

Licença paternidade e equidade de gênero

BMA Review LGPD 30.03.2020 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 que 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 socioeconômicas. No Brasil, são as mulheres, na maior parte das vezes, que lideram as questões pertinentes à educação dos filhos, independentemente de suas ocupações/modelos/horários de trabalho e renda. Novos modelos familiares têm mudado esse cenário, como o crescimento do número de homens solteiros que adotam crianças, bem como as 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 da licença paternidade (direito não previsto em diversos ordenamentos jurídicos) e de modelos de licença compartilhada entre os progenitores, como ferramenta de mudança cultural. Também já 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 representar 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, a 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.

O Marco Legal da Primeira Infância, datado de 8 de março 2016, alterou a 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).

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 (de apenas 12% das empresas elegíveis), as pífias conquistas em normas coletivas (que raramente regulam direitos associados à maternidade e/ou paternidade) e o baixo número de homens que usufruem a licença paternidade remunerada. Pesquisa recentemente divulgada atestou que, em 2019, 19% dos homens usufruíram de 1 a 3 dias de licença; 32% usufruíram de 3 a 5 dias; e 16% ficaram um mês fora. Além disso, as pesquisas mostraram 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.

Em síntese, estamos à frente dos países que sequer contam com licença paternidade remunerada (menos de 48% dos países do mundo contam com direito dessa natureza) e bastante distantes de ter uma licença paternidade extensa ou equivalente à licença maternidade (como é o caso da Finlândia, que recentemente divulgou um plano para conceder 164 dias de licença maternidade e paternidade) ou de vivermos uma realidade em que os homens já incorporaram a necessidade de usufruir esse direito (como na Suécia, onde 90% dos homens usufruem a licença paternidade). 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.

Este conteúdo faz parte da **BMA Review #68**. **Clique aqui** para acessar os outros artigos ou **baixe o arquivo para ler na íntegra**.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero