

ANÁLISE DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NOS INSTITUTOS DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL

Ana Lucia Goulart PEREIRA¹, Martha Giudice NARVAZ²

¹ Bolsista de Ana Lucia Goulart PEREIRA Curso de Pedagogia - Licenciatura. Unidade em Alegrete.
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS); ²Profa. Orientadora. Unidade Alegrete. UERGS;
E-mails: algp6867@hotmail.com; marthanarvaz@hotmail.com

Resumo

O presente trabalho integra a produção do Grupo de Pesquisa Gênero e Diversidades da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul. O estudo analisou as legislações pertinentes aos institutos das licenças maternidade e paternidade no Brasil. Constituído-se em um estudo de caso documental, foi investigada a legislação atual acerca das referidas licenças. Os resultados encontrados apontam para a existência de estereótipos de gênero sobre os papéis de homens e mulheres, pais e mães, constituídos e perpetuados nos discursos heteronormativos de gênero ainda na atualidade. Tais resultados são evidenciados na disparidade temporal da concessão das licenças, de 180 dias para as mães e apenas 20 dias para os pais, o que contrasta com a legislação de outros países, que pode ser usufruída por um período de até 18 meses por membro do casal parental e não privilegia necessariamente a figura materna.

Palavras chave: Licenças maternidade e paternidade no Brasil; Gênero; diversidade.

INTRODUÇÃO

Apesar do impressionante progresso econômico e tecnológico alcançado no mundo a partir do século XX, e ainda que tenham melhorado as condições de vida no planeta mais no último século do que em toda a história da humanidade (BAUMAN, 1999), a fome e a pobreza persistem. Nas últimas décadas, vêm-se reconhecendo que nas condições e nas causas da pobreza os aspectos de gênero e de raça, além da classe social estão profundamente implicados, uma vez que determinam as possibilidades de acesso ao emprego. A pobreza tem gênero: 70% dos pobres do mundo são mulheres, o que repercute diretamente na condição de pobreza das crianças e das comunidades locais (SCHUGURENSKY, 1999). Relatório sobre Desigualdade Global de Gênero identifica o Brasil como um dos países com maior desigualdade entre homens e mulheres, ocupando a 84ª posição entre 177 nações no mundo. Este Relatório mede a participação de homens e mulheres na sociedade, de acordo com quatro critérios básicos, que são: 1) diferenças salariais e participação no mercado de trabalho; 2) acesso à educação e nível de formação educacional; 3) acesso à saúde e queda de índices de mortalidade; e, 4) participação política e posição em cargos de poder político (WORLD ECONOMIC FORUM, 2009). Estudo mais recente, de 2013, intitulado “Estudos das condições das mulheres e das desigualdades de gênero existentes no Estado do Rio Grande do Sul”, organizado pela Fundação de Economia e Estatística (FEE), aponta para as persistentes desigualdades de gênero no campo do trabalho em nosso meio: as mulheres, embora tenham mais escolaridade, seguem ocupando posições inferiores nos cargos de chefia e percebendo salários inferiores aos dos homens (MARTINS et al, 2013). Em função disso, vêm sendo realizados esforços para que as necessidades de determinados grupos vulneráveis sejam consideradas nas estratégias de redução da pobreza e nas políticas de geração de emprego e renda, o que significa incorporar as dimensões de gênero e raça nos processos de concepção, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas (OIT, 2005). A superação das desigualdades geradoras de pobreza demanda intervenções públicas de caráter estrutural visando à mudança de valores e de mentalidades e à transformação das relações sociais. O Estado é instância responsável pela implementação da justiça e do bem

estar social, bem como na garantia da integridade física e psíquica dos indivíduos. No âmbito dos poderes do Estado (Executivo, Legislativo, Judiciário), a elaboração de Legislação e a formulação de Políticas Públicas constituem vias privilegiadas para a mudança social. Se a Legislação é uma expressão típica da cidadania, pois assegura direitos e impõe limites à ação social, as Políticas Públicas é que garantem a concretude desses direitos (RODRIGUES, 2003).

A legislação brasileira vem sofrendo alterações em vários campos, buscando adequar-se às exigências da sociedade contemporânea globalizada. Entretanto, dada a rapidez com que a sociedade vem-se modificando, as normas jurídicas não acompanham tais demandas. Há um descompasso entre uma legislação relativamente avançada em termos de direitos e de cidadania e, ao mesmo tempo, um sentimento social de descrédito em relação às conquistas legais, diante de uma sociedade composta de realidades tão desiguais e injustas (MORI, 2006). Nesse sentido, o presente estudo tem por finalidade investigar de que forma os estereótipos e as desigualdades entre homens e mulheres têm sido consideradas na elaboração, interpretação e aplicação de algumas normas jurídicas brasileiras, mais especificamente, das licenças maternidade e paternidade.

MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritivo-exploratória, realizada com base na pesquisa bibliográfica e na análise documental. Descritivo, pois pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade e exploratório, porque busca familiaridade com o problema com vistas a investigá-lo de forma mais acurada. A análise documental, por sua vez “é aquela realizada a partir de documentos, contemporâneos ou retrospectivos, considerados cientificamente autênticos (não fraudados); tem sido largamente utilizada nas ciências sociais” (GERHARDT; SILVEIRA, 2015, p. 69), tendo como finalidade descrever/comparar fatos sociais, estabelecendo suas características ou tendências.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados encontrados a partir da análise da legislação trabalhista brasileira e das Convenções da OIT empreendidas ao longo deste trabalho apontam para diversas inadequações e lacunas ainda a serem preenchidas persistem. Assentadas em preconceitos ainda não superados sobre os papéis esperados a serem desempenhados por homens e mulheres nas relações sociais, econômicas, políticas, familiares e afetivas, permanece implícito na legislação trabalhista brasileira e em algumas Recomendações e Convenções da OIT de que o cuidado da prole e da família é tarefa preferencial das mulheres-mães. Estes elementos evidenciam-se claramente nas legislações que regulamentam as licenças maternidade e paternidade no cenário nacional: há visível disparidade nos institutos da licença maternidade de 180 dias para as mães e de 20 dias para os pais, biológicos ou adotantes, desvelando as desigualdades de gênero que ainda permanecem em nossa sociedade. Além disso, há lacunas em relação às licenças concedidas a casais homossexuais, por exemplo, sejam biológicos ou adotantes. Embora homens e mulheres sejam considerados iguais em direitos e obrigações (CLT ACADÊMICA E CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 2009), nossa legislação trabalhista, em termos da conciliação entre vida familiar e produtiva, “é muito tímida, apresenta um claro viés natalista e é desigual em relação às responsabilidades esperadas de mães e pais” (SORJ, 2006, p. 30), daí a necessidade de avançarmos na implementação dos institutos das licenças maternidade e paternidade, o que contrasta com o avanço já alcançado nas ordenações jurídicas de outros países. Conforme Faria (2002), na Comunidade Européia, a Licença Parentalidade é o período de tempo que um dos pais - seja o pai ou a mãe - dispõe para dar apoio ao recém-nascido. Inicialmente era exclusivo das mães, passando também a estar disponível para os pais, embora somente um deles possa usufruir

deste período na totalidade. Durante este tempo, o Estado paga o salário do progenitor que fica em casa. A licença maternidade após o nascimento da criança, com compensação monetária proporcional aos rendimentos, é um benefício previsto em lei na Suécia desde 1955. Essa licença maternidade original, de três meses, foi estendida para seis meses em 1962. Em 1974, a Suécia tornou-se o primeiro país do mundo a transformar a licença maternidade em um sistema de licença remunerada para os pais, capaz de beneficiar tanto a mãe quanto o pai. Na União Européia, nos 27 Estados-Membros, este tempo varia entre as 14 e as 52 semanas. Em alguns países, como a Itália (Lei 903/77) e a Polônia, já se concedia a licença paternidade desde o final da década de 1970 após o nascimento de filho. Em países como a Áustria, Holanda, Japão e Austrália, por exemplo, legislações similares foram introduzidas apenas no início dos anos de 1990. Nos países nórdicos, os pais passaram a ter direito a compartilhar a licença remunerada após o nascimento da criança nos seguintes anos: Suécia (1974), Noruega e Finlândia (1978), Islândia (1980) e Dinamarca (1984). Na Escandinávia, somente na Suécia e na Noruega uma parte da licença é reservada exclusivamente para o pai (licença remunerada como um *direito individual*, não apenas como um *direito da família*); e somente na Suécia (1979) e na Finlândia (1988) os pais de crianças pequenas têm o direito de optar por uma jornada de trabalho de seis horas (com redução proporcional dos salários).

Persistem, portanto, no contexto brasileiro, as concepções culturais que consideram a reprodução social – entendida como o trabalho envolvido na gestação, na criação e na educação da prole – como uma responsabilidade, senão exclusiva, predominante das mulheres (VASCONCELOS, 2009). Não ocorreram, nas últimas décadas, no cenário brasileiro, rupturas significativas no sentido de considerar os cuidados e os trabalhos domésticos como uma responsabilidade conjunta de homens e de mulheres, da família, do Estado, do mercado e da sociedade. Esta concepção se reflete na insuficiência e/ou na inadequação de políticas de conciliação entre trabalho e família, cujos custos sociais são consideráveis sobre a saúde das trabalhadoras, sobre a menor renda das mulheres e sobre os riscos de trabalho infantil. Para garantir às mulheres igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho são necessárias transformações nos papéis tradicionais de gênero e um fortalecimento da ideia de que os cuidados são uma responsabilidade social – de homens e de mulheres e da sociedade como um todo – e não apenas familiar ou feminina. A ideia de que as tarefas ligadas à reprodução social cabem exclusivamente ou predominantemente às mulheres ainda permanecem no imaginário social. Tanto o cuidado infantil como o das pessoas mais velhas ou doentes são responsabilidades de toda a sociedade, e, portanto, devem ser compartilhadas com o Estado, que deve oferecer serviços de apoio. Cabe também aos empregadores, às empresas e a outros setores assumir um papel importante nesta questão (OIT, 2005, p. 30).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As circunstâncias pessoais das pessoas – homens e mulheres – estão estruturadas por fatores públicos, pela Legislação e pelas Políticas Públicas, dentre elas, as que se referem ao cuidado das crianças, pela definição de subsídios próprios do estado de bem-estar e pela divisão sexual do trabalho no lar e fora dele. A Legislação e as Políticas Públicas interferem, portanto, no cotidiano das vidas das pessoas. Legislações e Políticas Públicas estão, portanto, intimamente ligadas, sendo as vias principais para a construção da cidadania e para o enfrentamento das desigualdades sociais, de gênero e de raça/etnia, enfim, para a construção dos direitos na vida (RODRIGUES, 2003). Por meio deste trabalho a Uergs reafirma sua missão de contribuir para a formação de cidadãos e cidadãs com condições de participar de forma criativa e propositiva na sua comunidade, visando o desenvolvimento sustentável e à igualdade de direitos e oportunidades a homens e a mulheres.

AGRADECIMENTOS: agradecimento à FAPERGS e Cnpq pelo apoio a esta pesquisa que contou com bolsistas PROBIT/Uergs.

REFERÊNCIAS

- BAUMAN**, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.
- CLT ACADÊMICO E CONSTITUIÇÃO FEDERAL**. 7. Ed. Porto Alegre: Saraiva, 2009.
- FARIA**, Carlos Aurélio Pimenta de. *Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia*. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 17, n. 48, p. 173-196, 2002.
- GERHARDT**, Tatiana Engel; **SILVEIRA**, Denise Tolfo. *Métodos de Pesquisa*. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2009.
- MARTINS**, Cíntia et all. (Org.). *Estudos das condições das mulheres e das desigualdades de gênero existentes no Estado do Rio Grande do Sul*. Porto Alegre: FEE, 2013.
- MORI**, Natália. *Eqüidade de gênero e trabalho – por que os homens importam?: legislação relevante para o contexto trabalhista*. Disponível em <http://www.cfemea.org.br/pdf/nataliamori_equidadedegeneroetrabalho.pdf>. Acessado em 29 de março de 2019.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**. *Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: guia para o leitor*. Brasília: OIT, 2005.
- RODRIGUES**, Almira. *Construindo a perspectiva de gênero na legislação e nas políticas públicas*. *Cadernos 12: Estudos de Gênero*, Goiânia, 2003, p. 99-112. Disponível em <<http://www.cfemea.org.br/temasedados.asp>>. Acesso em 29 de março de 2019.
- SCHUGURENSKY**, Daniel. *Globalização, democracia participativa e educação cidadã: O cruzamento da pedagogia e da política pública*. In: **SILVA**, Luis Heron (Org.). *Século XXI: Qual conhecimento? Qual currículo?* Petrópolis, Vozes, 1999. p. 180-193.
- SORJ**, Bila. *Legislação trabalhista, políticas públicas e igualdade de gênero*. Brasília: CFEMEA/CIDA, 2006.
- WORLD ECONOMIC FORUM**. *Global Gender Gap Report 2009*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum, 2009.