

Licença-paternidade e equidade de gênero

10.08.2020 4 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Um dos grandes desafios do mundo contemporâneo é o equilíbrio entre a vida pessoal/familiar e o trabalho. Mas, por qual razão esse desafio é maior para as mulheres do que para os homens e, mais árduo ainda para as mulheres que têm filhos? A resposta, sem dúvida, passa por questões culturais além de sócioeconômicas. No Brasil, são as mulheres, na maior parte das vezes, que lideram as questões pertinentes à educação de seus filhos, independente de suas ocupações/modelos/horários de trabalho e renda. Novos modelos familiares têm mudado tal cenário, como o crescimento de homens solteiros que adotam crianças, e de famílias de casais homoafetivos, mas as mudanças ainda acontecem a passos lentos.

Discussões pelo mundo afora sobre a necessidade de revisão do papel do homem/pai desde o nascimento de um filho são recorrentes, e já se sabe que não é possível falar apenas em licença-maternidade, sendo fundamental a criação de licença-paternidade (direito não previsto em diversos ordenamentos jurídicos), e modelos de licença-compartilhada entre os progenitores, como ferramenta de mudança cultural. Também se concluiu que a licença-paternidade e o papel dos homens na criação dos filhos refletem diretamente nas questões sobre equidade de gênero no mundo do trabalho.

Acreditar que a licença-maternidade de 4 meses (ou 6 meses, se o empregador for aderente ao Programa Empresa Cidadã) não afeta a carreira da mulher, quer no ano do seu afastamento, quer nos anos seguintes, é “tapar o sol com a peneira”! Ora, é sabido que a licença-maternidade, não obstante representa um período de extrema importância para a criança e para a mãe, é fator de estresse para muitas mulheres que trabalham pois, graças ao referido período, podem ser verificadas situações não desejadas, como subtração de novas oportunidades, adiamento de promoções, redução do valor de bonificações, e até mesmo dispensa imotivada tão logo encerrada a estabilidade no emprego. É possível mudar esse impacto “negativo” no futuro próximo? Talvez não, mas é necessário discutir o tema e, como parte da solução, é fundamental que os homens usufruam a licença-paternidade prevista na Constituição Federal, correspondente a 5 dias, ou, no caso de empregado de empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã, de 20 dias, e revisitem seu papel na criação dos filhos, para que a maternidade não motive a perda do emprego e/ou o abandono de uma carreira profissional pela mulher, o que também é bastante comum. Cabe aos pais, por sua vez, ter interesse pela licença-paternidade, entender sua importância na vida dos filhos e, a partir de tal experiência, se envolver – tanto quanto as mães – na criação dos filhos.

O Marco Legal da Primeira Infância, datado de 8 de março 2016, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para prever que tanto mulheres como homens têm direito a uma falta abonada ao ano, para acompanhar filho de até 6 anos a consulta médica. Os homens, ainda,

passaram a fazer jus a 2 faltas justificadas para acompanhar suas parceiras a consultas médicas e exames durante a gravidez (nova redação do art. 473 da CLT). Tais direitos são desconhecidos por muitos, mas são essenciais na discussão sobre os pequenos passos para uma nova cultura.

A licença-paternidade é bastante curta, e são raros os direitos associados à paternidade no Brasil, pois a criação dos filhos ainda está convenientemente “reservada” às mulheres ou a um dos pais. Tal fato justifica a adesão inexpressiva ao Programa Empresa Cidadã (adesão de apenas 12% das empresas elegíveis), as pífias conquistas em normas coletivas (que raramente regulam direitos associados à paternidade) e o baixo número de homens que usufruem a licença-paternidade remunerada. Pesquisa divulgada em 2019, com base em 1.709 pessoas entrevistadas online em 2018, atestou que 27% dos homens não usufruíram licença; 19% dos homens usufruíram de 1 a 3 dias de licença; 32% usufruíram de 3 a 5 dias e 16% ficaram um mês fora e 1% mais de um mês (5% dos entrevistados não respondeu).

Além disso, a pesquisa mostrou que os homens, não obstante o fato de não se valerem da licença-paternidade, alegam ter interesse em se envolver nos cuidados dos filhos nas primeiras semanas de vida, mas também alegam que têm receio de perder o emprego ou ter seus empregos de alguma forma afetados. Esse receio – recorrente no universo feminino – pode ser reduzido se todos os pais usufruírem, sem pudor, o direito constitucional que lhes cabe (isso sem adentrar na discussão, se estamos diante de um direito ou de uma obrigação).

Em síntese, estamos à frente dos países que sequer contam com licença-paternidade remunerada e bastante distantes de ter uma licença-paternidade extensa ou equivalente à licença-maternidade (como é o caso da Suécia e da Finlândia) ou de vivermos uma realidade em que os homens incorporaram a necessidade de usufruir esse direito. Mas, enquanto deixarmos a discussão desse tema de lado, e as mulheres continuarem a assumir quase integralmente a responsabilidade pela educação dos filhos, não teremos um debate completo sobre as questões de equidade de gênero, suas nuances e inúmeros desafios. Que o dia dos pais sirva para essa reflexão!

*Este artigo foi escrito por nossa sócia da área Trabalhista Cibelle Linero e publicado no dia 09/08/2020 pelo portal JOTA.

[Clique aqui e confira o artigo na íntegra.](#)

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero