

A LICENÇA-PATERNIDADE SOB A ÓTICA FEMINISTA

THE PARITY LICENSE UNDER THE FEMINIST OPTICAL

Angelo Antonio Cabral*

Késley Karinne Souza de Oliveira**

RESUMO: O presente ensaio pretende demonstrar, à luz das teorias feministas marxistas, como a licença-paternidade, criada à égide do modo de produção capitalista, potencializa a divisão sexual do trabalho, ao incentivar a desleal competição entre homens e mulheres por espaço no mercado de trabalho, no qual a masculinidade se consubstancia em fator determinante ao ingresso, manutenção, saída, formalização (dentre outros), da participação de mulheres na produção capitalista. Para a crítica que ora se elaborará, será o direito do trabalho tomado em sua essencialidade, qual seja a área que compõe o extenso rol de direitos humanos a serem materializados dentro de um Estado que se pretenda Social e Democrático de Direito.

PALAVRAS-CHAVE: Licença-Paternidade. Masculinidade. Competição Desleal. Feminismo.

ABSTRACT: The present essay envisage the demonstration, from a feminist-marxist point of view, of the dynamics by which the paternity leave, created by the same seeds of the capitalist production, potentiates the sexual division of labour (SDL). The factor increases the strength of unfair competition between men and women in search of places in the labour market, in which the masculinity already plays a substantial role in the admission, maintenance, lay-off, formalization (among others), and participation of women. The criticism to be made will be based on the Labour Law taken by its essence, i.e., an area composed by an extensive list of human rights to be materialized by a State who pretends to be a Social State of Law.

KEYWORDS: Paternity Leave. Masculinity. Unfair Competition. Feminism.

1 – Introdução

Um dos feitos alcançados com a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi a adoção do modelo de Estado Social e Democrático de Direito, no qual, embora esteja mantida a lógica de produção capitalista,

* Advogado doutorando na Universidade de Coimbra e Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo; possui especialização em Relaciones Laborales para Expertos Latinoamericanos (Universidad de Castilla-La Mancha) e pós-graduação na modalidade especialização em Direitos Fundamentais (Coimbra) e Direito do Trabalho (USP); parecerista da Revista da Procuradoria-Geral do Banco Central e da Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

** Advogada graduada pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; pós-graduanda em Direitos Humanos e Segurança Pública no Brasil na Academia de Polícia Dr. Coriolano Correia Cobra (ACADEPOL); membra efetiva da DeFEMde – Rede Feminista de Juristas, e do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

passam a ser atendidas algumas necessidades básicas da classe trabalhadora. Dentre as regras elaboradas para o atendimento dessas necessidades, há tanto conquistas fruto da luta de classes como há outras que, embora aparentem trazer benefícios aos trabalhadores, foram elaboradas para manutenção da lógica do modo de produção volvido ao capital, porquanto atingem seu fim ao arrefecer os movimentos de trabalhadores com a concessão desses “aparentes direitos” ou “quase-direitos”¹.

Não se olvida, portanto, a importância social da conquista na inserção do instituto da licença-paternidade na Constituição de 1988 (“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;”), mas tal como os inúmeros direitos sociais previstos na Maior Lei do país, e que até hoje não possuem a respectiva disciplina legislativa, a licença-paternidade se insere no ordenamento jurídico nacional como uma garantia social aos homens, que, não obstante, potencializa a divisão sexual do trabalho, pois reforça a mulher na posição de exercente do trabalho reprodutivo, com previsão expressa na CF do prazo de 120 (cento e vinte) dias para a licença-maternidade, enquanto a licença-paternidade se dará nos termos fixados em lei.

Depois de promulgada a Constituição de 1988, que previa em seu Ato de Disposições Transitórias o prazo de cinco dias para usufruto da licença-paternidade até que a lei disciplinasse a questão, a única menção posterior ao instituto consta da Lei nº 11.770/08, que criou o Programa Empresa Cidadã, e autoriza a concessão de incentivo fiscal às empresas que prorroguem a licença-maternidade, além de, sob o escopo de incentivar a paternidade responsável, aumentar o prazo da licença-paternidade de cinco para 20 dias² para as empresas que aderem ao programa.

Não há, contudo, lei que trate especificamente da licença-paternidade, estando o instituto em segundo plano na disciplina do Programa Empresa Cidadã, sem que surtam, como necessário, os efeitos pretendidos pela disposição

-
- 1 Conceito utilizado para designar a relativização da eficácia e da eficiência do Direito Internacional ante interesses dos estados nacionais em momentos pontuais, tais como processos de justificativa de intervenções militares, e usado, no presente contexto, para fazer referência aos direitos previstos na Constituição Federal que não possuem a devida disposição legal em função da dinâmica social estabelecida pela luta de classes. José Afonso da Silva define essas disposições como “normas de eficácia limitada”, do que se extrai a opção do constituinte originário pela manutenção de determinados direitos à sorte das tensões sociais e políticas, enquanto a outras questões (majoritariamente liberais), as disposições constitucionais são demasiadamente minuciosas.
 - 2 “Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: (...) II – por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”

constitucional no contexto em que foi criada. Em contrapartida, a licença-paternidade se materializa como benefício previdenciário ao homem que se torna pai, mas infere que sua responsabilidade de cuidado para com a criança está limitada ao minguido prazo de cinco dias, enquanto à mulher, ainda que em recuperação decorrente de eventuais particularidades relacionadas a seu parto, tem o dever de cuidado estendido do por 120 dias.

A ausência de previsão constitucional de prazo para o usufruto do benefício da licença-paternidade é, conforme se defenderá, decorrente da lógica volvida no modo de produção capitalista, na qual o trabalho reprodutivo (trabalho não remunerado) sempre sobra à figura da mulher.

2 – Breve histórico

Qualquer estudo que pretenda compreender a materialidade das relações estabelecidas no modo de produção capitalista deve tomar em conta as lições de Silvia Federici, escritora, professora, e ativista feminista, autora de uma das mais importantes obras sobre trabalho doméstico, reprodução e luta feminista, o livro “Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação”.

Nas lições de Federici, ao tratar da transição econômico-social ocorrida do fim da Idade Média para a Idade Moderna:

“(…) as mulheres foram as que mais sofreram quando a terra foi perdida e o vilarejo comunitário se desintegrou. Isso se deve, em parte, ao fato de que para elas era muito mais difícil tornarem-se ‘vagabundas’ ou trabalhadoras migrantes, pois uma vida nômade as expunha à violência masculina, especialmente num momento em que a misoginia estava crescendo. As mulheres também tinham mobilidade reduzida, devido à gravidez e ao cuidado dos filhos, um fato ignorado pelos pesquisadores que consideram que a fuga da servidão (por meio da migração e outras formas de nomadismo) seja a forma paradigmática de luta. As mulheres tampouco podiam se tornar soldados pagos, apesar de algumas terem se unido aos exércitos como cozinheiras, lavadeiras, prostitutas e esposas; porém, essa opção também desapareceu no século XVII, à medida que, progressivamente, os exércitos foram sendo regulamentados e as multidões de mulheres que costumavam segui-los foram expulsas dos campos de batalha (KRIEDTE, 1983, p. 55). As mulheres também se viram prejudicadas pelos cercamentos, porque assim que a terra foi privatizada e as relações monetárias começaram a dominar a vida econômica, elas passaram a encontrar dificuldades maiores do que as dos homens para

se sustentar, tendo sido confinadas ao trabalho reprodutivo no exato momento em que este trabalho estava sendo absolutamente desvalorizado. Conforme veremos, esse fenômeno, que acompanhou a mudança de uma economia de subsistência para uma monetária, pode ser atribuído a diferentes fatores em cada fase do desenvolvimento capitalista. Fica claro, todavia, que a mercantilização da vida econômica forneceu as condições materiais para que isso ocorresse.”³

Conforme sustenta a autora, numa das mais brilhantes leituras marxistas da atualidade, na Europa pré-capitalista vigia a economia de subsistência, na qual havia uma unidade entre produção e reprodução, típica de todas as sociedades baseadas na “produção para o uso”. No capitalismo, atividades produtivas e reprodutivas se transmudaram a ponto de portar outras relações sociais, e foram paulatinamente sendo sexualmente diferenciadas.

Federici sustenta que no novo regime monetário, volvido à “produção para o mercado” como atividade criadora de valor, o trabalho reprodutivo, qual seja, o trabalho que, segundo Marx, não gera mercadoria⁴, deixou de ser considerado um trabalho, pois a reprodução do trabalhador passou a ser considerada como algo sem valor, em que pese fosse remunerado – com valores muito inferiores ao ideal, quando exercido para senhores ou fora do lar.

Citem-se as palavras da autora quanto à consequência desse fenômeno:

“(…) a importância econômica da reprodução da força de trabalho realizada no âmbito doméstico e sua função na acumulação do capital se tornaram invisíveis, sendo mistificada como uma vocação natural e sendo designada como ‘trabalho de mulheres’. Além disso, as mulheres foram excluídas de muitas ocupações assalariadas, e, quando trabalhavam em troca de pagamento, ganhavam uma miséria em comparação com o salário masculino médio. Essas mudanças históricas – que chegaram ao auge no século XIX, com a criação da figura da dona de casa em tempo integral – redefiniram a posição das mulheres na sociedade e com relação aos homens. A divisão sexual do trabalho que emergiu daí não apenas

3 FEDERICI, Silva. *Calibã e a bruxa*: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Trad. coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017. p. 132-133.

4 Para Marx, a menor parte do capitalismo é a “mercadoria”, partícula a partir da qual realiza seu estudo sobre esse modo de produção. É na mercadoria que Marx identifica a apropriação da mais-valia pelo capitalista (pagamento a menor em contraprestação à força de trabalho dispendida pelo trabalhador para produção de determinada mercadoria). Deveras, como a força de trabalho é, dentro do modo de produção capitalista, uma mercadoria, então há que se considerar a possibilidade de compreensão do trabalho reprodutivo como gerador da mercadoria força de trabalho (gerir, cuidar e educar para o exercício da mão de obra assalariada). *O Capital* (Volume I).

DOCTRINA

sujeitou as mulheres ao trabalho reprodutivo, mas também aumentou sua dependência em relação aos homens, permitindo que o Estado e os empregadores usassem o salário masculino como instrumento para comandar o trabalho das mulheres. Dessa forma, a separação efetuada entre produção de mercadorias e reprodução da força de trabalho também tornou possível o desenvolvimento de um uso especificamente capitalista do salário e dos mercados como meios para a acumulação de trabalho não remunerado.”⁵

É com base nas lições de Federici, construída sob o materialismo histórico e dialético de Karl Marx, e de tantas outras autoras, dentre elas a brasileira Heleieth Saffiotti, que se constrói o feminismo marxista, que, segundo Mirla Cisne, em “Feminismo e Marxismo: apontamentos teórico-políticos para o enfrentamento das desigualdades sociais”⁶, perfaz-se numa em ramo teórico de suma importância na luta por uma igualdade social substantiva. E completa a autora:

“A classe, portanto, não é uma massa homogênea, mas tem ‘raça’/etnia e sexo e o capitalismo utiliza dessas dimensões como ‘uma estratégia de ‘dividir para reinar’” (Souza-Lobo, 2011, p. 173). Cada uma das particularidades estruturantes da classe – sexo – ‘raça’/etnia, imprime determinações e implicações diferenciadas para as mais variadas desigualdades e opressões. Assim é que as mulheres brancas ganham salários inferiores aos dos homens brancos e superiores aos das mulheres negras e aos dos homens negros; ao mesmo tempo, mulheres brancas podem sofrer violência de um homem negro; a vivência do racismo e da LGBTfobia se diferem segundo a classe; assim como mulheres podem explorar mulheres numa relação de classe. De tal forma que nenhuma das relações sociais (de sexo, raça e classe) podem ser analisadas isoladamente, em virtude das inter-relações de poder que permeiam.”

É, portanto, sob tais postulados que será realizada a análise do instituto da licença-paternidade, uma das maiores evidências da veracidade por trás das elucubrações e produções feminista-marxistas, como ora se demonstrará.

5 *Idem*, p. 132-133.

6 CISNE, Mirla. Feminismo e marxismo: apontamentos teórico-políticos para o enfrentamento das desigualdades sociais. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 132, p. 211-230, mai./ago. 2018. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n132/0101-6628-sssoc-132-0211.pdf>>.

3 – A licença-paternidade no Brasil

Importa destacar a conexão, sabiamente estabelecida por Federici, entre ação do Estado e das empresas e o uso do salário masculino como instrumento para comando e controle do trabalho das mulheres, pois é nesse liame que se insere a licença-paternidade.

O instituto foi inserido pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro na Constituição de 1988, da qual consta no art. 7º que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIX – *licença-paternidade, nos termos fixados em lei*”. Não há, contudo, conforme já mencionado neste ensaio, lei que discipline a licença-paternidade, e seu prazo (cinco dias) está previsto apenas no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, estendida para 20 dias aos trabalhadores que laborem em empresas participantes do “Programa Empresa Cidadã”, enquanto à mulher, ainda que em recuperação decorrente de eventuais particularidades relacionadas a parto, o dever de cuidado está constitucionalmente previsto no inciso XVIII do art. 7º da CF/88 (120 dias).

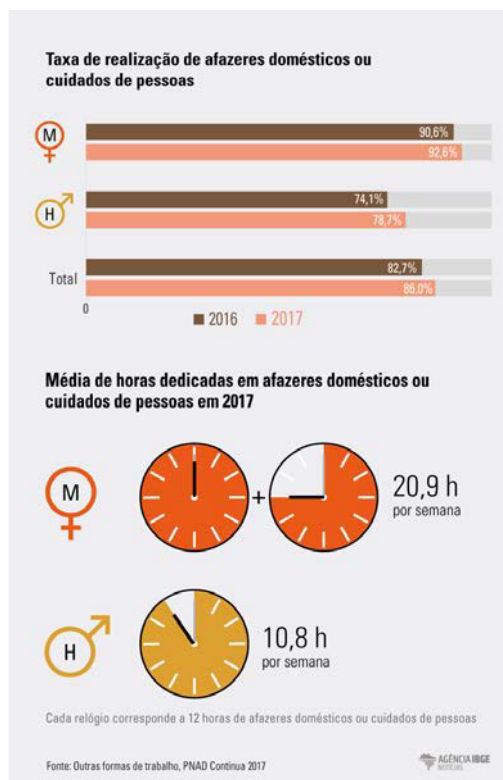
Embora se admita que o corpo da mulher passe por processo de recuperação no período denominado “pós-parto”, o prazo estabelecido no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal de 1988 não considera essa necessidade, pois o prazo de recuperação varia entre as mulheres de acordo com, dentre outros fatores, o biotipo genético e tipo de parto realizado, razão pela qual se deduz que a fixação de prazo de 120 dias para que a mulher permaneça em casa é, não obstante, decorrente da ideia patriarcal de que à mulher deve restar o dever de cuidado, com os filhos e com a casa, dever que se inicia muito antes da gestação da qual decorre a licença, mas da própria condição de mulher dentro do modo de produção capitalista.

A dedução ora realizada, mais que a mera informação de que a recuperação das mulheres varia a depender de inúmeros fatores, também toma em conta o fato de que, findada a licença, o dever de cuidado permanece com a mulher.

Segundo o IBGE, em módulo da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2017⁷, as mulheres brasileiras continuam a trabalhar com afazeres domésticos e no cuidado de pessoas, por semana, o dobro do tempo dos homens:

7 Indicadores IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua* – Março de 2017. Disponível em <http://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2017/05/pnadc_201703_comentarios.pdf>.

DOCTRINA



(imagem extraída do *site* da agência de notícias do IBGE)⁸

Para além, a previsão de licença-maternidade em período temporal muito superior ao da licença-paternidade gera desincentivo à contratação de mulheres ou a sua permanência no mercado de trabalho. Pesquisa recente realizada por Cecília Machado, por meio da Fundação Getúlio Vargas (FGV) mostra que “48% das mulheres que gozaram de licença-maternidade foram demitidas em até dois anos do retorno a seu posto de trabalho”⁹.

A licença-paternidade de cinco dias se consubstancia, portanto, tal como aludido por Federici, num instrumento, dentre tantos outros, por meio do qual Estado e empresas continuam a determinar a participação das mulheres no

8 Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20912-mulheres-continuam-a-cuidar-mais-de-pessoas-e-afazeres-domesticos-que-homens>>.

9 MACHADO, Cecília; PINHO NETO, V. *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. Pesquisa “Thinktank” da Fundação Getúlio Vargas. Dez. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf>.

sistema de produção, além do expresse incentivo (licença-maternidade de 120 dias) para que realizem apenas o trabalho reprodutivo, demasiado desvalorizado e realizado, com exceção do emprego doméstico, sem qualquer remuneração.

Como resultado, “a mulher fica impossibilitada de atuar na vida política, de seguir sua carreira no trabalho e de efetuar outras atividades, frente à exigência de que deve cuidar sozinha de sua família e de sua casa, ficando, portanto, excluída das decisões de vários aspectos da vida privada e pública”¹⁰.

Em contrapartida, aos homens são concedidos, desde muito pequenos, todos os privilégios inerentes à ideia da masculinidade, conceito que se delinea a depender do contexto, mas que possui uma essência, no sentido de se manifestar sempre sob a mesma base:

“A criança do sexo masculino, ainda educada segundo o modelo hegemônico de masculinidade que valoriza a virilidade, quando se torna pai, se vê diante de crescentes demandas por uma paternidade comprometida com o afeto e o cuidado, algo que, de algum modo, contradiz a formação de sua personalidade enquanto macho.”¹¹

Daí a compreensão de que extensão do prazo da licença-paternidade é útil, ainda que sob a égide do modo de produção capitalista, ao alcance da “igualdade substantiva”¹², pela equação da relação entre gênero e desenvolvimento, com a promoção da difícil conjunção entre política econômica e os direitos humanos da mulher.

Ideal é que, à luz da busca pela igualdade material entre homens e mulheres, preconizada pelo *caput* do art. 5º da Constituição, no qual se lê que homens e mulheres são iguais perante a lei, seja fixada em lei específica que discipline o exercício da paternidade responsável, a licença-paternidade com prazo de 120 dias, tal como é o prazo da licença-maternidade, pois o dever de cuidado com a criança é dever do homem na mesma medida em que o é da mulher.

Tramitam na Câmara de Deputados cerca de 278 projetos com a pretensão de regulamentar a licença-paternidade, dentre os quais o PL nº 7.153/2017, de

10 THOMÉ, Candy Florencio. 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, p. 46.

11 MARQUES, Stanley Souza. Ampliar a licença-paternidade para despatriarcalizar o Estado e a sociedade. *Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito Centro de Ciências Jurídicas*, Universidade Federal da Paraíba, n. 1, 2015, p. 252.

12 GUIMARÃES, Nadya Araújo. *A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações de gênero no trabalho*. Instituto de Gênero da Universidade Federal de Santa Catarina, v. 24, n. 2, maio-ago. 2016, p. 639.

autoria do Deputado Francisco Floriano do DEM/RJ, do qual consta previsão de ampliação de um dia para 30 dias o prazo para o empregado deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo de seu salário, em caso de nascimento de filho(a), e a inserção do art. 473-A, que dispõe:

“Art. 473-A. O empregado poderá prorrogar o benefício da licença-paternidade previsto no inciso III do art. 473 por, no máximo, o mesmo período da licença-maternidade concedido à mãe, mediante a redução pela metade do salário na ativa.

I – o beneficiado pela licença-paternidade prorrogada não poderá exercer qualquer atividade remunerada durante o novo período da licença-paternidade.

II – o descumprimento do disposto no inciso I implicará o cancelamento da prorrogação da licença-paternidade e o registro da ausência como falta ao serviço.

III – o disposto neste Artigo é aplicável a quem adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança”. (Grifado)

É interessante observar, ainda, a justificativa apresentada para apresentação do projeto, no qual a regulamentação da licença-paternidade é necessária, não para incentivar a participação dos pais no cuidado dos filhos, mas por um suposto aumento dessa participação, sem que tenha a realidade sido acompanhada pela legislação:

“A licença-paternidade criada em 1988 pelo inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, está, há quase 27 anos, sem regulamentação legal.

Aos menos 40 projetos de lei tramitam nessa Casa visando a essa regulamentação. São propostas diversas cujo período da licença varia de 10 a 90 dias.

Enquanto isso, vigora a regra de transição prevista no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias de que a licença-paternidade é de apenas cinco dias.

Nesses anos todos, houve uma grande evolução nas relações familiares. Os homens passaram a participar mais da criação dos filhos, transformando-se em verdadeiros meeiros nessa missão, que antes era quase que totalmente cumprida pelas mulheres.

Porém, a legislação brasileira não acompanhou essa realidade. Sem dúvida, ela muito beneficiou as mulheres, permitindo-lhes compatibilizar

o sonho de ser mãe e profissional, por meio da ampliação do período da licença-maternidade que pode chegar até a seis meses, de ausência ao serviço, sem prejuízo do emprego e do salário. Esse benefício chega bem próximo aos concedidos pelos países com maiores índices de desenvolvimento humano. Mas muito pouco foi garantido aos trabalhadores.

Aos homens, como responsáveis exclusivos pela criação dos filhos, apenas são asseguradas as licenças previstas nos arts. 392-B (em caso de morte da genitora, quando pode gozar a licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe) e 392-C (em caso de adoção ou guarda).

Resta agora a regulamentação de licenças que possibilitem o compartilhamento, pelos cônjuges, dos cuidados com os filhos.

É o que propomos com o presente projeto de lei. Primeiro, sugerimos que o prazo da licença-paternidade seja de 30 dias a ser gozada pelo período de um ano, após o nascimento do filho. Segundo, que essa licença possa ser ampliada por um ano, mas sem remuneração. Para evitar que o empregado possa ser dispensado imediatamente após a prorrogação da licença, propomos ainda lhe conceder uma garantia de emprego até cinco meses após o término da licença.

A prorrogação da licença para os homens, sem remuneração, pode ser uma opção para quando o pai ficar responsável pelos cuidados da criança e a mãe, pelo custeio das despesas da família, por um determinado período, quando isso se mostrar, financeiramente, adequado ao casal. Ante o exposto, pedimos o apoio dos ilustres pares para a aprovação do presente projeto de lei.¹³

Em que pese a errônea premissa de que a licença-paternidade deve ser regulamentada em razão do aumento da participação dos homens no cuidado com os filhos, e como benefício que traz consequências legais apenas à figura masculina, o projeto traz na justificção a questão fundamental à regulamentação do instituto: a necessidade de que o homem participe do cuidado dos filhos!

4 – O instituto em outros ordenamentos jurídicos

No norte da Europa, uma das poucas referências mundiais na elaboração de políticas públicas em favor das mulheres (ante a já constatada desigualdade material, a ser superada pela formulação jurídica do direito), políticos e

13 O texto do projeto se encontra disponível na *site* da Câmara dos Deputados, no *link*: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1382304>.

formuladores de políticas públicas, como informa Sara Cools, Jon. H. Fiva e Lars J. Kirkebøen¹⁴, acreditam firmemente que a licença-paternidade fortalece a posição das mulheres no mercado de trabalho, reduz a disparidade salarial entre os gêneros (numa leitura binária e ainda um tanto precária), bem como dá às crianças efetiva oportunidade de se relacionar com seus pais, com a possibilidade da devida recíproca dos progenitores com seus filhos.

Os autores mencionam em seu estudo um programa de longa duração elaborado pelo governo norueguês e aplicado entre os anos de 1990 e 1993, do qual constava, em tradução livre que “para fortalecer o papel do pai na vida do filho, é importante que ele participe da assistência infantil durante o primeiro ano da criança”¹⁵.

A ampliação da licença-paternidade na Noruega, que se deu com base na compreensão de que o pai deve participar tanto quanto a mãe do cuidado para com os filhos (as) recém-nascidos (as), e o igual compartilhamento, pelos pais, da denominada “licença-parental”, desfez a ideia de que a licença para cuidado é exclusiva da mãe, e reforçou, no imaginário dos homens noruegueses, a necessidade de mudança em sua postura no meio social.

Não basta que haja, contudo, previsão legal de divisão do período de licença para cuidado da criança recém-nascida, se os homens não fizerem uso dessa previsão. É necessário que os homens se utilizem do benefício para que haja efetiva mudança de paradigma em relação à questão.

Segundo estudo realizado pela OECD – Organização para a Cooperação de Desenvolvimento Econômico¹⁶, Japão e Coreia do Sul possuem, a título exemplificativo, previsões legais ampliativas da licença-paternidade (um ano de licença apenas para o pai), mas pouquíssimos homens optam por se afastar quando têm filhos, e, por consequência, mantém a obrigação do cuidado com as mulheres, que usam mais do benefício em decorrência do parto. A mesma falta de adesão (ou simplesmente uso do benefício) ocorre na Austrália e na Polônia. Em contrapartida, nos países nórdicos e em Portugal a proporção de homens que utilizam da licença-parental ultrapassa os 40% (quarenta por cento), segundo o mesmo estudo.

14 COOLS, Sara; FIVA, Jon. H.; KIRKEBØEN, Lars J. *Causal effects of paternity leave on children and parents*. CESifo Working Paper, n. 3513. Disponível em: <<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/49474/1/664390196.pdf>>. p. 2.

15 *Idem*, p. 2: “To strengthen the father’s role in his child’s life, it is important for him to participate in childcare during the child’s first year”.

16 *Parental leave: where are the fathers. Policy Brief* sem autoria, publicado sob a responsabilidade da Secretaria Geral da OECD – Organização para Cooperação de Desenvolvimento Econômico. mar. 2016. Disponível em: <<https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>>.

A análise do instituto em outros ordenamentos jurídicos revela nítida tendência à ampliação da licença-paternidade, principalmente se observados os países plenamente desenvolvidos. E essa tendência tem se materializado dentro do capitalismo, embora encontre respaldo em teorias socialistas, do que se extrai a natureza híbrida e transitória do *Welfare State* implementado nesses países, no quais já se supera, aos poucos, o binômio do trabalho produtivo e reprodutivo.

5 – Considerações finais

Como sabiamente expõe Stanley Souza Marques, em artigo publicado no Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraíba, na mesma linha do que se defendeu no presente ensaio:

“(...) a responsabilidade atribuída às mulheres pelo trabalho e organização da vida doméstica é indicativo de uma divisão sexual do trabalho intocada. No interior do arranjo familiar tradicional o conflito entre vida laboral e demandas familiares que, em regra, diz respeito à mulher e não ao homem, continua a ser solucionado com pouca (ou nenhuma) dificuldade a partir de rígidos referenciais patriarcais: o homem como provedor material e o ‘naturalizado’ destino materno de dedicação afetiva à família.”¹⁷

A questão está longe de solução efetiva, pois à luz dos ensinamentos de Fiderici, baseada nos escritos de Marx, é o trabalho reprodutivo não remunerado que sustenta as sociedades pós-modernas, porquanto a igualdade nas relações de gênero e a elevação do trabalho reprodutivo pode, em tese, dar azo a outro sistema diferente do capitalismo, ou pode ser viável dentro da lógica do capital, no qual os sistemas de exploração se renovam, como ocorre há cerca de 600 anos.

Mas longe de finalizar este ensaio com elucubrações utópicas, tampouco pessimistas, os ensinamentos de Marx devem ser utilizados, dentre outras possibilidades, para compreender a lógica do capital e trabalhar com os instrumentos que estão disponíveis.

É talvez improvável que se alcance a igualdade de gênero dentro da visão binária de homem e mulher com a mera extensão do período da licença-paternidade, mas talvez seja esse instituto, pela evidência com que se dá o tratamento legislativo a homens e mulheres, a chave para as mudanças estruturais pretendidas pelo movimento feminista, e que ocorrem de forma paulatina, como já é notório na história.

17 Ampliar a licença-paternidade para despatriarcalizar o Estado e a sociedade, p. 245-246.

DOCTRINA

Na década de 1920, as sufragistas europeias conquistaram, sob muita luta e resistência, o direito ao voto, o que só passou a compor o rol de direitos das mulheres brasileiras na década de 1960. Desde a conquista ao voto, década a década, outros direitos foram sendo conquistados, sempre sob o escopo de atingir, juridicamente, o mesmo *status* de sujeito de direito direcionado apenas à figura masculina.

Talvez no próximo século recebam os mesmos salários, no próximo tenham seus companheiros cuidando também dos filhos, e um dia, quem sabe, sejam reconhecidas por seu potencial e não como meras reprodutoras de força de trabalho assalariado.

Referências bibliográficas

CISNE, Mirla. Feminismo e marxismo: apontamentos teórico-políticos para o enfrentamento das desigualdades sociais. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 132, p. 211-230, maio/ago. 2018.

COOLS, Sara; FIVA, Jon. H.; KIRKEBØEN, Lars J. *Causal effects of paternity leave on children and parents*. CESifo Working Paper, n. 3513.

FEDERICI, Silva. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Trad. coletivo *Sycorax*, São Paulo: Elefante, 2017.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. *A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações de gênero no trabalho*. Instituto de Gênero da Universidade Federal de Santa Catarina, v. 24, n. 2, maio/ago. 2016.

_____. A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações de gênero no trabalho. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 639-643, 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n2p639>>. DOI: 10.1590/1805-9584-2016v24n2p639.

MACHADO, Cecilia; NETO, V. Pinho. *The labor Market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. Pesquisa “Thinktank” da Fundação Getulio Vargas. Dez. 2016.

MARQUES, Stanley Souza. Ampliar a licença-paternidade para despatriarcalizar o Estado e a sociedade. *Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito Centro de Ciências Jurídicas*, Universidade Federal da Paraíba, n. 1, 2015.

OECD POLICY BRIEF. *Parental leave: where are the fathers. Policy Brief* sem autoria, publicado sob a responsabilidade da Secretaria Geral da OECD – Organização para Cooperação de Desenvolvimento Econômico. Mar. 2016.

THOMÉ, Candy Florencio. *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.

Recebido em: 21/01/2019

Aprovado em: 07/11/2019