

Artigos Livres

## Interfaces da licença-paternidade no contexto familiar e social: revisão bibliográfica

Interfaces of paternity leave in the family and social context:  
literature review

Cadmiel Peres da Silva<sup>1</sup> , Rafaela Cristina Souza<sup>1</sup> ,  
Júlia Loren dos Santos Rodrigues<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Universidade Presidente Antônio Carlos , Barbacena, MG, Brasil

### RESUMO

Neste artigo foi realizada uma revisão de literatura e análise crítica sobre a licença paternidade no Brasil. De acordo com a Lei nº 13.257 de março de 2016, a duração da licença-paternidade foi prorrogada, para funcionários de empresas cidadãs, por quinze dias, além dos cinco já previstos. Buscou-se identificar os impactos sociais que a licença paternidade abrange, envolvendo os custos de ampliação, as relações de desigualdade de gênero e as interfaces entre a licença-paternidade e desenvolvimento dos filhos e construção de vínculos/afetividade. A pesquisa foi realizada por meio da busca de artigos nos indexadores Scielo, Google Acadêmico, Lilacs e Pepsic, que contemplassem os descritores: licença paternidade, relação pai-bebê, paternidade ativa, envolvimento paterno e desenvolvimento infantil, com data de publicação compreendida entre os anos de 2004 a 2019. Dentre os principais resultados destaca-se que a licença paternidade ainda é admitida por um curto prazo, o que interfere no acompanhamento da figura paterna nos primeiros dias de vida dos filhos, relativos à conciliação do trabalho com o ambiente familiar, reforçando o caráter discriminatório de gênero, atrelando a figura paterna o papel de provedor, dificultando uma melhor qualidade de vida em seu contexto familiar e a construção de vínculos afetivos.

**Palavras-chave:** Licença paternidade; Figura paterna; Paternidade; Desenvolvimento infantil

### ABSTRACT

In this paper, a literature review and critical analysis of paternity leave in Brazil were carried out. According to Law No. 13,257 of March 2016, the duration of paternity leave was extended for employees of citizen companies to fifteen days, in addition to the five already provided. We sought to identify the social impacts that paternity leave covers, involving the costs of expansion, the relations of gender inequality, the interfaces between parental leave and the development of children, and the construction of bonds / affectivity. The research was carried out by searching for articles in the Scielo, Google Scholar,

Lilacs, and Pepsic indexers, which included the descriptors: paternity leave, father-baby relationship, active paternity, paternal involvement, and child development, with publication dates between the years 2004 and 2019. Among the main results, it is highlighted that paternity leave is still admitted for a short term, which interferes in the monitoring of the father figure in the first days of the children's lives, relating to the reconciliation of work with the family environment, reinforcing the discriminatory character of gender, linking the father figure to the role of provider, hindering a better quality of life in his family context, and the construction of affective bonds.

**Keywords:** Paternity leave; Father figure; Paternity; Child development

## 1 INTRODUÇÃO

A dinâmica afetiva e relacional entre os familiares está atrelada a todas as vivências que perpassam o desenvolvimento do indivíduo, sendo que cada fase da vida é concomitantemente experienciada nos planos individuais e coletivos. Por essa acepção, compreende-se que o ser humano é um ser social e histórico, sendo que sua apreensão deve ser realizada de forma contextualizada sem perder de vista seu aspecto de singularização. Acrescenta-se, nessa perspectiva, a necessidade de um posicionamento crítico ao analisar as dimensões sócio-históricas dos fenômenos humanos, por considerar que os arranjos sociais se ocupam da oferta de bens de consumo atrelados até mesmo às necessidades humanas básicas como moradia, saúde, educação, contudo, perde-se de vista, em muitos momentos que “[o]s bens relacionais, por exemplo, a maternidade e a paternidade, não se encontram no mercado”, mas estruturam-se enquanto “exigências elementares” (Mahfoud, 2012, p. 18).

Cada ser humano é singular, social e existe em um tempo e espaço. Para que processo de desenvolvimento físico, cognitivo e psicossocial aconteça de maneira eficaz é preciso um vínculo afetivo e contribuinte com os outros significativos que o cercam. Segundo pesquisas de Almeida, Pereda e Ferreira (2016), há benefícios relacionados ao desenvolvimento infantil, ao desenvolvimento sociocognitivo e também relacionados à educação que estão atrelados à presença da figura paterna, encontrando uma associação positiva entre envolvimento paterno e a performance das crianças em alguns testes cognitivos.

Considerando a relação que se estabelece entre desenvolvimento humano, afetividade, paternidade e organização social, este estudo dedicou-se a pesquisar e analisar como se apresenta na literatura científica o debate em torno da licença-paternidade, objetivando compreender o status científico dessa discussão, bem como estabelecer uma reflexão crítica sobre o tema. O trabalho investigativo desempenhado remonta o debate acerca da licença-paternidade que perpassa um processo de reflexão desde sua promulgação na Constituição Federativa do Brasil de 1988. Frente às discussões acadêmicas e sociais sobre a importância da presença da figura paterna<sup>1</sup> após o nascimento da criança, ficou estabelecido, em sua mais recente atualização, pela Lei 13.257 de 8 de março de 2016, o intervalo de vinte dias de licença-paternidade para aqueles que trabalham em empresas cidadãs<sup>2</sup> e que atestem a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. Almeida, Pereda e Ferreira (2016), ressaltam que “a atual legislação se caracteriza pelo Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016) que amplia a licença-paternidade de 5 para 20 dias”.

Depreende-se por Brito (2017, p.17) que “o objetivo da licença é viabilizar a presença do pai nos primeiros dias após o parto da mulher, para assistência e cuidado com o filho, além de dar suporte à mãe que deu à luz e precisa recuperar-se”. Essa licença tem fundamental importância para que a figura paterna concilie trabalho e família, já que ambos são igualmente responsáveis pelo desenvolvimento do bebê. A presença da figura paterna durante a gravidez e pós-parto auxilia na saúde mental da mãe, além da ligação emocional com o recém-nascido (Pillegi; Munhoz, 2010; Thomé, 2009; Brito, 2017). Segundo o Ministério da Saúde (2018), a ampliação da licença paternidade e assim, da participação paterna na vida dos envolvidos, promove melhor vínculo afetivo, tem impactos positivos para o desenvolvimento das crianças e para a

---

<sup>1</sup> Optou-se pelo uso do termo “figura paterna” visando acolher na reflexão os diversos arranjos familiares, bem como apontar para a necessidade de serem consideradas as distintas configurações familiares no planejamento estratégico da organização política e social da licença-paternidade.

<sup>2</sup> Segundo o Ministério da Economia, o Programa Empresa Cidadã, destinado a pessoas jurídicas, foi instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, destinando-se a prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade e por quinze dias, além dos cinco já estabelecidos, a duração da licença-paternidade (Lei nº 13.257/2016). Como benefício às empresas que aderem ao programa, é realizado a dedução de impostos fiscais, aplicados ao IRPJ determinado com base no lucro estimado de cada empresa.

igualdade de gênero, melhora o desempenho escolar das crianças, diminui as taxas de criminalidade e há uma maior probabilidade de amamentação durante o primeiro ano em comparação a filhos de pais que não utilizaram a licença.

A licença-paternidade já passou por muitas mudanças até hoje, algumas citadas abaixo:

A Lei nº 13.257/2016 alterou a Lei nº 11.770/2008, trazendo a possibilidade de que o prazo da licença-paternidade também seja prorrogado. Isso porque a Lei nº 11.770/2008, em sua redação original, só falava em licença-maternidade. A licença-paternidade é uma espécie de interrupção do contrato de trabalho. Assim, o empregado que tiver um (a) filho (a) terá direito de ficar alguns dias sem trabalhar, recebendo normalmente sua remuneração, a fim de dar assistência ao seu descendente. O prazo da licença-paternidade é, em regra, de 5 dias, nos termos do art. 7º, XIX, da CF/88 c/c o art. 10, § 1º do ADCT. A Lei nº 13.257/2016, como já dito acima, previu a possibilidade de que esse prazo de 5 dias da licença-paternidade seja prorrogado por mais 15 dias, totalizando 20 dias de licença. Esta prorrogação não é automática e, para que ocorra, a pessoa jurídica na qual o empregado trabalha deverá aderir ao programa “Empresa Cidadã”, disciplinado pela Lei nº 11.770/2008 (Cavalcante, 2016).

Acerca da participação ativa da figura paterna nas práticas de cuidado com a criança recém-nascida, Almeida, Pareda e Ferreira (2016) destacam que a interação inicial paterna com o recém-nascido aumenta o envolvimento na educação dos filhos, o que gera efeitos positivos no desenvolvimento sociocognitivo das crianças e possivelmente um relativo sucesso socioeconômico na fase adulta. A relevância da presença da figura paterna não é só de auxiliar a mãe em seu processo de recuperação do parto e nos cuidados com o bebê, mas também em desenvolver uma ligação emocional com o recém-nascido e presenciar os mais tenros saltos do desenvolvimento infantil, como os primeiros balbucios. Concernente a fundamentalidade desta presença paterna, compreende-se também que muito além das necessidades básicas, a criança necessita de relações afetuosas e satisfatórias com as outras pessoas ao seu redor para desenvolver estilos de interação saudáveis, destacando assim a importância de pensarmos em um cuidado à criança de caráter comunitário (Bee; Bovd, 2011, p.188).

Nos serviços da Rede do Sistema Único de Saúde (SUS), observa-se ainda um baixo engajamento do homem nas decisões e ações relacionadas à saúde infantil (Brasil, 2012). Segundo o relatório “A Situação da Paternidade no Brasil 2019: Tempo de Agir” pesquisas realizadas em 2018 pelo Ministério da Saúde, após a análise de dados de 37.322 entrevistas, verificou-se que 65% dos homens não participaram das consultas de pré-natal com a sua parceira, sendo que 74,50% relataram que o motivo foi devido a necessidade de trabalhar/falta de tempo. Observou-se ainda que 52,85% dos homens não tiraram a licença paternidade, sendo que 5% dos pais não quiseram ou não acharam necessário e 6,43% não sabiam que podiam (Instituto Promundo, 2019). Há um trabalho longo pela frente para conscientização dos pais sobre a importância de seu papel na vida da criança. Ainda assim, na vida escolar dos filhos há pouca participação da figura paterna, seja em atividades escolares e em reuniões. Muitos não se envolvem com essa responsabilidade deixando o cargo para a mãe (Pillegi; Munhoz, 2010, p.13).

Muito embora os dados e informações sobre a participação dos pais nas práticas relacionadas ao desenvolvimento integral da criança revelem maiores graus de ausência, observa-se que as políticas públicas demonstram dedicar-se a pensar e divulgar estratégias de cuidados à saúde dos homens conforme apresentado no “Guia de paternidade ativa para pais”, da UNICEF (2014), bem como sobre a importância do exercício de uma paternidade ativa, exibido na “Cartilha para pais”, do Ministério da Saúde (2018). Santos e Antúnez (2017) afirmam que a paternidade ativa significa que o pai está presente desde a gravidez e no desenvolvimento da criança, tendo um vínculo afetivo, auxiliando nos cuidados do bebê e proporcionando uma relação afetuosa com o filho. Participar da vida do filho inclui, portanto, envolver-se ativamente nos acompanhamentos pré-natal, em consultas ao médico durante o puerpério, dedicar-se ao cuidado com a saúde da criança e da mãe, saber sobre os ciclos da gravidez e respeitar a mulher em suas singularidades.

Historicamente, construiu-se na população mundial a ideia de que “cuidar é uma qualidade feminina e uma responsabilidade prioritariamente das mulheres”

e no Brasil, “a participação dos homens no cuidado das filhas e filhos se mantém fortemente atrelada ao papel de provedor” (Instituto Promundo, 2019, p. 15). Políticas públicas vêm sendo criadas a fim de promover uma maior participação dos pais na vida de seus filhos, a exemplo, a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde do Homem (PNAISH). A PNAISH visa fornecer ao homem mais informações sobre a sua saúde, ampliando as dimensões de bem-estar físico e emocional, realizando exames e consultas para o acompanhamento da saúde.

Também é ressaltado na PNASIH que é de responsabilidade da figura paterna os cuidados com o filho durante todo o processo de gestação e depois do nascimento.

A Política Nacional de Atenção Integral à Saúde do Homem (PNAISH), foi lançada em 2009, e possui em um de seus eixos prioritários, a paternidade e o cuidado. De acordo com a PNASIH, o pai é responsável mesmo antes do nascimento do seu filho, no momento da concepção, durante o parto, o puerpério, e na educação (Jesus; Silva, 2017, p.1).

Concernente à problemática apresentada, a presente pesquisa reflete-se socialmente relevante, pois reconhece a importância da presença paterna para o bem-estar da criança em sua primeira infância, ao passo que também enuncia o compromisso coletivo para o desenvolvimento desta prática de cuidado. Assim sendo, o desenvolvimento da criança está diretamente relacionado ao seu meio familiar, sendo que suas identificações estão direcionadas nas figuras de maior relevância na família ou aquelas que controlam a manutenção de sua vida, estando mais presentes (Bee; Bovd, 2011).

Por meio da relação entre paternidade e questões biopsicossociais, a presente pesquisa realizou uma análise documental entre os anos de 2004 a 2019, buscando identificar publicações científicas relacionadas a licença paternidade, a fim de compreender como as interfaces desta licença interferem nos âmbitos familiares e sociais. Para tal, foram analisados artigos, livros, cartilhas, dissertações de mestrado que desenvolvessem criticamente a temática, buscando por unidades de significado no objeto analisado (Bardin, 2016).

## 2 MÉTODO DE PESQUISA

O percurso metodológico da pesquisa foi realizado no modelo de análise documental, a fim de relatar os conteúdos científicos publicados em relação à licença-paternidade, visando a estruturar uma análise teórico-crítica das contribuições científicas de estudos realizados na área abordada (Gil, 2008), bem como informar e analisar documentos públicos (leis, livros, dissertações, cartilhas e relatórios) relacionados ao tema. Nesse artigo, busca-se apresentar e refletir sobre as interfaces da licença-paternidade no contexto familiar e comunitário, levando em conta as desigualdades presentes nas licenças (paternidade e maternidade) refletindo sobre a importância da presença parental no desenvolvimento da criança e seus impactos na sociedade.

A busca pelos artigos foi realizada por meio dos indexadores Scielo, Google Acadêmico, Lilacs e Pepsic, utilizando os descritores: licença-paternidade, relação pai-bebê, paternidade ativa, envolvimento paterno e desenvolvimento infantil. A partir da leitura dos artigos, mediante as citações do percurso histórico do desenvolvimento da temática analisada, percebeu-se que foram criadas leis e movimentos sociais que fomentaram essa discussão, o que levou a busca de livros, cartilhas, dissertações de mestrado pesquisados sobre o tema. Esta pesquisa foi realizada entre os meses de abril de 2019 a setembro de 2020. Como critérios de inclusão foram considerados os documentos que abrangiam um dos descritores supracitados em seu título, resumo e/ou descrição dos resultados, além disso, admitiu-se como critério complementar que a publicação tivesse sido realizada entre 2004-2019.

Considerando a questão de investigação proposta e supracitada, a finalidade do estudo foi investigar o debate científico-político em torno da licença-paternidade na articulação entre o planejamento familiar e o mercado de trabalho. Após leitura integral dos artigos e materiais encontrados foram selecionados documentos para análise conforme descrito na tabela abaixo:



**Tabela 1** – Documentos selecionados para análise

<b>Categoria</b>	<b>Referências</b>	<b>Quantidade</b>
Artigo	ALMEIDA, 2013/ ALMEIDA; PEREDA; FERREIRA, 2016/ BEZERRA; SANGA, 2014/ BRITO, 2017/ CUNICO; ARPINI, 2013/ EIZIRIK; BERGMANN, 2004/ GABRIEL; DIAS, 2011/ GABRIELL <i>et al.</i> , 2017/ PARKE, 1996/ SANTOS; ANTÚNEZ, 2017/ THOME, 2009/ TRINDADE, 2019/ VIEIRA; SOUZA, 2010/ MARQUES, 2015/ MARQUES, 2016/ PICCININI <i>et al.</i> , 2009/ PILLEGI; MUNHOZ, 2010/ PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009/ LOUREIRO, 2015/ SOUZA <i>et al.</i> 2017/ SALEH; HILTON, 2011 / JESUS; SILVA, 2017	22
Dissertação	MARQUES, 2014	1
Livro	BEE; BOVD, 2011/ LANE; CODO, 1984/ MAHFOUD, 2012	3
Lei	Lei nº 8.069 (13/07/1990); Lei nº 11.770(09/09/2008); Lei nº 13.257(08/03/2016).	3
Cartilha	BRASIL, 2018/ BRASIL, 2018/ BRASIL, 2012/ PROMUNDO; CULTURA SALUD; REDMAS, 2015/ PROMUNDO, 2019.	5

Fonte: Sistematização própria a partir dos dados da pesquisa

Para a etapa de revisão de literatura foi realizado um levantamento dos principais tópicos referentes à licença-paternidade a serem considerados na pesquisa que deram base para que os descritores de busca fossem delineados. Em seguida foi feita uma identificação do tema em artigos, livros, relatórios e cartilhas. Após seleção dos textos mencionados, realizou-se uma etapa de leitura flutuante do material, identificando informações e dados que eram pertinentes ao problema de pesquisa proposto, selecionando trechos relevantes para investigação. Após essa etapa, realizou-se um fichamento de todos os textos lidos, visando a organização e análise das informações que comporiam o escopo da pesquisa. Antes da escrita do texto ser iniciada, foi realizada uma leitura atenta dos fichamentos, com vista a formulação de categorias, tomando como critério a repetição dos conteúdos nos diferentes textos científicos e técnicos selecionados para análise (Gil, 2008).

A análise do material selecionado para esta pesquisa foi desenvolvida a partir do modelo de análise de conteúdo temática, identificando unidades de significado e descobrindo os núcleos de sentido que compõem uma comunicação, cuja presença



ou frequência significam alguma coisa para o objeto analítico (Bardin, 2016). Para a realização da análise qualitativa proposta foram utilizados como material teórico-analítico textos que amparassem uma reflexão crítica sobre o conteúdo, conforme será apresentado nos resultados deste artigo.

### 3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O objetivo deste estudo consiste em apresentar e discutir documentos referentes aos impactos sociais e políticos que a licença-paternidade traz para o contexto familiar e comunitário. O modo de agir e pensar da família durante todo o processo da chegada de mais um membro traz muitas questões a serem discutidas no campo psicológico. O objetivo primordial do afastamento dos pais da atividade de trabalho é assegurar ao filho todos os cuidados necessários para seu completo desenvolvimento biológico e psíquico (Loureiro, 2015).

**Tabela 2** – Categorização dos documentos selecionados

<b>Categorias</b>	<b>Referências</b>
Equidade de gênero	ALMEIDA, 2013; BRITO, 2017; MARQUES, 2015; MARQUES, 2016; MARQUES, 2014; THOME, 2009; LOUREIRO, 2015; SOUZA <i>et al.</i> 2017.
Paternidade ativa	BRASIL, 2018; PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009; SANTOS, ANTÚNEZ, 2017; JESUS; SILVA, 2017; BRASIL, 2018; BRASIL, 2012; PROMUNDO; CULTURA SALUD; REDMAS, 2015; PROMUNDO, 2019; Lei nº 8.069 (13/07/1990); Lei nº 11.770(09/09/2008); Lei nº 13.257(08/03/2016).
Custos da licença-paternidade	ALMEIDA; PEREDA; FERREIRA, 2016; ALMEIDA, 2013; THOME, 2009; LOUREIRO, 2015; SOUZA, <i>et al.</i> 2017.
Importância no desenvolvimento da criança	BEZERRA; SANGA, 2014; PILLEGI; MUNHOZ, 2010; TRINDADE; ZEIDI <i>et al.</i> , 2019; PICCININI <i>et al.</i> , 2009; BEE; BOVD, 2011.

Fonte: Sistematização própria a partir dos dados da pesquisa

Através do modelo de análise de conteúdo temática (Bardin, 2016) foi possível alcançar dados significativos sobre o estudo acerca da licença-paternidade. Nesse

sentido, os artigos foram lidos, selecionados criteriosamente e agrupados em cinco categorias, as quais foram elaboradas a partir de uma síntese de conteúdo dos principais temas abordados nos artigos envolvendo as características, importância e custos da licença-paternidade. As respectivas referências dos textos enquadrados em cada categoria estão apresentadas na tabela 2.

### **3.1 Equidade de gênero**

Ainda hoje, o Brasil retrata uma significativa diferença quanto à faixa salarial entre os gêneros e também quanto às ofertas de trabalho feminino. O homem recebe o título de ser mais competente do que a mulher e também é reforçado com o salário maior do que o sexo feminino. De acordo com Thomé (2009, p.43), nas estatísticas do DIEESE, a média de diferença salarial entre homens e mulheres em seis das principais regiões metropolitanas no Brasil, em maio de 2008, está em torno de 19,62%, e 9,8%. Segundo dados apresentados no “Índice Global de Disparidade de Gênero”<sup>3</sup>, o Brasil ocupava em 2018, a 95ª posição de desigualdade de gênero.

De modo histórico, o patriarcado e os modelos tradicionais de masculinidade propiciaram a desvalorização do feminino, estabelecendo diferentes funções para homens e mulheres dentro da sociedade (Vieira; Souza, 2010, p.581). Socialmente, ainda há uma visão patriarcal de que a mulher é responsável pelos cuidados do bebê e também pelos trabalhos do ambiente familiar. Beraldo e Trindade (2016), também mencionam sobre essa visão de que a mulher era vista como dona de casa e o homem responsável pela provisão e o poder. Brito (2017, p. 25) salienta que “a discriminação de gênero continua na ideia de que cabe a mulher os trabalhos domésticos, enquanto ao homem o profissionalismo social”.

Nesse sentido, a equidade de gênero contrapõe a padronização e a homogeneização destes papéis, mediante a nova configuração que a família contemporânea vem assumindo, havendo uma maior compreensão do quanto

---

<sup>3</sup> Relatório formulado pelo Fórum Econômico Mundial anualmente desde 2006. Disponível em: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/preface/>

a figura paterna é importante no cuidado dos filhos e na realização das tarefas domésticas, tanto quanto as mulheres, por meio de um processo de reflexão e transformação cultural (Promundo; Cultura Salud; Redmas, 2015). Segundo Gabriell, *et al.*(2017), recentes estudos demonstram que os pais vêm mostrando-se mais envolvidos na interação com as crianças, bem como estando disponíveis e sendo responsáveis por elas.

Essa compreensão do pai cuidador e ativo na vida do filho, vai para além do laço sanguíneo, uma vez que ao assumir os novos ajustes na estrutura familiar, compreende-se que o papel de pai pode ser representado por diversos outros homens – padrastos, avôs, tios, irmãos mais velhos, amigos, etc. – que inúmeras vezes ocupam esse papel, desempenhando-o com carinho, amor e compromisso” (Instituto Promundo, 2019, p.20). Considerando essa representação feita por diversos outros homens, utilizou-se a terminologia “figura paterna”, o que não necessariamente diz respeito ao pai biologicamente falando.

A mulher vem ganhando espaço cada vez mais no mercado de trabalho e adquirindo seus direitos sociais. Apesar disso, 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 (Thomé, 2009). O sexo feminino ainda tem o viés de que é função dele ficar responsável pelos afazeres domésticos, além de trabalhar fora de casa, ou seja, ter uma jornada dupla. A divisão desigual das tarefas domésticas acaba acarretando cansaço físico para a mulher, podendo prejudicar no aleitamento materno. Nessas condições, Marques (2014, p.13), destaca que “o estado puerperal é uma diferença relevante que reforça a necessidade de ampliação da licença-paternidade”.

Como se verifica, por simples cálculos matemáticos, a atual licença maternidade é 24 vezes maior do que a paternidade (Loureiro, 2015). Pode-se perceber então, que uma das razões da dificuldade de a mulher alocar-se no mercado de trabalho é devido ao preconceito de escolher uma mulher para o cargo. Observa-se a persistência da

discriminação de gênero, já que o rendimento médio real de todos os trabalhos da força de trabalho feminina corresponde a 66,1% da remuneração média masculina (Thomé, 2010, p 42).

De acordo com Almeida, Pereda e Ferreira (2016, p.502) “o diferencial de gênero na extensão da licença tende a prejudicar mulheres no mercado de trabalho, ao diminuir sua empregabilidade e contribuir para a ampliação do diferencial de salário em relação aos homens”. Com as diferenças de gênero a igualdade no trabalho é bem mais difícil de ser estabilizada, tendo um maior prejuízo ao sexo feminino e dificuldade na conciliação da família no mercado de trabalho.

A licença-paternidade tem uma grande importância num contexto de promoção da igualdade entre homens e mulheres, já que estas ainda possuem uma significativa diferenciação quanto ao tempo. Segundo Almeida, Pereda e Ferreira (2016, p.502), “o aumento da duração da licença-paternidade ajudaria, portanto, a reduzir a diferença entre homens e mulheres nesse particular, mesmo que marginalmente”. Com a ampliação da licença-paternidade a discriminação entre mulher e homem poderá diminuir, já que a licença-maternidade é maior em comparação a licença-paternidade e as chances de empregabilidade para as mulheres são menores. Sendo assim, não haverá grande diferenciação das licenças diminuindo na discriminação de gênero.

Conforme Souza *et al.* (2017, p. 14), “é dada a visão que a mão de obra feminina é um problema, pois se tivesse que escolher entre trabalho e família, possivelmente escolheria a segunda opção”. Para o homem, é dada a visão mais pública, fora de casa, o que facilita a inserção do sexo masculino no mercado de trabalho e ao mesmo tempo, a dificuldade da entrada da mulher no mundo dos negócios.

Em alguns países e até no Brasil ainda existe uma dificuldade em conseguir deixar o emprego para cuidar da família, já que há alguns relatos de mudança de cargo por causa da licença, diminuição dos salários, entre outros fatores. Para Thomé (2009), o preconceito com a licença-paternidade, contudo, é tão forte que alguns homens que

exigem seu direito estão sendo discriminados:

O site da internet O Mundo/ Yo Dona difundiu uma notícia em que um pai madrilheiro comunicou a seu chefe que iria usufruir, por conta do nascimento de sua filha, os 15 dias da nova licença- paternidade, mas, quando do regresso da licença, o trabalhador, que nunca havia tido um problema sequer no trabalho, foi transferido da empresa onde trabalhava por oito anos e onde tinha horário fixo para a empresa central, onde o horário dependia das viagens. Além disso, deixaram-no apenas com o salário-base, sem as melhoras salariais que recebia até então e tiraram-lhe o auxílio-refeição para comer e dormir durante os deslocamentos. A notícia afirma, também, que seu chefe, inclusive, chegou a agredir-lhe fisicamente (p.50).

Portanto, com o aumento da licença paternidade, a mulher ganharia mais espaço no mercado de trabalho, e além disso diminuiria a visão preconceituosa quanto aos gêneros e com uma pequena diferenciação entre as licenças, visaria mais oportunidades para as mulheres terem empregabilidade no contexto de trabalho.

O aumento da licença paternidade permeia ainda outro fator preponderante que é a compreensão do homem acerca de sua importância no desenvolvimento dos filhos, seja ele pai biológico ou não. Essa preocupação tem sido evidenciada por meio de pesquisas, como por exemplo o lançamento do primeiro relatório global “A Situação da Paternidade no Mundo” que demonstra dados referentes ao ano de 2015, abordando pesquisas internacionais sobre o tema, tendo como enfoque principal a participação dos homens/pais no cuidado e a sua relação no desenvolvimento infantil de seus filhos (PROMUNDO, 2019, p. 7).

O Brasil desponta como um país marcado por fenômenos como o machismo, a misoginia e a heteronormatividade, arraigados ao longo da história. A masculinidade foi construída de forma que para homem não havia a possibilidade da demonstração de sentimentos. No contexto familiar, esse era admitido como a figura principal, que impunha respeito e provia as necessidades da casa. Entretanto, atualmente, tem surgido como perspectiva “novas masculinidades”, que permitem que a paternidade seja vivenciada de forma mais ativa, saudável e responsiva. Com ambos cuidando dos

filhos, a estrutura familiar se desenvolverá melhor, a criança crescerá reconhecendo o afeto dos pais na sua infância e desenvolvendo maior vínculo entre eles (Promundo, 2019, p.16; Promundo; Cultura Salud & Redmas, 2015).

### **3.2 Paternidade Ativa**

A compreensão da importância da figura paterna no desenvolvimento infantil de seus filhos, surgiu segundo Parke (1996), a partir do comportamento observado de pais e filhos e os efeitos produzidos por esses, não focando apenas na quantidade do envolvimento, mas sim no seu conteúdo e qualidade. Atualmente, esse debate ainda se faz pertinente e necessário, visto que, de acordo com Saleh e Hilton (2011) a qualidade da relação pai-criança, envolvendo a interação, disponibilidade e responsabilidade da figura paterna e seus efeitos na vida dos filhos, tende a se aprimorar de acordo com as novas capacidades e competências que a criança adquire no decorrer de seu desenvolvimento. A maneira como essa relação se estabelece, refere-se aos impactos que podem ser gerados na vida das crianças e podem perdurar por toda vida.

A constante evolução a qual a humanidade é submetida ao longo da história, tem exigido uma readaptação dos envolvidos. O contexto familiar foi integrado historicamente e tem se readaptado em sua estruturação, em decorrência da diversidade existente entre as famílias contemporâneas. Segundo o relatório de situação da paternidade (Promundo, 2019) “famílias chefiadas por mulheres já somam 40,5% do total das famílias brasileiras”, acentuando a ausência da figura paterna nesse contexto familiar.

Os papéis pré-estabelecidos na formação familiar atual, vão muito além do modelo entendido como tradicional. É importante compreender que a definição desses papéis, diz respeito a uma construção social e histórica, percebida e vivenciada por cada indivíduo de formas distintas (Bock; Gonçalves; Furtado, 2015, p. 24).

A progressiva modificação social, repercute no desempenho dos papéis estabelecidos na configuração das famílias. A decadência do patriarcado, atrelado ao ingresso da mulher no mercado de trabalho, tem trazido uma nova forma de se pensar

família. No que tange a paternidade, há uma compreensão sobre a importância do pai mais ativo e participante da vida de seus filhos. Segundo o relatório “Situação da Paternidade no Mundo” de 2019, 85% dos pais dizem que fariam qualquer coisa para se envolverem significativamente no cuidado de uma nova criança, mas ainda estão assumindo bem menos responsabilidades do que as mães, fato que corrobora para a desigualdade de gênero (Instituto Promundo, 2019, p.16).

Depreende-se que a ausência da figura paterna gera aspectos negativos na vida dos filhos, visto que a maneira como o indivíduo sente essa ausência, tende a provocar diferentes repercussões no processo de desenvolvimento. No estudo realizado por Eizirik e Bergman (2004), demonstra como a ausência paterna tem potencial para comprometer o desenvolvimento psicológico e cognitivo da criança, tanto quanto a presença da figura paterna pode promover segurança, autoestima, autonomia e estabilidade emocional na vida do filho.

Em aspectos gerais, é possível observar que diversas questões emergem na relação entre cuidadores e crianças e, indiscutivelmente, o “impacto positivo do maior envolvimento dos homens - sejam eles pais biológicos ou não - vem sendo comprovado, especialmente, para a saúde materno-infantil, para o desenvolvimento cognitivo das crianças, para o empoderamento das mulheres e para a saúde e o bem-estar dos próprios homens” (Promundo, 2019, p.18).

Considerando a formação histórica do direito à licença-paternidade, observa-se no cenário político-acadêmico o debate e reflexão acerca da paternidade ativa. Esse conceito aborda uma concepção da presença paterna. Envolve o cuidado com o filho, auxílio à mãe em todos os processos relacionados à gestação e chegada do bebê e participação no desenvolvimento da criança. É de grande importância que o homem exerça um papel afetivo e de responsabilidade ao seu filho e dentro da família. Gabriel e Dias (2011) indicam que, na sociedade patriarcal clássica, as questões do afeto e do cuidado eram menosprezadas em nome do poder social, e isso reflete muito na figura que os homens de hoje têm dos próprios pais.



A paternidade ativa está ligada aos atos de cuidados físicos e emocionais com o filho, bem como o compartilhar com a parceira a decisão de ter ou não filhos, qual a melhor hora e estar junto a ela durante todo o processo. Na cartilha do Ministério da Saúde (Brasil, 2018) intitulada “Cartilha para Pais: Como exercer uma paternidade ativa”, considera-se que a presença paterna promove saúde física, cognitiva e psicológica a toda família, sobretudo à criança. A presença da figura paterna durante a gravidez e pós-parto, auxilia na saúde mental da mãe, além da ligação emocional com o recém-nascido. Além do mais, a relevância da presença paterna não é só de auxiliar a mãe nos cuidados com o bebê, mas sim em desenvolver uma ligação emocional com o recém-nascido e presenciar todo o processo de desenvolvimento infantil. Não só compartilhar com a esposa nos cuidados infantis, mas também participar de todo o processo gestacional como consultas, pré-natal, respeitar a parceira, ouvir o que ela tem a dizer (seus medos, angústias), entre outras ações.

Visando uma participação mais efetiva da figura paterna na vida do filho é importante que a licença-paternidade seja promovida de forma em que ambos compartilhem dos cuidados com o filho. O tempo dado hoje para a licença-paternidade - de 5 a 20 dias, sendo que o tempo estendido é uma oferta exclusiva de empresas que estão cadastradas no Programa da Empresa Cidadã - é mínimo para que o homem esteja presente na vida dos envolvidos, dividindo as tarefas domésticas com a mulher, na presença de consultas médicas, além de oferecer amparo a mulher que poderá estar vivenciando um período de intenso desgaste físico e mental decorrente do parto e demandas do bebê. Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009), ressaltam que se o Brasil é um dos países que garantem um dos períodos mais extensos de licença-maternidade, é também o que assegura um período mínimo de licença para que os pais exerçam exatamente o mesmo direito garantido às mulheres.

Jesus e Silva (2017, p.3), ressaltam também que “o homem, companheiro e pai, historicamente, tinha unicamente o seu papel de provedor da família, porém não lhe cabe mais apenas esta função, o homem está inserido como peça importante

no planejamento familiar, sendo o casal responsável pela saúde do recém-nascido". Com a participação do homem durante todo o desenvolvimento do bebê, além de ser positivo para a vida conjugal é um meio de transformação subjetiva do homem, de suas crenças, sua forma de agir e essa mudança tem grande impacto no crescimento interno do indivíduo. A extensão da licença-paternidade não só trará para o homem dias participativos com sua família, mas sim uma melhor qualidade de vida e melhorias para a empresa, já que terá segurança sobre a saúde do filho e estará acompanhando a esposa durante alguns dias nas tarefas domésticas.

Portanto, para que a figura paterna tenha a possibilidade de ser legitimado como um cuidador e exercer a paternidade ativa é necessário que novos posicionamentos sejam construídos e que estes reverem no reconhecimento e na confiança em competências paternas para o cuidado infantil (Santos; Antúnez, 2017).

### **3.3 Custos do aumento da licença-paternidade**

Visando uma melhora no círculo familiar, os debates acerca desse assunto também tiveram como investigação os custos da licença-paternidade, buscando visualizar os fatores econômicos e sociais atrelados à licença acarretada. Como argumento, pode-se salientar sobre as discussões sobre os custos da licença:

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

Percebe-se então, que os custos salariais não vão sofrer efeito negativo caso haja um aumento do tempo da licença-paternidade. Pelas análises de estudos pode-se perceber que os baixos custos gerados pela ampliação do tempo de licença eram amplamente compensados pelos possíveis benefícios gerados, como melhora na vida da família e melhor desenvolvimento do bebê (Almeida; Pereda; Ferreira, 2016).

Analisando o tempo de licença em outros países podemos ver que na Suécia, por exemplo, o tempo da licença parental é diferente em relação ao Brasil. De acordo com Almeida (2013), na Suécia, tanto o pai quanto a mãe têm direito a 16 meses de licença remunerada por criança. O sujeito assim pode optar por usar livremente desse benefício 12 meses, os outros dois são intransferíveis durante o período total de 16 meses.

Segundo Almeida, Pereda e Ferreira (2016), em 2000, a Islândia reformou sua legislação de licença-compartilhada, de modo a aumentar o uso da licença pelos pais. Um dos indícios dessa mudança foi a elevação da taxa de fecundidade das mulheres que gerou efeito positivo na vida dos casais.

Para a empresa/organização o aumento da licença-paternidade traz também tranquilidade para o homem e ele irá render mais em seu trabalho, aumentando a produtividade do indivíduo e o nível de colaboração na empresa. Nos primeiros dias, pode acontecer da mulher precisar de mais apoio para a sua recuperação, cuidados domésticos e com o bebê e com isso, o aumento da licença poderá reduzir as faltas do funcionário.

Outrossim, a empresa terá menor redução no custo de novas contratações de funcionários. Já que o empregado terá tempo de estar com seu filho, ele não precisará ter muitas faltas e a empresa não sofrerá impacto com isso. Além disso, a saúde organizacional e a produtividade do trabalhador estarão positivas em seu ambiente de trabalho.

Vale ressaltar que a Previdência Social possui caráter contributivo e solidário, sendo que tanto homens como mulheres contribuem igualmente para o INSS, não existindo diferença alguma de alíquotas com base no critério de sexo (Souza *et al.*, 2017). Ou seja, homem e mulher pagam os mesmos valores tributários e, como relatado no texto, foram apresentados argumentos que demonstram que eles não possuem os mesmos salários e há uma grande diferença em relação ao tempo das licenças. Reitera-se, portanto, por essa via constativa o enrijecimento dos papéis sociais que dá manutenção aos modos de organização social em um contexto produtivista.

Todavia, a prática das empresas adotarem o método de estenderem a

licença-paternidade é uma aposta na qualidade de vida de seus colaboradores. Um investimento no seu capital humano, que, por sua vez, tende a trazer retorno positivo para a própria organização. Uma organização que pensa na melhor qualidade de vida dos funcionários terá uma imagem benéfica e excelente para os colaboradores e clientes que precisam e participam daqueles serviços.

Muitas empresas estão utilizando o modelo *home-office*, no qual o empregado alonga a sua licença por alguns dias e trabalha no conforto de sua casa. Seis organizações se destacaram na categoria “Melhores Empresas na Atenção à Primeira Infância”. As vencedoras, em ordem de colocação no ranking, foram Johnson & Johnson, Takeda, Whirlpool, Cisco, IBM e Santander (O Globo, 2019).

Conforme demonstrado no estudo “Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil”, de Almeida, Pereda e Ferreira (2016), a relação custo-benefício para o aumento da licença-paternidade é benéfica tanto para a empresa quanto para a sociedade. Deste modo, além de não gerar grandes custos para a economia das empresas, é possível salientar que o aumento da licença-paternidade irá gerar mais qualidade ao funcionário e saúde à criança e à mãe.

Entretanto, vale ressaltar que no Brasil, esse direito de 20 dias de licença-paternidade após o nascimento do filho é estabelecido apenas a empresas que estejam vinculadas ao Programa Empresa Cidadã (instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009), tendo como benefícios deduções fiscais aplicadas ao regime tributário da mesma.

### **3.4 A importância da licença-paternidade no desenvolvimento da criança**

A licença-paternidade apresenta seus benefícios psicossociais acerca dos cuidados infantis e no desenvolvimento físico, cognitivo e emocional da criança. De acordo com Pillegi e Munhoz (2010, p.6), “o pai contemporâneo é consciente de sua importância nas relações familiares, ele sabe que quanto mais participar de todas as etapas da criação de seus filhos, desde a gestação, mais próximo ficará deles”.

Sendo assim, a figura paterna presente ensinará as regras, as condutas, contribuirá no desenvolvimento escolar, físico e emocional, promovendo uma interação favorável entre as partes envolvidas.

Além disso, segundo Almeida, Pereda e Ferreira (2016), a presença do pai afeta positivamente a vida do filho. Os benefícios da presença paterna se dão por consequências distintas, como no desenvolvimento infantil e na igualdade de gênero. No primeiro caso, a presença paterna ajudará no desenvolvimento escolar e emocional. Já no segundo caso, contribuirá para diminuir a desigualdade entre o homem no mercado de trabalho, tanto nos salários, quanto nas posições de emprego. Vale ressaltar que há legislações para pais adotivos, o que é de grande importância para o desenvolvimento afetivo desse círculo familiar:

Art. 393-A: Ao empregado é assegurada a licença-paternidade por todo o período da licença-maternidade ou pela parte restante que dela caberia à mãe, em caso de morte, de grave enfermidade, ou de abandono da criança, bem como nos casos de guarda exclusiva dos filhos pelo pai. Art. 393-B: O empregado faz jus à licença-paternidade, nos termos do art. 392-A, no caso de adoção de criança, desde que a licença-maternidade não tenha sido requerida (Bezerra; Sanga, 2014, p.16).

Conforme apresentado, é possível verificar a importância da licença-paternidade na vida de ambos, homem e mulher, para que conciliam planejamento familiar e mercado de trabalho, e para que nenhum dos dois fique sobrecarregado nessa nova fase da vida. Além disso, políticas públicas voltadas para ampliação e manutenção da licença paternidade também advogam a favor do cuidado com a saúde mental da criança, visto que a presença ativa dos pais promove um desenvolvimento saudável.

Cabe ressaltar que o aumento da licença-paternidade promove muitas melhorias para o desenvolvimento da primeira infância, como participação paterna nos primeiros momentos da vida da criança trazendo grande significado simbólico para o contexto familiar. Vieira, Bossardi, Gomes, Bolze, Crepaldi e Piccinini (2016) realizaram um estudo onde apontou que a ausência paterna pode gerar conflitos no desenvolvimento psicológico da criança, sendo que o envolvimento parental aparece

associado com menor índice de hiperatividade e de transtornos comportamentais e maior repertório de habilidades sociais da criança.

Crescendo e vivendo em um contexto no qual os pais participam de seu desenvolvimento, a criança terá um acesso a um conjunto de recursos úteis ao desenvolvimento humano como a afetividade, construção de vínculos seguros, aprendizagem e reflexões sobre as dimensões culturais e sociais, além da possibilidade de construir significativos vínculos comunitários que formarão redes de apoio e solidariedade. À vista disso, as pesquisas de Pillegi e Munhoz (2010), Almeida, Pereda e Ferreira (2016) e Vieira, Bassardi, Gomes, Bolze, Crepaldi e Piccinini (2009), Saleh e Hilton (2011), Jesus e Silva (2017) reforçam a ideia de que há benefícios múltiplos a relação de afeto com pai e filho, trazendo vantagem acerca do desenvolvimento físico, cognitivo, emocional na vida da criança.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No presente trabalho, a análise buscou compreender os principais conteúdos debatidos em torno da licença-paternidade no contexto familiar e comunitário, bem como avaliar as visões de mundo/posicionamentos teóricos apresentados pelos autores ao discursar sobre o tema. Nesse sentido, buscou-se identificar os impactos sociais que a licença paternidade abrange, envolvendo os custos de ampliação, as relações de desigualdade de gênero e as interfaces entre a licença-paternidade e desenvolvimento dos filhos e construção de vínculos/afetividade. A licença paternidade, apresenta como um de seus objetivos, propiciar a consolidação da paternidade responsável, promovendo a igualdade de gênero no dever parental de cuidado aos filhos. Destaca-se, assim, a importância de articular a afetividade na discussão acerca das interfaces que permeiam a licença paternidade.

A responsabilidade e o cuidado com o desenvolvimento e educação dos filhos constituem-se, portanto, uma tarefa coletiva e que deve ser, principalmente, realizada por aqueles que estão admitidos como os sujeitos legalmente responsáveis pela

criança, o que não exclui o compromisso social e comunitário com a infância, pois conforme preceitua o Estatuto da Criança e do Adolescente, este é um dever da família, da comunidade, da sociedade em geral (Brasil, 1990).

Diante do exposto, percebe-se que a licença-paternidade ainda é admitida por um curto período de tempo para que os pais acompanhem o desenvolvimento do bebê e que os períodos de licença admitidos na lei ainda são enfrentados com relevante dificuldade na conciliação do trabalho e do ambiente familiar. A presença do pai também é de grande importância para a vida atual e futura do filho, fato que evidencia que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não é uma problemática somente do sexo feminino.

Ainda assim, torna-se evidente, mediante os expostos, a precariedade no serviço de saúde pública, falta de repasse das informações e pouco investimento em relação à saúde do homem. Num país de dimensões continentais como o Brasil, o engajamento do governo federal, mediante o investimento em políticas públicas bem estruturadas é imprescindível para que uma nova cultura de cuidado seja criada entre os homens (Promundo, 2019). Promover maior envolvimento dos pais é sem dúvidas também fazer cobrança frente ao Estado para que pais e mães tenham as condições minimamente adequadas para cuidar de seus filhos e filhas, compreendendo que antes de ser uma situação singular e individual, é sobretudo social (Promundo, 2019). De acordo com Trindade et al (2019), “percebe-se a necessidade de políticas e programas de apoio ao envolvimento paterno para que haja mudança e consolidação da responsabilidade masculina com os filhos” (p. 254).

Salienta-se também que os custos na ampliação da licença-paternidade podem ser admitidos como pouco onerosos para a economia da empresa se forem considerados os impactos sociais e educativos que surgem a partir dessa conduta. Além disso, o aumento dos dias de licença contribui de forma positiva para saúde mental do funcionário, juntamente com a de sua família. Ademais, estima-se como efeito tardio da ampliação da licença-paternidade a diminuição do preconceito com a



mulher trabalhadora, promovendo maior igualdade na relação de gêneros.

Frente ao estudo desenvolvido, demonstra-se a necessidade de oferta não só da licença-paternidade propriamente dita ao homem pai biológico, mas também com aqueles que representam diferentes figuras parentais. Depreende-se que a assunção desse posicionamento implica em demarcar, questionar e solicitar uma efetiva transformação do fato de que:

O abandono do interesse significativo da existência conduziu, inevitavelmente, a uma visão banal da realidade, a um processo de banalização que reduz o significado de todas as coisas: da vida e da morte, da paternidade e da maternidade, da amizade e do bem comum, da intimidade e do trabalho. A cultura de massa oferece quotidianamente produtos cujas marcas são superficialidade única a certa retórica de vulgaridade (Mahfoud, 2012, p. 21).

Desse modo, a oferta de uma política pública que acolha o reconhecimento da importância da presença da figura paterna no desenvolvimento infantil não pode, portanto, ser vista como um produto a ser oferecido em um sistema de mercado capitalista, é necessário avaliar tal demanda como uma exigência humana elementar.

A discussão não pode ser finalizada considerando a relevância social relacionada ao tema. Como apresentado no trabalho, compreendeu-se os principais conteúdos debatidos em torno da licença-paternidade no contexto familiar e comunitário, bem como avaliou-se as visões de mundo/posicionamentos teóricos apresentados pelos autores ao discursar sobre o tema. A licença paternidade, apresenta como um de seus objetivos, propiciar a consolidação da paternidade responsável, promovendo a igualdade de gênero no dever parental de cuidado aos filhos. Destaca-se, assim, a importância de articular a afetividade na discussão acerca das interfaces que permeiam a licença-paternidade, visto o quanto essa discussão é compreendida e importante no contexto social.

Pensar a licença-paternidade inclui a reflexão de um projeto de sociedade que se distancia da concepção de sujeito isolado e compreende a existência humana enquanto um projeto solidário e colaborativo. Ressoa, assim, que ao abordar o tema do afeto,

desenvolvimento infantil e políticas públicas voltadas para a licença-paternidade, solicita-se o efervescer de novas formas de consciência, novas compreensões de homem e sociedade que não se limitem aos benefícios individuais, mas ao bem-estar coletivo, requerendo, assim uma nova concepção de homem e sociedade (Lane; Codo, 1984).

Por isso, indica-se a necessidade de que sejam desenvolvidas novas pesquisas sobre a complexidade desse fenômeno, dificuldades e impactos para sua implementação; e sobre a importância da licença-paternidade na vida da família a partir de uma reflexão crítica sobre a ampliação quantitativa do tempo da licença concedida à figura paterna. Não obstante, depreende-se como estrutura ideal que a extensão da licença-paternidade fosse aumentada gradualmente até alcançar a licença-maternidade.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, R. M. **Análise do instituto da licença parental como mecanismo de promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho**. 2013. Disponível em: [http://www.pucrio.br/pibic/relatorio\\_resumo2013/resumos\\_pdf/ccs/DIR/JUR-2444\\_Rafaela%20Miotto%20de%20Almeida.pdf](http://www.pucrio.br/pibic/relatorio_resumo2013/resumos_pdf/ccs/DIR/JUR-2444_Rafaela%20Miotto%20de%20Almeida.pdf). Acesso em: 25 out. 2019.

ALMEIDA, S.; PEREDA, P. & FERREIRA, R. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População (Impresso)**, v. 33, p. 495-516, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v33n3/0102-3098-rbepop-33-03-00495.pdf>. Acesso em 28 abr. 2019. DOI: <https://doi.org/10.20947/S0102-30982016c0003>.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Tradução: Luís Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BEE, H.; BOVD, D. **A criança em desenvolvimento**. 12. ed. Porto Alegre: Artmed, 2011.

BEZERRA, C. S.; SANGA, D. A. Direito à licença-Paternidade de 120(cento e vinte) dias como forma de efetivação dos Direitos Sociais. In: SILVA, R. L. N. da; M. Benacchio, Bartira Macedo de Miranda Santos. (Org.). **Direitos Sociais e Políticas Públicas**. 1.ed. Florianópolis: Conpedi, v. 23, 2014, p. 207-227. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=0e06126ea-56b3f36>. Acesso em: 25 abr.2019.

BRASIL. **Lei no 8.069**, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8069.htm#art266](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm#art266). Acesso em: 08 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Cartilha para pais: como exercer uma paternidade ativa** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – Brasília: Ministério da Saúde, 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Relatório da Pesquisa Saúde do Homem, Paternidade e Cuidado**. /. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://www.saude.gov.br/images/pdf/2018/agosto/22/ETAPA-III/Brasil.pdf>. Acesso em: 12 set. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Saúde da criança: crescimento e desenvolvimento** /. Brasília, DF, 2012. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude\\_crianca\\_crescimento\\_desenvolvimento.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_crescimento_desenvolvimento.pdf). Acesso em: 15 jul. 2019.

BRITO, C. G. Licença-maternidade e licença-paternidade: elementos de igualdade ou diferença de gênero? 2017. 54 f. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.

CAVALCANTE, M. A. L. **Comentários à Lei 13.257/2016** (Estatuto da Primeira Infância). Dizer o Direito, 2016. Disponível em: <https://www.dizerodireito.com.br/2016/03/comentarios-lei-132572016-estatuto-da.html#:~:text=A%20Lei%20n%C2%BA%2013.257%2F2016%20alterou%20a%20Lei%20n%C2%BA%2011.770,licen%C3%A7a%2Dpaternidade%20tam-b%C3%A9m%20seja%20prorrogado.&text=Esta%20prorroga%C3%A7%C3%A3o%20n%C3%A3o%20%C3%A9%20autom%C3%A1tica,pela%20Lei%20n%C2%BA%2011.770%2F2008>. Acesso em: 28 out. 2020.

CUNICO, S. D.; ARPINI, D. M. A família em mudanças: desafios para a paternidade contemporânea. **Pensando Famílias**, v. 17, p. 28-40, 2013. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2013000100004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2013000100004). Acesso em: 15 jul. 2019.

EIZIRIK, M.; BERGMANN, D. S. Ausência paterna e sua repercussão no desenvolvimento da criança e do adolescente: um relato de caso. **Revista de psiquiatria do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, v. 26, n. 3, p. 330-336, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-81082004000300010>.

GABRIEL, M. R.; DIAS, A. C. G. **Percepções sobre a paternidade**: descrevendo a si mesmo e o próprio pai como pai. Estudos de Psicologia [en linea]. v. 16, n. 3, p. 253-261, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26122323007>. Acesso em: 17 ago. 2020.

GABRIELL, M. R.; POLLI, R. G.; DALL'AGNOL, L. F.; TUDGE, J.; PICCININI, C. A. Envolvimento Paterno aos 24 meses de Vida da Criança. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 33, e33410, p. 1-10, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e33410>.

GIL, A. C. Revisão de Literatura. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, p. 33-38, 2008.

GIL, A. C. Ética na Pesquisa Social. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, p. 73-83, 2008.

INSTITUTO PROMUNDO. **A Situação da Paternidade no Brasil 2019: Tempo de Agir**. Promundo: Rio de Janeiro, Brasil, 2019.

JESUS, I. S.; SILVA, M. A. L. Paternidade ativa: da concepção ao nascimento. *In*: V Seminário internacional enlaçando sexualidades, 2017, Salvador. **Anais enlaçando**. Campina Grande: Editora Realize, v. 01, 2017.

LANE, S. T. M.; CODOW, W. (Orgs.). (1984). **Psicologia social**: o homem em movimento. São Paulo: Brasiliense.

LOUREIRO, A. F. A equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade: uma necessidade social e legal para a igualdade de gêneros. *In*: TEODORO, M. C. M.; MELLO, R. D. de. (Coord.). **Tópicos Contemporâneos de Direito do Trabalho** - Reflexões e Críticas. 1.ed. São Paulo: LTr, v. 1, p. 131-143, 2015.

MAHFOUD, M. **Experiência Elementar em Psicologia**: aprendendo a reconhecer. Brasília: Universa e Belo Horizonte: Artesã. 2012.

MARQUES, S. S. A Identidade do Sujeito Constitucional e o Direito Fundamental à Licença-Paternidade: da paternidade tradicional às paternidades constitucionais (resumo da dissertação). **Revista culturas jurídicas**, v. 3, p. 321, 2016. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-AYYPEJ/1/disserta\\_o\\_\\_stanley\\_souza\\_marques.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-AYYPEJ/1/disserta_o__stanley_souza_marques.pdf). Acesso em: 26 abr. 2019.

MARQUES, S.S. Ampliar a Licença-Paternidade para Despatriarcalizar o Estado e a Sociedade. **Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero & Direito (UFPB)**, v. -, p. 241-260, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/ged/article/view/24479/13615>. Acesso em 14 mar.2019.

MARQUES, S. S. **Identidade e Diferença**: Licença-paternidade no Brasil e a Reconstrução da Identidade do Sujeito Constitucional. *In*: FREITAS, R. S. de; SANTIAGO, M. R.; XIMENES, J. M. (Org.). Direitos Fundamentais e Democracia IV. Florianópolis: CONPEDI/UFSC, p. 343-366, 2014.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Programa Empresa Cidadã**. [Entre 2016 e 2019]. Disponível em: <http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/orientacoes>. Acesso em: 29 jun. 2020.

O GLOBO. Oferecer mais tempo para estar com a família é tendência entre empresas. **O Globo**, 2 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/educacao/oferecer-mais-tempo-para-estar-com-familia-tendencia-entre-empresas-24112712>. Acesso em: 19 set. 2020

PARKE, R. D. (1996). **Fatherhood**. Cambridge, MA: Harvard University Press.

PICCININI, C. A; LEVANDOWSKI, D. C.; GOMES, A. G.; LINDENMEYER, D.; LOPES, R. S. Expectativas e sentimentos de pais em relação ao bebê durante a gestação. **Estudos de Psicologia**. (Campinas), Campinas, v. 26, n. 3, p. 373-382, set. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v26n3/v26n3a10.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2020.

PILLEGI, P. M.; MUNHOZ, M. L. P. A importância da conduta paterna no processo de ensino e aprendizagem. **Caderno de Psicopedagogia**. São Paulo, v. 8, n. 14, p. 1-14, 2010. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1676-10492010000100001&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-10492010000100001&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 20 ago. 2019.

PINHEIRO, L. S.; GALIZA, M.; FONTOURA, N. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista Estudos Feministas** (UFSC Impresso), v. 17, p. 851-860, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v17n3/v17n3a13.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2009000300013>.

PROMUNDO; CULTURA SALUD; REDMAS. **Programa P – Manual para o exercício da paternidade e do cuidado**. Promundo: Rio de Janeiro, Brasil e Washington, D.C, USA. 2015.

SALEH, M.F.; HILTON, J.M. Uma comparação do envolvimento paterno de pais de baixa renda em quatro estágios de desenvolvimento: adolescência, adulto jovem, adulto e meia-idade. **The Family Journal**, v. 19, n.1, p. 47-55, 2011.

SANTOS, C. V. M.; ANTÚNEZ, A. E. A. Paternidade afetivamente inscrita: modalidades de interação na relação pai-bebê. **Arquivos Brasileiros de Psicologia** (Rio de Janeiro. 1979), v. 70, n. 1, p. 224-238, 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arp/v70n1/16.pdf>. Acesso em: 25 out. 2019.

SOUZA, A. R. G.; LEITE, M. S.; SOUZA, P. C. F.; SILVA, R. N. S.; MARTINEZ, A. C. **Princípio da isonomia e a equiparação da licença maternidade e a licença paternidade**. 2017.

THOME, C. F. A. Licença-Paternidade como Desdobramento da Igualdade de Gênero? Um Estudo Comparativo entre Brasil e Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3**. Região, v. 50, n. 80, p. 41-54, 2009. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_80/candy\\_flarencio\\_thome.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf). Acesso em: 19 set. 2019.

TRINDADE, Z.; CORTEZ, M. B.; DORNELAS, K.; SANTOS, M. dos. Pais de primeira viagem: demanda por apoio e visibilidade. **Saude soc.**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 250-261, mar. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v28n1/1984-0470-sausoc-28-01-250.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019170892>.

VIEIRA, E. N.; SOUZA, L. Guarda paterna e representações sociais de paternidade e maternidade. **Análise Psicológica**, Lisboa, v. 28, n. 4, p. 581-596, out. 2010. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0870-82312010000400003&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312010000400003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 17 ago. 2020.

## Contribuição dos autores

### 1 – Cadmiel Peres da Silva

Graduado em Psicologia pela Universidade Presidente Antônio Carlos

<https://orcid.org/0000-0002-8685-7472> • [cadmielperes@gmail.com](mailto:cadmielperes@gmail.com)

Contribuição: Conceitualização, Curadoria de dados, Análise formal, Investigação, Metodologia, Visualização, Redação - rascunho original, Redação - revisão e edição.

### 2 – Rafaela Cristina Souza

Graduanda em Psicologia pela Universidade Presidente Antônio Carlos

<https://orcid.org/0000-0002-1706-3759> • [rafaelasouza19992009@hotmail.com](mailto:rafaelasouza19992009@hotmail.com)

Contribuição: Conceitualização, Curadoria de dados, Análise formal, Investigação, Metodologia, Visualização, Redação - rascunho original, Redação - revisão e edição.

### 3 – Júlia Loren dos Santos Rodrigues

Doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal de São João Del-Rei

<https://orcid.org/0000-0002-6638-8277> • [julialoren12@hotmail.com](mailto:julialoren12@hotmail.com)

Contribuição: Conceitualização, Metodologia, Supervisão, Visualização, Redação - revisão e edição.

## Como citar este artigo

SILVA, Cadmiel Peres da; SOUZA, Rafaela Cristina; RODRIGUES, Júlia Loren dos Santos. Interfaces da licença-paternidade no contexto familiar e social. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 36, e68028, 2023. DOI: 10.5902/2317175868028. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/2317175868028>. Acesso em: dia mês abreviado. ano