

A LICENÇA-MATERNIDADE COMO REPRESENTAÇÃO DE UMA IDEOLOGIA VELADA - A DIVISÃO DE TAREFAS POR GÊNERO E O DEVER DE CUIDADO PARENTAL

Juliana Cleto*

RESUMO

Embora os afazeres domésticos sejam majoritariamente desempenhados por mulheres, denota-se que a separação de tarefas por gênero já se encontra ultrapassada. Contudo, persiste uma concepção do homem como um ser público, que prioriza as questões do trabalho em detrimento dos assuntos da esfera privada. Todavia, homens e mulheres detêm, mediante previsão constitucional, direitos e deveres iguais, no grau de sua desigualdade. Dessa forma, entende-se que cabe a ambos os pais criar e instruir os filhos, mormente na fase inicial. Nesse ponto específico, depreende-se que a ampliação do período de licença-paternidade pode erradicar, ao menos parcialmente, a discriminação da mulher no âmbito social, trabalhista e familiar. A igualdade de gênero se alcança quando homem e mulher são equiparados à condição humana, e não quando se tenta elevar um ao outro. Trata-se de sexos distintos, características biológicas diversas, mas que, na medida da desigualdade, são seres iguais, que devem ser tratados com isonomia, cada qual com seu prestígio perante a sociedade. Almeja-se, portanto, desconstruir essa visão estigmatizada de homem-ativo e mulher-passiva, demonstrando-se a ideologia velada na visão “natural” do comportamento doméstico feminino; aborda-se o tema do protecionismo direcionado à mulher *versus* desigualdade de gênero que se perpetua quando não se projeta o mesmo direito de licença-paternidade ao homem - estaria ele privado de uma garantia ou favorecido com a permanência no trabalho?

Palavras-chave: Igualdade de gênero. Licença-maternidade. Licença-paternidade. Direito comparado. Responsabilidade parental.

SUMÁRIO

- 1 INTRODUÇÃO
- 2 OBJETIVOS
- 3 METODOLOGIA
- 4 FUNDAMENTOS DA LICENÇA-MATERNIDADE - IDEOLOGIA E LEI
- 5 (DES)IGUALDADE DE GÊNERO E O ÂMBITO FAMILIAR
- 6 DEVER DE CUIDADO PARENTAL - UMA PERSPECTIVA COMPARADA
- 7 RESULTADOS
- 8 DISCUSSÃO
- 9 CONCLUSÃO
- REFERÊNCIAS

* Pós-Graduada em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Trabalha no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Graduada pelo Centro Universitário Curitiba; Proficiente em Língua Inglesa pela Universidade de Cambridge; Integrante do Grupo de Pesquisa em Biodireito e Bioética - *Jus Vitae*; cletojuliana@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Não é novidade o fato de que, há algum tempo, as mulheres vêm exercendo uma dupla (senão múltipla) jornada de trabalho, que as sobrecarrega nas figuras de mãe, esposa e trabalhadora. Porém, não obstante as funções domésticas sejam majoritariamente exercidas por mulheres, o que se traduz numa construção social (e não natural), observa-se que a divisão de tarefas por gênero encontra-se ultrapassada, bem como os papéis sociais vêm se imiscuindo.

No entanto, existe ainda uma resistência às novas formas de se viver em âmbito privado - o homem é visto como sujeito da relação, competente e relevante no espaço público, enquanto a mulher desempenha um papel importante, mas inferiorizado, no espaço privado. Pretende-se, então, desconstruir essa visão estigmatizada de homem-ativo e mulher-passiva no cenário familiar, social e trabalhista.

Portanto, destina-se o presente artigo a demonstrar a ideologia velada na visão “natural” da conduta doméstica feminina: aborda-se a questão do protecionismo dirigido à mulher *versus* desigualdade de gênero que se perpetua quando não se estendem os mesmos direitos ao homem, bem como se questiona se este se encontra privado de uma garantia ou favorecido com a continuação no trabalho.

Posteriormente, adentra-se especificamente nas concepções de igualdade e como elas influenciam e são influenciadas pela sociedade - as desigualdades biológicas impedem a igualdade de gênero jurídica? Além disso, exercem elas ingerência na criação dos filhos e na prática do poder parental?

Na sequência, aborda-se a temática cultural, e se realiza uma comparação entre o ordenamento jurídico interno e o que dispõe a legislação estrangeira acerca da licença-paternidade.

Por derradeiro, coloca-se em pauta o porquê de muitos pais dispensarem a licença-paternidade, mesmo quando esta é devidamente remunerada. Haveria alguma relação entre o estereótipo masculino e o afastamento do trabalho? O homem ainda é visto como um ser essencialmente público, enquanto a mulher se vincula ao ambiente doméstico?

2 OBJETIVOS

Primeiramente, como objetivo geral, busca-se estudar as nuances que envolvem o direito de licença-paternidade, relacionando-as a uma visão preestabelecida de que a criação inicial dos filhos seria competência exclusiva das mulheres.

Posteriormente, na condição de objetivos específicos, pretende-se: i. demonstrar que as diferenças biológicas entre homens e mulheres não impedem a igualdade de gênero material; ii. expor que a responsabilidade parental envolve a criação dos filhos igualmente por ambos os pais, na individualidade e habilidade de cada um; e iii. propor medidas para a conscientização da importância do pai tanto na criação dos filhos quanto na recuperação da mulher após o parto.

3 METODOLOGIA

O trabalho em questão será fundamentado primeiramente em obras doutrinárias e em pesquisa legislativa, a fim de se analisar as previsões legais acerca da licença-maternidade e licença-paternidade, assim como averiguar os conceitos pertinentes à

igualdade, em sentido amplo e restritamente à questão de gênero.

Posteriormente, o estudo revolve-se à uma comparação entre o ordenamento jurídico interno e as legislações estrangeiras - por meio de informações obtidas virtualmente junto à Organização Internacional do Trabalho, avaliar-se-ão os períodos de licença-paternidade nos demais países, sempre relacionando às situações decorrentes.

Ao final, será levantado um questionamento acerca dos motivos pelos quais alguns homens preferem não usufruir a licença-paternidade, bem como as implicações que se impõem e possíveis soluções para o problema.

4 FUNDAMENTOS DA LICENÇA-MATERNIDADE - IDEOLOGIA E LEI

Tramita na Câmara dos Deputados um Projeto de Lei¹ para alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, com o objetivo de se regulamentar a licença-paternidade. O benefício, que conta atualmente com 5 (cinco) dias, passaria a totalizar 15 (quinze) dias com a alteração.

Demais modificações também constam do Projeto, dentre as quais: a fixação do início da contagem da licença quando esta for concomitante ao período de gozo das férias, bem como o direito da licença ao pai adotante, independentemente da idade do adotado - esses são pontos sobre os quais ainda não se havia pacificado um entendimento e que continuavam a gerar dúvidas à classe trabalhadora.

Para o fim de se compreender as razões pelas quais se estabeleceu um período de licença-maternidade substancialmente maior do que a licença-paternidade, é preciso reconhecer que ainda vige na sociedade brasileira a ideia de que homens e mulheres detêm funções distintas, que se fixariam de acordo com o gênero. Convencionou-se, então, o exercício de determinadas atividades a um ou outro sexo, sendo que o indivíduo que transcenda esse limite será considerado como espécie de usurpador do papel social alheio.

As relações entre gêneros vêm acompanhadas de uma ideologia velada, que promove a discriminação e a separação de vocações e obrigações - cria-se o indivíduo para que este atue de forma preestabelecida por construções sociais, assim como se esperam dele atitudes condizentes com o seu gênero.

Em outras palavras, alegar que a mulher detém um período de licença consideravelmente maior em comparação ao homem baseando-se pelo critério biológico é contribuir para a manutenção da ideologia corrente e ao mesmo tempo negá-la, ao se afirmar que tudo decorre de uma questão natural - a criação inicial dos filhos seria, portanto, nessa visão, atribuição exclusiva da mãe.

A mulher brasileira ainda é “[...] entendida com-relação-a, isto é, como mãe com relação a seus filhos e filhas e como esposa com relação a seu marido.”²

¹ Projeto de Lei n. 3.935/2008, em deliberação na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP). Origem na PLS 666/2007. Autoria no Senado Federal - Patrícia Saboya - PDT/CE. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=D8A9FB68D6218EBF1CB3F0FF7DB08698.node2?codteor=594922&filename=PL+3935/2008>. Acesso em: 07 set. 2013.

² ARAÚJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia. *Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações*. São Paulo: LTr, 2007. p. 65.

Muito embora os movimentos feministas tenham reconstruído a imagem da mulher perante a sociedade, ainda se denota uma superposição do homem como sujeito em detrimento da mulher-objeto.

No entanto, faz-se necessário reconhecer que mudanças também se operam continuamente no espaço familiar - não obstante o modelo composto por genitor, genitora e descendentes ainda subsista, não se traduz em regra. O fato de o homem ser “[...] concebido como o provedor do pão e cujo âmbito de atuação é o público, enquanto a mulher é definida como cuidadora que desenvolve suas funções no âmbito privado”³ já não representa de forma absoluta a sociedade brasileira.

O legislador, talvez em sua ânsia de proteger a mulher, acabou por prejudicá-la, quando não estendeu o direito de licença de mesmo período ao homem - este, então, não participa da criação inicial do filho na mesma proporção da mãe. A maternidade ainda é tida como “[...] um lastro na carreira da mulher”⁴, a qual se encontra restrita aos cuidados domésticos e parentais, quando em verdade a criação dos descendentes é obrigação de ambos os pais.

Não se destina o presente artigo a investigar as causas pelas quais o legislador infraconstitucional decidiu por bem conceder período de licença-maternidade maior do que aquele disposto aos homens. Independentemente de o motivo ser uma convenção social baseada na concepção de que somente a mãe deve criar os filhos, ou de ser uma espécie de benefício ao empregador (que não arca com uma licença-paternidade maior), ou mesmo de ser uma redação legislativa negligente, os fatos sociais não são mais os mesmos, razão pela qual necessária a revisão dos dispositivos legais acerca do tema.

Em 1965, o Brasil ratificou a Convenção n. 103⁵, da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe em seu artigo III o direito de licença-maternidade de, no mínimo, doze semanas, sendo que parte desse período deve ser usufruído obrigatoriamente após o parto. Trata-se de um direito amparado por uma norma de caráter público, indisponível à mulher⁶, perfazendo-se inclusive uma garantia em nível constitucional (inciso XVIII do art. 7º da CF/88).

Não obstante, o direito à licença-paternidade também se encontra protegido pela *Lex Legum*, em seu art. 7º, inciso XIX - porém, não se determinou a duração desse período no dispositivo. Nesse sentido, restou fixado pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (art. 10, § 1º) e pela Consolidação das Leis do Trabalho (art. 473, inciso III) o período de 5 (cinco) dias.

Com efeito, tem-se que a legislação não abrangeu casos específicos e emblemáticos, como a situação em que o genitor cria e educa o próprio filho sem a presença da mãe. Inexistente também previsão legal quanto à ocasião de falecimento da mãe (tanto no momento do parto quanto na constância de sua licença) - “o ideal seria que o restante da licença fosse concedido ao pai para cuidar da criança, como já procede a legislação espanhola, a jurisprudência italiana, a legislação da Colômbia e do Chile.”⁷

³ *Ibid.*, p. 67.

⁴ ARAÚJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia, *loc. cit.*

⁵ Convenção n. 103 - OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em: 13 abr. 2014.

⁶ MANDALAZZO, Silvana Souza Netto. *A maternidade no direito do trabalho*. 1. ed. Curitiba: Juruá, 1996. p. 42.

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 869.

Em 1975, a Assembleia Geral das Nações Unidas promoveu o Ano Internacional da Mulher, do qual a Organização Internacional do Trabalho participou ativamente. Nessa ocasião, discutiu-se a igualdade de gênero no tocante às relações de trabalho, bem como se redigiu um plano de ação, constante da Resolução de 1975, consistente em erradicar a discriminação contra a mulher, proporcionando equidade nos afazeres domésticos.⁸

Posteriormente, em 1981, a Convenção n. 156 da OIT, assim como sua Resolução de n. 165, reforçou que as responsabilidades domésticas devem ser partilhadas entre os cônjuges, como ocorre “[...] com a Lei Italiana n. 903, de 09 de dezembro de 1977, que concede alternativamente aos dois genitores o direito de se ausentarem do trabalho para cuidar dos filhos.”⁹

5 (DES)IGUALDADE DE GÊNERO E O ÂMBITO FAMILIAR

A partir de uma visão do Estado Democrático de Direito, tem-se que a igualdade, na condição de um direito fundamental, encontra-se prevista no *caput* do artigo 5º da Carta Constitucional atual, vindo a se garantir a igualdade de gênero no inciso I do mesmo dispositivo.

Interessante notar que, embora demais normas tratem de direitos que resultam na mera isonomia formal, o inciso em questão designa uma igualdade material, relativa a direitos e obrigações. Portanto, “onde houver um homem e uma mulher, qualquer tratamento desigual entre eles, a propósito de situações pertinentes a ambos os sexos, constituirá uma infringência constitucional.”¹⁰

Por muitas vezes, no entanto, o Direito, objetivando proteger a mulher, acaba por discriminá-la, como ocorre no caso da licença-maternidade. Fosse a licença concedida em nível parental, a visão da mulher reduzida ao ambiente privado possivelmente não seria considerada socialmente inferior - o preconceito vigente em relação aos afazeres domésticos demonstra que o homem ainda detém um papel ativo em detrimento da função passiva feminina.

Não obstante disposição constitucional de que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal serão exercidos igualmente pelo homem e pela mulher (art. 225, § 5º), tem-se que determinadas diferenças naturais entre os gêneros certamente afetarão a relação entre pais e filhos. O que não se deve admitir, porém, é o afastamento de um dos genitores que se justifique por essas distinções. Dessa forma,

[...] o que se busca com a igualdade é acabar com a superioridade e prevalência de direitos de qualquer um dos pais sobre o outro e, em especial, do homem sobre a mulher. O que não implica, necessariamente, na supressão de todas as diferenças, sejam elas naturais, sejam elas culturais, que de fato existem e que de modo algum significam superioridade ou inferioridade, mas tão somente individualidade.¹¹

⁸ *Ibid.*, p. 917.

⁹ NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. *O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional*. 1. ed. São Paulo: LTr, 1996. p. 68.

¹⁰ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 217.

¹¹ COMEL, Denise Damo. *Do poder familiar*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 170.

Portanto, não se desconhecem, tampouco se negam, as distinções de sexo e/ou gênero, bem como seus reflexos na criação dos filhos: naturalmente um dos genitores descobrirá mais habilidades para certas atividades e vice-versa, o que não significa que determinadas funções sejam preestabelecidas às mulheres e demais aos homens.

Nesse ponto, tem-se que não pode haver uma equiparação entre homens e mulheres através de uma comparação entre suas diferenças, mas sim de uma elevação de ambos ao gênero humano: “as mulheres não são inferiores aos homens, é certo, mas também não são iguais a eles, diferença essa que contém elemento potencialmente enriquecedor das relações humanas.”¹²

Por conseguinte, o exercício do poder familiar, numa interpretação de acordo com o Direito, seria adequadamente realizável por ambos os pais, simultaneamente, mesmo porque se determinou, no atual Código Civil brasileiro, a competência dos pais quanto à criação e educação dos filhos menores (art. 1.634, inciso I).

Nesse sentido, tem-se que “[...] nenhuma distinção ou preferência existe entre os genitores no exercício do poder familiar, cabendo a eles, em igualdade de condições, os respectivos direitos e deveres.”¹³

Recentemente, uma decisão da Justiça Federal de Campinas/SP concedeu o direito de licença de 120 (cento e vinte) dias a um pai que, sozinho, cuidou do filho recém-nascido, uma vez que a mãe da criança não quis assumi-lo.¹⁴ Logo, infere-se que os preestabelecidos “papéis” dos genitores em relação aos descendentes hoje se encontram indissociáveis, ainda que parcela da população resista ao desempenho de funções outrora reservadas a apenas um dos gêneros.

Ao se propor o reconhecimento da igualdade de gêneros, não se negam as diferenças biológicas entre homens e mulheres, mas se quer esclarecer o fato de que outras diferenças (culturais, sociais, políticas), construídas historicamente, não podem ser vistas como inerentes à condição de ser mulher¹⁵, mesmo porque “a naturalização da divisão por sexo do trabalho e dos papéis sociais atribuídos a cada sexo influencia não apenas o senso comum, mas também a análise científica e as decisões judiciais.”¹⁶

A ideia de que atividades do domínio privado competem às mulheres e as do espaço público competem aos homens muitas vezes se propaga e se repete quase que imperceptivelmente.¹⁷

Apesar de não haver nada expresso no sentido de que a mulher nasce vocacionada para a maternidade, trata-se de um consenso geral sem origem definida, senão o argumento de que se a mãe geriu o filho, sempre lhe será mais próxima.

¹² COMEL, 2003, p. 173.

¹³ SILVA, Regina Beatriz Tavares da; MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil*, 2: direito de família. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 505.

¹⁴ Pai consegue “licença-paternidade” de 120 dias na Justiça. Folha de S. Paulo (17.08.2012). Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/1139317-pai-consegue-licenca-paternidade-de-120-dias-na-justica.shtml>>. Acesso em: 08 abr. 2014.

¹⁵ ARAÚJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia, 2007. p. 75.

¹⁶ *Ibid.*, p. 77.

¹⁷ SOUZA, Jessé. *A invisibilidade da desigualdade brasileira*. Belo Horizonte: UFMG, 2006. p. 155.

6 DEVER DE CUIDADO PARENTAL - UMA PERSPECTIVA COMPARADA

O ordenamento jurídico interno perfaz-se em um dos reflexos da cultura e dos costumes de cada nação - nas sociedades em que a mulher é vista como um ser de atribuições específicas, por exemplo, a licença é maior para a mãe e menor para o pai - em outras culturas, por sua vez, a mulher promove-se na sociedade no momento em que se torna mãe¹⁸ - dessa forma, a mulher que não segue essa conduta predeterminada perde seu reconhecimento perante a sociedade.

No Brasil, conforme demonstrado anteriormente, a licença-paternidade detém lapso temporal de 5 (cinco) dias, situação que não destoa em grandes proporções se comparada a outros países latino-americanos: no Chile, a licença aos pais é igualmente de 5 (cinco) dias. Por sua vez, na Argentina, o direito se reduz a somente 2 (dois) dias, assim como no Paraguai e na Guatemala.¹⁹

Denota-se, nesse sentido, que países economicamente desenvolvidos garantem aos homens um período de licença substancialmente maior do que em países emergentes. Exemplo disso é a Islândia, onde o período da licença-paternidade é de 3 (três) meses - na Noruega, o período também é extenso: 10 (dez) semanas.

Nos demais países europeus, embora a duração da licença seja ligeiramente menor, ainda é considerável: na Espanha, 4 (quatro) semanas; na Finlândia, 18 (dezoito) dias; no Reino Unido, duas semanas; por sua vez, na Suécia, na Bélgica e na Latvia, 10 (dez) dias.²⁰

Por seu turno, países africanos e asiáticos asseguram, em geral, um período mais breve de licença-paternidade: na Tunísia, por exemplo, o lapso temporal é de somente um dia pela iniciativa privada e 2 (dois) dias pelo serviço público. No Uganda, em Ruanda e no Seychelles, a duração da licença é de 4 (quatro) dias; na Argélia, na África do Sul e na Tanzânia, 3 (três) dias.²¹

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a paternidade exerce uma função relevante não apenas na criação das crianças, mas também no auxílio às mães, tanto em demandas físicas quanto emocionais, relacionadas ao parto e aos cuidados dos recém-nascidos.²²

Iniciativas vindas do Poder Público são essenciais para o estímulo à participação paterna na criação inicial dos filhos e, conseqüentemente, na promoção da igualdade de gênero: na França, por exemplo, a licença-paternidade

¹⁸ ARAÚJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia, 2007. p. 67.

¹⁹ *Examples of leave provisions in national legislation which can be used by fathers at the time of childbirth*, p. 4. *International Labour Organization*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/presentation/wcms_146268.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2014.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ *Examples of leave provisions in national legislation which can be used by fathers at the time of childbirth*, p. 4. *International Labour Organization*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/presentation/wcms_146268.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2014.

²² *Protect the future: maternity, paternity and work*, p. 4. *International Labour Organization*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106262.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2014.

é de 14 (quatorze) dias, sendo que os três primeiros são integralmente pagos pelo empregador, e os onze dias restantes, pela Seguridade Social - o incentivo governamental apresentou resultados satisfatórios, uma vez que aproximadamente dois terços dos pais usufruíram desse direito em 2004.²³

Mesmo quando o benefício da licença-paternidade se assemelhe, à primeira vista, a uma vantagem irrecusável, alguns pais preferem não usufruir desse direito, uma vez que, em alguns países, o período de afastamento não é remunerado ou a remuneração é consideravelmente menor - contudo, a dispensa à licença, em alguns casos, ocorre pelo receio dos pais de serem vistos como pouco comprometidos em relação ao trabalho.²⁴

Segundo a OIT, uma série de providências podem ser tomadas para se erradicar a discriminação entre homens e mulheres no tocante à responsabilidade parental, dentre elas: i. revisão legislativa de cada país para o fim de se determinar expressamente previsões acerca da licença-maternidade e da licença-paternidade; ii. promoção da conscientização entre empregados e empregadores dos direitos previstos legalmente; iii. adoção de medidas para se promover a importância do auxílio paterno na criação dos filhos, bem como a necessidade de que o período de afastamento do pai seja devidamente remunerado; e iv. o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho por meio de programas instrutivos em relação à saúde reprodutiva e ao planejamento familiar.²⁵

Faz-se necessário, portanto, que se dissociem as imagens de homem comprometido na função de pai e homem descomprometido com o trabalho - persiste ainda uma visão de que, para os homens, o trabalho deve vir em primeiro lugar, sendo que a família seria uma importância secundária. Igualmente, é preciso abandonar a concepção de que a prioridade feminina é a família, somente vindo o trabalho como uma segunda preocupação.²⁶

No mesmo sentido, indispensável promover a conscientização da importância do pai na criação inicial dos filhos, tanto aos empregados quanto aos empregadores - muitas vezes, o pai dispensa a licença-paternidade por receio de que sua reputação no ambiente de trabalho seja prejudicada, ou mesmo de que seu nome poderia ser incluído em um futuro *downsizing* (demissões para redução de custos).²⁷

Portanto, infere-se que aumentar o período de licença-paternidade, bem como o vincular a uma remuneração adequada, trata-se não apenas de um direito estendido aos homens, mas, antes disso, um reconhecimento da função paterno no ambiente doméstico e uma forma de erradicação da desigualdade de gênero.

²³ *Ibidem*.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ *Why dads don't take paternity leave. The Wall Street Journal*. Disponível em: <<http://online.wsj.com/article/SB10001424127887324049504578541633708283670.html>>. Acesso em: 28 abr. 2014.

²⁷ *Why men don't take paternity leave. Forbes*. Disponível em: <<http://www.forbes.com/sites/learnvest/2013/06/14/why-men-dont-take-paternity-leave/>>. Acesso em: 28 abr. 2014.

7 RESULTADOS

Tabela 1. Exemplos de períodos de duração de licença-paternidade em legislações estrangeiras.	
País	Período de licença-paternidade assegurado ao trabalhador
África do Sul	Três dias
Argélia	Três dias
Argentina	Dois dias
Bélgica	Dez dias
Brasil	Cinco dias
Chile	Cinco dias
Espanha	Quatro semanas
Finlândia	Dezoito dias
França	Quatorze dias
Guatemala	Dois dias
Islândia	Três meses
Latvia	Dez dias
Noruega	Dez semanas
Paraguai	Dois dias
Reino Unido	Duas semanas
Ruanda	Quatro dias
Seychelles	Quatro dias
Suécia	Dez dias
Tanzânia	Três dias
Tunísia	Um dia (iniciativa privada) ou dois dias (serviço público)
Uganda	Quatro dias

8 DISCUSSÕES

Observou-se, mediante pesquisa de dados da OIT, que países desenvolvidos garantem aos homens um período de licença-paternidade, em média, maior do que o garantido pelos países emergentes e subdesenvolvidos.

Vislumbrou-se, portanto, que, embora tenha havido uma melhora no que diz respeito à evolução cronológica da responsabilidade parental (diversos países asseguram um período extenso de licença-paternidade), a situação nacional, e mundial, ainda precisa ser aperfeiçoada, uma vez que restou notório, mediante divulgações jornalísticas, que parte dos homens não usufrui do direito de licença

por temor de ser prejudicado no ambiente de trabalho ou por receio de ter sua imagem feminilizada.

Portanto, há que se falar em promoção da conscientização do exercício conjunto do poder parental - a criação inicial dos filhos não compete somente às mães, mas também aos pais, que devem participar ativamente desse processo - para tanto, necessárias políticas governamentais no sentido de instigar aos empregadores a concessão da licença-paternidade devidamente remunerada.

9 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, concluiu-se que ainda vige na sociedade brasileira a visão de que a mulher nasce vocacionada para determinadas atividades, como afazeres domésticos e a criação dos filhos.

Nesse sentido, o homem seria visto como sujeito da relação, superior à mulher-objeto, uma vez que ele participa mais ativamente da vida pública - existe uma expectativa em relação ao homem de que este eleja como prioridade as questões referentes ao trabalho, bem como ainda se espera que a mulher seja dedicada às questões da esfera privada.

Por conseguinte, denotou-se que a igualdade de gênero não deve ser observada como meramente formal, mas principalmente como material: homens e mulheres detêm, mediante previsão constitucional, direitos e deveres iguais, na medida de sua desigualdade.

Inferiu-se, também, que reivindicar a igualdade de gênero não implica, necessariamente, negar as diferenças biológicas - assim, não se devem dividir as tarefas pelo critério de gênero, mas pela habilidade individual de cada um, independente do sexo. Não se pode afirmar, portanto, que mulheres são mais propensas a determinadas atividades e, em consequência disso, homens não poderiam executá-las, e vice-versa.

Por derradeiro, depreendeu-se que a licença-paternidade, antes de ser uma ampliação do direito parental aos homens, traduz-se no reconhecimento de que a criação e a educação dos filhos, principalmente na fase inicial, competem a ambos os pais, sem distinção. Portanto, por meio de uma ampliação de um direito ao homem, erradica-se, ao menos parcialmente, a discriminação da mulher em âmbito social, trabalhista e familiar - não se devem inferiorizar as atividades domésticas, tampouco reduzir as mulheres a uma condição meramente particular, como competente apenas na esfera privada.

Logo, vislumbra-se que a igualdade de gênero se atinge quando se elevam homem e mulher à condição humana, e não quando se tenta igualar a mulher ao homem ou o homem à mulher. Trata-se de sexos distintos, características biológicas distintas, mas que, na medida da desigualdade, são seres iguais, que devem ser tratados com isonomia, cada qual com seu reconhecimento perante a sociedade.

ABSTRACT

Despite the chores are mostly done by women, the separation of tasks by gender is outdated. However, men are still seen as “public human beings” - there is an expectation of men to select job issues as a priority in preference to private

sphere issues. Nonetheless, men and women hold, by constitutional provision, equal rights and duties in their degree of inequality. Thus, children education, especially in the initial phase, is a responsibility for both parents, without distinction. As a result, through an expansion of a right to men (paternity leave), discrimination against women can be, at least partially, eradicated, in the social, labor and family scenario. Subsequently, gender equality is achieved when men and women are raised to the human condition, and not when trying to match women to men or vice-versa. Men and women hold distinct sexes, different biological characteristics, but they are equal beings who should be socially renowned, with respect to their degree of inequality. It is intended, therefore, to deconstruct this stigmatized view of an active man and a passive woman and to demonstrate the hidden ideology through a social vision that considers the domestic woman conduct as a “natural behaviour” - the article also relates the issue of protectionism directed to women versus gender inequality, disseminated when the same right is not extended to men - are they deprived of a guarantee or favoured to stay in work?

Keywords: Gender equality. Maternity leave. Paternity leave. Comparative law. Parental responsibility.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia. *Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações*. São Paulo: LTr, 2007.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- COMEL, Denise Damo. *Do poder familiar*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.
- Convenção n. 103 - OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em: 13 abr. 2014.
- *Examples of leave provisions in national legislation which can be used by fathers at the time of childbirth*, p. 4. *International Labour Organization*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/presentation/wcms_146268.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2014.
- MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. *A maternidade no direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 1996.
- NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. *O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional*. São Paulo: LTr, 1996.
- Pai consegue “licença-paternidade” de 120 dias na Justiça. *Folha de S. Paulo* (17.08.2012). Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/1139317-pai-consegue-licenca-paternidade-de-120-dias-na-justica.shtml>>. Acesso em: 08 abr. 2014.
- Projeto de Lei n. 3.935/2008, em deliberação na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP). Origem na PLS 666/2007. Autoria no Senado Federal - Patrícia Saboya - PDT/CE. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=D8A9FB68D6218EBF1CB3F0FF7DB08698.node2?codteor=594922&filename=PL+3935/2008>. Acesso em: 07 abr. 2014.

- *Protect the future: maternity, paternity and work*, p. 4. *International Labour Organization*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106262.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2014.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.
- SILVA, Regina Beatriz Tavares da; MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil, 2: direito de família*. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- SOUZA, Jessé. *A invisibilidade da desigualdade brasileira*. Belo Horizonte: UFMG.
- *Why dads don't take paternity leave*. *The Wall Street Journal*. Disponível em: <<http://online.wsj.com/article/SB10001424127887324049504578541633708283670.html>>. Acesso em: 28 abr. 2014.
- *Why men don't take paternity leave*. *Forbes*. Disponível em: <<http://www.forbes.com/sites/learnvest/2013/06/14/why-men-dont-take-paternity-leave/>>. Acesso em: 28 abr. 2014.