

Licença-paternidade e equidade de oportunidades sob a ótica trabalhista

07.05.2021 4 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Equidade BMA

Mulher Cibelle Linero

Na semana em que se aproxima o dia das mães, nossa sócia Cibelle Linero, da área Trabalhista, foi convidada pela Exame para uma entrevista sobre licença-paternidade e equidade de oportunidades no mercado de trabalho sob a ótica trabalhista.

Logo no início do bate-papo, foi debatido o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, os desafios do mundo atual e o dilema da criação dos filhos, que ainda está convenientemente reservada às mulheres. Problemática que aumenta, ao nos depararmos com a ampla diferença entre as licenças maternidade e paternidade. Segundo nossa especialista em legislação trabalhista Cibelle Linero, esse ultrapassado gargalo legal, é um tema que precisa ser debatido.

“Originalmente, a CLT autorizava um dia de falta justificada para o empregado homem em razão do nascimento de filho, no decorrer da primeira semana. Foi apenas em 1988 que o Brasil passou a contar com licença paternidade de apenas cinco dias, que vigora até os dias de hoje. A licença-maternidade, por sua vez, é de quatro meses com garantia de emprego por cinco meses. A mulher que adota ou obtém guarda judicial para fins de adoção tem direito ao mesmo período de licença. Assim, na prática, não é esperado que o homem se distancie de suas atividades quando tem filho, o que gera uma discrepância com relação ao papel do homem e da mulher que trabalham e resolvem ter filhos. Uma discrepância de expectativas quanto ao papel de cada um”, afirma.

Para Cibelle, essa disparidade parte de um raciocínio desigual em que a lei está pautada. *“Em outras palavras, a legislação sempre parte da premissa de que apenas uma pessoa tem o papel e o dever de exercer as atividades atinentes à maternidade. Esse raciocínio leva naturalmente a uma desigualdade nos papéis daqueles que criam os filhos. A situação é ainda mais sensível nos casos de famílias com duas mães ou dois pais, quando a legislação destaca que a adoção ou guarda judicial conjunta enseja a concessão de licença apenas a um dos adotantes ou guardiães”, lembra.*

A equalização, segundo ela, passa pelo entendimento do significado da licença. *“A licença-paternidade não pode ser vista como um direito mínimo que viabiliza o homem de ir conhecer seu filho, buscar a mãe e o bebê na maternidade. A licença-paternidade deve ser vista tal como a maternidade, como um direito do nascituro, que demanda cuidados e a presença de quem dele vai cuidar, se responsabilizar. Os cuidados e a responsabilidade dizem respeito à mãe e o pai, às duas mães, aos dois pais ou qualquer outra forma de constituição da família. As mulheres não têm obrigação de lidar com todos os desafios de um nascituro sozinhas”, alerta.*

Não podemos esquecer da influência desse fator nas contratações empresariais e da sobrecarga gerada para as mulheres, que muitas vezes

sofrem com um número maior de dispensas e adiamentos de promoções.

Para nossa especialista, um modelo mais equânime tornaria a composição da vida pessoal-familiar e profissional mais equilibrada para ambas as partes. *“Se os homens ficassem afastados por tempo equivalente ao tempo das mulheres, ambos teriam um papel de destaque no cuidado da criança e, portanto, a licença-maternidade deixaria de ser uma barreira para o desenvolvimento da mulher e tampouco seria para o homem, pois mulheres e homens teriam direitos e impactos iguais”*, pondera.

Durante a entrevista, também foi levantada uma pesquisa realizada pelo LinkedIn em parceria com a The Female Lead, a qual demonstra que 82% das brasileiras acreditam que possuem menos direitos do que os homens ao longo de suas carreiras. Para que nos deparemos com novas e positivas perspectivas que alterem este cenário, ainda precisamos de mudanças.

Para isso, Cibelle aponta alguns caminhos por meio da governança corporativa. *“Enquanto as empresas não entenderem que a extensão desse direito aos homens é importante para as questões de igualdade de oportunidades, dificilmente haverá avanço legislativo ou mesmo mudanças de postura corporativa envolvendo o tema. A redefinição dos papéis na criação dos filhos em todas as formas possíveis de composição familiar é fundamental para que maternidade e a paternidade não representem qualquer aspecto negativo no desenvolvimento profissional”*, conclui.

[Clique aqui](#) e confira a entrevista na íntegra.

Leia também: Licença-paternidade e equidade de gênero.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero