



Licença Paternidade no Brasil - Reflexões a partir da divisão sexual e racial do trabalho

Paternity leave in Brazil- Reflections about the sexual and racial division of work

Andréa de Sousa Gama¹

Renata Gomes da Costa²

Mellyne de Souza Araújo Rocha³

RESUMO:

O artigo visa analisar as percepções de homens e mulheres sobre a licença paternidade, a partir de uma perspectiva interseccional. Foram analisados um bloco de perguntas de um *survey* nacional, com 1575 entrevistados, amostra representativa da população brasileira acima de 18 anos, probabilística e aplicada em estágios, desenvolvido no ano de 2016. A hipótese de trabalho foi que o estatuto de trabalhador e a parentalidade, pode ser um bom preditor de percepções mais igualitárias, assim como na vivência desse direito trabalhista. Buscou-se responder as seguintes questões: quais são as diferenças nessas percepções segundo: sexo; cor/raça; ocupação; posição na ocupação e renda individual? Qual é a influência da inserção no mercado de trabalho e do fato de ter ou não filhos nas percepções dos(as) entrevistados(as) sobre a licença paternidade? A inserção no trabalho foi o fator de maior influência para uma visão mais progressista sobre a licença paternidade para ambos os gêneros. A mediação preponderante da inserção e da renda do trabalho indica que as condições e relações em que se desenvolve o trabalho são fundamentais para a produção de diferenciações nessas percepções, mediante também ao acesso a esse direito trabalhista.

Palavras chave: Licença paternidade; divisão sexual do trabalho; gênero; raça; família.

ABSTRACT:

¹ Doutora em Saúde Coletiva (ENSP/Fiocruz), Professora Associada da Faculdade de Serviço Social; Membro do corpo permanente do Programa de Pós-graduação em Serviço Social (PPGSS) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (FSS/UERJ), andreasgama@gmail.com;

² Doutora em Serviço Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Professora Adjunta na Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio). Pesquisadora cadastrada no CNPq no Grupo Serviço Social e Direitos da Unirio. E-mail: renata.costa@unirio.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3231-4472>.

³ Estudante de graduação da Faculdade de Serviço Social - Universidade do Estado do Rio de Janeiro (FSS/UERJ); Bolsista de Iniciação Científica - UERJ; mellynerocho@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-3382-8571>.



This article aims to analyze men's and women's perceptions of paternity leave from an intersectional perspective. A set of questions from a national survey with 1,575 respondents, a representative sample of the Brazilian population over 18 years of age, was analyzed. The survey was conducted in 2016. Our working hypothesis is that the status of worker and parenthood can be a good predictor of more egalitarian perceptions, as well as in the experience of this labor right. We seek to answer the following questions: what are the differences in these perceptions according to: gender; color/race; occupation; position in the occupation and individual income? What is the influence of insertion in the labor market and of having or not having children on the respondents' perceptions of paternity leave? Insertion in the work force was the factor that most influenced a more progressive view of paternity leave for both genders. The predominant mediation of insertion and income from work indicates that the conditions and relationships in which work is carried out are fundamental for the production of differences in these perceptions, also through access to this labor right.

Keywords: *Paternity leave; sexual division of labor; gender; race; family.*

Introdução

Este artigo visa analisar as percepções dos (as) entrevistados (as) acerca dos direitos do trabalho relativos à licença paternidade, no Brasil, a partir de uma perspectiva interseccional de gênero, classe e raça. Desenvolvido no interior da pesquisa interinstitucional “Tensões entre trabalho e família: análise das políticas públicas na organização do cuidado na vida familiar no Brasil”, financiada pelo CNPq, Edital Universal n. 18/2021, analisa um bloco de perguntas de um survey nacional, com 1575 entrevistados, amostra representativa da população brasileira acima de 18 anos, probabilística e aplicada em estágios, desenvolvido no ano de 2016⁴.

Inúmeros estudos apresentam a relevância das políticas sociais e de mercado de trabalho quanto ao nível de suporte oferecido aos pais e o quanto incentivam a divisão do trabalho de cuidados e do trabalho remunerado com base na igualdade de gênero

⁴ Esse bloco de perguntas do *survey* se refere à pesquisa anterior “Gênero, trabalho e família no Brasil - mudanças e permanências nas últimas décadas”, cujo principal objetivo foi investigar as percepções sobre as relações de gênero e as tensões entre trabalho assalariado e trabalho doméstico não remunerado, responsabilidades do cuidado e contexto familiar, desenvolvida em 2016, com financiamento da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). Uma das autoras coordenou juntamente com a Profa. Clara Araújo esta pesquisa.



(Gornick e Meyers, 2007; Orloff, 2006; Torres, Mendes, Lapa, 2007). Em trabalho recente, Gama, Oliveira e Henriques (2022) refletem sobre o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada e concluem que países que possuem um arcabouço protetivo robusto são mais exitosos no incremento da igualdade de gênero no trabalho e na família. Nesse sentido, as mudanças legais observadas nas últimas décadas para a criação e adequação da licença paternidade e, em alguns países, a reformulação para a licença parental representam um avanço importante. As diferenças entre os países no tocante a esses direitos evidenciam a trajetória de lutas feministas, a estrutura de inserção feminina no mercado de trabalho e os sistemas de proteção social e trabalhista diversos.

Na América Latina e no Brasil, essas características se mostram mais agudas em termos das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, da errância da luta política em torno dos direitos do trabalho e de sistemas de proteção social segmentados e familistas. Um bom exemplo é o período diferenciado entre a licença maternidade e paternidade e quando há algum tipo de expansão ele ocorre para aquelas(es) trabalhadoras(es) que já possuem um arcabouço protetivo, agudizando as desigualdades entre trabalhadoras do setor formal e informal de trabalho. Ademais, não há avanços no legislativo brasileiro para a implantação da licença parental que permanece adormecida nos meandros da câmara dos deputados.

Esse cenário mapeado por pesquisas acadêmicas e governamentais não chegou a problematizar, no entanto, os valores e percepções da população sobre o papel que os direitos do trabalho podem desempenhar no tocante ao conflito entre trabalho e responsabilidades familiares. Em linhas gerais, o objetivo deste artigo é analisar um bloco de questões relativas às percepções de homens e mulheres em relação à licença paternidade no Brasil, considerando esse direito uma fundamental ação pública de enfrentamento dos conflitos entre trabalho e responsabilidades familiares. A hipótese de trabalho é que o estatuto de trabalhador e a parentalidade, de mulheres e homens, pode ser um bom preditor de percepções mais igualitárias, assim como na vivência desse direito trabalhista. Buscou-se responder as seguintes questões: quais são as



diferenças nessas percepções segundo: sexo; cor/raça; ocupação; posição na ocupação e renda individual? Qual é a influência da inserção no mercado de trabalho e do fato de ter ou não filhos nas percepções dos(as) entrevistados(as) sobre a licença paternidade? Há diferenças nas percepções entre os que têm acesso ou não aos benefícios pela proteção trabalhista?

A relevância do debate sobre o processo discriminatório sofrido pelas mulheres por terem o potencial de serem mães, é distinta do homem que pouco sofre discriminação no trabalho pelo seu potencial de paternidade. Não obstante as percepções e atitudes assentadas no gênero não serem modificadas por força de Lei, advogou-se o impacto quantitativo e qualitativo desses direitos, mesmo em um contexto de extremo esfacelamento do mundo do trabalho. Isso significa abarcar as diferentes dimensões que circundam a questão da institucionalização da paternidade no campo dos direitos do trabalho, localizando os trabalhadores na intersecção entre os âmbitos público e privado, entre o trabalho produtivo e reprodutivo.

Por onde passa o debate sobre a licença paternidade?

Em extensa pesquisa bibliográfica desenvolvida, em 2021, nas plataformas *Scielo* e na Base de Dissertações e Teses da Capes e em parte apresentada em Gama, Oliveira e Henriques (2022), foi constatado que essa produção, no país é reduzida e concentrada na área do Direito e da Psicologia. A área do Direito seguiu uma perspectiva que versava sobre o estudo da legislação trabalhista, se dedicando à análise jurídica, observando as mudanças que ocorreram ao longo dos anos da legislação. O campo da Psicologia abordava eminentemente as vivências e percepções dos conflitos do trabalho, salientando as dinâmicas das mulheres contemporâneas em relação a carreira e maternidade. Suprir essa lacuna no campo da teoria social crítica de gênero é também um dos desafios. Considerou-se essa pesquisa inovadora porque poucos estudos lançam luz sobre as percepções acerca desses direitos trabalhistas.



A análise sobre a isonomia entre a licença maternidade e a licença paternidade, ou mesmo a licença paternidade estendida é uma pauta feminista que trata sobre a divisão sexual do trabalho, no que se refere, tanto ao enfrentamento das discriminações no mercado de trabalho pelo exercício da maternidade e da paternidade, como na garantia de condições adequadas de exercício da maternagem e da paternagem das trabalhadoras e trabalhadores. Partiu-se da perspectiva teórico-metodológica da divisão sexual e racial do trabalho que, além de ampliar o debate sobre o trabalho evidenciam as suas contradições para as relações de exploração e opressão das mulheres (Tabet, 2014; Kergoat, 2000; Hirata, 2002). No Brasil, essa divisão além de sexual é racial, pois foram organizados esses elementos a partir de uma separação e hierarquização entre trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, trabalhos para população branca e trabalhos para a população negra.

Na lógica competitiva do mercado de trabalho assalariado brasileiro, a divisão racial do trabalho assumiu um importante papel: delimitou a absorção ou não da população negra nos postos de trabalho formais e informais, assim como garantiu as condições materiais para justificar a inserção da população negra em postos de trabalho precarizados e subalternizados ou no desemprego (Alves, 2022, p. 216).

Gama (2014) apresenta as principais características da inserção das mulheres no mercado de trabalho e o histórico dos direitos de proteção à maternidade e paternidade no país. Afirma que, mesmo considerando a licença maternidade abrangente, condicionada às condições de saúde da mulher, garantidora da integralidade e estabilidade do salário, a proteção trabalhista apresenta muitas deficiências. Uma primeira ordem de carência é que a legislação trabalhista tende a centrar-se em demandas muito específicas, relacionadas à gravidez e à maternidade, desconsiderando que as responsabilidades familiares se referem aos homens e as mulheres e perpassam toda a vida laboral e familiar dos (as) trabalhadores (as). Ademais, o discrepante tratamento legal dispensado às mães trabalhadoras em relação aos pais trabalhadores demonstra a natureza sexista do direito trabalhista e previdenciário brasileiro, que trata o cuidado da prole como de responsabilidade exclusiva da mulher, ignorando a



participação do homem e reforçando o interesse estatal no controle da reprodução da força de trabalho.

Em segundo lugar, as formas de acesso aos benefícios e direitos do trabalho estão majoritariamente associadas ao vínculo empregatício e, portanto, restrita aos trabalhadores (as) formais ou àqueles (as) que contribuem para a Previdência Social. Uma exclusão significativa é gerada em função disso, mediante a heterogeneidade e segmentação da força de trabalho no Brasil, onde a informalidade e o desemprego são as características mais evidentes.

Uma terceira deficiência se deve ao marcante viés de gênero dessa legislação por prover aos homens uma licença paternidade de apenas 5 dias e a não regulamentação da licença parental, instrumentos eficazes para o fomento à igualdade de gênero. Através disso, o Estado permanece reforçando a maternidade como destino e habilidade feminina (Pinheiro; Galiza; Fontoura, 2009).

Nessa mesma direção, em artigo que objetiva examinar as desigualdades sociais existentes no acesso às licenças maternidade e paternidade, com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2017/ IBGE, Sorj e Fraga (2022) estudaram os dados de contribuição à previdência social – condição necessária para a obtenção das licenças – para a população ocupada de 16 a 49 anos segundo as variáveis tipo de ocupação e de vínculo, sexo, cor/raça, renda, nível de instrução e idade. Os resultados indicaram que o acesso às políticas de licença no país é impactado por uma estratificação social múltipla, revelando desigualdades de gênero, classe, raça e idade. Devido à sua natureza contributiva, as licenças maternidade e paternidade expressam continuidades de uma “cidadania regulada”, em vez de se tornarem um direito universal dos cidadãos.

Do ponto de vista dos direitos do trabalho, o cenário social no país para onde devem ser direcionadas as demandas relativas ao conflito entre trabalho e responsabilidades familiares é muito desfavorável. Em um contexto de crise como o atual, atrelado ao refluxo dos movimentos sindicais, reivindicar essas tensões como um tema central para os direitos dos (as) trabalhadores (as) torna-se secundário. Isso traz



consequências negativas sobre as famílias, reforça o subaproveitamento da força de trabalho feminina e interfere no desenvolvimento social. A sobrecarga de responsabilidades familiares está na base das discriminações e desvantagens que as mulheres experimentam no mercado de trabalho.

Diante disso, as reivindicações recentes no tocante à isonomia entre a licença maternidade e a licença paternidade e/ou a licença parental ganham corpo. Análises recentes apresentam os impactos no trabalho das novas mães durante o período de licença, o que dificultaria o crescimento de carreira e a participação delas em melhores posições de trabalho (Schonberg; Ludsteck, 2007; Meireles *et al.*, 2017; Meulders; O’Dorchai, 2007) e/ou ao repasse indireto de custos em decorrência da licença, como a substituição da trabalhadora, potencial perda de produtividade e até mesmo quando são responsáveis por uma proporção do pagamento do salário das mulheres durante o período de afastamento (Akgunduz; Plantenga, 2013). Outro aspecto debatido na ampliação da licença maternidade se refere ao seu ônus econômico, relacionado ao aumento dos custos do trabalho. Contudo, pode-se ampliar esse debate se for considerar também a proteção integral de crianças e adolescentes, a construção dos vínculos da criança com os pais e, conseqüentemente, novos parâmetros para o exercício da maternidade e da paternidade com repercussões importantes sobre a divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidados nas famílias.

Em síntese, como afirma Marques (2015, p. 242), o debate e a análise sobre a licença paternidade “[...] a um só tempo, (i) confere visibilidade às relações de opressão sexista constituintes dos espaços domésticos e público e (ii) re-embaralha, ainda que fragmentariamente, a divisão sexual do trabalho”. Ao articular o debate da licença paternidade com a divisão sexual do trabalho e a base estrutural das relações de gênero, como o patriarcado, o autor tem ciência da necessidade de transformações sociais, econômicas e culturais necessárias para as mudanças na organização do trabalho assalariado, do trabalho doméstico não pago e do trabalho do cuidado. Porém, ao debater a licença paternidade e buscar sua regulamentação específica e o aumento do seu tempo, foi “[...] considerando que a prestação do trabalho doméstico [abrangente



do cuidado com o filho] faz parte do significado patriarcal da feminilidade, do que é ser mulher. O reconhecimento da licença paternidade e sua ampliação, em alguma medida, tensiona a organização patriarcal da dicotomia mulher cuidado - homem provedor” (Marques, 2015, p. 255).

Esse debate mais crítico sobre a licença paternidade ainda não ecoa socialmente, tanto que pesquisas sobre a percepção da paternidade e da licença paternidade são reduzidas. Em síntese, serão discutidas algumas delas.

Pesquisa realizada pelo Instituto Promundo (2021) retratou que a principal barreira apontada pelos homens sobre a licença paternidade estendida para trabalhadores de empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã foi o medo de perder o emprego. Essa percepção estava atrelada ao entendimento de que a responsabilidade financeira com o sustento dos filhos é do pai e a responsabilidade da mãe seria o cuidado rotineiro com a criança. Em relação a percepção das mulheres sobre a licença paternidade estendida, a pesquisa mostrou que as mulheres foram unânimes ao afirmar que a presença dos maridos em casa seria um alívio, pois a chegada de uma criança altera a rotina da casa e suas responsabilidades. Porém, “apesar de considerar a licença paternidade estendida um benefício importante para suas famílias, as mulheres entrevistadas nesta pesquisa queixaram-se bastante da falta de disposição e de iniciativa dos companheiros para ajudá-las a cuidar dos filhos” (Promundo, 2021, p. 45). Especificamente sobre os homens que acessaram a licença paternidade estendida, a pesquisa mostra que ainda exercem um papel secundário no trabalho do cuidado e no apoio às parceiras. As mulheres ainda são as principais responsáveis por fazer ou atribuir tarefas de cuidado. Esses resultados contribuem para as análises do *survey* que foi realizado e detalhado no tópico a seguir.

Nogueira (2017) destaca em sua dissertação *“O pai e o profissional no mundo contemporâneo: benefícios e conflitos da paternidade na carreira”*, traz um estudo sobre as vivências econômicas e sociais da licença paternidade e o ambiente de trabalho. A maioria dos achados confirmou o que algumas pesquisas internacionais evidenciam sobre as mudanças do papel do pai que antes se restringia ao provedor da família e na



contemporaneidade sinaliza para um movimento de ressignificação da paternidade. No entanto, constata que as demandas diárias nos cuidados dos filhos ficam sob a responsabilidade das mulheres, e a atuação do pai é complementar ou subsidiária às atividades maternas, coadunado com uma alta prevalência de outros membros cuidadores, remunerados ou não. A pesquisa revelou, ainda, que os pais que residem em cidades grandes têm a tendência de valorizar mais o envolvimento paterno nas atividades cotidianas e os mesmos perceberam mais impacto da paternidade na carreira em comparação àqueles oriundos de cidades médias ou pequenas. Por fim, grande parte desses entrevistados reportaram a necessidade de construção de um local de trabalho mais inclusivo, com soluções mais coletivas e que possam visar a melhor adequação entre a vida familiar e o trabalho.

Outra pesquisa relacionada foi a desenvolvida por Silva (2015) com trabalhadores do porto de Suape. Com relação à licença paternidade, a maior parte deles (97%) afirmou ter conhecimento desse direito. Uma parcela um pouco maior (98,5%) afirmou conhecer a licença-maternidade como um direito das mulheres. Quando questionados sobre a duração (em dias) da licença paternidade, 75,6% respondeu corretamente, ou seja, “5 dias”. Entretanto, apenas 23,2% respondeu corretamente sobre a duração da licença-maternidade (120 dias). Vale a pena destacar que 65,3% dos homens disseram que suas companheiras não trabalham e por isso não tiraram a licença-maternidade (Silva, 2015). Ao serem perguntados “Se o homem tirar um mês de licença paternidade, o que ele pode fazer neste período?”, os entrevistados produziram respostas variadas, que incluíram desde cuidar da criança até considerar a ampliação desse período desnecessário. Apenas 13,7% respondeu que esses dias de licença são prioritariamente para o cuidado da criança. Quando questionados se o homem sabe cuidar de criança pequena, um pouco mais da metade dos trabalhadores-pais (50,9%) concordou, 19,2% responderam talvez e 28,8% discordou. Observa-se que os homens entrevistados não parecem pensar no cuidado como uma atividade exclusiva das mulheres e compreendem esta atividade como algo que também podem desenvolver. A autora conclui que o direito da licença paternidade precisa ter avanços



e esse tema precisa ser mais aberto a discussões na busca de uma licença mais justa entre homens e mulheres.

Para finalizar essa breve análise da literatura brasileira sobre as percepções e vivências sobre a licença paternidade, Pedrosa (2018) analisa a percepção dos pais sobre a diferença de gozo entre as licenças paternidade e maternidade e centra seu olhar na busca pelo melhor desenvolvimento da criança, no aspecto afetivo-educacional, bem como no aumento da qualidade de vida das famílias. O debate aqui não está centrado na promoção de condições mais igualitárias entre os gêneros no âmbito do trabalho, mas no direito das crianças em usufruir do mesmo tempo de convivência com a mãe e o pai. Destaca-se o bom nível de conhecimento desse direito trabalhista pelos homens e a sua relevância para os primeiros cuidados com os filhos, mesmo sendo majoritária a percepção de que cabe às mães a maior dedicação nos cuidados com os recém-nascidos.

Percepções sobre a licença paternidade no Brasil

Neste momento realizou-se uma análise descritiva sobre a licença paternidade, segundo o critério de concordância e discordância dos respondentes, assim como sobre a extensão temporal desse direito no sentido da sua manutenção ou ampliação no seu gozo, visando caracterizar tonalidades mais ou menos igualitárias. Investigou-se essas questões, a partir das características demográficas: sexo, cor/raça, renda individual mensal e posição na ocupação. Na segunda parte, foi verificado se a inserção ocupacional, o acesso ao direito trabalhista que, no caso do Brasil, se concentra entre aqueles inseridos no mercado de trabalho formal ou que contribuem individualmente com a previdência social, e a presença de filhos, têm influência nas percepções sobre o exercício desses direitos.

Como visto, os atuais formatos de licença maternidade e licença paternidade reforçam a divisão sexual do trabalho. Nesse momento, buscou-se problematizar a licença paternidade, por ser este um direito pouco explorado no campo dos estudos de gênero. Dessa forma, considerando as licenças já existentes e seu tempo de duração, foi



perguntado se eram favoráveis a uma licença paternidade maior do que a existente e, se sim, de quanto tempo. Foram organizadas as variáveis em três grupos: manutenção do tempo da licença – “como está, 5 dias é suficiente”; ampliação do tempo de duração – “Sim, de dias” e “sim, de meses” e supressão do direito – “não deveria haver licença paternidade remunerada”.

A percepção dos(as) entrevistados(as) sobre o tema foi recortada considerando as variáveis sexo, cor, inserção e posição na ocupação e renda individual do trabalho.

Os cruzamentos gerais mostram que mais de 90% dos homens e das mulheres, que participaram da pesquisa, são a favor das atuais licenças maternidade e paternidade. Vale ressaltar que 70.4% das pessoas entrevistadas possuem filhos(as).

Os dados foram considerados somente para aquela parcela que respondeu “sim” ao questionário, diferenciando pelo critério acerca da opinião sobre o tempo de duração da licença paternidade. Em respeito a este último ponto, para simplificar a exposição, foi denominado: i) “**Muito tempo**” aqueles e aquelas que responderam “Sim. A licença atual de 5 dias é muito tempo”; ii) “**Tempo Suficiente**” aqueles e aquelas que responderam “Sim. A licença atual de 5 dias é tempo suficiente”; iii) “**Pouco**” aqueles e aquelas que responderam “Sim. A licença atual 5 dias é pouco tempo”.

Favoráveis à licença paternidade e sua duração

O quadro 1 apresenta os resultados das percepções sobre a licença paternidade a partir das faixas de renda do trabalho e sexo. Os dados mostram que quanto maior a faixa de renda mais probabilidade de considerarem o tempo da licença paternidade de 5 dias pouco tempo.



Quadro 1- Divisão por faixas de renda e sexo

Renda	Gênero	Muito	Suficiente	Pouco
1 SM+	Homens	0,00%	27,69%	72,31%
	Mulheres	3,70%	32,28%	64,02%
1 SM até 2 SM	Homens	0,47%	39,34%	60,19%
	Mulheres	5,79%	28,51%	65,70%
2 SM até 3 SM	Homens	5,15%	51,55%	43,30%
	Mulheres	0,00%	39,44%	60,56%
3 SM até 5 SM	Homens	9,09%	28,79%	62,12%
	Mulheres	15,38%	23,08%	61,54%
5 SM+	Homens	0,00%	10,34%	89,66%
	Mulheres	0,00%	0,00%	100%
Sem renda	Homens	5,08%	25,42%	69,49%
	Mulheres	1,03%	43,30%	55,67%
Total	Homens	2,42%	33,66%	63,93%
	Mulheres	3,93%	31,16%	64,9
Total	Ambos	3,20%	32,37%	64,43%

Fonte: Survey nacional - 2016; SM: Salário-mínimo. Elaboração própria;

Em relação a subdivisão por faixas de renda e sexo, há uma relação positiva entre as faixas de renda mais alta e a percepção sobre o acesso a este direito trabalhista, onde as faixas a partir de 5 salários-mínimos apresenta quase que um consenso (93,62%) acerca deste posicionamento. Não há, entretanto, significativas diferenças em relação a sexo, exceto por uma pequena diferença entre a opinião de que a licença é pouco ou suficiente nas faixas de 2 a 3 salários-mínimos. Como a licença paternidade configura um acesso a um direito trabalhista, os dados parecem confirmar a ideia de que esta percepção está mais correlacionada com uma diferença de perfil socioeconômico (relacionado à inserção e a renda do trabalho) do que ao gênero. Estar trabalhando teve correlação positiva com ser favorável ao aumento da licença paternidade, tanto para os homens, quanto para as mulheres.



Quadro 2- Divisão por cor e sexo

	Homem			Mulher		
	Branco	Pardos e Pretos	Indígenas e Amarelos	Branca s	Pardas e Pretas	Indígenas e Amarelas
Muito	4,92%	2,66%	0,00%	3,16%	4,85%	0,00%
Suficient e	4,92%	29,29%	0,00%	31,61%	30,74%	25,00%
Pouco	90,16%	68,05%	100,00%	65,23%	64,40%	75,00%

Fonte: Survey nacional – 2016. Elaboração própria.

Em todos os grupos de raça/cor e sexo, os homens responderam que o tempo da licença paternidade era pouco tempo *vis-à-vis* às mulheres. Pode-se, inicialmente, considerar surpreendente o fato de os homens responderem de maneira mais afirmativa que a licença paternidade atual é pouco tempo. Isso significa que uma parcela considerável de mulheres mantém uma percepção de que os cuidados iniciais com os filhos são fundamentalmente sua atribuição. Sabe-se que, culturalmente, no Brasil, os cuidados pós-parto e com o bebê são um espaço muito feminino (Fonseca, 2002). Logo, se é a mulher que tem maior carga de trabalho de cuidado com os recém-nascidos, o pai não necessitaria se afastar do trabalho por esse motivo.

Entretanto, atualmente, pode-se perceber uma nova demanda social por direitos relacionados à maior participação masculina na família. Pode-se ilustrar esse movimento nos atuais projetos de lei (inserir o número de tais projetos) tramitando nas instâncias legislativas e que visam alterações na atual configuração da licença paternidade.

Influência do acesso ao benefício e presença da parentalidade

Nesta seção, considerou-se dois segmentos em relação ao mercado de trabalho e ocupação: i) pessoas que trabalham e têm filhos; ii) pessoas que não trabalham e têm filhos. Buscou-se nessas análises identificar o peso da inserção no trabalho (estar ou não empregado) e a presença de filhos em percepções mais ou menos igualitárias em termos



da licença paternidade. Partiu-se de um pressuposto de que a inserção no mercado de trabalho, a presença de filhos e ser mulher seria o grau mais elevado de conflito entre as demandas laborais e da vida familiar e, por conseguinte, o grupo que demandaria maior amplitude no escopo das políticas públicas.

Pessoas que trabalham e têm filhos

É importante destacar uma escolha metodológica para este recorte. Optou-se por trabalhar com uma subamostra, considerando apenas pessoas empregadas com carteira assinada, pessoas empregadas sem carteira assinada e pessoas trabalhadoras por conta própria. Isto implica que esta subamostra exclui duas categorias presentes no questionário, a saber: i) funcionários públicos e/ou militares; ii) empregadores. O motivo para esta escolha é que foram observados diferentes arcações institucionais para estes dois segmentos no tocante à licença paternidade⁵. Abaixo, serão apresentadas as respostas à pesquisa pela posição na ocupação, a saber: i) empregado(a) com carteira assinada; ii) empregado(a) sem carteira assinada; iii) conta própria.

Dentro da desagregação por posição na ocupação (quadro 3), foi verificado que os(as) trabalhadores(as) sem carteira assinada são os(as) que mais consideraram a licença paternidade de cinco dias pouco tempo. Devido e apesar de não terem acesso a esse direito, pode-se inferir que esses (as) trabalhadores (as) o consideraram relevante, assim como, demandam um gozo maior no período da licença. Diante disso, foram desagregados os diferentes tipos de relação de trabalho por sexo para aprofundar esta análise.

⁵ Na análise dos dados decidiu-se excluir funcionários públicos e empregadores, quanto à posição na ocupação. No caso de funcionários públicos, a licença paternidade apresenta variações para além dos 5 dias dos trabalhadores celetistas. Isto, de alguma forma, pode criar algum viés na amostra. Ao mesmo tempo, a categoria de empregadores pode também gerar algum viés pela possibilidade de se encontrarem em pontas opostas na negociação deste direito.



Quadro 3 - Divisão por posição na ocupação e sexo de pessoas com filhos

		Empregado com carteira assinada	Empregado sem carteira assinada	Conta própria
Homens	Muito	0,81%	0,00%	0,00%
	Suficiente	29,84%	14,29%	40,27%
	Pouco	69,35%	85,71%	59,73%
Mulheres	Muito	0,00%	0,00%	5,22%
	Suficiente	37,33%	29,41%	17,16%
	Pouco	62,67%	70,59%	77,61%

Fonte: Survey nacional – 2016. Elaboração das autoras.

Os dados mostram que os homens em duas categorias de trabalho, exceto entre os que trabalham por conta própria, têm uma opinião mais favorável, se comparado às mulheres, no tocante à licença paternidade de cinco dias ser insuficiente. Todavia, a partir dos dados pode-se fazer algumas inferências, homens e mulheres que trabalham por conta própria possuem uma diferença significativa em suas percepções. Mulheres trabalhadoras por conta própria tendem a achar pouco o tempo da licença (77,61%) em relação aos homens (59,73%). Esse resultado pode indicar os impactos mais acentuados da maternidade para as que se inserem na categoria por “conta própria”, o que significa uma maior demanda de compartilhamento dos cuidados com os bebês com seus cônjuges, posto que também não têm acesso ao benefício da licença maternidade. Isso significa que o vetor maternidade – trabalho tem maior peso nessa percepção, sendo que para os homens tensão não estaria posta à princípio.

Já em relação aos empregados sem carteira, são os homens que pensam em sua maioria que a licença dura pouco tempo (85,71%), proporção maior do que entre as mulheres (70,59%). Pode-se interpretar que a diferença entre a percepção de homens e mulheres pode estar relacionada pela responsabilização das mulheres pelo trabalho de cuidado. Assim, é necessário articular com a análise da percepção sobre a licença



paternidade, o acesso formal ou não ao direito trabalhista junto com a divisão sexual do trabalho de cuidado nas famílias.

Pessoas que não trabalham e têm filhos

Os dados mostram que não há diferenças significativas referentes ao sexo acerca das proporções relativas da subamostra das pessoas que não trabalham. Dentro desse universo, não parece haver uma divisão de opinião significativa, onde tanto para mulheres quanto para homens, um pouco mais da maioria considera a licença paternidade pouco tempo. A proporção de homens e mulheres que não trabalham e julgam que a licença tem pouco tempo de duração se reduz significativamente em relação à população que trabalha, como visto na seção anterior. Aqueles que trabalham, tendo ou não acesso ao benefício apresentam uma percepção de maior demanda pela ampliação desse direito trabalhista. Isso pode indicar que os homens que trabalham percebem mais a importância desse direito trabalhista na possibilidade de exercício da paternidade. Logo, o vetor preponderante de análise entre os homens seria trabalho – paternidade.

O quadro 4, a seguir, resume estes dados.

Quadro 4 - Divisão por sexo de pessoas que não trabalha com filho

	Sexo		Total
	Homens	Mulheres	
Muito	2,3%	4,0%	3,4%
Suficiente	41,1%	35,3%	37,4%
Pouco	51,6%	54,7%	53,6%

Fonte: Survey nacional - 2016 Elaboração das autoras;

Não há diferenças significativas nessas percepções na divisão por sexo. O quadro 4, mostra que a maior parte da população julga que a licença paternidade dura pouco



tempo (53,6%). Contudo, comparando com a população que trabalha (e que, portanto, tem acesso ao benefício) se trata de uma proporção bem menor (ver quadro 3 acima).

Como afirma Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009, p. 853), tratar sobre licença maternidade, paternidade ou parental é analisar as normas que regulam o mercado de trabalho e verificar que ainda hoje impera, no Brasil, uma lógica de direitos trabalhistas relacionados à proteção à família com uma cobertura limitada e que “[...] reforçam a concepção tradicional de família composta de um homem provedor e uma mulher dedicada aos cuidados do lar, com sérios rebatimentos sobre a inserção feminina no mercado de trabalho e sobre a divisão sexual do trabalho”. Assim, conforme as autoras, os benefícios previstos de proteção à família, como licença maternidade, salário família, intervalo para amamentação, creches custeadas pelas empresas, auxílio creche, licença paternidade, focalizam nos direitos reprodutivos das mulheres e oferecem possibilidades insuficientes para os homens exercerem a paternidade responsável assim como, também, ignoram a existência de outras configurações familiares.

Os formatos atuais da licença maternidade e licença paternidade reforçam a lógica de uma divisão sexual do trabalho que impõe às mulheres o dever com o cuidado dos(as) filhos(as) nos primeiros meses de vida. Isso expressa que a inserção das mulheres no trabalho assalariado se associa à função na família, ao trabalho doméstico, ao trabalho do cuidado e ao exercício da maternidade como obrigação natural e solitária. Sendo assim, a identificação do ser mulher em torno da maternidade determina “[...] a permanência das mulheres no mercado de trabalho para além de fatores como a oferta de emprego ou da qualificação profissional, uma vez que elementos como o estado conjugal, a presença de filhos, o fato de estar ou não em idade fértil, “afetam a participação feminina, mas não a masculina, no mercado de trabalho” (Vieira, 2015, p. 2). Isso se relaciona ao tratamento que as mulheres recebem do Estado, das empresas e da sociedade como trabalhadoras e se expressa, por exemplo, no tempo discrepante entre licença paternidade e licença maternidade estipuladas no Brasil.

Dessa forma, verifica-se que “[...] o aparato legal contribuiu no mínimo para a manutenção e a reprodução de uma realidade bastante desigual no que diz respeito à



divisão sexual do trabalho reprodutivo” (Pinheiro; Galiza; Fontoura, 2009, 2009, p. 854). Como afirma o Promundo (2019, p. 27), “[...] cobrar o maior envolvimento dos pais sem também cobrar que o Estado faça a sua parte para que pais e mães tenham as condições minimamente adequadas para cuidar de seus filhos e filhas é fechar os olhos para uma questão que é social antes de ser individual”.

Considerações finais

A inserção no trabalho foi o fator de maior influência para uma visão mais progressista sobre a licença paternidade, tanto para os homens, quanto para as mulheres. A mediação preponderante da inserção e da renda do trabalho na análise dessa questão indica que as condições e relações em que se desenvolve o trabalho são fundamentais para a produção de diferenciações nessas percepções, mediante também ao acesso a esse direito trabalhista. Mesmo entre as pessoas que trabalham sem vínculo formal de emprego, há uma percepção de que este direito é importante. Foi constatado que o acesso ao benefício de fato influencia na percepção acerca da extensão do tempo da licença paternidade.

Em grande parte dos países desenvolvidos, as licenças trabalhistas remuneradas têm um importante papel na tentativa de equilibrar as demandas laborais e de cuidado às crianças pequenas. Em alguns casos, tais licenças influenciam a forma como pais e mães se colocam no desempenho das tarefas de cuidado e de conciliação com o trabalho. No Brasil, tais licenças não foram estruturadas com essa finalidade e não chegam a proporcionar alguma influência sobre as percepções prevalentes de homens e mulheres no trabalho do cuidado associado ao trabalho remunerado. Foi constatado ainda um traço maternalista na percepção dos informantes no gozo dessas licenças, na mesma direção do que concebe a legislação trabalhista. Por outro lado, verificou-se uma tendência favorável de ampliação do tempo da licença paternidade, principalmente entre os homens, o que revela uma novidade em termos da visão da paternidade na sociedade e a conseqüente demanda pela extensão desse direito trabalhista. As



respostas indicam que a percepção sobre o atual formato da licença paternidade está obsoleto e/ou insuficiente na medida em que há uma demanda dos próprios sujeitos por mais tempo no gozo dessa licença.

Nessa direção, apesar do cenário adverso com a contrarreforma trabalhista e sindical, no país, e seus impactos na luta por direitos, a pressão dos movimentos de mulheres no sentido do desvelamento dos significados do trabalho doméstico e de cuidados no espaço da produção e da reprodução, com reverberações também sobre os homens, como visto neste artigo, tensionam para a criação de alternativas de enfrentamento às tensões que trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares possuem.

Grande parte da literatura, da qual se está de acordo, pontua a relevância da construção de laços afetivos com a criança e a responsabilização pelas atividades cotidianas de cuidado de forma precoce, pela adoção de licenças paternidades estendidas ou da licença parental como forma de caminhar para a erosão de padrões de divisão sexual do trabalho no interior das famílias, com reverberações importantes sobre o acesso ao trabalho, a promoção da igualdade salarial e de construção de carreiras. O que se quer dizer é que, a trajetória político-institucional da proteção social brasileira ao não externalizar as demandas de cuidado das famílias associado às desigualdades de gênero no mercado de trabalho criaram um caldo cultural que cristalizou concepções tradicionais de gênero em relação ao compartilhamento dessas responsabilidades com outras instâncias sociais para além das famílias. No entanto, no atual cenário de publicização e politização das contradições entre trabalho e vida familiar novos sujeitos entram na cena e apresentam ideias e valores assentados em vivências e práticas que atestam a exploração do trabalho e os impactos sobre suas vidas familiares. Infelizmente, em uma conjuntura de retração das lutas em torno do trabalho.



Referências

AKGUNDUZ, Y. E.; PLANTENGA, J. Labour market effects of parental leave in Europe. *Cambridge Journal of Economics*, Volume 37, Issue 4, 1 July 2013, Pages 845–862, July, 2013. Disponível em: Doi: 10.1093/cje/bes052. Acesso em: 23 de agosto de 2024.

ALVES, L. D. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. In: *R. Katál., Florianópolis*, v.25, n. 2, p. 212-221, maio-ago. 2022. p. 212-221.

FONSECA, C. Mãe é Uma Só?: Reflexões em Torno de Alguns Casos Brasileiros. *Psicol USP* [Internet]. 2002;13(2):49–68. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0103-65642002000200005>. Acesso em: 23 de agosto de 2024.

GAMA, A. de S. *Trabalho, família e gênero: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil*. São Paulo: Cortez, 2014.

GAMA, A. de S.; OLIVEIRA, A. C. de A.; HENRIQUES, C. C. Trabalho e Gênero: O papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. *Trabajo y Sociedad*, Número 39, 2022, p. 315-334.

GORNICK, J. C.; MEYERS, M.K. Regimes de bem-estar social com relação a trabalho remunerado e cuidados. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C.; PICANÇO F. (Orgs). *Novas Conciliações e Antigas Tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. Bauru/SP: Edusc, 2007. p. 191-222.

HIRATA, H. Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma nova divisão sexual?. In: BRUSCHINI, C.; UNBEHAUM, S. (orgs.). *Gênero, democracia e sociedade*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, Editora 34, 2002.

KERGOAT, D. Divisão Sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: *Dictionnaire critique du féminisme*. Ed. Presses Universitaires de France. Paris, novembro de 2000. p.67-75

MARQUES, S. S. Ampliar a licença paternidade para despatriarcalizar o Estado e a sociedade. In: *Periódico do Núcleo de Estudos e pesquisas sobre gênero e direito*. Centro de Ciências Jurídicas-Universidade Federal da Paraíba. Nº 1. Ano 2015. p. 241-260.

MEIRELES, D. C.; FREGUGLIA, R.S.; COURSEUIL, C. H. L. Programa Empresa Cidadã: os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os trabalhadores. In: *XV NACIONAL DA ABET*, 2017

MEULDERS D.; O'DORCHAI, S. Parents Care and Career. Comparing Parental Leave Policies. In: DEL BOCA, D.; WETZELS, C. (EDS.) *Social Policies, Labour Markets and*



Motherhood: a Comparative Analysis of European Countries. Cambridge University Press, 2007.

NOGUEIRA, C. de A. *O pai e profissional no mundo contemporâneo: benefícios e conflitos da paternidade na carreira.* Dissertação de Mestrado (Administração)- Universidade de São Paulo, 2017.

ORLOFF, A. S. *Farewell to maternalism? State policies and mothers' employment.* Illinois: Northwestern University, 2006.

PEDROSA, H. C. *A licença paternidade na busca pelo melhor interesse da criança.* 2018. 127 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Minas Gerais, 2018.

PINHEIRO, L.; GALIZA, M.; FONTOURA, N. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. In: *Estudos Feministas. Florianópolis*, 17(3): 851-859, setembro-dezembro/2009. p. 851-859.

PROMUNDO, Instituto. *A situação da paternidade no Brasil 2019: Tempo de agir.* Rio de Janeiro, Brasil: Promundo, 2019.

PROMUNDO, Instituto. *Licença paternidade estendida.* Brasília, DF: Instituto Promundo, 2021

SCHONBERG, U.; LUDSTECK, J. *Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap*, mimeo UCL. 2007.

SILVA, A. L. C. *Dá licença, eu sou pai!:* a produção de sentidos sobre a licença paternidade com trabalhadores-pais em Suape. 2015. Dissertações de Mestrado - Psicologia - Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2015.

SORJ, B.; FRAGA, A. B. Licenças maternidade e paternidade no Brasil: direitos e desigualdades sociais. *R. bras. Est. Pop.*, v.39, 1-19, e0193, 2022.

TABET, P. Licenças maternidade e paternidade no Brasil: direitos e desigualdades sociais. Mãos, instrumentos, armas. In: FERREIRA, V. [et. al.]. *O patriarcado desvendado: teorias de três feministas materialistas: Colette Guillaumin, Paola Tabet e Nicole Claude Mathieu.* Recife: SOS Corpo, 2014. p. 101-174.

TORRES, A.; MENDES, R.; LAPA, T. Família e trabalho na Europa. In: ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. (orgs.). *Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada.* Bauru: Edusc. (2007).



VIEIRA, R. S. C. V. “Você vai parar pra ter filho?”: licença maternidade, licença paternidade e a desigualdade de gênero no trabalho. *In: Encontro Anual da ANPOCS* (39, 2015: Caxambu, MG) - Caxambu, MG: ANPOCS, 2015. (2015), p. 1-30.

Recebido em: 23/08/2024

Aceito em: 25/11/2024