunta e outros três informaram que não seria de interesse deles ter o prazo da licença-paternidade majorado. Do universo de 15 pais que aceitaram projetar suas ações para a eventualidade de uma licença-paternidade maior, apenas para a minoria (dois) a licença-paternidade majorada não alcançaria seu atual e principal objetivo. Esses dois pais continuariam exercendo seu papel de protetor, no caso, buscando a progressão da saúde da mulher:

Ia só cuidar mais dela. Porque eu entendo que a licença-paternidade não é pra mim. Não pra eu me deitar lá, 'Ah, que bom, hoje eu não vou trabalhar', não, eu trabalho mais. Porque em casa a gente acaba trabalhando muito mais. Porque aqui eu trabalho ali no computador. Em casa não, eu tenho que lavar, passar, eu não passo não, porque eu até passo, mas se eu pegar uma camisa dessa eu demoro uma hora pra passar, então, a conta de luz... então 'passar *cê* arranja outra pessoa'. Mas eu lavo, eu cozinho, eu arrumo a casa, então a

licença-paternidade pra mim, você me perguntou o que cê faria? Eu cuidaria mais. Não é assim, 'eu vou me aproveitar'... não! Eu vou cuidar mais da minha esposa (PAI 19, 36 a 45 anos, ensino médio completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Os resultados também mostraram que na percepção da maioria (sete) dos entrevistados eles poderiam se dedicar ao cuidado dos(as) filhos(as). Vale notar que dentre esses pais apenas um teve a percepção de parceria com a esposa na lida das demandas do recém-nascido. Os outros seis pais dessa categoria se declararam como partícipes nas atividades de cuidados dos(as) filhos(as) e da casa. Para esses pais:

Eu poderia me dedicar mais ainda além do que eu já fazia, porque de uma certa forma, meu filho nasceu eu procurava poupar o máximo possível da mãe dele. Tentava arrumar a casa, fazer uma comidinha, cuidar dele, dar atenção pra ele, *deixar ela* descansando. Se eu tivesse essa licença-paternidade, talvez eu pudesse até me dedicar mais, e fazer um pouquinho a mais algumas coisas que realmente ficava meio apertado pra fazer (PAI 14, 36 a 45 anos, ensino médio completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Dependendo da situação por exemplo: quando a mãe faz cesárea, aí é mais delicado ainda. Igual meu caso: a pessoa tá recuperando da cesárea, delicado. Cirurgia, tomar banho, essas coisas. E passar mais tempo com a criança também. Você vai criando aquela identidade, participação, ... eu acho que é mais isso, ajudar mesmo em casa, mas não é pra tirar férias não (risos) pra viajar (risos) (PAI 17, 36 a 45 anos, graduação completa. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Na percepção desses pais, o curto prazo da licença-paternidade é insuficiente para que eles criem vínculo com os(as) filhos(as) ou exerçam atividades de cuidado que acarretarão diferenças na vida dos(as) filhos(as) e da família, o que contraria a teoria de Bronfenbrenner (1996). Nesse contexto, a licença-paternidade não consegue atingir seu objetivo de disponibilizar ao pai um período para o contato e cuidado com os(as) filhos(as) porque seu prazo é exíguo. Conclusão igual já foi observada em estudos no Canadá e nos Estados Unidos (REHEL, 2014), no Brasil (MARQUES, D., 2015; POSSATI, 2017), na Espanha (ROMERO-BALSAS, 2015; FERNÁNDEZ-CORNEJO et al., 2016), na Inglaterra (YAMASHITA, 2016), na Suíça (VALARINO; GAUTHIER, 2016) e em outros países europeus (DEARING, 2016).

Para outros seis entrevistados, a licença-paternidade prolongada lhes permitiria desempenhar, por mais tempo, o papel de coadjuvante nas tarefas domésticas e de cuidado dos(as) filhos(as), deixando a esposa disponível para exercer o cuidado principal com a prole.

Ah, eu poderia ter feito em casa, é... lavado umas roupas para ela, porque ela não podia ficar lavando roupa, fazer um almoço, alimentar... (PAI 16, 36 a 45 anos, ensino fundamental incompleto).

Aí isso aí a gente ia ajudar mais, a mulher. No meu caso, eu teria ajudado mais a esposa. Porque menino quando *tá* pequenininho é muita coisa. É fralda quase toda hora, *cê* acaba de trocar, passa um pouquinho, de novo (PAI 12, 46 a 55 anos, ensino médio completo. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Apesar da ideia de o homem como auxiliar nas tarefas domésticas remeter ao reforço dos papéis patriarcais, há que se considerar que o conceito de licença-paternidade para esses pais correspondia ao prazo disponível para que eles cuidassem do estado de saúde das mulheres. Assim, observa-se também uma evolução na percepção desses pais em sentido a afrontar os papéis tradicionais femininos e masculinos. Afinal, eles estariam se dedicando, também, à família, mesmo que de maneira indireta.

Curioso ressaltar que a licença-paternidade tem sua finalidade transformada, na percepção desses pais, a partir da projeção da majoração do prazo. Ela parte dos cinco dias, com o papel do pai provedor e protetor, e se transforma em um período de 10 a 20 dias, durante o qual o pai se permitiria exercer o trabalho reprodutivo, sendo ativo nas atividades de cuidado dos(as) filhos(as) e organização da residência.

A percepção dos chefes entrevistados sobre a relação entre a licença-paternidade e as relações familiares permite o aprimoramento dessas conclusões. Quatorze dos 18 chefes entrevistados responderam à pergunta que permitia o alcance desse objetivo, e apenas cinco deles entenderam que o relacionamento entre pais e filhos(as) não sofre interferências pela licença-paternidade:

Eu não sei te dizer não, porque... o recém-nascido, até aonde isso vai impactar nele, ele ficar 5, 10, 15, 20 dias eu não sei. Eu acho que o pai com problema com filho adolescente é muito mais interessante a presença dele do que um recém-nascido, que só quer leite. Na minha visão, o interesse dele é leite, ele não tá interessado lá no que o pai vai fazer com ele. Mas é o apoio. Eu considero mais apoio à esposa, à criança... não sei, não vejo assim tanto motivo pro cara vai ficar segurando... só se ele pudesse fazer leite *pro* menino (CHEFE 11, 36 a 45 anos, graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Não. Eu acho que não. Quem faz seu tempo é você, né? Não é porque é cinco dias que vai gerar esse contato. Eu acho que é a caminhada ao longo dos anos (CHEFE 15, 36 a 45 anos, pós-graduação completa, sexo masculino).

Os cinco chefes pertencentes a essa categoria analítica são do sexo masculino e possuem nível de escolaridade de graduação ou pós-graduação completos, mas não

possuíam outras características sociodemográficas semelhantes que permitam traçar um perfil entre os entrevistados.

Para esses chefes, a aproximação entre pais e filhos(as) e o relacionamento familiar é algo que se constrói paulatinamente, sendo o objetivo da licença-paternidade permitir que o pai dê um suporte para sua família. A existência dessa categoria reforça a presença de homens que fomentam a preservação dos papéis patriarcais na sociedade, como identificado por Jablonski (2010), Abade e Romanelli (2018) e Campos e Muñoz (2018).

Para a maioria dos chefes, entretanto, a licença-paternidade reflete nas relações familiares, influenciando o contato entre pais e filhos(as), de maneira a aproximá-los. Foi o que responderam nove dos chefes entrevistados:

Com certeza. [Porque é] aquele primeiro contato... *num* sei se eu *tô* falando besteira, eu nem sou pai pra falar isso... Eu entendo é o seguinte, eu vou te dar um exemplo. Seu melhor amigo tá no hospital, tá ruim, você precisa ir lá ver. Mas você ir lá ou não ir lá não faz diferença nenhuma porque você não é médico. Mas só que pra ele faz. Pro filho também faz a diferença, é mais ou menos por aí. Eles têm que ter a presença do pai ali. Já, tem a da mãe, no dia a dia aí... por mais que ele não tenha, talvez condição de entender, mas eu acho que lá no fundo isso aí acontece. É a presença do pai mesmo. Por isso que eu acho importante. É também aquele apoio pra mãe. Por exemplo, no início, a gente sabe mais por teoria, que a mãe dorme pouco, é bebê acorda de madrugada. Aí quem vai substituir a mãe nessa hora de madrugada? Tem que ser o pai. Pelo menos nesse período do início aí. Então isso aí também ajuda (CHEFE 12, 46 a 55 anos, graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Sim, muito, muito. [Porque] pra criança talvez, *num* sei porque a gente não sabe como que passa na cabeça dela. Mas pra um pai eu creio que sim. Porque esse fato de você ter o pouco tempo que você tem, assim, algo do ponto de vista, o pessoal trabalhando, já é complicado, então, se você puder dedicar, esse tempo pra criança, logicamente, ambos, é recompensador pra ambos (CHEFE 14, 46 a 55 anos, graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Sim, muito. É uma forma que você fica bem mais próximo do bebê, *cê* já começa a perceber os traços deles, se é seu, se é da esposa... o olhar... Tudo isso tem uma ligação ali muito forte. Então dá para perceber sim (CHEFE 03, 46 a 55 anos, graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Todos os chefes integrantes dessa categoria entendiam que os cinco dias de licença-paternidade são poucos. Os chefes foram também indagados sobre a participação da empresa no Programa Empresa Cidadã, uma vez que o programa seria aplicável para a empresa participante e permite a extensão do prazo da licença-paternidade para o

montante de dias sugerido pelos entrevistados. A esse respeito, entretanto, as respostas dos chefes se dividiram conforme o local do seu trabalho.

Os chefes que têm a lida diária com maior número de funcionários hierarquicamente inferiores e que trabalham na linha de produção da empresa (área da Usiminas) informaram que a participação da empresa no Programa seria interessante e que poderia trazer benefícios para as famílias dos funcionários e para a imagem da empresa perante a sociedade. Ao mesmo tempo, destacaram a preocupação com a questão cultural, revelando que o patriarcalismo intrínseco na sociedade ipatinguense seria um fator dificultador dessa medida. Afinal, a adoção de uma medida que vise questionar os valores culturais tradicionais da sociedade poderia causar descontentamentos sociais por induzir a ideia de que o homem participaria de maneira mais ativa no espaço doméstico e nas atividades reprodutivas.

Por outro lado, os chefes que trabalham diretamente com o setor administrativo da empresa focaram a condição econômica do País. Para esses últimos, a preocupação é com a situação financeira da empresa participante, sendo o retorno social e tributário prometidos pelo Programa uma questão secundária.

Diante desse cenário, algumas foram as conclusões possíveis. A primeira é que existe, de fato, uma parcela da sociedade favorável à mudança do velho comportamento do homem provedor e da mulher cuidadora, como já manifestado neste trabalho. Essa parcela social é vista tanto sob a perspectiva dos pais, quanto dos chefes, o que reforça o mercado de trabalho como um fator contributivo para produção e reprodução dos comportamentos sociais (ALVES, 2016).

A segunda conclusão possível é que, mesmo diante de uma potencial mudança, o conservadorismo se apresenta forte. Os homens poderiam se tornar mais participativos e integrados com suas famílias, mas permaneceriam se dedicando a tarefas secundárias, ainda que com maior intensidade. A conciliação da vida laboral e familiar dos trabalhadores é tangível, mas o caminho do diálogo rumo ao combate do patriarcalismo e em favor da paternidade responsável é inconveniente. Isso dificulta a aplicação dos ensinamentos de Bronfenbrenner (1996, 2007) sobre as relações entre os indivíduos e o meio em que vivem, mas não impede sua validade. Para tanto, os superiores hierárquicos precisariam proporcionar meios para que a empresa se tornasse socialmente mais integrada e responsável, deixando que o social fale mais alto que o capital.

Constatou-se, assim, que a licença-paternidade e as relações familiares estão relacionadas, mas que a realidade fática ainda tem um longo percurso até alcançar a

idealização teórica deste trabalho. O caminho da mudança necessita de um incentivo, para além do fiscal, para que o cuidado da criança por seus pais passe a ser um interesse de alta relevância social.

#### **4.4 Influências da licença-paternidade na empresa participante**

O último objetivo específico deste trabalho tem seu foco na empresa participante. Buscou-se, para tanto, a percepção dos chefes sobre a licença-paternidade, com ênfase na opinião deles sobre a interação entre trabalho e família. Em um segundo momento, foram investigadas as implicações da licença-paternidade para a empresa, tendo em vista sua composição majoritariamente masculina. O último desmembramento deste objetivo específico buscou responder se existiria alguma preferência contratual da empresa, tendo em vista uma potencial prorrogação da licença-paternidade. Os resultados apresentados nesta seção, entretanto, serão divididos apenas em duas subseções, uma vez que existiu uma ligação entre os dois primeiros quesitos indagados.

##### **4.4.1 Percepções dos chefes sobre a paternidade e a licença-paternidade**

Para os 18 chefes entrevistados, a licença-paternidade não impacta as relações trabalhistas e nem a interação entre trabalho e família, porque seu prazo é exíguo. Além disso, caso ela fosse majorada para o prazo sugerido pelos próprios entrevistados como ideal, a mesma percepção seria observada, porque o prazo e as condições de organização do trabalho seriam equiparados ao que já acontece na empresa quando o funcionário exerce seu direito de férias.

A palavra de ordem, nesse caso, é “gestão”. Para 16 dos 18 chefes participantes da pesquisa, a licença-paternidade de cinco dias, uma potencial licença-paternidade de até 30 dias e também as férias dos funcionários são administradas pela empresa. Vale ressaltar que cinco desses entrevistados relataram que a situação acarretaria aumento de custo momentâneo da produção pela necessidade de horas extras ou pela contratação um funcionário para substituir o serviço do trabalhador ausente. Para os demais entrevistados, a ausência do funcionário seria contornada com o acúmulo do serviço por outro profissional ou pelo atraso na execução da atividade, caso o serviço permita.

[O que aconteceu quando os funcionários ficaram de licença?]



Nós tivemos que substituir.  
[Houve a contratação? A sua equipe já possui substituto?]  
Nós readequamos as equipes *pra* fazer essa substituição. Gerou hora extra.  
[E teve alguma dificuldade?]  
Não... a dificuldade é mesmo a falta que o funcionário faz. Dificuldade para readequar não (CHEFE 04, 26 a 35 anos, pós-graduação completa, sexo feminino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Durante o período que ele esteve afastado, querendo ou não a gente acaba... como não foi feita nenhuma contratação pra esse período, acabou tendo que espremer um pouco mais todo mundo. Então apertou as atividades, foi um pouco a mais de serviço. Um pouco a mais de demanda nessas atividades. E quando a pessoa retornou, digamos, que a gente teve um pouco de alívio nessa questão do trabalho. Supriu aquela necessidade que *tava* ficando um pouco apertada (CHEFE 05, 26 a 35 anos, graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Algum impacto teria, mas talvez nem tanto, porque como a gente já tem pessoas para cobrir férias, a gente já teria planejamento, já considerando a possibilidade de cobrir licença também. Seria algo que dava para fazer uma gestão (CHEFE 08, 36 a 45 anos, graduação completa, sexo feminino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Nesse caso, quando teve lá, a gente *adiô* [férias]. Como a gente é avisado com muita antecedência, nesse período a gente adia férias de outro. [...] e tem períodos também que coincide, por exemplo, com produção baixa. Produção baixa alguém ia *tá* compensando hora extra. Aí no caso, não coloca a pessoa para compensar hora extra e aquele [pai] folga (CHEFE 12, 46 a 55 anos, graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Esse resultado evidencia o óbvio: uma empresa necessita de pessoal capacitado para a gestão de seus recursos. Mas, além disso, demonstra que pode ser produtiva e passível de conciliação a relação entre a licença-paternidade, o exercício da parentalidade e o trabalho remunerado. Nesse sentido, Escot, Fernández-Cornejo e Poza (2014), Marques, D. (2015), Dearing (2016) e Fernández-Cornejo et al. (2016) apontaram parâmetros gerais que poderiam ser adotados por *policy makers* brasileiros, com o intuito de assegurar que essa relação seja simbiótica.

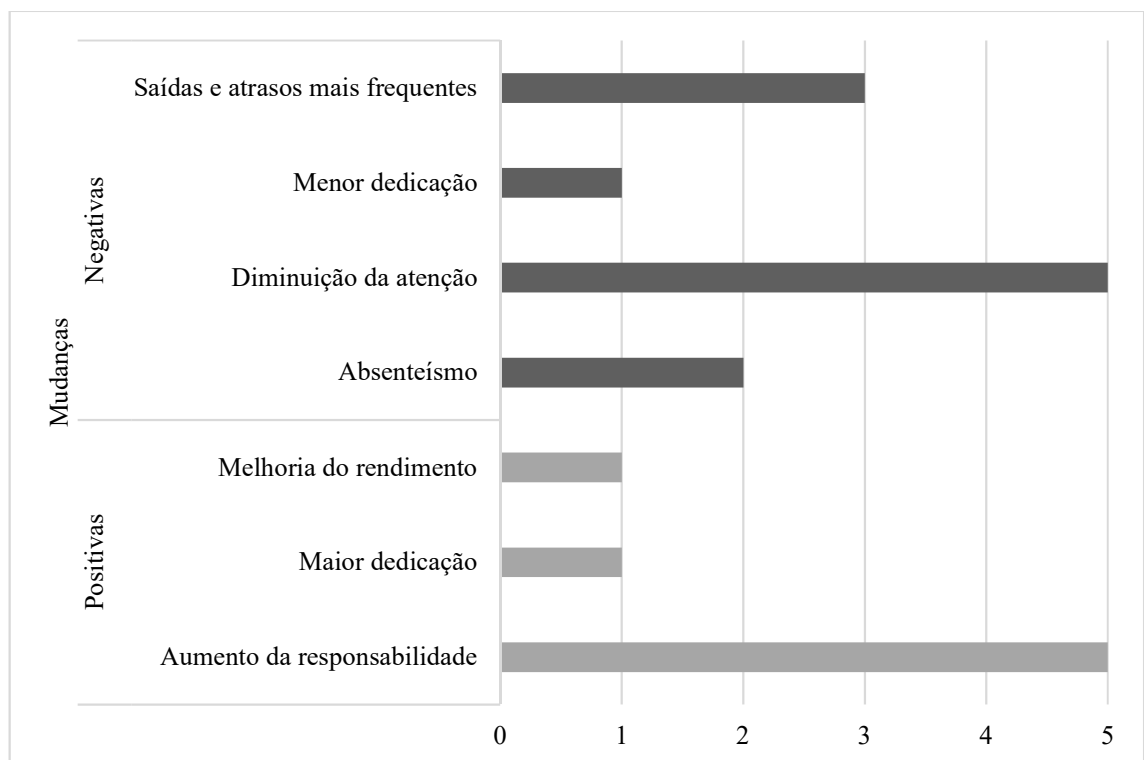
Nenhum dos entrevistados respondeu sobre a relação entre a licença-paternidade, a parentalidade e a família do trabalhador, sob a alegação de que o assunto não é discutido ou tratado no âmbito das relações trabalhistas entre chefes e subordinados. Ou seja, segundo eles, a parentalidade e tampouco a paternidade responsável são assuntos tratados no cotidiano da empresa. O máximo de atitude que é praticado pelos chefes é o diálogo individualizado com os funcionários, mas apenas caso eles se aproximem com alguma demanda. Essa atitude foi informada por 11 dos 18 entrevistados:

Não procuro, nem tento, nem dou muito espaço para envolver muito na questão pessoal na vida de funcionário. Só se a pessoa chegar e comentar alguma coisa. Mas eu não procuro me envolver não (CHEFE 09, 36 a 45 anos, pós-graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Experiência minha, não se fala nisso. Não que a empresa seja a favor ou contra. Não se fala nisso. É, indiferente, vamos dizer assim. O que acontece é quando a gente fica sabendo que o pai, ou uma mãe trata o filho de forma inadequada, essas coisas, de repente, a gente costuma conversar, orientar, mas nada mais do que isso (CHEFE 12, 46 a 55 anos, graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Por outro lado, na percepção dos chefes, o exercício da paternidade exerce influências na vida pessoal do trabalhador, as quais, inclusive, refletem na sua vida laboral. Dezesete entrevistados responderam esse quesito, tendo quatro deles informado que a paternidade não exerce influência na vida pessoal e laborativa do trabalhador. As respostas dos 13 demais entrevistados ficam mais bem visualizadas com o Gráfico 2, uma vez que eles informaram diversas mudanças que ocorrem na vida de seus subordinados.

Gráfico 2 - Percepção dos chefes quanto às mudanças que a paternidade acarreta na vida dos trabalhadores.



Fonte: Elaborado pela autora do trabalho.

As mudanças percebidas e mencionadas pelos chefes foram: o aumento da responsabilidade dos trabalhadores na lida com o serviço, a melhoria do rendimento geral

do trabalhador, a maior dedicação do funcionário ao seu trabalho, a menor dedicação do funcionário à empresa, o aumento da frequência das saídas antecipadas e atrasos ao horário de trabalho, o maior absenteísmo e a diminuição da atenção do funcionário na lida diária com seu serviço. As três primeiras foram classificadas como mudanças positivas, do ponto de vista dos chefes, enquanto as demais foram por eles classificadas como negativas, apesar de justificadas na maior presença do funcionário com sua família.

Nesse contexto, observa-se um resultado contraditório. Apesar da presença de mais fatores negativos do que positivos que rodeiam a relação entre a paternidade, a vida pessoal e o trabalho do funcionário, os pais continuam sendo a preferência contratual do mercado de trabalho. A contradição não é singular, todavia. Outros estudos (LEONE; BALTAR, 2008; CAMBOTA; PONTES, 2007; MARTINS; HOFFMAN, 2007; NEVES, 2013; GUIMARÃES, 2017) já revelaram que apesar de possuírem melhor nível de educação formal e se dedicarem mais, as mulheres continuam sendo a segunda opção dos empresários na hora da contratação. Nesse sentido, Marques, S. (2015) apresenta uma reflexão que é necessário reverberar na sociedade: ampliar a licença-paternidade para despatriarcalizar a sociedade.

A presença dessas influências da paternidade para a vida privada e laboral dos trabalhadores, da mesma maneira, reforça o defendido por Bronfenbrenner (2007), sendo possível vislumbrar a interação do meio com o indivíduo e vice-versa. Outrossim, permite confirmar a paternidade como um fator que modifica a vida do indivíduo em amplos aspectos.

#### **4.4.2 Preferências contratuais**

A análise das preferências contratuais da empresa considerou, além dos depoimentos dos entrevistados, os contextos social, econômico, cultural e histórico do município de Ipatinga, MG. É que não seria razoável concluir se a empresa participante exercia alguma preferência contratual em razão da licença-paternidade apenas pelas evidências numéricas e pelos depoimentos dos entrevistados, tendo em vista as características singulares do município.

Segundo o último censo realizado no Brasil (IBGE, 2010), a população economicamente ativa de Ipatinga era majoritariamente masculina, devendo ser ressaltado que as mulheres trabalhadoras do município se concentravam nos trabalhos de meio expediente, identificados como ocupações elementares, ou eram profissionais das

ciências e intelectuais, trabalhadoras de apoio administrativo e trabalhadoras dos serviços, vendedoras dos comércios e mercados. Ao mesmo tempo, a população não economicamente ativa era predominantemente feminina.

Outro fator que deve ser observado trata das atividades desempenhadas pela empresa participante. A empresa possuía, além de uma sede administrativa, equipes de funcionários espalhados nas indústrias do Vale do Aço, principalmente na Usiminas. Essas equipes trabalhavam na linha de produção e também na montagem e manutenção de equipamentos industriais.

Conforme observado por Paixão e Gomes (2008), Leone e Baltar (2008), Curado e Menegon (2009), Brites (2013), Neves (2013), Higa (2016) e Medeiros e Pinheiro (2018), a sociedade brasileira ainda é marcada por nichos femininos e masculinos de atividades laborativas. Nesse sentido, as atividades da empresa participante que não eram realizadas em sua sede administrativa foram enquadradas como pertencentes ao nicho masculino de trabalho. A condição da empresa participante de ter em seu quadro de funcionários apenas 94 mulheres empregadas pode ser um fator que contribuiu para esse raciocínio.

Quatorze dos 18 chefes entrevistados responderam a essa parte da entrevista. Metade dos entrevistados declarou que a empresa não manifesta nenhum direcionamento quanto à preferência contratual e que eles também não possuem preferência. Os respondentes dessa categoria foram homens e mulheres, que trabalhavam no setor administrativo e também na área industrial:

Não. Eu não faço diferença não. Porque quem já é pai, já está no processo. Vai ter todos os problemas que o pai vai ter. E o que ainda não é pai, vai passar por essa experiência. Eu até comentei mais cedo, eu acho que as pessoas casam muito cedo. Às vezes procuram um emprego porque você vai ter um filho. E às vezes nem é o que ele tá querendo fazer da vida dele. Mas isso não interfere pra mim não (CHEFE 15, 36 a 45 anos, pós-graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Eu vou te responder por mim. Tudo que *cê* tá me perguntando hoje, te contei o que aconteceu comigo, claro que a empresa é enorme. E respondendo também pela empresa, não tem essa diretriz. O real que tá acontecendo hoje, por exemplo. A gente tá contratando... e eu *tô* contratando uma técnica de segurança, pra suprir a necessidade de uma outra que fez cirurgia e precisa ficar afastada. Ela falou assim 'ela atende os requisitos nossos, só que ela tá de casamento marcado e precisa além dos cinco dias, de ficar mais uma semana, porque tá com pacote comprado'. Eu conversei com RH nosso, eu achei que é uma pessoa que atende, e então ela vai entrar. Depois a gente vai compensar isso de uma forma prática. Então eu *tô* te falando de coisa que tá acontecendo agora. Uma coisa tá ligada a outra. Porque a questão da qualidade, da pessoa, tem que tá ligado. Não adianta pegar uma pessoa, 'não eu não vou ter filho,

não vou ser pai’, mas não me atende (CHEFE 16, 36 a 45 anos, pós-graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

O fato de metade dos entrevistados ter manifestado opinião nesse sentido demonstra que a preferência contratual não partia, necessariamente, da empresa, mas da circunstância na qual ela estava inserida. É o que se observa também nas respostas dos entrevistados, que foram claros ao indicar a preferência pela contratação de pessoas do sexo masculino, casados e de baixa escolaridade:

[Na sua opinião, o exercício da paternidade influencia a contratação dos funcionários?]

Sim, com certeza.

[Você tem alguma preferência?]

Sim, com certeza.

[Qual a sua preferência?]

Que seja pai, tenha meia idade e o nível de escolaridade baixa. É o que eu preciso na operação (CHEFE 02, 26 a 35 anos, graduação completa, sexo masculino).

Eu particularmente prefiro contratar quem é pai de família. Que eu sei que essa pessoa precisa do emprego pra sustentar a família dela, pra sustentar o filho dele. Do que contratar esses jovens que estão chegando hoje em dia. Infelizmente, essas pessoas mais novas que estão chegando agora, lógico que tudo tem sua exceção. Mas eles não tão muito preocupados com emprego não. O cara quer vir aqui, trabalhar uns dois, três meses, pra comprar um celular de última geração, depois sai... qualquer festa que ele tem, ele falta. E o cara que é pai de família, não faz isso. Ele sabe que no final do mês ele tem as contas pra pagar, ele tem o leite da criança lá. Então eu particularmente, quando eu vou fazer a entrevista eu prefiro pegar quem já tem filhos, quem é casado e tem filho (CHEFE 09, 36 a 45 anos, pós-graduação completa, sexo masculino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

A categoria de chefes que possuíam preferência na contratação foi integralmente composta por homens que trabalhavam na área industrial e que coordenavam de 50 a 150 homens na linha de produção. Para essas duas categorias de chefes, observou-se que não existe prejuízo para o exercício do trabalho remunerado por mulheres, mas um bônus para o trabalho remunerado por pais.

Por um lado, esse resultado não deixa de evidenciar a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Por outro, essa evidência deve ser considerada com cautela, sendo observadas as características sociodemográficas e culturais do município de Ipatinga, MG. De qualquer maneira, a investigação levou a resultados semelhantes aos encontrados na Noruega (HART, 2015; COOLS; FIVA; KIRKEBØEN, 2016) e na Bélgica (MORTELMANS; FRANS, 2017).

Pelo exposto, reforça-se a discussão da licença-paternidade como meio de trazer benefícios para as crianças e as famílias brasileiras, além de permitir a busca por maior igualdade de gênero nas relações contratuais e familiares, conforme defendido por Marques, S. (2015), Romero-Balsas (2015), Barnes (2015), Budig, Misra e Boeckmann (2016), Farré (2016) e Bertrand (2018).

A última categoria que compôs esta análise foi composta por três chefes do sexo feminino que trabalham na administração da empresa participante. Para elas, a qualificação e a aptidão do candidato para o trabalho são os primeiros fatores analisados no momento da contratação. Todavia, o exercício da maternidade é uma questão desabonadora para uma candidata, caso a aptidão para o trabalho esteja equiparada com outros concorrentes:

[Na sua opinião, o prazo da licença-paternidade influencia a contratação dos funcionários?]

Não tanto pro homem, porque cinco dias é contornável. Agora, eu tenho certeza que a empresa faz essa avaliação com duas candidatas, uma, vamos supor que já tem filhos adultos, já não vai mais ter filhos, e uma jovem que ainda tem esse plano. Com certeza isso influencia se estiverem na mesma condição de capacitação (CHEFE 08, 36 a 45 anos, graduação completa, sexo feminino. Depoimento editado para retirar os vícios de linguagem).

Esse achado minoritário demonstra e reforça o que é trabalhado no decorrer da análise dos resultados deste trabalho. Permanecemos diante de uma sociedade que necessita evoluir no sentido da igualdade de gênero, do empoderamento feminino e da diminuição dos traços patriarcais que marcam a cultura brasileira ainda na segunda década do século XXI. Para o conforto ou para a tristeza dos pesquisadores, o mesmo fato é evidenciado ao redor do globo (ROMERO-BALSAS, 2015; HART, 2015; BARNES, 2015; BUDIG; MISRA; BOECKMAN, 2016; FARRÉ, 2016; COOLS; STRØM, 2016; MORTELMANS; FRANS, 2017; BERTRAND, 2018).

## **5. CONCLUSÃO**

Buscou-se, neste trabalho, analisar a relação entre a licença-paternidade, as relações familiares e as implicações laborais, empregatícias e econômicas, tendo como foco a percepção de trabalhadores e chefes de setores de uma empresa no município de Ipatinga, MG.

Partiu-se, portanto, da hipótese de que seriam os pais com maior nível de educação formal que demonstrariam maior interesse na ampliação do prazo da licença-paternidade. Todavia, o perfil sociodemográfico dos participantes não demonstrou relação com suas percepções em relação à satisfação ou insatisfação com o atual prazo da licença. Dessa maneira, a premissa levantada não pôde ser confirmada.

O grau de instrução formal dos entrevistados não foi suficiente para apresentar uma correspondência quanto às percepções dos pais em relação ao prazo da licença-paternidade. Ao que indica, se trata de uma questão cultural, mesmo porque uma parte da sociedade é favorável à mudança do comportamento patriarcal.

A maioria dos participantes conhecia a licença-paternidade como um prazo de cinco dias para que o pai pudesse cuidar da mãe e da casa. Apesar de a licença-paternidade estar vigente há mais de 30 anos, muitas pessoas ainda desconhecem sua existência. Mas, principalmente, a maioria dos participantes desconhecia sua atual finalidade, que é a de cuidar dos(as) filhos(as) nos amplos aspectos de sua dependência.

Esse fato demonstra o longo caminho que a sociedade brasileira precisa percorrer em busca da igualdade de gênero, especialmente nas relações familiares. E essa jornada, necessariamente, precisará perpassar por questões culturais e educacionais. O aumento da licença-paternidade, associado a um projeto de justiça social, ou seja, à educação populacional sobre a importância e a necessidade da paternagem, seria um caminho desejável.

As justificativas apresentadas pelos participantes para o aumento da licença-paternidade não atendem ao princípio do melhor interesse da criança, mas a questões patriarcais marcantes na sociedade. Por essa razão, vale questionar: Qual é, efetivamente, o interesse social no cuidado das crianças, representantes do futuro da nação?

Além disso, os participantes mostraram-se mais insatisfeitos do que satisfeitos com os cinco dias da licença-paternidade, tendo o prazo de 10 a 30 dias prevalecido como sugestão para atender às demandas familiares. A mudança desse prazo, sozinha, já apresentaria influência no comportamento do pai na sua vida pessoal, familiar e laboral, e, ainda, não geraria grandes impactos financeiros para a empresa participante, segundo os chefes, e principalmente se considerada a adesão ao Programa Empresa Cidadã.

De acordo com essa percepção dos pais, verifica-se que existe um interesse social no cuidado das crianças e que a licença-paternidade pode influenciar as relações familiares. O curto prazo da licença-paternidade, entretanto, pode ser um fator que

interfere nessa dedicação do pai aos(as) filhos(as), por questões já levantadas na revisão de literatura.

Os pais participam ativamente nos cuidados diretos e indiretos dos(as) filhos(as). As tarefas mais desempenhadas pelos pais são as relacionadas ao banho, à alimentação, à limpeza da casa e à adaptação da estrutura física. Esse resultado reforça a presença de uma parcela crescente na sociedade masculina, ainda que minoritária, que busca o exercício do trabalho reprodutivo, por considerar sua relevância para a família. Nesse sentido, impera a necessidade de reforço das políticas públicas a fim de fomentar o contínuo crescimento dessa parcela social, seja por meio do empoderamento feminino, seja por meio de políticas que reafirmem a igualdade de gênero nos trabalhos produtivo e reprodutivo.

As mulheres influenciam a participação ativa dos pais no cuidado com os(as) filhos(as), positiva e negativamente. Entretanto, a maioria dos pais age como coadjuvante nessas tarefas, permanecendo como ajudante nas tarefas reprodutivas, devendo ser ressaltado que sua participação se intensifica com o crescimento dos(as) filhos(as). É por essa razão que a educação da sociedade em favor da justiça social e da igualdade entre homens e mulheres, dentro de casa e no mercado de trabalho, torna-se relevante e necessária, além de urgente.

A licença-paternidade majorada teria o caráter de influenciar a relação de cuidado do pai com o(a) filho(a). No entanto, é forçosa a presença de um incentivo, além do fiscal, para que a atenção à criança seja um interesse de relevância nacional e atinja os propósitos do princípio do melhor interesse da criança. Isso porque, apesar da existência de um interesse crescente da sociedade masculina na participação do cuidado dos(as) filhos(as), permanecemos diante de um mercado de trabalho que tem no lucro seu principal objetivo. Ou seja, o empregador carece de um fomento, além da dedução do imposto de renda, para disponibilizar mais tempo de não trabalho para seu funcionário, mesmo que se considere que a questão já tenha se tornado de relevância social, em nível nacional.

Por outro lado, a licença-paternidade de cinco dias, segundo os chefes, não impacta as relações trabalhistas em razão da exiguidade do prazo, sendo, ao mesmo tempo, a ampliação desse prazo para 30 dias passível de gestão. Outrossim, a paternidade é um fator que influencia a vida pessoal do trabalhador, havendo, principalmente, mudanças positivas e negativas a esse respeito, prevalecendo a presença de mudanças negativas na rotina do trabalho.



Vale ressaltar, de maneira geral, que o presente estudo teve abordagem qualitativa, com a participação direta de 39 entrevistados. Dessa forma, é necessária a ressalva quanto ao fato de os participantes não representarem grande parcela da sociedade brasileira, razão pela qual os resultados encontrados não devem ser generalizados. Ao mesmo tempo, sugere-se, a título de estudos futuros, a realização de pesquisa do tipo quantitativa, com ampla investigação na sociedade, sobre os interesses dos responsáveis na participação do cuidado para com seus(suas) filhos(as). Esta pesquisa serviria de base para tantas outras, futuras, igualmente relacionadas à temática, as quais se sugere adiante.

Identificou-se como possível fragilidade da pesquisa o fato de a pesquisadora ser mulher e de a maioria dos entrevistados pertencer à faixa etária acima de 30 anos, que corresponde à maior maturidade do homem, com a busca pela aproximação dos laços familiares. Ademais, os entrevistados de menor faixa etária revelaram-se tímidos na participação da pesquisa. Essa identificação da fragilidade decorre de informações obtidas informalmente pelos chefes durante a permanência da pesquisadora na empresa participante. Segundo revelaram os chefes, muitos pais que são jovens e possuem menor maturidade entendem a licença-paternidade como um período de folga e que, em geral, os pais trabalhadores mais velhos têm menos ousadia para expressar essa verdade, especialmente para uma mulher. Entretanto, essa informação não foi coletada nas entrevistas.

Assim sendo, apresentam-se sugestões para estudos futuros relacionados a este trabalho. Acredita-se que uma pesquisa do tipo etnográfica também poderia alcançar resultados mais profundos sobre essas percepções, especialmente pela possibilidade de maior aproximação do pesquisador com os sujeitos da pesquisa. Outro viés de pesquisa que poderia ser desencadeado por este trabalho trata da investigação da percepção das mulheres sobre a licença-paternidade, um trabalho que poderia associar as percepções com as estruturas das famílias na época do nascimento dos(as) filhos(as).

Ademais, para a empresa participante, duas sugestões são feitas. A primeira considera a importância de seu papel social no município de Ipatinga, MG, bem como sua capacidade de, como empregadora, influenciar o mercado de trabalho e a vida dos trabalhadores. Trata da promoção de diálogos com seus funcionários, de presença voluntária, sobre a paternidade. A sugestão é que tanto os chefes que tenham inferiores hierárquicos que vão se tornar pais quanto os futuros pais participem de uma conversa conjunta entre os setores jurídicos e da saúde ocupacional, de modo a instruí-los sobre o

conceito e os prazos da licença-paternidade e também sobre o exercício da paternidade responsável e seus benefícios para a criança e a família desse trabalhador.

Sabe-se que a empresa participante, como tomadora dos serviços e da mão de obra dos funcionários, não pode exigir um comportamento deles fora do seu local de trabalho. Todavia, sabe-se também que a informação e a educação são uma boa maneira de mudar padrões sociais no País. Ter uma empresa que apoia a paternidade responsável e que ensina seus funcionários sobre isso é ter, na sociedade, uma grande aliada dos interesses das crianças. E essa atitude retornaria em um destaque positivo da empresa na região.

A segunda sugestão para a empresa participante é que ela faça um estudo financeiro sobre seu retorno na participação no Programa Empresa Cidadã. Essa sugestão se apresenta pelo fato de, em ambos os grupos de entrevistados, a maioria ter sugerido que o prazo da licença-paternidade fosse aumentado para 10 a 30 dias, sendo a situação passível de gestão dentro da empresa, especialmente se for considerado o acordo coletivo existente, que permite a utilização de banco de horas.

Essa mesma ideia apresentada para a empresa participante pode desencadear outro viés para este estudo, diante do qual surge uma quarta sugestão de estudos futuros. Trata da investigação e proposição, para pequenos, micro e individuais empreendedores, da ampliação do incentivo fiscal oferecido no Programa Empresa Cidadã. A temática se justifica por duplo aspecto: primeiramente, por ter sido constatado, em estudo prévio, que o gasto público com essa política é pequeno, principalmente se contraposto com os potenciais benefícios sociais que ela pode causar; e, em segundo lugar, pelo fato dos pequenos, micro e individuais empreendedores comporem a maioria das pessoas jurídicas existentes no Brasil, como constatado pela Receita Federal. Dessa maneira, o estudo sugerido poderia tomar lugar na seara da administração, tanto para investigar possíveis impactos públicos, quanto para responder a questões relacionadas ao empreendedorismo e as influências dos empregadores na sociedade.

Além disso, a demanda apresentada pelos participantes, tanto pelos pais, quanto pelos chefes, sobre o maior prazo da licença-paternidade passa pela necessidade de um período para que os trabalhadores possam cuidar da saúde de suas esposas. Essa finalidade, mesmo não estando relacionada ao melhor interesse da criança, atende à licença para cuidar de pessoa da família, instituto já existente na legislação brasileira, garantido aos servidores civis da União.

Para tanto, fica uma quinta sugestão de estudos futuros, que trata da investigação quanto à viabilidade da implantação, no RGPS, de uma licença para que o trabalhador

possa cuidar da saúde de pessoa relacionada à sua família ou de dependente financeiro, uma vez que sua implantação legal se justificaria nos princípios da igualdade, segurança jurídica, dignidade da pessoa humana e da família como base da sociedade, merecedora de especial proteção do Estado. Esses estudos, vinculados a políticas públicas, poderiam se relacionar às searas da administração e do direito.

Diante de todo esse cenário, verifica-se a necessidade de questionar os padrões patriarcais da sociedade com o intuito de preservar o melhor interesse da criança, especificamente, para que ela tenha condições de, desde seu nascimento, ter contato e receber os cuidados e a atenção de ambos os responsáveis, em igual forma. É necessário buscar políticas que fomentem a paternagem, que promovam o empoderamento feminino, a igualdade de gênero e o combate aos padrões patriarcais, bem como que busquem a conciliação dos trabalhos produtivo e reprodutivo. Nesse contexto, apresenta-se uma última sugestão para pesquisas futuras relacionadas a este trabalho, o qual poderia ter seu lugar na área da educação. Seria importante averiguar quais seriam as políticas e as abordagens educativas mais eficazes para as crianças e para a ampla sociedade, no sentido de educá-los quanto à dissociação das tarefas reprodutivas da figura feminina.

Para além da seara acadêmica, uma ideia quanto ao fomento da paternagem seria permitir às empresas, independentemente da existência de acordo coletivo de trabalho ou da participação no Programa Empresa Cidadã, o acúmulo de horas extras dos pais trabalhadores em um banco de horas com prazo razoável para compensação. As horas extras seriam geradas diante da necessidade do serviço, especificamente para a cobertura da ausência dos pais que se encontram de licença-paternidade. Uma vez acumuladas, poderiam ser usufruídas pelos trabalhadores em momento que fosse conveniente para eles e para a empresa, especificamente com a finalidade de acompanhamento dos(as) filhos(as) em questões relacionadas à saúde e educação. Essa sugestão, que certamente merece estudos aprofundados, *a priori* não geraria custos para o empregador, e atenderia à demanda e necessidade sociais de aproximação do contato entre pais e filhos(as).

Ante os resultados apurados, entretanto, surge o questionamento: Devemos trabalhar políticas públicas para mudar a cultura da sociedade, ou estaríamos invadindo a esfera privada e a liberdade dos cidadãos?

Pessoalmente, a pesquisa demonstrou resultados próximo do esperado, apesar de não desejados. A caminhada desses dois anos não foi fácil. Desvincular do vocabulário e pensamento jurídicos, base da minha formação acadêmica, demonstrou um grande desafio, sendo ainda uma caminhada em curso. Todavia, pude notar um crescimento na

minha jornada. A experiência da pesquisa de campo foi singular, algo que sugiro para estudantes de Direito, que na maioria das vezes permanecem presos às amarras da doutrina.

O Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da UFV ampliou meu campo de visão para além do jurídico, apontando o social e a formação de políticas públicas como uma área que merece destaque. Por todo o ensinamento dos professores, desse departamento e dos outros por onde passei nesta caminhada de dois anos na UFV, pela dedicação especial da minha fada madrinha e pelo esforço conjunto daqueles que caminharam esta jornada comigo, no palco e nos bastidores, resta apenas uma expressão: minha gratidão.

## REFERÊNCIAS

- ABADE, F.; ROMANELLI, G. Paternidade e paternagem em famílias patrifocais. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 26, n. 2, p. e50106, ago. 2018.
- ADDATI, L.; CASSIRER, N.; GILCHRIST, K. (ed.). **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. International Labour Office. Geneva: ILO, 2014.
- ALMEIDA, S.; PEREDA, P.; FERREIRA, R. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**. Rio de Janeiro, v. 33, n. 3, p. 495-516, set./dez. 2016.
- ALVES, J. E. D. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 629-638, ago. 2016.
- AMIN, M.; ISLAM, A.; SAKHONCHIK, A. Does Paternity Leave Matter for Female Employment in Developing Economies? Evidence from Firm Data. **Policy Research Working Paper**. Working Paper nº 7588. World Bank Group, Whashington, mar. 2016.
- ANDYSZ, A. et al. Availability and the use of work-life balance benefits guaranteed by the polish labour code among workers employed on the basis of employment contracts in small and medium enterprises. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**. Heidelberg, v. 4, n. 29, p. 1-10, 2016.
- ARAÚJO, C.; VEIGA, A. Domesticidade, trabalho e satisfação pessoal: horas no trabalho doméstico e bem-estar no Estado do Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Ciência Política**. Brasília, n. 18, p. 179-209, dez. 2015.
- ARIÈS, P. **História social da criança e da família**. 2ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.
- ATOH, M.; AKACHI, M. Low fertility and family policy in Japan: in an international comparative perspective. **Journal of Population and Social Security: Population Study**. Örebro, v. 1, n. 1, suplemento, p. 1-30, abr. 2003.
- AZEVEDO, A. C. do A. **Dicionário de nomes, termos e conceitos históricos**. 3ª ed. ampl. e atualizada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.
- BARNES, M. W. Gender Differentiation in Paid and Unpaid work during the Transition to Parenthood. **Sociology Compass**. New Jersey, v. 9, n. 5, p. 348-364, 2015.

- BARROSO, L. R. Diferentes, mas iguais: o reconhecimento jurídico das relações homoafetivas no Brasil. In: BARROSO, L. R. **Temas de direito constitucional**. Tomo IV. Rio de Janeiro: Renovar, 2009. p. 661-693.
- BARTEL, A. P. et al. Paid Family Leave, Fathers' Leave-Taking, and Leave-Sharing in Dual-Earner Households. **Journal of Policy Analysis and Management**. New Jersey, v. 37, n. 1, p. 10-37, 2018.
- BENCZIK, E. B. P. A importância da figura paterna para o desenvolvimento infantil. **Revista Psicopedagogia**. São Paulo, v. 28, n. 85, p. 67-75, 2011.
- BERLINSKI, S.; SCHADY, N. (ed.). **Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas**. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo, 2015.
- BERTRAND, M. The Glass Ceiling. **Economica**. Oxford, v. 85, p. 205-231, 2018.
- BOURDIEU, P. À propos de la famille comme catégorie réalisée. **Actes de la recherche en sciences sociales**. Paris, v. 100, p. 32-36, dez. 1993.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943, ano 82, n. 184, Seção 1, p. 11937.
- . Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 05 out. 1988a, ano 126, n. 191-A, Seção 1, p. 01.
- . Constituição da República Federativa do Brasil. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 05 out. 1988b, ano 126, n. 191-A, Seção 1, p. 27.
- . Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 16 jul. 1990, Seção 1, p. 13563.
- . Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 19 abr. 1991a, Seção 1, p. 1.
- . Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 25 jul. 1991b, Seção 1, p. 14809.

- Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 11 jan. 2002a, Seção 1, p. 1.
- Lei 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 16 abr. 2002b, Seção 1, p. 1.
- Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 10 set. 2008a, Seção 1, p. 1.
- Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 12 dez. 2008b, Seção 1, p. 7.
- Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF). Perda Parcial de objeto. Recebimento, na parte remanescente, como Ação Direta de Inconstitucionalidade. União homoafetiva e seu reconhecimento como instituto jurídico. Convergência de objetos entre ações de natureza abstrata. Julgamento conjunto. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 132-3/800 (RJ)*. Requerente: Governador do Estado do Rio de Janeiro. Relator: Ministro Ayres Britto. Brasília, DF, 05 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp>. Acesso em: 2 mai. 2017.
- Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015. Dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença-paternidade, no âmbito das Forças Armadas. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 26 mar. 2015, Seção 1, p. 1.
- Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo P. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 09 mar. 2016a, Seção 1, p. 1.
- Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 04 mai. 2016b, Seção 1, p. 6.

—. Supremo Tribunal Federal. Direito Constitucional. Recurso Extraordinário. Repercussão geral. Equiparação do prazo da licença-adorante ao prazo da licença-gestante. *Recurso Extraordinário nº 778.889, da Primeira Turma do Tribunal Regional Federal da 5ª Região*. Recorrente: Mônica Correia de Araújo. Recorrida: União. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, DF, 10 de março de 2016c. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4482209>>. Acesso em: 21 set. 2017.

—. Ministério da Fazenda. Receita Federal do Brasil. Subsecretaria de Arrecadação e Atendimento. *Programa Empresa Cidadã*. Brasília, DF, 2016d. Disponível em: <[http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/empresa\\_cidada\\_relacao\\_adesoos\\_01-07-2016.xls/view](http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/empresa_cidada_relacao_adesoos_01-07-2016.xls/view)>. Acesso em: 29 abr. 2017.

—. Lei nº 13.717, de 24 de setembro de 2018. Altera a Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015, para modificar o prazo da licença-paternidade do militar, no âmbito das Forças Armadas. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 25 set. 2018, Seção 1, p. 2.

BRITES, J. G. Trabalho doméstico: questões, leituras e políticas. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 43, n. 149, p. 422-451, mai./ago. 2013.

BRONFENBRENNER, U. **A ecologia do desenvolvimento humano**: experimentos naturais e planejados. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

—. Interacting systems in human development. Research paradigms: present and future. In: BOLGER, N. et al. (ed.). **Persons in context**: developmental process. New York: Cambridge University Press, 2007. p. 25-49.

BRUSCHINI, M. C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, dez. 2007.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 20, n. 1, p. 259-284, mai. 2012.

BUDIG, M. J.; MISRA, J.; BOECKMANN, I. Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. **Work and Occupations**. New York, v. 43, n. 2, p. 119-177, 2016.

BÜNNING, M. Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. **European Sociological Review**. Oxford, v. 31, n. 6, p. 738-748, 2015.



- CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista Economia Contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, mai./ago. 2007.
- CAMPOS, C. C.; MUÑOZ, L. S. Relaciones de género y arreglos en parejas de profesionales: ejecución v/s responsabilización. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 26, n. 2, p. e42931, jun. 2018.
- CAMPOS, M. T.; TEIXEIRA, S. M. Gênero, família e proteção social: as desigualdades fomentadas pela política social. **Revista Katálisis**. Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 20-28, jun. 2010.
- CAWLEY, J.; HECKMAN, J.; VYTLACIL, E. Cognitive ability and the rising return to education: The National Bureau of Economic Research Working paper n. 6388. **The National Bureau of Economic Research Working Paper Series**. Cambridge: jan. 1998.
- CHAN, K. L. et al. Association Among Father Involvement, Partner Violence, and Parental Health: UN Multi-Country Cross-Sectional Study on Men and Violence. **American Journal of Preventive Medicine**. Exeter, v. 52, n. 5, p. 671-679, 2017.
- COOLS, S.; STRØM, M. Parenthood wage penalties in a double income society. **Review of Economics of the Household**. Basel, v. 14, p. 391-416, 2016.
- COOLS, S.; FIVA, J. H.; KIRKEBØEN, L. J. Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. **The Scandinavian Journal of Economics**. New Jersey, v. 117, n. 3, p. 801-828, 2015.
- COSTA, R. G. Reprodução e gênero: paternidades, masculinidades e teorias da concepção. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 10, n. 2, p. 339-356, jul. 2002.
- CUNHA, M. S.; VASCONCELOS, M. R. Fecundidade e participação no mercado de trabalho brasileiro. *Nova Economia*. Belo Horizonte, v. 26, 1, p. 179-206, abr. 2016.
- CURADO, J. C.; MENEGON, V. S. M. Gênero e os sentidos do trabalho social. **Psicologia & Sociedade**. Belo Horizonte, v. 21, n. 3, p. 431-441, dez. 2009.
- DAHL, G. B.; LØKEN, K. V.; MOGSTAD, M. Peer Effects in Program Participation. *American Economic Review*. Pittsburgh, v. 104, 7, p. 2049-2074, jul. 2014.
- DALARI, D. de A. **Elementos da Teoria Geral do Estado**. 2ª ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1998.

DEARING, H. Designing gender-equalizing parental leave schemes: What can we learn from recent empirical evidence from Europe? **Zeitschrift für Familienforschung**. Bamberg, v. 1, p. 38-64, 28 jan. 2016.

DIDONET, V. (ed.). **Plano nacional pela primeira infância**. Brasília: Rede Nacional Primeira Infância, 2010.

ESCOT, L.; FERNÁNDEZ-CORNEJO, J. A.; POZA, C. Fathers' Use of Childbirth Leave in Spain: The Effects of the 13-Day Paternity Leave. **Population Research Policy Review**. Heidelberg, n. 33, p. 419-453, 2014.

ESTADO DE SÃO PAULO. Lei nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917. Reorganisa o Serviço Sanitario do Estado. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**. São Paulo, SP, 11 jan. 1918, ano 27, p. 1.

FARRÉ, L. Parental Leave Policies and Gender Equality: A Survey of the Literature. **Estudios de Economía Aplicada**. Valladolid, v. 34, n. 1, p. 45-60, 2016.

FEMÊA, P. F. Licença-paternidade no Brasil: Igualdade de gêneros e compartilhamento de direitos e deveres. **Jusbrasil**. 16 ago. 2015. Disponível em: <<https://pedrofamea.jusbrasil.com.br/artigos/219959862/licenca-paternidade-no-brasil-igualdade-de-generos-e-compartilhamento-de-direitos-e-deveres>>. Acesso em: 26 out. 2017.

FERNÁNDEZ-CORNEJO, J. A. et al. Do Fathers Who Took Childbirth Leave Become More Involved in Their Children's Care?: The Case of Spain. **Journal of Comparative Family Studies**. Langley, v. 47, n. 2, p. 169-191, primavera 2016.

FERRARI, M.; e KALOUSTIAN, S. M. A importância da família. In: KALOUSTIAN, S. M. **Família brasileira, a base de tudo**. São Paulo: Cortez, 2008.

FLICK, U. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

FONSECA, M. T. N. M. Famílias e Políticas Públicas: Subsídios para a Formulação e Gestão das Políticas com e para Famílias. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**. São João del-Rey, v. 1, n. 2, p. 5-17, dez. 2006.

GELINSKI, C. R. O. G; MOSER, L. Mudanças nas famílias brasileiras e a proteção desenhada nas Políticas Sociais. In: MIOTO, C. R. T.; CAMPOS, M. S.; CARLOTO, C. M. **Familismo, direitos e cidadania: contradições da política social**. São Paulo: Cortez, 2015. p. 125-146.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMIDE, P. I. C. A influência da profissão no estilo parental materno percebido pelos filhos. **Estudos de Psicologia (Campinas)**. Campinas, v. 26, n. 1, p. 25-34, mar. 2009.

GRANT, W. H. A maternidade, o trabalho e a mulher. In: COLOQUIO DO LEPSI IP/FE-USP, Ano 3, 2002, São Paulo. **Proceedings online...** Disponível em: <[http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=MSC0000000032001000300008&lng=en&nrm=abn](http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000032001000300008&lng=en&nrm=abn)>. Acesso em: 17 ago. 2017.

GUIMARÃES, N. A. A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações de gênero no trabalho. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 639-643, mai./ago. 2017.

HARDOY, I.; SCHØNE, P.; ØSTBAKKEN, K. M. Children and the gender gap in management. **Labour Economics**. Exeter, v. 47, p. 124-137, 30 mai. 2017.

HART, R. K. Earnings and first birth probability among Norwegian men and women 1995-2010. **Demographic Research**. Rostock, v. 33, n. 38, p. 1067-1104, 2015.

HEYMAN, J. et al. Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. **Public Health Reviews**. London, v. 21, n. 38, p. 1-16, 2017.

HIGA, F. da C. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Revista Direito GV*. São Paulo, v. 12, n. 2, p. 484-515, mai./ago. 2016.

IBGE. **Censo Demográfico**. 2010. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/educacao/9662-censo-demografico-2010.html?=&t=destaques>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

—. **Pesquisa Anual de Serviços**. 2014. Disponível em: <<http://brasilemsintese.ibge.gov.br/servicos/numero-de-empresas-por-segmento-de-servico.html>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

—. **Cidades**. *Ipatinga*. 2017. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=313130&search=minas-gerais|ipatinga>>. Acesso em: 30 ago. 2017.

JABLONSKI, B. A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. **Psicologia, ciência e profissão**. Brasília, v. 30, n. 2, p. 262-275, 2010.

JAGER, M. E.; BOTTOLI, C. Paternidade: vivência do primeiro filho e mudanças familiares. **Psicologia: teoria e prática**. São Paulo, v. 13, n. 1, p. 141-153, 2011.

KAUFMAN, G.; ALMQVIST, A. The Role of Partners and Workplaces in British and Swedish Men's Parental Leave Decisions. **Men and Masculinities**. New York, v. 20, n. 5, p. 533-551, 2017.

KITTERØD, R. H.; RØNSEN, M. Does Involved Fathering Produce a Larger Total Workload for Fathers Than for Mother? Evidence from Norway. **Family Relations**. New Jersey, v. 66, p. 468-483, jul. 2017.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7ª ed., 8ª reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.

LEONE, E. T; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**. Rio de Janeiro, v. 25, n. 2, p. 233-249, jul./dez. 2008.

LESSA, D. Especial Licença-Maternidade 2 - Evolução das leis e costumes sobre licença-maternidade no Brasil. Reportagem especial da Rádio Câmara [10 dez. 2007]. Brasília, DF, Rádio Câmara, 2007. 06'02'.

LIU, T.; SUN, L. Maternity Insurance in China: Global Standards and Local Responses. **Asian Women**. Seoul, v. 31, n. 4, p. 23-51, dez. 2015

LOPES, C. M. S. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**. São Paulo, n. 26, p. 405-430, jun. 2006.

LOSACCO, S. O jovem e o contexto familiar. In: ACOSTA, A. R.; VITALE, M. A. F. (org.). **Família: redes, laços e políticas públicas**. 4ª ed. São Paulo: Cortez - Instituto de Estudos Especiais - PUC/SP, 2008. p. 75-90

LYRA, J. et al. Homens e cuidado: uma outra família? In: ACOSTA, A. R.; VITALE, M. A. F. (org.). **Família: redes, laços e políticas públicas**. 4ª ed. São Paulo: Cortez - Instituto de Estudos Especiais - PUC/SP, 2008. p. 91-106.

LYRA, J.; MEDRADO, B. Gênero e paternidade nas pesquisas demográficas: o viés científico. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 8, n. 1, p. 145-158, jan. 2000.

MACANA, E. C. **O papel da família do desenvolvimento humano: o cuidado da primeira infância e a formação de habilidades cognitivas e socioemocionais**. 2014. 191f. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.

MACVANE, C. Z. et al. Congratulations, You're Pregnant! Now About Your Shifts... The State of Maternity Leave Attitudes and Culture in EM. **Western Journal of**

**Emergency Medicine: Integrating Emergency Care with Population Health.**

Orange, v. 18, n. 5, p. 800-810, 01 jan. 2017.

MACÊDO, L. C. de; DIAS, A. A. O cuidado e a educação enquanto práticas indissociáveis na educação infantil. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, GT07 – EDUCAÇÃO DE CRIANÇAS DE 0 A 6 ANOS, 29., 2006, Caxambu, ANPED. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPED, 2006. p. 01-17

MADALENO, R. **Curso de direito de família.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas.** Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 547-566, mai./ago. 2010.

MALUF, V.; KAHHALE, E. Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea. **POLÊM!CA.** Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 143-160, jul. 2010.

MARQUES, D. M. **A proteção parental do direito brasileiro à luz da ética e da dignidade integral da pessoa humana.** 2015. 190f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Franca.

MARQUES, S. S. **A identidade do sujeito constitucional e o direito fundamental à licença-paternidade:** Da paternidade tradicional às paternidades constitucionais. 2016. 163 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte.

MARQUES, S. S. Ampliar a licença-paternidade para despatriarcalizar o Estado e a sociedade. **Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito.** João Pessoa, n. 1, p. 241-260, 2015.

MARQUES, T. C. N. A regulação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943. **Estudos Históricos (Rio de Janeiro).** Rio de Janeiro, v. 29, n. 59, p. 667-686, dez. 2016.

MARTINS, E. de F.; HOFFMANN, Z. Os papéis de gênero nos livros didáticos de ciências. **Revista Ensaio.** Belo Horizonte, v. 9, n. 1, p. 132-151, jan./jun. 2007.

MCCLAIN, L.; BROWN, S. L. The Roles of Father's Involvement and Coparenting in Relationship Quality among Cohabiting and Married Parents. **Sex Roles.** Heidelberg, v. 76, p. 334-345, 2017.

MEDEIROS, M.; PINHEIRO, L. S. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. **Revista Sociedade e Estado**. Brasília, v. 33, n. 1, p. 161-187, jan./abr. 2018.

MIYAJIMA, T.; YAMAGUCHI, H. I Want to but I Won't: Pluralistic Ignorance Inhibits Intentions to Take Paternity Leave in Japan. **Frontiers in Psychology**. Lousanne, v. 8, p. 1-12, artigo 1508, 20 set. 2017.

MORAES, A de. **Direito Constitucional**. 23ª. São Paulo: Atlas, 2008.

MORRA-IMAS, L. G.; RIST, R. C. **The road to results: Designing and Conducting Effective Development Evaluations**. Washington: The World Bank, 2000.

MORTELMANS, D.; FRANS, D. Wage differentials after a career break: A latent growth model using Belgian register data. **Longitudinal and Life Course Studies**. London, v. 8, n. 2, p. 169-190, 2017.

MOTAUNG, L. L.; BUSSIN, M. H. R.; JOSEPH, R. M. Maternity and paternity leave and career progression of black African woman in dual-career couples. **South Africa Journal of Human Resource Management**. Cape Town, v. 15, p. 1-10, 2017.

MOURA-RAMOS, M.; CANAVARRO, M. C. Adaptação parental ao nascimento de um filho: comparação da reatividade emocional e psicossintomatologia entre pais e mães nos primeiros dias após o parto e oito meses após o parto. **Análise Psicológica**. Lisboa, v. 25, n. 3, p. 399-413, 2007.

NADER, P. **Curso de direito civil**. 3ª ed. rev. e atual, v. 5. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

NEVES, M. de A. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 43, n. 149, p. 404-421, mai./ago. 2013.

NOGUEIRA, C. de A. **O pai e profissional no mundo contemporâneo: benefícios e conflitos da paternidade na carreira**. 2017. 123 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Departamento de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de São Paulo. São Paulo.

OGIDO, R.; SCHOR, N. A jovem mãe e o mercado de trabalho. **Saúde e Sociedade**. São Paulo, v. 21, n. 4, p. 1044-1055, dez. 2012.

OLIVEIRA, P. B. **A mulher atual e a representação da maternidade**. 2007. 100f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Universidade Católica de Pernambuco. Recife.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em <<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 03 set. 2018.

OLIVEIRA, P. R. de; SCORZAFAVE, L. G.; PAZELLO, E. T. Desemprego e inatividade nas metrópoles brasileiras: as diferenças entre homens e mulheres. **Nova Economia**. Belo Horizonte, v. 19, n. 2, p. 291-324, set. 2009.

PAIXÃO, M.; GOMES, F. Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 949-964, set./dez. 2008.

PAREJA, J. M. D. et al. A produção do espaço e sua relação no processo de saúde - doença familiar. **Saúde e sociedade**. São Paulo, v. 25, n. 1, p. 133-144, 2016.

PASTERNAK, S. Habitação e saúde. **Estudos avançados**. São Paulo, v. 30, n. 86, p. 51-66, abr. 2016.

PATTON, M. Q. **Qualitative research and evaluation methods**. 3ª ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 1990.

PAZELLO, E. T.; FERNANDES, R. A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 32., 2004, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: ANPEC, 2004, p. 151.

PEDROSA, H. C.; EMMENDOERFER, M. L. Metodologias na produção científica sobre gênero e mercado de trabalho. In: BIFANO, A. C. S. et al. (org.). **Interfaces entre trabalho, tecnologia, desenvolvimento humano e social na vida cotidiana**. Viçosa (MG): UNIEDHS, 2018. p. 182-197.

PEÑALOZA, V.; DIOGENES, C. G.; SOUSA, S. J. A. Escolha profissional no curso de administração: tendências empreendedoras e gênero. **RAM, Revista de Administração Maxkenzie (Online)**. São Paulo, v. 9, n. 8, p. 151-167, dez. 2008.

PEREIRA, C. M. da S. **Instituições de direito civil**. 17ª ed., v. 5. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

PEREIRA, R. da C. **Princípios fundamentais norteadores para o direito de família**. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

PHILPOTT, L. F.; CORCORAN, P. Paternal postnatal depression in Ireland: Prevalence and associated factors. **Midwifery**. Exeter, v. 56, p. 121-127, 2008.

POSSATI, A. B. **Vivências de casais acerca da participação do companheiro/pai no período puerperal**. 2017. 77f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Leonardo Pós** – Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG. Blumenau, v. 2, jan./jun. 2003.

RAMOS, L.; AGUAS, M. F. F.; FURTADO, L. M. de S. Participação feminina na força de trabalho metropolitana: o papel do status socioeconômico das famílias. **Economia Aplicada**. Ribeirão Preto, v. 15, n. 4, p. 595-611, dez. 2011.

REDE NACIONAL PRIMEIRA INFÂNCIA. **Guia para elaboração do plano municipal pela primeira infância**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Centro de Criação de Imagem Popular – CECIP, 2017.

REHEL, E. M. When dad stays home too: Paternity Leave, Gender and Parenting. **Gender & Society**. New York, v. 28, n. 1, p. 110-132, fev.2014.

ROMERO-BALSAS, P. Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**. Madrid, n. 149, p. 87-110, mar. 2015.

SECCHI, L. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

SIERRA, V. M. **Família: teorias e debates**. São Paulo: Saraiva, 2011.

SILVA, A. M. da. O direito do trabalho da mulher e a maternidade. **Âmbito Jurídico**. Rio Grande, v.10, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1751](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1751)>. Acesso em: 14 set. 2017.

SILVA, A. L. C. da. **Da licença, eu sou o pai: a produção de sentidos sobre a licença-paternidade com trabalhadores-pais em Suape**. 2015. 142 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Pernambuco. Recife.

SILVA, D. M.; LIMA, A. de O. Mulher, trabalho e família na cena contemporânea. **Contextos Clínicos**. São Leopoldo, v. 5, n. 1, p. 41-55, jul. 2012.

SOUZA, B. P. **Das ações constitucionais**. Viçosa (MG): Editora UFV, 2013.



— **Dos recursos constitucionais:** recurso ordinário, extraordinário e especial. 2ª ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2012.

SOUZA, M. F.; NEUBERT, L. F. Concepções morais e valores de gênero na contemporaneidade. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA - GT: GÊNERO E SOCIEDADE, 12. 2005, Belo Horizonte, **Anais...** Belo Horizonte: Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG, 2005.

STOWHASE, S.; SHIPANOVA, T. Seasonal effects in the use of paternity leave in Germany. **Economics Bulletin**. v. 36, n. 1, 2017. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/a/ebl/ecbull/eb-15-00702.html#download>>. Acesso em: 07 ago. 2018.

SUÉCIA. Gender Equality in Sweden. **Parental leave**. 2013. Disponível em: <<https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>>. Acesso em: 25 ago. 2016.

SZYMANSKI, H. Ser criança: um momento do ser humano. In: ACOSTA, A. R.; VITALE, M. A. F. (org.). **Família:** redes, laços e políticas públicas. 4ª ed. São Paulo: Cortez – Instituto de Estudos Especiais – PUC/SP, 2008. p.65-74

THOME, C. F. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 41-53, jul./dez. 2009.

TURKENICZ, A. **Organizações familiares:** contextualização histórica da família ocidental. Curitiba: Juruá, 2012.

VALARINO, I.; GAUTHIER, J. Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood? **Community, Work & Family**. Abingdon, v. 19, n. 1, p. 1-20, 2016..

VENOSA, S. de S. **Direito civil**. v. 6. São Paulo: Atlas, 2007.

VIEIRA, A.; AMARAL, G. A. A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Saúde e Sociedade**. São Paulo, v. 22, n. 2, p. 403-414, 2013.

YAMASHITA, J. A Vision for Postmaternalism: Institutionalising Fathers' Engagement with Care. **Australian Feminist Studies**. Abingdon, v. 31, n. 90, p. 432-447, 2016.

ZAGORSKY, J. L. Divergent Trends in US Maternity and Paternity Leave, 1994-2015. **American Journal of Public Health**. Washington, v. 107, n. 3, p. 460-465, mar. 2017.

## ANEXO I

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr.(a) está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa “A LICENÇA-PATERNIDADE NA BUSCA PELO MELHOR INTERESSE DA CRIANÇA”. Nesta pesquisa pretendemos analisar a relação entre licença-paternidade, convívio familiar e as implicações laborais, na percepção de trabalhadores e dos chefes de setor de uma empresa em Ipatinga, MG. O motivo que nos leva a realizar esta pesquisa se relaciona ao cuidado que a criança recém-nascida ou recém-adotada demanda quando chega à família, associado à diferença de prazo entre as licenças-maternidade e paternidade e o princípio jurídico do melhor interesse da criança. Para obtenção dos dados pertinentes a esta pesquisa, será preciso que o(a) Sr.(a) responda a perguntas relacionadas ao exercício da paternidade e comportamento familiar. O tempo estimado para a entrevista é de 30 minutos, conforme roteiro preestabelecido. A entrevista será gravada com recurso de áudio e, durante sua realização, a entrevistadora tomará notas. Para preservar sua identidade, seu nome e seu cargo, seus dados pessoais não serão divulgados. Em vez disso, usaremos um número, ou nomes fictícios. Também não haverá a divulgação de sua voz. A gravação da entrevista ocorrerá apenas para garantir a melhor coleta das informações pela pesquisadora. As informações fornecidas durante o processo serão armazenadas pelos pesquisadores e poderão ser utilizadas em pesquisas futuras, se o(a) Sr.(a) permitir. Os riscos potenciais de sua participação na pesquisa são o de constrangimento e/ou desconforto, e durante o processo de coleta de dados podem decorrer possível cansaço ou aborrecimento. Nesse sentido, a pesquisadora estará atenta a qualquer constrangimento, desconforto, cansaço ou aborrecimento que o(a) Sr.(a) venha a demonstrar, deixando-o(a) à vontade para não responder a pergunta proposta e também se comprometendo a não prosseguir com as perguntas complementares que eventualmente existirem. Além disso, a pesquisadora lhe oferecerá a interrupção da entrevista, sendo-lhe ofertado tempo para que o(a) Sr.(a) se recomponha física e emocionalmente, inclusive lhe sendo permitido se ausentar do local da entrevista. A pesquisadora também reforçará, diante da percepção de constrangimento e/ou desconforto, que o (a) Sr.(a) poderá se recusar a responder qualquer pergunta ou mesmo desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem a necessidade de comunicado prévio e sem qualquer prejuízo. A exposição de informações pessoais e familiares consistem em outro risco potencial desta pesquisa. No entanto, garantimos que todas as informações serão tratadas com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, às Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Essas informações ficarão arquivadas com a pesquisadora responsável e serão utilizadas somente para fins acadêmicos e científicos. Os benefícios para os quais a pesquisa poderá contribuir relacionam-se à conscientização de direitos relativos à paternidade e, indiretamente, à possibilidade de alteração de políticas públicas ou legislações relativas à licença-paternidade. Para participar deste estudo o Sr.(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira ou material. Apesar disso, diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, desde que identificados e comprovados, inclusive quanto a seunexo, o Sr.(a) tem assegurado o direito à indenização. A sua participação é voluntária e a recusa em participar, total ou parcialmente, não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que o Sr.(a) é atendido(a) pela pesquisadora ou pela empresa empregadora. Os resultados da

pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada, por contato direto com a pesquisadora, via ligação telefônica (31) 98611-4386 ou via *e-mail*: hamypedrosa@gmail.com. Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, devendo ser ressaltado que uma será arquivada pela pesquisadora responsável, em Viçosa, MG, e a outra será fornecida ao Sr.(a). Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com a pesquisadora responsável por um período de cinco anos após o término da pesquisa. Depois desse tempo, eles serão destruídos.

**Coordenadora da pesquisa (pesquisadora responsável):**

Karla Maria Damiano Teixeira

Endereço: Universidade Federal de Viçosa – Departamento de Economia Doméstica. Av. Peter Henry Rolfs s/n – Campus Universitário – CEP: 36570 000 – Viçosa, MG.

Telefone: (31) 3899-1632

*E-mail*: kdamiano@ufv.br

**Equipe de pesquisa:**

Hamy Carnelós Pedrosa

Endereço: Praça Emílio Jardim, nº 03, apartamento 707, centro, Viçosa, MG.

Telefone: (31) 98611-4386

*E-mail*: hamypedrosa@gmail.com

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar o CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

Endereço: Universidade Federal de Viçosa – Edifício Arthur Bernardes, piso inferior. Av. Peter Henry Rolfs, s/n – Campus Universitário – CEP: 36570-900 – Viçosa, MG

Telefone: (31) 3899-2492

*E-mail*: cep@ufv.br

Página na internet: www.cep.ufv.br

Eu, \_\_\_\_\_ (nome do entrevistado), podendo ser contatado pelo telefone nº (\_\_\_\_) (9\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_), declaro que fui informado(a) dos objetivos da pesquisa “A LICENÇA-PATERNIDADE NA BUSCA PELO MELHOR INTERESSE DA CRIANÇA” de maneira clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas verbalmente. Sendo assim, concordo em participar da pesquisa e estou ciente de que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

Ipatinga, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

(assinatura do participante)

(assinatura da pesquisadora)

## ANEXO II

### LEVANTAMENTO SOCIODEMOGRAFICO DO PAI TRABALHADOR

Faixa etária:

- De 18 a 25 anos
- De 26 a 35 anos
- De 36 a 45 anos
- De 46 a 55 anos
- Acima de 56 anos
- Não declarado

Número de filhos(as):

- 0
- 1
- 2
- 3 ou mais
- Não declarado

Estado civil atual:

- Solteiro
- Casado
- Vive em união estável
- Divorciado
- Viúvo
- Não declarado

Escolaridade:

- Ensino fundamental
- Ensino médio
- Graduação
- Pós-graduação
- Não declarado

Ocupação atual na empresa:

Renda familiar atual:

- Até um salário mínimo
- De 1 a 2 salários mínimos
- De 2 a 4 salários mínimos
- Acima de 4 salários mínimos
- Não declarado

Quantos anos tem seu(sua) filho(a)? (Parte do questionário repetida tantas vezes quanto fosse o número de filhos(as) do pai trabalhador)

- De 0 a 1 ano
- De 1 a 6 anos
- De 7 a 12 anos
- De 13 a 18 anos
- Acima de 18 anos
- Não declarado

Qual o sexo do(a) seu (sua) filho(a):

- Feminino
- Masculino
- Não declarado

Qual o seu estado civil quando seu (sua) filho(a) nasceu?

- Solteiro
- Casado
- Vive em união estável
- Divorciado
- Viúvo
- Não declarado

Qual sua ocupação quando seu (sua) filho(a) nasceu?

- Exercia trabalho formal
- Não exercia trabalho formal
- Exercia atividade informal

- Recebia seguro desemprego
- Não recebia seguro desemprego
- Não declarado

Quando seu(sua) filho(a) nasceu, você:

- Teve licença-paternidade de \_\_\_\_\_ dias
- Não teve licença-paternidade
- Tirou férias
- Estava desempregado
- Não declarado

Qual era a ocupação da mãe de seu(sua) filho(a) quando ele(a) nasceu?

- Exercia trabalho formal
- Não exercia trabalho formal
- Exercia atividade informal
- Recebia seguro desemprego
- Não recebia seguro desemprego
- Não declarado

## ANEXO III

### ROTEIRO DE ENTREVISTA COM PAI TRABALHADOR

1. Na sua opinião, quem era o principal responsável por desempenhar as seguintes atividades, durante o primeiro ano de contato com o(a) filho(a)?

Alimentação:

Banho

Troca de fraldas

Levar o(a) filho(a) ao médico

Atividades de lazer

Colocar o(a) filho(a) para dormir

Outros cuidados básicos com o(a) filho(a) (colocar para arrotar, trocar a roupa, amparar o choro)

Limpar a casa

Cozinhar

Lavar e passar roupas

Orientar a faxineira

2. Qual sua opinião sobre sua participação no cuidado do(a) seu(sua) filho(a)?

3. Quanto tempo você tinha disponível para conviver com seu(sua) filho(a)?

4. Quanto do tempo disponível você utilizava para efetivamente estar em companhia do(a) seu(sua) filho(a)?

Se o tempo disponível for diferente do tempo utilizado, quais os motivos da diferença do tempo?

5. Como foi a experiência da paternidade?

6. Você sentiu dificuldades no convívio com seu(sua) filho(a)? Quais? Por quê?

7. Como foi a adaptação física da residência, quando do nascimento do(a) seu(sua) filho(a)?

8. Como foi a adaptação emocional da família, quando do nascimento do(a) seu(sua) filho(a)?
9. Como foi seu rendimento no trabalho, quando do nascimento do(a) seu(sua) filho(a)?
10. Você precisou atrasar ou se ausentar do trabalho em algum momento depois do nascimento do(a) seu(sua) filho(a)?
  - Se sim, com qual intensidade, comparada com o momento anterior ao nascimento?
  - Por quê?
  - Em quais ocasiões?
11. Você sabe o que é licença-paternidade?
  - Se sim, o que você entende por licença-paternidade?
  - Se não, gostaria de saber o que é?
12. De quantos dias é o período de licença-paternidade?
13. Qual é sua opinião sobre o prazo da licença-paternidade?
14. E sua opinião sobre o tempo ideal para a licença-paternidade?
15. Se o prazo da licença-paternidade fosse maior, o que você faria?
16. Qual foi sua disposição para exercer o cuidado da criança? Em quais atividades? Por quê?
17. Qual foi sua disposição para exercer o cuidado da casa? Em quais atividades? Por quê?
18. Em sua opinião, há necessidade de aumentar o prazo da licença-paternidade? Por quê?



## ANEXO IV

### LEVANTAMENTO SOCIODEMOGRÁFICO DO CHEFE DE SETOR

Gênero:

- Feminino
- Masculino
- Não declarado

Faixa etária:

- De 18 a 25 anos
- De 26 a 35 anos
- De 36 a 45 anos
- De 46 a 55 anos
- Acima de 56 anos
- Não declarado

Escolaridade:

Ocupação atual na empresa:

Tempo de exercício do cargo:

Cargo anterior:

Local de trabalho:

Quantidade de funcionários hierarquicamente inferiores que possui:

- Homens:
- Mulheres:

## **ANEXO V**

### **ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O CHEFE DE SETOR**

1. Você sabe o que é licença-paternidade?
2. Para que ela serve?
3. Qual é o prazo da licença-paternidade?
4. Você sabe o que é licença-maternidade?
5. Para que ela serve?
6. Qual é o prazo da licença-maternidade?
7. Você, seu cônjuge ou companheiro(a) já esteve de licença-paternidade ou maternidade?  
Por quanto tempo?
8. O tempo foi adequado para atender às suas necessidades, às de seu(suas) filho(as) e às de sua família? Por quê?
9. Você conviveu com funcionários hierarquicamente inferiores que tenham se tornado pais ou mães?
10. Quantos, em média?
11. Os funcionários estiveram de licença-paternidade ou maternidade?
12. Você teve alguma dificuldade durante o período de licença do(a) funcionário(a)?  
Se sim, quais foram as dificuldades, especificamente?
13. Houve a contratação de funcionário(a) para suprir a falta do trabalhador que recebeu licença?
14. Qual é sua opinião quanto à qualidade do serviço dos funcionários antes e após a paternidade?
15. Qual é sua opinião quanto à atenção dos funcionários antes e após a paternidade?

16. Qual é sua opinião quanto a atrasos ao serviço antes e após a paternidade?
17. Qual é sua opinião quanto a faltas ao serviço antes e após a paternidade?
18. Na sua opinião, o exercício da paternidade influencia a qualidade da prestação dos serviços?  
Se sim, como? Por quê?
19. Na sua opinião, o exercício da paternidade influencia a contratação dos funcionários?  
Se sim, como? Por quê?
20. Na sua opinião, o prazo da licença-paternidade influencia a qualidade da prestação dos serviços?  
Se sim, como? Por quê?
21. Na sua opinião, o prazo da licença-paternidade influencia a contratação dos funcionários?  
Se sim, como? Por quê?
22. Qual é sua opinião sobre o prazo da licença-paternidade?
23. Na sua opinião, a licença-paternidade influencia o contato do pai com o(a) filho(a)?  
Por quê?
24. Você já teve mais de um funcionário de licença-paternidade ou maternidade, ao mesmo tempo?  
Se sim, como foi a experiência?
25. Na sua opinião, como seria se você tivesse mais homens de licença-paternidade ao mesmo tempo?
26. Na sua opinião, como seria se o prazo da licença-paternidade fosse maior?
27. Na sua opinião, qual seria o tempo ideal para a licença-paternidade?
28. Qual é sua opinião sobre o aumento do prazo da licença-paternidade?
29. Você sabe o que é paternidade responsável?  
Se sim, o que você entende por paternidade responsável?

Se não, gostaria de saber o que é?

30. A empresa possui alguma política de incentivo à paternidade responsável?

Se sim, qual?

31. A empresa conhece o Programa Empresa Cidadã?

32. A empresa é participante do Programa?

Se não, por quê?

Se sim, quais são os prós e contras desse Programa?