



Cartilha
Licença
Parental

Um movimento de
Dentro de Casa pra
Rua para um mundo
mais junto para todos.

DE DENTRO DE CASA

PRA = RUA

CONT E Ú D O :

INTRODUÇÃO	04
COMO FUNCIONA NO BRASIL?	08
E EM OUTROS PAÍSES	11
QUAIS AS VANTAGENS DA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE?	12
QUAIS AS VANTAGENS PARA AS EMPRESAS?	14
E QUAIS OS BENEFÍCIOS PÚBLICOS?	15
COMO FAZER?	16

I N T R O D U Ç Ã O

O QUE É SER PAI?

Vivemos uma transição social e os papéis pré-definidos do passado, construídos sob uma perspectiva de gênero, não cabem mais no mundo de hoje.

O mercado de trabalho é um lugar para homens e mulheres.

O trabalho em casa e de cuidado também pertencem a ambos. Ou pelo menos deveriam.

Ao longo de um ano, as mulheres são responsáveis por 92,1% dos afazeres domésticos e, mesmo trabalhando fora dedicam 18,5 horas semanais a essas atividades. Em média, os homens dedicam 10,4 horas. Temos também o fato de que 45% dos lares brasileiros são chefiados por mulheres. Muitas vezes compartilhar o serviço doméstico e trabalho de cuidado não é uma opção.

Ao falar da importância da participação dos homens na vida dos filhos, não devemos considerar que as famílias chefiadas somente por mães são deficientes ou que a estrutura familiar heterossexual é o melhor formato para criar os filhos. Longe disso.

Mas precisamos falar sobre a importância de compartilhar responsabilidades e tornar o mercado de trabalho mais justo.

O que o homem pode fazer? Tudo, exceto gestar, parir e amamentar. Mas sabemos que até essas coisas não são imprescindíveis para ser pai ou mãe. Caso de quem adota ou das mulheres que por algum motivo não puderam amamentar e utilizam a fórmula para nutrir seu bebê.

Ter uma família e um trabalho não precisam ser funções excludentes. E nada justifica que metade das mulheres sejam demitidas até dois anos depois de voltarem da licença-maternidade, como infelizmente ocorre. A maternidade não torna a mulher uma profissional pior ou menos dedicada.





Porém o tempo é finito. Nem sempre é fácil gerenciá-lo. Uma pesquisa realizada pela Catho aponta que 30% das mulheres deixam o mercado de trabalho para cuidar dos filhos. Entre os homens, essa proporção é quatro vezes menor, de 7%. Já 48% das mães apontam que tiveram problemas no trabalho ao se ausentar porque o filho passou mal.

Ter uma rede de apoio é necessário, mas isso não pode ser restrito a quem tem mais recursos ou uma família estruturada, já que sabemos que nenhum desses casos reflete a maior parte da realidade do nosso país. E ao ter um filho, cuidar dele não é apenas uma obrigação. É um prazer, uma descoberta, uma revolução pessoal.

Mas como ajudar as mães nessa tarefa, nesse trabalho que mais do que uma realização é uma contribuição para a sociedade?

Ampliar a licença-paternidade é uma forma de equilibrar essa equação.

Ter pais e mães com mais tempo em casa para criar vínculos com seus filhos e organizar as funções de cuidado e serviço doméstico é o primeiro passo para construir uma sociedade mais justa e um mercado de trabalho melhor, onde mulheres não precisam de um grande planejamento para serem mães ou mesmo percam oportunidades ao se ausentar por 120 dias.

COMO FUNCIONA NO BRASIL?



O QUE CONSEGUIMOS FAZER EM CINCO DIAS?

TRABALHAR?

Sim, podemos falar que grande parte dos brasileiros trabalham de segunda a sexta-feira.

FAZER EXERCÍCIO?

Criar o hábito de fazer exercício diário não é algo que todos têm, mas sim, é possível.

EXERCER A PATERNIDADE?

Não, não é possível absorver a responsabilidade de ser pai, criar um vínculo, pegar o jeito em apenas cinco dias.

Mas no Brasil é isso que a maioria dos pais ganha com a chegada de seus filhos. A licença-paternidade de cinco dias sem implicações trabalhistas foi prevista na Constituição de 1988.

Com a Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, que dispõe sobre as políticas públicas para primeira infância, foi ampliada a licença-paternidade de cinco para vinte dias para funcionários de empresas que participam do Programa Empresa Cidadã.

Veja como sua empresa pode aderir ao programa aqui:

<https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada>

Também é garantido ao empregado dois dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua companheira e um dia por ano para acompanhar o filho de até 6 anos em consulta médica. Esse direito é garantido a todos os funcionários registrados na CLT e não apenas aos trabalhadores de empresas cidadãs.

Tão bom seria se o filho ficasse doente e precisasse ir ao médico uma vez por ano.

Mas não é assim.

Por isso que aumentar o tempo em casa para novos pais e mães, além de ter mais flexibilidade no dia a dia é necessário. E se tem algo que a pandemia nos mostrou, é que flexibilizar é possível.

Para as mulheres com carteira assinada, a empresa paga o salário integral da licença-maternidade e depois tem o repasse feito pelo INSS. As empresas que concedem a ampliação do tempo de licença pagam a totalidade dos salários referentes ao período e depois descontam o valor inteiro do imposto de renda. A licença-paternidade não é um benefício previdenciário, sendo suportado exclusivamente pelo empregador que tem o dever de remunerar o empregado durante os cinco dias de ausência no trabalho.

Com o objetivo de aumentar a equidade de gênero, algumas empresas brasileiras já oferecem a licença-paternidade estendida, chegando até a seis meses.



E EM OUTROS PAÍSES?

Segundo o relatório “A Situação da Paternidade no Mundo” (2019), menos da metade dos países do mundo garantem o direito à licença-paternidade remunerada.

Estados Unidos, Papua Nova Guiné e Suriname são exemplos de países que não têm nenhuma lei nacional que garanta a licença para pais ou mesmo para mães. A definição do benefício ou compensações é estipulado entre as empresas e funcionários.

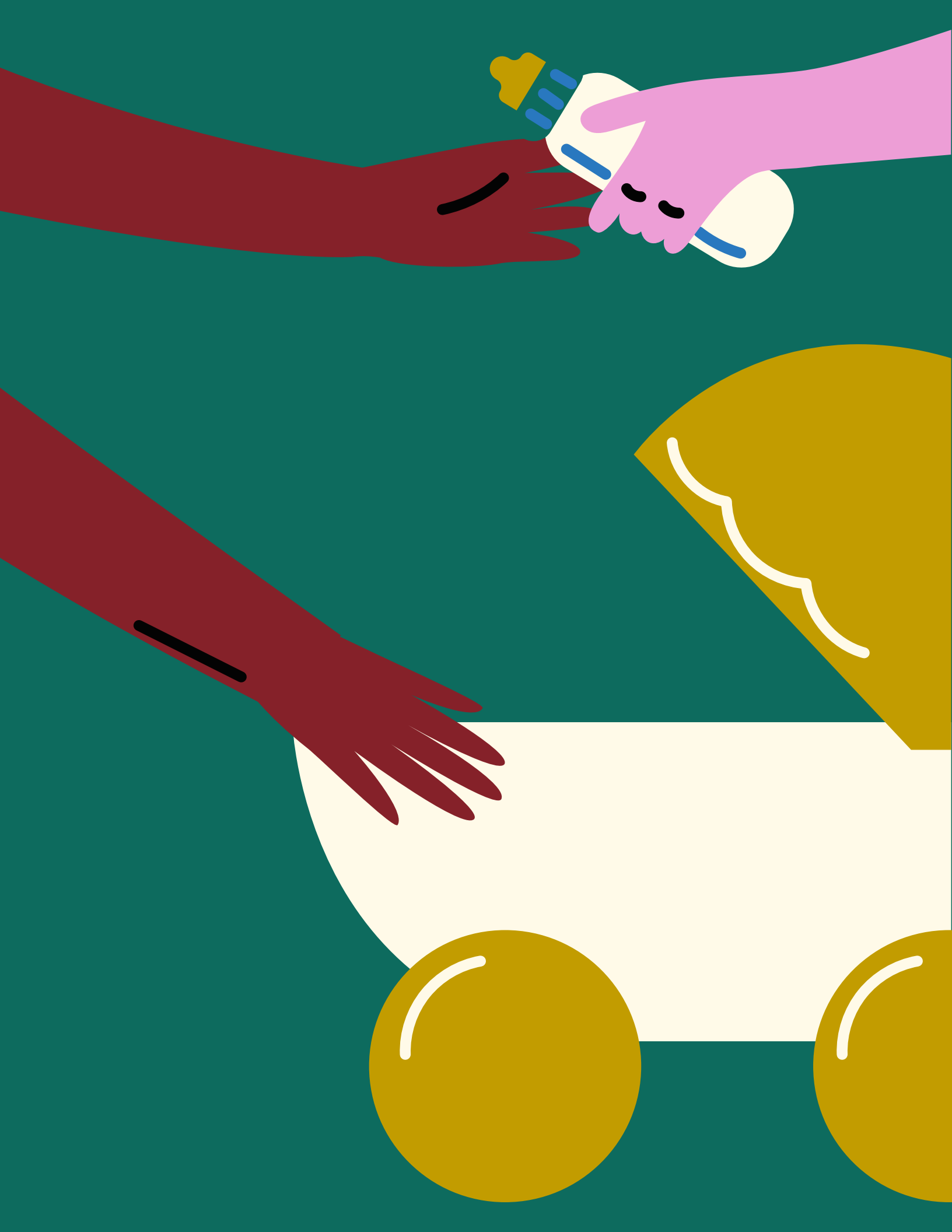
Na Ásia, o Japão oferece 52 semanas de licença-paternidade. Na Índia um pai tem direito a tirar até 15 dias úteis e no Irã são duas semanas obrigatórias.

A União Europeia tem uma recomendação mínima de 10 dias de licença paternidade, mas muitos países oferecem licenças maiores, com descontos no salário, como a França (28 semanas), Holanda (26 semanas) e Portugal (21 semanas). Na Suécia, a licença é de 480 dias (68 semanas) que podem ser usados pelo pai ou pela mãe até a criança ter 12 anos, sendo que cada um é obrigado a tirar, de maneira alternada, no mínimo, 90 dias para cuidar do bebê.

Na Islândia homens e mulheres ganham três meses de licença cada, mais três meses adicionais que podem ser compartilhados como preferirem. A remuneração sai de um fundo do governo e corresponde a 80% do pagamento dos pais, sejam eles trabalhadores de uma empresa ou autônomos.

Em 2020, a Suíça aprovou a ampliação da licença-paternidade de dois dias para duas semanas.

A partir de 2021 a Espanha equiparou as licenças para homens e mulheres com 16 semanas 100% remuneradas e intransferíveis. Também em 2021, na Finlândia onde a licença-maternidade era de 4,4 meses, e a licença-paternidade era de 2,2 meses, passou a ser de 6,6 meses remunerados para ambos, sendo que metade da licença pode ser disponibilizada ao outro cônjuge. As mulheres grávidas também têm direito a um mês de licença-gestante antes da data prevista para o parto.



QUAIS AS VANTAGENS DA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE?

QUANTO MAIOR O TEMPO JUNTOS, MELHOR O VÍNCULO AFETIVO ENTRE TODOS OS ENVOLVIDOS, PAI, MÃE E FILHO.

Mas estudos também apontam que a presença do pai tem impactos positivos para o desenvolvimento dos filhos, sendo que crianças com ausência do pai têm duas vezes mais probabilidade de repetir o ano escolar, e crianças que apresentam comportamento violento nas escolas têm 11 vezes mais chance de não conviver na companhia do pai.

Além disso, diminui a diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho, garantindo um acesso mais igualitário a oportunidades nas carreiras.

Ajuda também a mudar a cultura sobre a divisão das tarefas domésticas. O relatório “A Situação da Paternidade no Brasil: Tempos de agir”, do Instituto Promundo Brasil, mostra que 83% dos pais brasileiros relataram, em 2019, brincar com as crianças, enquanto 46% relataram cozinhar e 55% a dar banho. Esses números podem e devem aumentar. A Pesquisa Internacional sobre Masculinidades e Equidade de Gênero (IMAGES) realizada em 9 países: Bósnia, Brasil, Chile, Croácia, República Democrática do Congo, Índia, Mali, México e Ruanda, indica que entre 44% e 70% dos homens declararam que a parceira realiza mais atividades domésticas que eles, enquanto apenas 2% e 11% relataram ter maior participação nestas tarefas.

O artigo “Influências paternas no desenvolvimento infantil: revisão da literatura” indica que o pai passa de 20% a 25% do tempo que a mãe passa com seu filho. E quando a mãe também trabalha fora, o envolvimento paterno sobe para 33% a 65%.

A Unicef trabalha com o termo “paternidade ativa”, com a premissa de uma figura presente, afetuosa e participativa.

QUAIS AS VANTAGENS PARA AS EMPRESAS?

Ao promover o aumento da igualdade de gênero dentro das empresas, ocorre a diminuição da taxa de turnover, ou seja, a taxa de rotatividade dos funcionários, garantindo a retenção de talentos que colaboram com o crescimento do negócio.

Ter mais mulheres no mercado de trabalho também está relacionado a um aumento de até 15% no faturamento (McKinsey). E quanto maior a diversidade de visões e estilos de liderança, mais preparada a empresa está para resolver problemas.

Já um estudo de 2019 State of Workplace Empathy, aponta que 93% das pessoas preferem trabalhar em empresas que tem empatia como cultura organizacional. Outro levantamento feito pela Universidade de Warwick, no Reino Unido, indica que funcionários felizes são 12% mais produtivos que os demais.

E QUAIS OS BENEFÍCIOS PÚBLICOS?

Estima-se que o custo econômico decorrente da discriminação de gênero no mundo é de aproximadamente US\$ 12 trilhões, o que equivale a 16% do PIB global. (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico/OCDE).

Países com mais equidade de gênero, portanto, mais democráticos, têm menos incidência de casos de corrupção, pobreza e violência.

E por falar em violência, um levantamento do Ministério Público de São Paulo aponta que dois em cada três jovens infratores vêm de famílias que não têm o pai dentro de casa. Ao promover o fortalecimento da estrutura familiar, também estamos contribuindo para reduzir os indicadores criminais do país.

COMO FAZER?

Para essa mudança que beneficia a todos acontecer é preciso mudar a cultura que vivemos. As empresas têm um grande papel ao servir de exemplo para outras companhias e podem implementar licenças parentais justas dentro da empresa sem depender da iniciativa pública. Iniciativas como o Free Free precisam promover o debate e causar awareness dessa causa. Com mais pessoas conscientes da importância dessa mudança, é possível cobrar os agentes públicos por leis e políticas mais inclusivas e justas.

Não há apenas um formato de família, mas fortalecer esse conceito, de pessoas que juntas decidiram criar e educar a próxima geração, que são responsáveis pelo futuro de todos nós enquanto humanidade, é uma luta que todos devemos abraçar.

Por um mundo mais justo para todas e todos, e para crianças com mais condições de se desenvolver.

Equidade de gênero não é uma questão apenas de justiça social, mas de segurança pública, estabilidade e crescimento de um país (Valery Hudson). E aqui ousamos adicionar, que de uma empresa também.

B I B L I O G R A F I A

Para assistir: Netflix Explained | Why Women Are Paid Less

<https://youtu.be/hP8dLUxBfsU>

Panorama: Mulheres no Mercado de Trabalho
Catho

<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>

Dados do IBGE
Mulheres perdem o trabalho após terem filhos

<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>

“Influências paternas no desenvolvimento infantil: revisão da literatura” - Fabiana Cia; Lúcia Cavalcanti de Albuquerque Williams; Ana Lúcia Rossito Aiello

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572005000200005

Cartilha para Pais: Como Exercer uma Paternidade Ativa - Ministério da Saúde

http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_pais_exercer_paternidade_ativa.pdf

“A Importância da Figura Paterna para o Desenvolvimento Infantil” - Edyleine Bellini Peroni Benczi

<http://www.revistapsicopedagogia.com.br/detalhes/181/a-importancia-da-figura-paterna-para-o-desenvolvimento-infantil>

Licença-paternidade ainda é raridade na maioria dos países apesar do impacto comprovado - Laboratório de Educação

<https://labedu.org.br/licenca-paternidade-ainda-e-raridade-na-maioria-dos-paises-apesar-do-impacto-comprovado/>

State of the World's Fathers - Unlocking the Power of Men's Care 2019

https://s30818.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/05/BLS19063_PRO_SOWF_REPORT_015.pdf

Exercício da Paternidade - Paulo Silveira

Manual para o Exercício da Paternidade e do Cuidado - Instituto Promundo

<https://promundo.org.br/recursos/programa-p-manual-para-o-exercicio-da-paternidade-e-do-cuidado/?lang=portugues>

The First Political Order: How Sex Shapes Governance and National Security - Valerie Hudson,

Donna Lee Bowen, Perpetua Lynne Nielsen

Women, Peace and Security: An Introduction - Joan Johnson-Freese

DE DENTRO DE CASA

PRA = RUA
