

LICENÇA **PATER NIDADE** ESTENDIDA

Fortalecendo o investimento
em políticas mais equitativas
entre homens e mulheres



Reino dos Países Baixos



Este manual é uma publicação do Promundo.

DIRETOR EXECUTIVO

Miguel Fontes, PhD
m.fontes@promundo.org.br

CONSULTOR SR DE P&A E RELACÕES COM EMPRESAS

Rodrigo Laro
r.laro@promundo.org.br

CONSULTOR SÊNIOR DE PROGRAMAS

Luciano Ramos
l.ramos@promundo.org.br

CONSULTORA TÉCNICA

Liz Cosmelli

PROJETO GRÁFICO E EDITORIAL



Edição: Guáira Flor

Direção de Arte: Isabela Mota

Textos: Guáira Flor e Lílian Beraldo

Revisão: Luciana Pereira

AGRADECIMENTOS

O Instituto Promundo agradece aos parceiros investidores Embaixada do Reino dos Países Baixos, Fundação Bernard Van Leer, e aos demais parceiros que gentilmente participaram deste estudo: ONU Mulheres, CNP Seguros Holding Brasil e Diageo Brasil.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) Angélica Ilacqua CRB-8/7057

[ISBN: 978-65-99573]-0-1

1. Paternidade 2. Licença-paternidade 3. Pai e filhos

21-2476

CDD 306.8742

Índices para catálogo sistemático:

1. Paternidade - Aspectos sociais



ÍNDICE

CAPÍTULO 1

Entendendo a importância da paternidade ativa..... **PÁG. 8**

CAPÍTULO 2

Como os homens enxergam a licença-paternidade estendida..... **PÁG. 16**

CAPÍTULO 3

Como as mulheres enxergam a licença-paternidade estendida..... **PÁG. 42**

CAPÍTULO 4

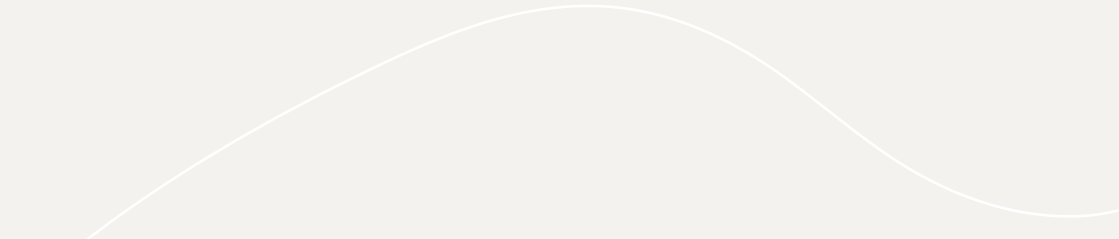
Como as empresas veem a licença-paternidade..... **PÁG. 53**

CAPÍTULO 5

Metodologia..... **PÁG. 68**

CAPÍTULO 6

Conclusão/recomendações..... **PÁG. 74**



POR UMA PATERNIDADE SEM ADJETIVOS

Nós, do Promundo, nos preocupamos – desde sempre – com a importância da participação paterna na vida de filhos e filhas. Na busca por um mundo mais igualitário e pelo fim de uma sociedade guiada pelo machismo, tentamos contribuir para a formação de gerações de figuras paternas mais preocupadas e conscientes de seus papéis dentro das famílias. Especialmente aqui, no Brasil, uma parte da sociedade trata a omissão dos pais na criação ou na vida de seus filhos com naturalidade. Como se essa ausência fosse banal e até mesmo esperada. E é contra isso que o Promundo está lutando.

Queremos potencializar outras formas de paternidades, diferentes do imaginário do pai provedor e daquele que se coloca como figura periférica no ambiente familiar. É necessário estar presente na criação dos filhos e das filhas, compartilhando as tarefas cotidianas de cuidado e proteção, criando um ambiente equitativo na educação de crianças e adolescentes, e dividindo

as responsabilidades relacionadas ao desenvolvimento infantil. Mais que isso: é fundamental partilhar as tarefas do dia a dia com a(o) companheira(o), especialmente considerando que, atualmente, mulheres e homens trabalham fora, contribuem com o orçamento familiar e têm (ou pelo menos deveriam ter) as mesmas responsabilidades em relação às suas famílias.

Algumas estratégias podem ser adotadas para que o homem perceba sua paternidade como elemento importante para a criação de ambientes saudáveis e que contribuam para o desenvolvimento das crianças. Uma maneira eficaz de fazer isso é mobilizando as empresas em torno dessa causa. Afinal, a carreira é um pilar importante da vida de qualquer homem ou mulher. Ao perceber que o mercado de trabalho valoriza a paternidade ativa, mais homens se sentirão à vontade para se dedicar às suas famílias.

Neste manual, trabalhamos com um aspecto importante para am-





pliar a paternagem participativa: a ampliação da licença-paternidade para pais de recém-nascidos e de crianças ou adolescentes adotados. Queremos uma figura paterna mais presente e atenta a vida de seus filhos (as). E assim mais consciente do peso das tarefas – um importante passo para que ele assuma a responsabilidade de dividir os cuidados diários com a casa e com os filhos com seu (sua) companheiro (a).

Até recentemente, esses pais tinham apenas cinco dias para dar apoio e suporte à mulher – tempo insuficiente, tanto para ajudar em casa como para suprir as necessidades da mãe e da criança. Em 2008, a legislação brasileira deu um passo importante e fundamental para suporte aos novos pais ao contemplar a licença-paternidade estendida. Essa modalidade está disponível para as empresas que optarem por integrar o Programa Empresa Cidadã, política pública de incentivo à paternidade ativa, que

oferece condições fiscais para que os empregadores ampliem essa licença por mais 15 dias.

Como veremos no próximo capítulo, esse primeiro contato do pai com os filhos é essencial para o estabelecimento de um vínculo afetivo e de uma relação de maior proximidade nos anos seguintes. Por isso, incentivamos a licença-paternidade estendida e queremos sensibilizar, incentivar e contribuir metodologicamente para que as empresas brasileiras possam aderir ao benefício. Sabemos, entretanto, o quanto algumas barreiras – em especial, o desconhecimento sobre a importância e os ganhos desse tipo de norma –



impedem que essa política seja uma regra, e não uma exceção.

Para melhor entender como homens, mulheres e o setor corporativo, em especial, as empresas privadas enxergam a licença-paternidade estendida, realizamos um estudo qualitativo que ouviu 45 pessoas sobre o assunto, oriundas de empresas de grande, médio e pequeno porte. Lideranças de direção e gestão, profissionais de Recursos Humanos, trabalhadores e trabalhadoras de áreas técnicas diversas e “chão de fábrica”. O objetivo principal é dar um direcionamento ao setor empresarial, a órgãos públicos e governos para a construção de políticas de igualdade de gênero capazes de fortalecer uma paternidade efetivamente ativa.

É também pelo exemplo que queremos motivar outros atores a se envolverem nessa questão. Entender a prática de instituições que adotam a licença-paternidade ampliada ajuda a abrir terreno para que outras empresas se engajem no tema. Conhecer os ganhos dessas empresas – com profissionais mais produtivos e maior equidade de gênero em seu organograma – também é o nosso objetivo.

Nas próximas páginas, você lerá um resumo dos resultados desta pesquisa – realizada pelo Promundo em parceria com a Embaixada dos Países Baixos no Brasil e a Fundação Bernard Van Leer.

Abrimos o material com um texto sobre a importância da licença ampliada para a efetivação de uma paternidade ativa e para a busca pela igualdade de gênero na dinâmica da vida familiar e doméstica.

No capítulo 2, amparados pelos resultados das entrevistas, trazemos a visão dos homens sobre o





direito de usufruir de mais dias de licença para cuidar do(a) filho(a) recém-nascido(a) ou adotado(a). Identificamos, inclusive, os fatores determinantes para que eles optem por aceitar ou não — isso mesmo: alguns homens se recusam a ficar longe do emprego por mais de cinco dias — a licença-paternidade estendida.

Na sequência, apresentamos a visão das mulheres sobre o assunto. Elas foram unânimes ao afirmar que a presença dos pais nos primeiros dias ou meses após a chegada de filho(a), seja biológico(a) ou adotivo(a), é necessária. No entanto, demonstraram insatisfação com a falta de iniciativa dos companheiros em relação aos cuidados com os pequenos e com as tarefas que eles desempenharam durante a licença-paternidade — o que fortalece a necessidade de que o aumento da licença-paternidade seja acompanhado também de um processo pedagógico e metodológico de incentivo às atividades de cuidado por parte dos homens. Vale destacar: as entrevistadas acreditam que as empresas podem ajudar na desconstrução da cultura machista ao valorizar a importância da paternidade no mundo corporativo.

No quarto capítulo, trazemos um pouco da visão empresarial. Mostramos a diferença entre instituições que aderem à licença-paternidade estendida e aquelas que ainda não

têm uma política parental sólida. Além disso, trazemos sugestões de como as empresas podem contribuir para a construção de novas normas internas de apoio à licença-paternidade ampliada.

O quinto capítulo apresenta a metodologia utilizada na pesquisa e as limitações impostas ao processo de coleta dos dados por conta da pandemia de Covid-19.

Ao longo da pesquisa, buscamos entender como as práticas adotadas pelas empresas contribuíram para a efetivação de paternidades mais afetuosas e de cuidados com a criança e com a(o) companheiro(a). Com base na análise das respostas obtidas, traçamos, na conclusão do estudo, algumas recomendações para o mundo corporativo.

Por fim, deixamos aqui uma reflexão. Ainda hoje, quando falamos em pai, precisamos de adjetivos para chegar à ideia de paternidade ideal: o “pai participativo”. Nosso sonho é que, em breve, essas muletas sintáticas não sejam mais necessárias e que a palavra “pai” baste para abarcar todo o sentimento, afeto, trabalho, a prática e entrega de uma paternidade real.

BOA LEITURA!

Miguel Fontes, PhD

Diretor-executivo do Promundo





CAPÍTULO 1

ENTENDENDO A IMPORTÂNCIA DA PATERNIDADE ATIVA





Para uma parte significativa da sociedade brasileira, são “normais” e até “tolerados” a omissão dos pais nos cuidados com as crianças, o abandono ou o não reconhecimento de filhas e filhos. Tanto que, das 1,28 milhão de crianças nascidas em 2020, 80,9 mil não têm o nome do pai registrado na certidão de nascimento. Os dados são da Central Nacional de Informações do Registro Civil (CRC), que traz uma outra estatística perturbadora: mais de 6 milhões de brasileiros não têm o nome do pai na certidão de nascimento.

No dia a dia das famílias, a participação de homens e mulheres nos cuidados com a casa e os filhos pode ser medida em números. As mulheres dedicam, em média, 18,5 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, contra 10,3 horas semanais gastas nessas atividades pelos homens. Os dados são

do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e referem-se ao ano de 2019. Com a chegada da pandemia de Covid-19, é provável que essa desigualdade tenha se intensificado ainda mais e que o cuidado infantil esteja caindo desproporcionalmente nos ombros e colos das mulheres.

É sabido que existe uma série de motivos estruturais que levam as mulheres a dedicar mais tempo do que os homens em cuidados não remunerados e trabalhos domésticos **(VEJA QUADRO)**, mas esse não é o foco deste estudo.

O desafio desta pesquisa — realizada pelo Promundo em parceria com a Embaixada dos Países Baixos e a Fundação Bernard Van Leer — é encontrar soluções que ajudem a ampliar a paternagem ativa e responsável. Deve sair de cena a figura do pai exclusivamente provedor. Queremos uma nova figura





paterna, mais presente e atenta à vida de seus filhos. Só assim, ele será capaz de entender o peso das tarefas relacionadas à criação de uma criança e/ou um adolescente na rotina de uma casa. E este – ao nosso ver – é o primeiro passo para que ele assuma o compromisso de dividir os afazeres domésticos com as mulheres.

Nosso foco, neste estudo, foi dar pistas de como o setor empresarial pode promover mudanças que tragam, de fato, maior envolvimento dos homens na parentalidade e no cuidado com os filhos recém-nascidos. Ao investir em um novo modelo de paternidade, essas organizações estarão não somente promovendo maior equidade de gênero no mercado de trabalho, mas atuando de maneira estratégica para melhorar a dinâmica doméstica de milhares

de famílias. Afinal, a maior participação dos homens em casa pode ter impactos profundos na vida da criança, da mãe e do próprio pai¹, como veremos nos capítulos 2 e 3.

Outro importante benefício que a paternidade participativa oferece são ambientes domésticos saudáveis, equitativos e com menos tendência a violências baseadas em gênero. Assim, criamos uma atmosfera que contribui diretamente para o desenvolvimento pleno de crianças na primeira infância. Por outro lado, quando pensamos que a prática do machismo e da violência são aprendidos, cria-se nas crianças e adolescentes um lugar de socialização cuidadoso, respeitoso e equitativo.



¹ Levitoc R, van der Gaag N, Greene M, Kaufman M & Barker G. (2015) *State of the World's Fathers: Executive Summary: A MenCare Advocacy Publication*. Washington DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice and the MenEngage Alliance.

1.1. LICENÇA-PATERNIDADE ESTENDIDA: BOA PARA AS EMPRESAS, BOA PARA AS FAMÍLIAS

No Brasil, a licença-paternidade é vista como o principal direito trabalhista de homens que possuem filhos. A Constituição Federal estabelece que os pais tenham cinco dias em casa com o recém-nascido ou filho adotivo a partir do primeiro dia útil após o parto ou a adoção. Mas esse benefício pode chegar a até 20 dias de dispensa remunerada com a adesão do empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008.

Por meio da iniciativa, a contratante recebe o direito de deduzir do Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) a remuneração paga ao colaborador durante o período de

afastamento, ou seja, elas têm gasto zero com o benefício. Considerando que apenas 48% dos países no mundo oferecem licença-paternidade remunerada, a legislação brasileira coloca o Brasil em situação de destaque. Os dados são da pesquisa *Situação da Paternidade do Mundo*, também coordenada pelo Promundo.

Em terras brasileiras, mais de 21 mil empresas aderiram ao Programa Empresa Cidadã, segundo dados de julho de 2019 da Receita Federal. Esse número — apesar de expressivo — representa apenas 13% das 120 mil organizações aptas a aderir à iniciativa.





Nos próximos capítulos, ficará evidente que as práticas positivas relacionadas à parentalidade e ao cuidado com a família são distintas entre as empresas brasileiras – incluindo-se aí as participantes do Programa Empresa Cidadã. Há aquelas que oferecem um período de até 180 dias aos pais de recém-nascidos e as que não têm nenhuma política de apoio a esse público, concedendo apenas os cinco dias obrigatórios, previstos pela Constituição.

Aqui, no Promundo, assumimos o desafio de ajudar a ampliar a participação dos homens nos cuidados com os filhos pequenos, a fim de prevenir a violência e promover a igualdade de gênero. Embora muito trabalho tenha sido feito com indivíduos, famílias e suas comunidades, o setor empresarial é uma força essencial na vida de homens e mulheres, com plenas condições de trabalhar para interromper as normas tradicionais e tóxicas de gênero, bem como os ciclos de violência intrafamiliar. E uma forma

comprovadamente eficaz de fazer isso é promover, incentivar e instituir novas políticas de licença-paternidade que ofereçam aos pais condições (financeiras e psicológicas) de se envolverem com os cuidados dos filhos recém-nascidos.

Partimos da seguinte premissa: se os homens tirarem uma licença paternidade maior, estarão mais envolvidos no trabalho doméstico e nos cuidados com as crianças. E estudos realizados pelo próprio Promundo, em diferentes países, comprovam que esse aumento do envolvimento tende a continuar mesmo depois de encerrada a licença.

Vale esclarecer: nesta fase qualitativa do estudo, entrevistamos três públicos:

A) As lideranças e/ou os gestores considerados tomadores de decisão dentro de suas empresas, para entender como eles percebem o benefício da licença-paternidade estendida;



B) Os responsáveis pela área de Recursos Humanos das empresas, para que eles contem como têm trabalhado esse assunto junto a colaboradores, gestores e equipes;

C) Profissionais homens que tiraram a licença estendida, profissionais que não tiraram a licença estendida e mulheres com filhos de até três anos de idade. Fizemos isso para entender como a participação dos pais nos primeiros dias da vida dos filhos afetou a rotina familiar, na visão de ambos os genitores.

Para garantir a diversidade da amostra, realizamos entrevistas estruturadas com representantes de três tipos de corporações: empresas de grande porte com políticas de engajamento voltadas para a equidade de gênero, participantes do Programa Empresa Cidadã; empresas de médio e pequeno porte que estão reestruturando suas políticas internas para melhorar as condições de trabalho dos seus funcionários a respeito da licença-paternidade, que podem ou não já ter aderido à licença-paternidade estendida.

PATERNIDADE EM NÚMEROS

“80%

dos homens no mundo
serão pais biológicos em
algum momento de suas vidas.

E **100%** deles terão alguma
ligação com a vida de crianças, seja
como pais, professores, técnicos, tios,
padrastos, irmãos ou avôs.”
(Promundo, 2015)

Apesar de **82%**

dos brasileiros afirmarem que
gostariam de se envolver mais no
cuidado de filhos e filhas nos primeiros
dias ou meses depois do nascimento ou
da adoção, apenas 32% dos pais que
tinham direito à licença-paternidade tira-
ram os cinco dias a que tinham direito
por lei (Promundo, 2018)

Se até 2025 todos os países reduzissem a diferença da participação entre mulheres e homens no mercado de trabalho em 25%, teriam o potencial de injetar US\$ 5,8 trilhões na economia global. No Brasil, o efeito seria um aumento de até R\$ 382 bilhões. Os dados são da Organização Internacional do Trabalho (OIT).



POR QUE OS HOMENS PARTICIPAM MENOS DO QUE AS MULHERES DA VIDA DE SEUS FILHOS?

Existem vários fatores sociais e econômicos que, muitas vezes, interpostos, determinam a responsabilidade pelo trabalho de cuidar:

- (1)** normas sociais que reforçam a ideia de que cuidar é um “trabalho de mulher”;
- (2)** realidades e normas econômicas e de trabalho que determinam a tomada de decisão doméstica e mantêm a divisão tradicional de tarefas em casa e no trabalho; e
- (3)** leis e políticas que reforçam a ideia de que cuidar é um “trabalho das mulheres”.

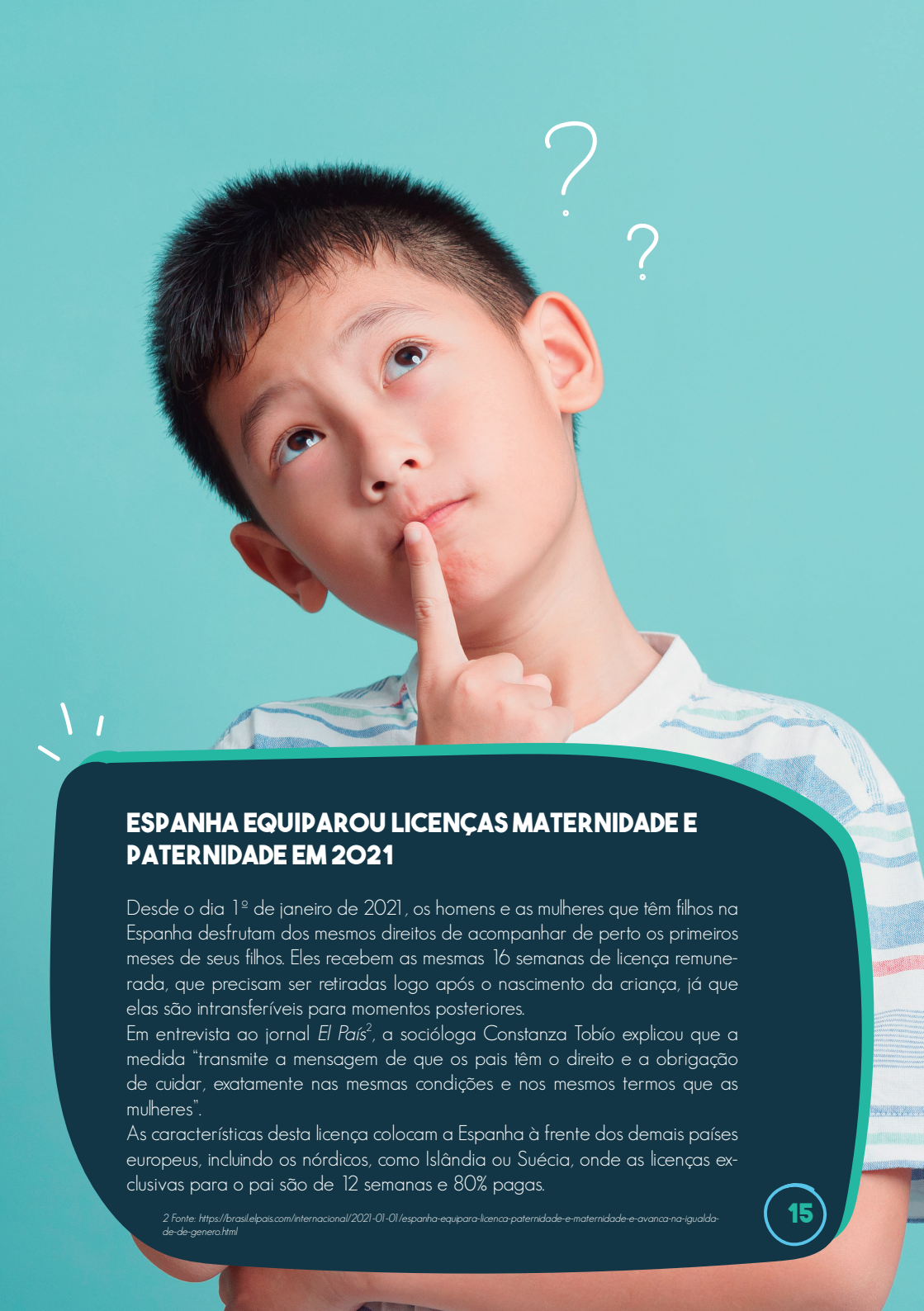
VALE DESTACAR: a sobrecarga de horas de trabalho doméstico das mulheres é uma das barreiras para a participação feminina no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens. Esse obstáculo também dificulta o acesso delas a recursos econômicos e perpetua uma “lacuna” entre homens e mulheres na questão da independência financeira. Estudos mostram que nenhum país do mundo atingiu a cobiçada paridade 50/50 na participação masculina nos trabalhos não remunerados.

Em todo o mundo, o cenário é igual: mulheres ganham menos do que os homens no mercado de trabalho.

Se nas empresas elas são preteridas — apesar do mesmo (ou maior) grau de instrução e da mesma capacidade intelectual —, em casa, elas assumem todos os papéis: são as responsáveis pela maior parte do trabalho doméstico (não remunerado) e pelos cuidados com os filhos. Elas também entram em maior número nas estatísticas pouco alentadoras de vítimas de violência sexual e doméstica.

Apesar de o caminho até a igualdade entre homens e mulheres ser longo e tortuoso, cada vez mais o mundo se conscientiza de que é preciso agir para combater a desigualdade de gênero.

A igualdade de gênero é um tema debatido internacionalmente e é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Na avaliação do organismo internacional, é preciso reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social. Outra ferramenta importante é a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família — justamente o tema desta pesquisa.



ESPAÑA EQUIPAROU LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE EM 2021

Desde o dia 1º de janeiro de 2021, os homens e as mulheres que têm filhos na Espanha desfrutam dos mesmos direitos de acompanhar de perto os primeiros meses de seus filhos. Eles recebem as mesmas 16 semanas de licença remunerada, que precisam ser retiradas logo após o nascimento da criança, já que elas são intransferíveis para momentos posteriores.

Em entrevista ao jornal *El País*², a socióloga Constanza Tobío explicou que a medida “transmite a mensagem de que os pais têm o direito e a obrigação de cuidar, exatamente nas mesmas condições e nos mesmos termos que as mulheres”.

As características desta licença colocam a Espanha à frente dos demais países europeus, incluindo os nórdicos, como Islândia ou Suécia, onde as licenças exclusivas para o pai são de 12 semanas e 80% pagas.

2 Fonte: <https://brasil.pais.com/internacional/2021-01-01/espanha-equipa-licenca-paternidade-e-maternidade-e-avanca-na-igualdade-de-genero.html>

CAPÍTULO 2

COMO OS HOMENS ENXERGAM A LICENÇA- PATERNIDADE ESTENDIDA





Embora os homens conheçam seus direitos, eles temem que a velocidade de crescimento da empresa diminua se tirarem seis meses de licença. Os homens em funções gerenciais, ou com mais responsabilidades no trabalho, são mais resistentes a tirar licença integral.



(HOMEM, PROFISSIONAL DE RH)

Ficar em casa por 20 dias (ou, quem sabe, seis meses), cuidando dos filhos recém-nascidos ou adotados, ainda não é realidade para a maioria dos homens brasileiros, mesmo quando eles trabalham em empresas que lhes oferecem o benefício da licença-paternidade estendida.

É sabido que 27% dos pais nunca tiraram licença para acompanhar os filhos, mesmo quando poderiam solicitar, por receio de retaliação no ambiente de trabalho (Promundo, 2019). Nesta nova pesquisa – de caráter estritamente qualitativo –, conseguimos entender melhor por que muitos homens abrem mão da licença-paternidade estendida.

A partir das 45 entrevistas realizadas com funcionários de 12 empresas, identificamos três fatores determinantes para a recusa do benefício:

-  medo de perder o emprego ou de ser substituído no cargo;
-  machismo estrutural (esses homens consideram que os cuidados com o bebê são responsabilidade da mulher, e não deles); e
-  insegurança em relação ao trabalho.



Já os homens que aproveitam os 20 (ou mais) dias da licença-paternidade estendida, o fazem pelo desejo de estar mais perto da família ou por sentirem-se seguros para ficar alguns dias longe do trabalho. Aqui, um ponto nos chamou a atenção: nenhum dos homens entrevistados entende a licença-paternidade estendida como um “direito” pelo qual deveriam lutar. Para eles, este é um benefício opcional, ao qual eles podem ou não aderir.

Diante de tal constatação, chegamos à conclusão de que os homens ainda não percebem os reflexos positivos da licença-paternidade estendida para suas famílias e para toda a sociedade. Entre os principais benefícios – citados no capítulo 1 –, estão: o aumento da permanência do pai com o bebê; o suporte dado à mãe, que fica mais livre para outras atividades, além da redução das diferenças de remuneração entre homens e mulheres, por conta de uma divisão mais igualitária das tarefas familiares.

Abaixo, apresentaremos os principais motivos captados para a recusa e o aceite da licença-paternidade ampliada:

2.1 – MOTIVOS PELOS QUAIS OS HOMENS RECUSAM A LICENÇA-PATERNIDADE ESTENDIDA

Os entrevistados foram unânimes ao apontar que a principal barreira para que os homens não tirem a licença estendida é o receio de perderem o emprego ou serem substituídos no cargo que exercem.



Tem alguns tipos de projetos que são bem críticos; então, é bem difícil de as pessoas saírem. Não são todas as áreas que têm esse aspecto bem aceito não, pelo que eu tenho visto com as pessoas com quem eu falo dentro da empresa.

(HOMEM SEM A LICENÇA ESTENDIDA)

Eu já vi uns empregados com essa preocupação, (...) que ficam com medo de tirar férias por algum motivo do cenário mudar e quando voltar ter uma surpresa, mas, com relação a isso [licença-paternidade], a empresa preza muito por fazer desse momento do empregado um momento mágico e dá todo o incentivo para que ele vá feliz e despreocupado.

HOMEM, GESTOR DE EMPRESA



Esse medo de perder o emprego está muito relacionado à percepção que o homem tem de si mesmo como o "provedor" da família. Para eles, a chegada de um filho também marca uma nova fase financeira, marcada pelo aumento dos custos fixos e variáveis da casa. Por questões estruturais de machismo, que veremos mais adiante, eles sentem que sua obrigação com os filhos é mais financeira do que cuidadora. Por isso, temem se ausentar do trabalho por muito tempo por medo de perder um cargo, uma oportunidade de crescimento ou o próprio emprego.

O medo que a gente tem é a parte financeira, mas a licença me permitiu, eu li toda a política de licença, não recordo mais 100%, mas as partes principais são essas: salário integral, como se estivesse trabalhando. Tudo 100%, como se eu estivesse realmente trabalhando na empresa.

(HOMEM COM LICENÇA-PATERNIDADE ESTENDIDA)



Como mencionado anteriormente, o machismo foi citado como o principal motivo para que os homens não valorizem os cuidados com os filhos, os afazeres diários de um lar e, por consequência, não tirem a licença-paternidade estendida. Independentemente do gênero e do cargo ocupado, os entrevistados desta pesquisa destacaram a relevância que as normas sociais têm na definição de comportamentos dos homens em torno da licença-paternidade.

O fator de maior influência nessas normas sociais, de acordo com a pesquisa, é a idade. Um entrevistado lamentou que a maioria dos cargos gerenciais fosse ocupada por pessoas mais velhas que carregam um machismo profundamente arraigado, muitas vezes, oculto ou disfarçado. O entrevistado identificou esse grupo de gerentes como uma barreira à mudança dentro da empresa.



Tinha alguns homens que estavam em grupos subordinados a companheiros mais velhos, e eles tinham medo de perguntar [sobre licença-paternidade], o cara ficava constrangido; embora a empresa possibilite, ele não quis, porque achou que ele ia ficar mal na frente do patrão. A gente vivia umas situações assim, eles tinham medo de sofrer alguma represália exatamente. E às vezes eu diria que pode acontecer. Eu sempre falo: um escritório com 80 sócios não é tudo igual.

(HOMEM, PROFISSIONAL DE RH)

Já os mais jovens – tanto de idade e quanto de empresa – muitas vezes deixam a insegurança da carreira influenciar na decisão de usufruírem do tempo máximo de licença. Há, entretanto, uma aposta nas novas

gerações. Na avaliação dos entrevistados, esses jovens homens estão muito mais próximos da divisão de tarefas domésticas.



Entre as percepções sobre as barreiras dos homens em se responsabilizarem pelo cuidado infantil e doméstico, os entrevistados levantam questões sociais e culturais. A falta de compreensão de suas próprias funções e responsabilidades em relação ao cuidado infantil também é citada.

“

Esse cara que tem um conceito muito robusto de que isso não é pra homem fazer (existem coisas de homem e coisas de mulher). Eu acho que tem muito isso ainda na sociedade. Tem homem, por exemplo, que não lava banheiro, não varre casa, não passa pano na casa, tem uma resistência pra lidar com a cozinha, tem que ser uma coisa muito bem dividida.

(HOMEM, GESTOR DE EMPRESA)



”

O medo de parecer não confiável ou de parecer irresponsável por se afastar do dia a dia da empresa também é uma barreira. Há ainda ceticismo em relação às novas políticas e o medo de perder oportunidades profissionais no longo prazo. Possíveis piadas ou comentários paralelos de colegas sobre o que farão por tanto tempo em casa também incomodam os homens. Esse tipo de comportamento, entretanto, segundo entrevistados, não é incentivado entre os gerentes.

O que eu percebo é assim, por exemplo: os colegas que não são pais, às vezes, ficam ali com um pouco de piadinha não sei o quê, mas não tem nada que seja um fator negativo das outras pessoas, não; só essas piadinhas mesmo. “Pôxa, 30 dias e tal, aí depois vêm as férias”, mas não tem não [influência negativa por parte dos gestores].

(HOMEM, GESTOR DE EMPRESA)





Um dos entrevistados desta pesquisa relatou, inclusive, que a empresa deu apenas três dias de licença, desrespeitando o tempo mínimo por lei, de cinco dias.

Se fosse realmente incentivada [a licença-paternidade], isso não seria, de certa forma, um tabu (...) Eu, por exemplo: meu filho tem dois anos agora, eu não tinha consciência que três dias estavam abaixo do limite. São cinco dias e eu tirei menos de cinco; e cinco dias ainda é pouco. Eu acho que não há essa conscientização, essa discussão de forma pública não existe por parte da empresa, é claro.



(HOMEM SEM LICENÇA ESTENDIDA)

Por fim, os homens que contam com algum tipo de rede de apoio familiar tendem a não enxergar a necessidade de se afastar do trabalho por mais de cinco dias. Na avaliação deles, a mãe não estará sobrecarregada se puder contar com o braço e o colo de outras mulheres (tias, avós, empregadas domésticas). Do outro lado, quanto menor o apoio de outras pessoas durante o puerpério, maior a necessidade da presença do pai.

No combate ao machismo, a política parental das empresas foi apontada como um passo importante para mudar essa realidade, contribuindo para tornar esses homens mais humanos e atentos — focados em distribuir melhor o tempo e as prioridades entre a família e o trabalho **(VEJA ITEM 2.3)**.





PRECONCEITO ESTRUTURAL

Um quarto da população brasileira acredita que homens que ficam em casa para cuidar dos filhos são “menos homens”, segundo a pesquisa *Atitudes globais em relação à igualdade de gênero*, feita pelo Ipsos e pelo King's College de Londres.

A pesquisa ouviu 18 mil pessoas em 27 países para ver a percepção mundial sobre a divisão de tarefas e a responsabilidade do lar entre homens e mulheres. No Brasil, foram entrevistadas mil pessoas. Por aqui, 26% dos entrevistados responderam positivamente à pergunta “Um homem que fica em casa para cuidar dos filhos é menos homem?”.

Não há diferença significativa de opinião entre homens e mulheres, mas a faixa que registra o maior percentual de concordância com a frase é a de pessoas em cargos de decisão, liderança ou executivos sêniores: 35% deles acham que um homem que exerce a paternidade ativa perde masculinidade. À frente do Brasil aparecem a Coreia do Sul, onde 76% das pessoas compartilham dessa visão, e a Índia, com 39%. Do outro lado, Sérvia, Holanda e Colômbia são os países onde houve menos concordância com a pergunta. Apenas 6% dos sérvios consideram que cuidar dos filhos faz de pais “menos homens”.

A pesquisa também aponta que 73% dos entrevistados são a favor de que as empresas tenham mecanismos que permitam mais participação dos homens no cuidado dos filhos, aumentando, por exemplo, a licença-paternidade. Os brasileiros estão entre os que menos consideram essa iniciativa uma obrigação das empresas (59%).

Outra pergunta levantada pela pesquisa é a de se o entrevistado considera exagerados, suficientes ou insuficientes os esforços feitos para que “se alcance igualdade entre homens e mulheres em seu país”. Para 39% dos brasileiros, ainda não se faz o necessário, enquanto 11% consideram exagerado o esforço.

Mesmo com altos índices de violência de gênero, o Brasil é um dos países mais otimistas em relação ao fim da discriminação contra as mulheres. Para 52% dos brasileiros, a discriminação de gênero terá acabado em 20 anos. Nesse quesito, o Brasil só fica atrás da Índia (59%) e da Malásia (55%), e empatia com a África do Sul. Os japoneses são os mais céticos, com 14% dos entrevistados considerando provável o fim dessa discriminação nas próximas décadas.

Fonte: <https://epoca.globo.com/homem-que-fica-em-casa-para-cuidar-dos-filhos-menos-homem-23664630>



2.2. MOTIVOS QUE ESTIMULAM OS HOMENS A TIRAREM A LICENÇA-PATERNIDADE ESTENDIDA



Acho que, de forma geral, a primeira coisa que vem, naqueles primeiros dias, são os cuidados com a esposa, com o filho, estar ali para levar ao médico. Em princípio, é isso. Porque depois acaba sempre terceirizando esse auxílio a uma outra mulher, seja uma parente ou amiga do casal.

(HOMEM QUE NÃO TIROU A LICENÇA ESTENDIDA)

Do outro lado da moeda, a pesquisa também identificou os principais motivos que levam os homens a tirar a licença estendida. O desejo de estar em casa com a família, participando desse momento, é um dos mais citados.



O mais importante é o convívio com a criança que está nascendo, porque nos primeiros dias precisa muito – tanto da mãe quanto do pai perto. É o mais importante mesmo, não é nem para ficar em casa, mas a criança precisa muito da gente, dependendo de como foi o parto da mãe, ela precisa também de ajuda.

(HOMEM SEM LICENÇA ESTENDIDA)

Foram 20 dias [de licença]. É um benefício que a empresa oferece aos funcionários mediante a solicitação, porque não é automático, a gente precisa fazer a solicitação da extensão dos cinco dias, que é o padrão; a gente estende por mais 15 dias, então é facultado aos funcionários. O porquê [ele tirou a licença]? É porque é importantíssimo! Quanto mais tempo os pais puderem estar presentes no início da vida dos filhos, melhor vai ser o desenvolvimento deles.

(HOMEM COM LICENÇA ESTENDIDA)

Também chamou atenção muitos homens terem mencionado o desejo de estar presentes em casa para apoiar suas esposas no puerpério.

O essencial é cuidar da mulher, uns 60% dela e 40% do bebê. A mulher acabou de passar por uma cirurgia, lado mãe mexe muito o emocional, amamentar não é para qualquer mulher. A minha, por exemplo, teve dificuldade na amamentação. Tudo de coisa difícil para passar, a gente passou. Mas passou para ter um crescimento, passou para amadurecer, para poder falar que a vida é essa, o tempo é esse, não é aquela moleza de acordar 10 horas, casa sempre arrumadinha.

(HOMEM, PROFISSIONAL DE RH)





...a mãe, que já é responsável por dar de mamar o tempo inteiro, isso cansa muito ela. A minha experiência foi essa, pelo fato da minha companheira ter que dar de mamar, porque o nosso neném não usou fórmula, foi só o peito. Enquanto eu estava dormindo, ela tinha que acordar para dar de mamar para o neném.

(HOMEM SEM LICENÇA ESTENDIDA)

O terceiro motivo que leva os homens a optarem pela licença-paternidade estendida é a sua autopercepção profissional. Se eles tiverem segurança da importância do seu papel na equipe, solidez no cargo que ocupam e maior tempo de casa, eles terão maior facilidade em solicitar o benefício.



...medo em relação à carreira, e a uma eventual perda do emprego pesa muito para os homens. E no caso de alguns gestores e colegas, penso que o julgamento ainda existe e é mais ou menos velado, a depender do caso.

(HOMEM QUE TIROU LICENÇA ESTENDIDA)

Um quarto e decisivo motivo para os homens aderirem à licença-paternidade estendida é: sentir-se apoiado pela empresa nesta decisão. Na percepção deles, o principal apoio oferecido pelo empregador é a garantia de manutenção dos benefícios no período de licença, ou seja, salário, vale-alimentação, planos médicos e bonificações.

Nesta pesquisa, pudemos notar que nas grandes empresas com políticas de combate à desigualdade de gênero que fazem parte do Programa Empresa Cidadã, os homens são estimulados pelos dirigentes a tirarem o tempo máximo de licença. Algumas oferecem, inclusive, cursos para a capacitação de pais responsáveis.



O funcionário pode solicitar, caso deseje, a extensão de cinco dias para 20 dias; a única exigência é que seja feito algum tipo (...) de formação sobre paternidade.

(HOMEM COM LICENÇA ESTENDIDA)



A política do RH é muito justa. Independentemente do cargo, da posição ou de anos de empresa, se um funcionário for comunicar da paternidade, ele, com certeza, vai usar todos os benefícios da Seguradora. Não tem nenhum gestor que consiga quebrar isso, pela sua posição, ou influência. Não tem isso. O funcionário vai sair sim.



(HOMEM COM CARGO DE GESTOR)

Apesar da transparência no processo de solicitação da licença estendida, muitas dúvidas ainda cercam os homens. Aqueles que tiraram a licença são questionados pelos seus colegas, desejosos de saber da experiência com a família e dos benefícios concedidos pela empresa.



Muitas pessoas perguntaram sobre isso. Até pessoas que não eram próximas de mim ou que eram de outras regionais, como Minas Gerais e do Recife. Eles me perguntaram como era, se era legal, se eu podia curtir, se era fácil. Eles perguntaram se eu realmente recebia meu salário integral, esse tipo de dúvida, porque mesmo sabendo da apólice queriam saber se realmente funcionava e tirar as pequenas dúvidas que ficam na cabeça. Sinceramente, muitos homens me perguntaram sobre isso, mesmo aqueles fora do meu círculo queriam saber como era, e isso era bom, porque eu poderia ser um exemplo.



(HOMEM QUE TIROU LICENÇA ESTENDIDA)

Já os funcionários das empresas que não fazem parte do Programa Empresa Cidadã não se viram motivados a tirar a licença estendida e também não demonstraram conhecimento sobre os procedimentos para dar entrada no benefício. Nesses locais, não há debates sobre paternidade ativa ou desigualdade

de gênero. Na avaliação dos entrevistados, não há incentivo por parte do empregador para que o funcionário pense em licença ampliada ou discuta o tema.



Não [os trabalhadores não se sentem apoiados pela empresa para tirar uma licença ampliada]. Dentro do contexto que me foi apresentado, foram só os cinco dias, e é isso. Mas a empresa não me deu opções, eu que falei que tinha os cinco dias e eles falaram “é isso aí”. Para falar a verdade, hoje, com você me fazendo essa pergunta, eu nem sei se tinha a possibilidade de tirar um, dois ou três dias, se eu poderia escolher. A empresa não me deu informação alguma. Eu simplesmente chequei lá e falei que tinha direito a tirar cinco dias de licença. Eu perguntei como funcionava e eles me disseram que era só avisar a eles.

(HOMEM SEM LICENÇA ESTENDIDA)



Acho que, se a empresa abordar sobre a paternidade, ajuda também a compreender qual é a nossa masculinidade.

(HOMEM SEM LICENÇA ESTENDIDA)



Como é possível perceber, a licença-paternidade estendida é um passo importante na promoção da equidade de gênero e divisão igualitária do trabalho dos homens em casa. Mas, para que o pai/marido possa ficar mais dias à disposição da mãe e do bebê, é necessário que as empresas se envolvam no tema e estipulem normas e políticas parentais sólidas.

Apesar da legislação favorável, as empresas brasileiras, em geral, ainda estão no processo de construir políticas equitativas de gênero. A maioria das instituições ainda não concede ampliação da licença-paternidade. Aquelas que já avançaram nessa questão se atêm ao período sugerido e subsidiado por programas de governo.

PROCESSOS PARA SOLICITAR E OBTER A LICENÇA-PATERNIDADE

Os entrevistados foram unâimes ao descreverem os processos para solicitar e obter a licença-paternidade. Relataram que é simples: basta avisar ao RH ou ao superior. Em todas as empresas, o aviso deve ser por e-mail, para manter o registro da solicitação. Após isso, a licença é concedida automaticamente, sendo necessário, no retorno, apresentar a certidão de nascimento.

As corporações que fazem parte do Programa Empresa Cidadã falaram da obrigatoriedade de os funcionários participarem de aulas preparatórias para os pais, seja virtual ou pessoalmente.

Os funcionários do RH também relataram que o processo é bem simples e que é possível saber mais por meio de cartilhas de benefícios, informações por e-mail ou na intranet.



POR QUE OS HOMENS ADEREM OU NÃO À LICENÇA – PATERNIDADE ESTENDIDA

O QUE INFLUENCIA OS HOMENS A NÃO TIRAREM A LICENÇA ESTENDIDA	• Machismo estrutural enraizado na cultura brasileira • Medo de perder o cargo e de ser demitido • Insegurança quanto ao momento da carreira profissional
O QUE INFLUENCIA OS HOMENS A TIRAREM A LICENÇA ESTENDIDA	• Segurança em relação ao momento atual vivenciado nas carreiras • O tempo de empresa • O tipo de rede de apoio familiar (avós, tias, entre outros) que pode contar no nascimento da criança • O desejo de estar com a família nesse momento
NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS TRABALHADORES SOBRE A POLÍTICA PARENTAL DA EMPRESA	• Os principais mecanismos para a divulgação foram os quadros de aviso e a intranet • Departamentos de RH prepararam seus funcionários para esclarecerem qualquer dúvida • Nas empresas que oferecem o tempo mínimo de cinco dias de licença-paternidade, os funcionários relataram que a comunicação era pessoalmente, de forma mais direta, por serem empresas menores • Há também relatos de que existem os processos ativos de informação, menos sobre o trabalho de cuidado e mais sobre a licença-paternidade



2.3. O QUE OS HOMENS FAZEM EM CASA DURANTE A LICENÇA-PATERNIDADE?

Apesar dos esforços para que homens tenham mais tempo em casa para tarefas domésticas e cuidados com as crianças, eles mesmo reconhecem: ainda exercem papel secundário. No entendimento da maioria dos homens entrevistados, seu envolvimento no trabalho de cuidar é um “papel de apoio”, e as parceiras ainda são as principais responsáveis por fazer ou atribuir tarefas.



Porque crescemos com esse modelo, essa ideia de que um homem não troca uma criança, não é responsável em fazer a comida das crianças e suas rotinas. Fomos criados dessa forma.

(HOMEM SEM LICENÇA-PATERNIDADE ESTENDIDA)



Em geral, eu imagino que os homens não se desliguem muito do trabalho, e o bebê acaba ficando muito na responsabilidade da mulher. Talvez seja um momento que ele organize um pouco a casa. Eu imagino um pai da velha geração, que tem uma abordagem mais tradicional no cuidado da criança, acaba cuidando um pouco mais da casa. Mas eu não vejo muito, na média, um pai se preocupando com cuidados.

(HOMEM SEM LICENÇA-PATERNIDADE ESTENDIDA)



“Acho que o homem tem que ter uma quebra de paradigma para querer fazer tudo. Tem uns homens que são muito machões, ‘ah, não vou dar comida pra criança’. Eu acho que tem que ter abertura pra tudo, desde o momento de trocar um cocô, de dar um banho, trocar uma roupa, colocar pra dormir, quem não tem delicadeza tem que praticar.

(HOMEM EM CARGO DE GESTÃO)

Ao perguntar aos homens que tiraram licença-paternidade, estendida ou não, quais foram as principais atividades realizadas por eles durante o período, as respostas foram as seguintes: cozinhar, trocar fraldas, dar banho na criança, segurar a criança, preparar mamadeiras.



Eu tinha expectativa do banho do dia. Ali, eu preparava todo o banho, aquele cuidado era muito especial, muito gostoso de fazer, até hoje é um momento bom. Ainda hoje eu dou comida, eu coloco pra dormir, troco, dou banho, agora está na fase de levar na pracinha, sentar no chão pra brincar com os brinquedinhos, assistir à TV junto, várias vezes.

(HOMEM, EM CARGO DE GESTOR)

Eu dividi bastante as tarefas com a minha esposa. Era muito um começo e a gente foi descobrindo. Isso eu estou falando dos dias em casa, porque eu fiquei três dias no hospital e depois, mais dois dias em casa. É difícil falar de um dia típico, porque foram muito poucos, mas, essencialmente, é dividir os cuidados, o banho, entreter o bebê, apesar de que não é fácil. Ficar ali com ele, no cuidado, estar próximo, dividir o colo e a alimentação, que, de fato, só a minha esposa fazia.

(HOMEM SEM LICENÇA ESTENDIDA)



Quando a minha filha nasceu, por exemplo, eu que dava os banhos, eu que cuidei do umbigo, eu tive uma participação muito grande na hora da amamentação, eu colocava pra arrotar, eu fazia dormir, eu dividia a noite de sono com a minha esposa, dormia num outro quarto com o neném pra minha esposa descansar um pouco. Nos primeiros dias que a minha esposa estava de resguardo, na parte de alimentação, eu me preocupava em fazer a famosa sopa de galinha para dar uma reforçada, eu trocava; praticamente nos primeiros 30 dias de vida dela, eu que trocava o cocô, porque eu cuidava da questão do umbigo e tal. Então, é isso.

(HOMEM, EM CARGO DE GESTOR)

Por fim, vale destacar: todos os homens que tiraram licença prolongada relataram envolvimento continuado no trabalho de cuidado, mesmo após o retorno ao serviço.

Quando digo que esses seis meses são transformadores, quero dizer que não são apenas os seis meses. Você realmente transforma a sua vida, você tem suas responsabilidades, você dividiu as tarefas com sua esposa em casa não só por seis meses, mas pelo resto da vida.

(HOMEM QUE TIROU A LICENÇA ESTENDIDA)





PRINCIPAIS BENEFÍCIOS DA PRESENÇA DOS PAIS NOS PRIMEIROS MESES DE VIDA DOS FILHOS

-  *Promove melhor vínculo afetivo entre todos os envolvidos;*
-  *Tem impactos positivos para o desenvolvimento das crianças e para a igualdade de gênero;*
-  *Melhora o desempenho escolar das crianças e as taxas de delinquência;*
-  *Diminui a diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho;*
-  *Ajuda a mudar o comportamento das famílias quanto à divisão das tarefas domésticas;*
-  *Maior probabilidade de amamentação durante o primeiro ano em comparação a filhos de pais que não utilizaram a licença.*

Fonte: Ministério da Saúde

2.4. O QUE AS MULHERES QUEREM DOS HOMENS DURANTE A LICENÇA-PATERNIDADE?

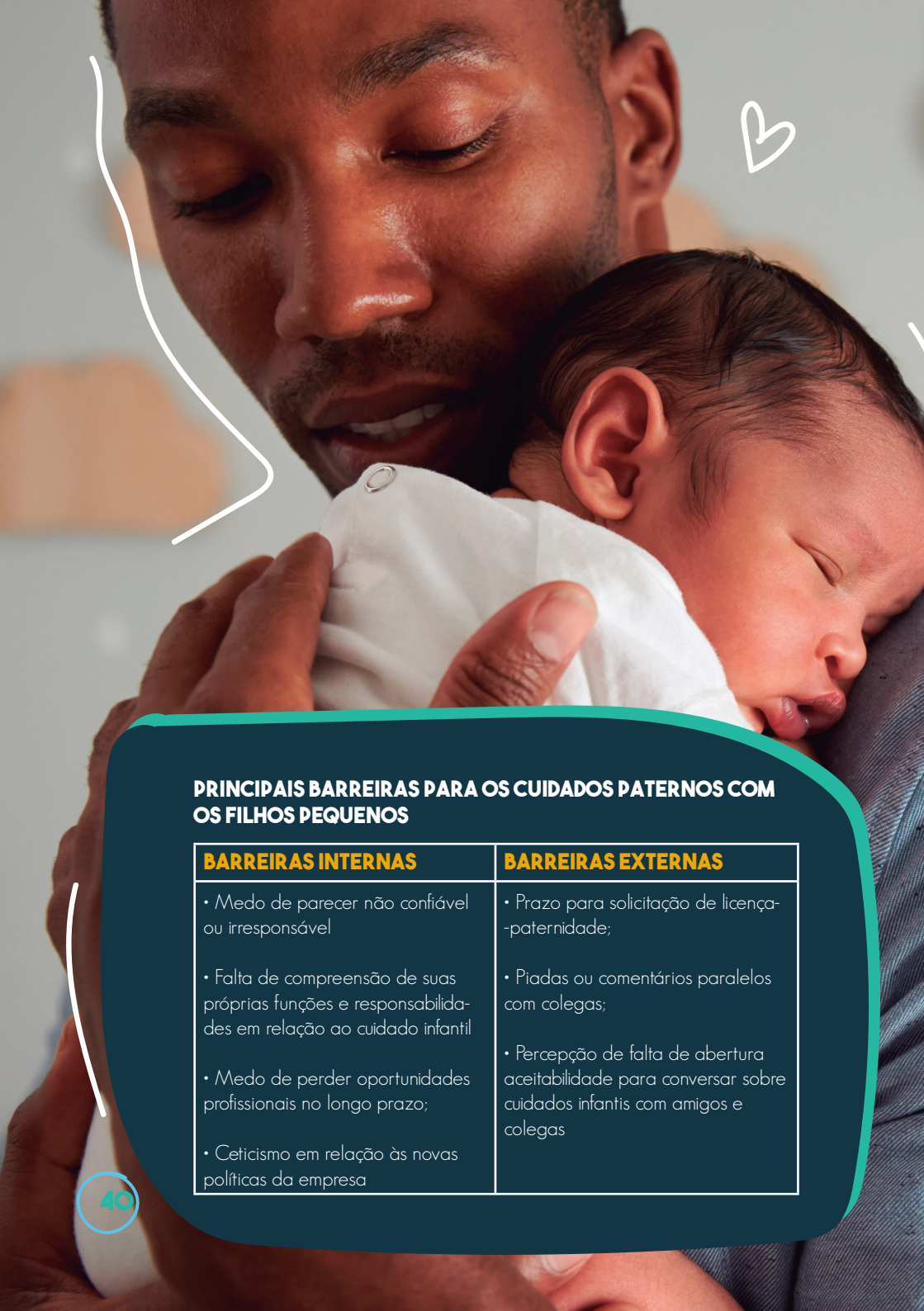
Um dado curioso revelando nesta pesquisa é a diferença da percepção de homens e mulheres sobre o que os pais deveriam fazer durante a licença-paternidade estendida. Mães querem que os pais acordem à noite para ver por que o bebê está chorando. Pais, por sua vez, acreditam estar cumprindo seu papel ao brincar e distrair o bebê, pela manhã.

Conforme vimos no tópico anterior, quando pedimos aos homens para descreverem as principais atividades realizadas em casa durante o período de licença-paternidade, eles apontaram as seguintes tarefas, nesta ordem: cozinhar, trocar fraldas, dar banho na criança, segurar a criança, preparar mamadeiras.

Já quando pedimos a homens e mulheres que descrevessem as práticas dos homens que seriam mais úteis, as mulheres disseram: acordar pela noite para ver por que o bebê está chorando; tomar iniciativa para executar as atividades; preparar a comida; liderar a responsabilidade de cuidar de crianças mais velhas; entender a devoção da mãe ao recém-nascido sem sentir ciúme ou reclamar por não receber atenção suficiente para si.

Os homens, por sua vez, consideravam mais importante: brincar e distrair o bebê; cozinhar durante os 15 primeiros dias depois da cesariana; trocar fraldas; preparar as garrafas de mamadeira; e cuidar da casa para que a mãe possa cuidar do filho.





PRINCIPAIS BARREIRAS PARA OS CUIDADOS PTERNOS COM OS FILHOS PEQUENOS

BARREIRAS INTERNAS

- Medo de parecer não confiável ou irresponsável
- Falta de compreensão de suas próprias funções e responsabilidades em relação ao cuidado infantil
- Medo de perder oportunidades profissionais no longo prazo;
- Ceticismo em relação às novas políticas da empresa

BARREIRAS EXTERNAS

- Prazo para solicitação de licença-paternidade;
- Piadas ou comentários paralelos com colegas;
- Percepção de falta de abertura aceitabilidade para conversar sobre cuidados infantis com amigos e colegas

PERCEPÇÕES, POR GÊNERO, DA PRÁTICA MAIS ÚTIL DOS HOMENS

AS PRÁTICAS DOS HOMENS QUE SERIAM MAIS ÚTEIS:

SUGESTÕES DAS MULHERES

- Acordar pela noite para ver por que o bebê está chorando
- Tomar iniciativa (essa resposta foi vaga, mas repetida por todas as participantes do sexo feminino)
- Preparação da comida (planejar refeições, fazer lista de compras e cozinhar)
- Liderar responsabilidade de cuidar de crianças mais velhas
- Entender a devoção da mãe ao recém-nascido sem sentir ciúme ou reclamar por não receber atenção suficiente para si.

SUGESTÕES DOS HOMENS

- Brincar e distrair o bebê
- Cozinhar durante os 15 primeiros dias depois da cirurgia da esposa
- Trocar fraldas
- Entregar garrafas de mamadeira
- “Cuidar da casa para que a mãe possa cuidar do filho” (especificamente, cozinhar e limpar)



CAPÍTULO 3

COMO AS MULHERES ENXERGAM A LICENÇA-PATERNIDADE ESTENDIDA





As mulheres da empresa enxergam o benefício como uma conquista, uma imersão do homem na realidade do momento que a família está vivendo. Essas [as esposas] são as 'beneficiárias' da licença-paternidade. Veem como um presente. (...) ter alguém para dividir as tarefas de casa, os cuidados da criança, acordar à noite... É muito importante.

(MULHER, PROFISSIONAL DE RH)

Ter um companheiro mais presente e um pai zeloso com os filhos é o sonho de toda mãe. Sempre atentas às necessidades da casa, elas sabem que o trabalho triplica com a chegada dos filhos e cobram uma participação mais ativa dos maridos nos afazeres domésticos e no cuidado com os pequenos. Para elas, a licença-paternidade estendida é uma conquista.

Eu acho que é de suma importância. Por experiência própria, a presença nos primeiros dias, principalmente, aquela presença paterna e de marido (...) Acho que esses primeiros dias são os mais pesados e a presença paterna é muito importante.



(MULHER, PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS)

Todas as mulheres entrevistadas nesta pesquisa são unânimes ao afirmar que a presença dos maridos em casa — nos primeiros dias de vida do bebê ou na chegada de um filho adotivo — traz alívio e conforto para elas. Afinal, a chegada de um novo membro na família altera em muito a rotina familiar.





Lavar louça, trocar fralda, dar banho. A única coisa que o homem não é capaz de fazer é amamentar, porque não tem como, isso é exclusivamente da mulher. Todo o resto, ele é capaz de fazer. Colocar a criança para dormir, colocar a criança para arrotar, pegar água para a mãe, porque quando a gente está amamentando sente uma vontade enlouquecida de beber água. Às vezes, a coisa é simples, trazer água é importante.

(MULHER, FUNCIONÁRIA DE EMPRESA)

Durante as entrevistas, as mulheres lembraram que sempre assumiram mais papéis em casa e que a dupla (ou tripla) jornada é uma realidade cotidiana para elas. De fato, segundo o IBGE, apenas 39% dos pais brasileiros afirmam participar do cuidado diário de seus filhos. A maior parte da lida com os pequenos continua a cargo das mulheres.

Essa sobrecarga de trabalho está sendo agravada pela pandemia de Covid-19. Motivo? A maioria das mães não está podendo contar com o apoio de babás, avós e outros funcionários domésticos. Toda a responsabilidade de gerir a casa, os filhos e o trabalho está recaindo prioritariamente sobre elas.





Eu posso estar ocupada com o que for, posso estar fazendo algo importante, se o meu filho chorar e precisar de mim, eu vou parar o que estiver fazendo. E, às vezes, para o pai é mais fácil fechar a porta e falar que a mãe dá um jeito. Então, o que falta mesmo é esse senso de autorresponsabilidade, de 'é meu filho e eu tenho as mesmas responsabilidades com ele, eu tenho as mesmas responsabilidades da casa em que eu vivo', e a gente viveu por muito tempo num mundo assim. Acho que é por isso que existe tanto essa questão do feminismo. Porque de o homem achar que tudo é responsabilidade da mulher, quando, na verdade, a responsabilidade é dele também, porque ele também usufrui de tudo aqui.

(MULHER, FUNCIONÁRIA DE EMPRESA)

Isso evidencia a importância de que o casal estabeleça uma comunicação e um diálogo francos para discutir e negociar novas práticas no lar, que vão além de o homem atuar como “assistente” das novas mães.

3.1 FALTA DE INICIATIVA OU QUESTÃO DE GÊNERO?

Apesar de considerar a licença-paternidade estendida um benefício importante para suas famílias, as mulheres entrevistadas nesta pesquisa queixaram-se bastante da falta de disposição e de iniciativa dos companheiros para ajudá-las a cuidar dos filhos.

Gostaria que eles participassem mais, sem que a gente estivesse o tempo todo pedindo. Uma coisa, até por experiência própria: se a gente não pedir, eles não fazem. Isso acaba estressando a gente.

(MULHER, FUNCIONÁRIA DE EMPRESA)



A mulher quer que o homem faça tudo, que ele tome iniciativa para fazer tudo. Na verdade, o homem não tem iniciativa; a mulher que vai e pede para ele lavar uma louça, pede para trocar uma fralda.

(MULHER, FUNCIONÁRIA DE EMPRESA)

Os resultados deste estudo não forneceram muitas informações detalhadas sobre as barreiras e os motivadores relacionados à participação dos homens no trabalho de cuidado durante a licença-paternidade, mas a falta de iniciativa dos homens para assumir responsabilidades e cuidar dos filhos sem serem solicitados foi a maior barreira identificada.

Por mais parceiro que o homem seja, a iniciativa sempre vem do que a mulher pede. Então, não é realmente uma iniciativa. A mulher sempre tem que perguntar.



(MULHER, FUNCIONÁRIA DE EMPRESA)

Como era esperado, as mulheres com mais escolaridade souberam inserir essa questão das normas sociais em análises mais amplas, trazendo reflexões sobre a maneira pela qual homens e mulheres são educados, a questão de como o cuidado ainda é essencialmente visto como uma atividade ou atribuição feminina e sobre como as empresas ainda precisam mudar em relação a essas práticas, mas especialmente sobre como a cultura machista impede essa mudança.





Eu entendo que isso é muito estrutural. Do machismo desde sempre, de colocar a mulher sempre no papel de dona de casa, de cuidar do filho e, se o filho tem problema, a culpa é da mãe, que não soube educar. Como se o papel de educador, de cuidado, fosse só da mãe. Isso é, de fato, estrutural, desde sempre a mulher teve esse papel. A gente diz que está mudando, mas é muito nítida a diferença. Eu acho que é uma mudança, pelo menos a minha geração já consegue entender melhor isso. Não é cem por cento, tem muita gente que concorda que a mãe tem essa responsabilidade e o pai tem a responsabilidade de arcar financeiramente com as coisas. Isso é algo que tem mudado muito, mas a gente ainda tem um longo caminho pela frente, e nós só vamos conseguir isso com as próximas gerações e falando muito sobre nisso.

(MULHER, FUNCIONÁRIA DE EMPRESA)

As mulheres também consideraram a indisponibilidade emocional ou falta de vontade dos homens em falar sobre cuidados infantis com seus parceiros e amigos uma grande barreira para aumentar seu envolvimento em licença-paternidade e cuidados infantis.



FALTA DIÁLOGO SOBRE PATERNIDADE

Diferentemente da mãe, que pode passar horas falando das descobertas e peraltices de seus bebês, os homens ainda hesitam em comentar sobre sua experiência de cuidar dos filhos e do trabalho doméstico com os outros colegas homens. Na avaliação das mulheres, essa indisponibilidade emocional ou falta de vontade dos homens em falar sobre cuidados infantis é uma grande barreira a ser quebrada. Essa falta de diálogo sobre o tema também pode afetar outras questões e retardar, por exemplo, mudanças de normas dentro da empresa.

3.2 O QUE AS MULHERES ESPERAM DAS EMPRESAS EM RELAÇÃO À LICENÇA-PATERNIDADE?

Como mostramos no início deste capítulo, as mulheres entrevistadas consideram a licença-paternidade estendida um “presente” para elas e para suas famílias. Todas, sem exceção, apoiavam muito as políticas de licença-paternidade estendida e as destacavam **COMO UM BENEFÍCIO IMPORTANTE DE TRABALHAR EM EMPRESAS COM LICENÇA ESTENDIDA.**





Hoje a gente dá oportunidade de os pais ficarem 30 dias em casa, com a condição de realizarem o curso de paternidade consciente, né? Então a gente entende que não é só um momento da mulher, é um momento dos dois, e que ele tem que ter uma responsabilidade tão grande quanto, né?

MULHER, PROFISSIONAL DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Boa parte relata que a visibilidade dada pelas empresas onde elas trabalham ao tema está promovendo uma mudança de atitude em relação à licença-paternidade. Elas reconhecem, no entanto, que muitos colegas homens ainda se sentem desconfortáveis ao pleitear a licença prolongada completa.

Não sei se esse é um tema confortável para todos. Também não sei se todos contam para as mulheres que têm essa disponibilidade [de tirar a licença-paternidade estendida]. Eu penso que isso pode acontecer também, a esposa não trabalha na mesma empresa, e será que ela sabe? Ele pode falar simplesmente que não tem.

MULHER, PROFISSIONAL DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS



O público feminino também identificou que alguns gestores podem ter atitudes negativas em relação aos funcionários que usam a licença completa, especialmente porque essa política ainda é bastante nova. Elas ressaltam, no entanto, que essas atitudes não são ostensivas e aparecem na forma de brincadeiras ou piadas relacionadas ao assunto.

Outro ponto defendido por elas é que as empresas deveriam fazer mais cursos ou capacitações no sentido de ajudar a desconstruir o imaginário machista de que os homens não precisam se dedicar tanto quanto as mulheres no cuidado com os filhos.

Já nas empresas de grande porte

ouvidas nesta pesquisa, a realidade parece ser bem diferente. Boa parte dessas corporações é membro dirigente de comitês de gênero, integra a ONU Mulheres, faz parte do Movimento Mulheres 360 e é signatária do Pacto Global. Essas instituições também contam com diretoras mulheres muito engajadas na temática da igualdade de gênero. Durante as entrevistas, esse grupo de gestoras deixou clara a importância que dão ao tema da paternidade ativa, levando esses e outros debates de gênero para reuniões com a presidência ou a diretoria executiva. Elas, inclusive, dizem fazer *lobby* em reuniões cotidianas para sensibilizar outros diretores e suas equipes sobre a importância da licença-paternidade estendida.



(...) essa política de extensão das licenças, apesar de beneficiar o homem diretamente, é fruto de uma luta feminina pela igualdade de responsabilidades.

(MULHER EM CARGO DE GESTÃO)





RESUMO DA PERCEPÇÃO DAS MULHERES SOBRE A LICENÇA-PATERNIDADE ESTENDIDA

-  Todas as entrevistadas desta pesquisa – independentemente da formação profissional ou do cargo que ocupam – apontam que a presença dos pais nos primeiros dias ou meses após a chegada de filho (seja ele biológico ou adotivo) é um momento de alívio, com impacto emocional positivo para elas;
-  Todas relatam que a extensão da licença-paternidade ajudou os maridos a dedicarem maior cuidado e atenção aos filhos;
-  As mulheres trazem reflexões sobre o machismo estrutural, atribuindo a dificuldade dos homens a se verem como “cuidadores” e não apenas “provedores” à maneira como os diferentes gêneros são educados;
-  Para as entrevistadas, as empresas poderiam se empenhar mais para colaborar com a desconstrução da cultura machista.



CAPÍTULO 4

COMO AS EMPRESAS VEEM A LICENÇA-PATERNIDADE





A empresa em si incentiva muito essa questão da família, essa questão do bem-estar, tem muita campanha relacionada a isso. Nós tivemos, recentemente, uma live falando sobre a paternidade nesse tempo de pandemia, porque, querendo ou não, existe uma sobrecarga maior para a mulher, e o homem que está em casa tem que saber como administrar também a sua rotina para poder ajudar com os filhos, ajudar com a rotina em casa.

(MULHER FUNCIONÁRIA DE EMPRESA)

Pais afetam a dinâmica doméstica de várias maneiras, não só provendo financeiramente a família. A quantidade de tempo que eles passam com filhas e filhos, e a forma como interagem com elas/eles são fatores importantes. Quando esse filho é um recém-nascido, cada dia conta. A presença paterna nessa fase é fundamental para amparar e dar conforto à mãe, e para criar laços com a criança.

Nesse quesito, as empresas, tanto do setor privado quanto do setor público, têm um papel essencial na construção de políticas que garantam uma paternidade ativa desde a primeira infância. O estabelecimento de uma licença ampliada que permita aos pais de recém-nas-

cidos maior presença nos primeiros momentos de filhos e filhas é uma dessas políticas.

A Promundo acredita que o setor corporativo tem muito a ganhar ao promover, incentivar e instituir novas políticas de licença-paternidade. Mais presentes em casa, os homens terão maior envolvimento nos trabalhos domésticos e de cuidado com as crianças. Um prato cheio para o início da desconstrução do machismo estrutural ainda presente na sociedade brasileira e para a promoção da igualdade de gênero.

Atividades como trocar fraldas, dar banho, brincar, alimentar e colocar o bebê para dormir passam também a ser parte da rotina dos





homens – o que contribui para a construção de vínculos entre pais, filhas e filhos, bem como para que os lares sejam mais igualitários.

É imprescindível que o setor corporativo compreenda que tem papel relevante no apoio a novas políticas e normas internas. Afinal, muitas mudanças no campo da igualdade de gênero podem partir do empregador.

Nesta pesquisa qualitativa, a Promundo buscou entender como as práticas adotadas pelas empresas contribuíram para a efetivação de uma paternidade mais afetiva e de cuidados. Outro objetivo é dar pistas de como as empresas podem atuar para promover mudanças que tragam maior envolvimento dos homens nos afazeres domésticos e no cuidado com os recém-nascidos.

4.1 POLÍTICA PARENTAL

Nas empresas com uma política parental sólida, os entrevistados apontaram que a licença-paternidade estendida é motor importante no combate ao machismo, ao tornar os homens mais humanos e atentos e,

inclusive, mais preocupados em melhor dividir o tempo entre as obrigações de trabalho e os momentos com a família.

Em linhas gerais, os entrevistados com cargo de gestão ou que atuam na área de Recursos Humanos têm grandes expectativas de mudanças em relação ao posicionamento masculino. Eles esperam que os efeitos da licença estendida sejam permanentes e que os funcionários homens retornem ao trabalho mais comprometidos e humanizados, abertos a discutir temas ligados a gênero e paternidade. Afinal, na avaliação da equipe gestora, a mudança de comportamento desses homens pode influenciar outros funcionários e ajudar no combate ao machismo e no apoio a mudanças de normas dentro da empresa.

Os gestores e os funcionários do RH são otimistas de que a política de licença atualizada apoiará a transformação das normas de gênero dentro da empresa. Também na avaliação deles, novas normas de gênero mais equitativas resultarão em práticas sustentáveis de igualdade de gênero que durem além do período de licença parental.





Eu acho que é de suma importância. Por experiência própria, a presença nos primeiros dias, principalmente, aquela presença paterna e de marido. No caso, eu estou falando para os dois. Para a mulher, essa licença-paternidade acaba ajudando a mulher, a esposa, além de estar perto do filho naquele momento inicial, tem esse apoio a própria esposa que está debilitada, acabou de ter um filho. Acho que esses primeiros dias são os mais pesados e a presença paterna é muito importante.



(MULHER, FUNCIONÁRIA DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS)



Também nas empresas mais preocupadas em ter políticas parentais, os entrevistados foram unânimes em apontar o tema da igualdade de gênero como global e amplo, ou seja, como parte da pauta da diretoria — o que impacta em diversas ações cotidianas, além da licença-paternidade estendida. Nessas organizações, têm acesso a informações sobre ética e atitudes igualitárias em vários momentos proporcionados pela empregadora.

Funcionários em cargos gerenciais e do setor de Recursos Humanos acreditam que as empresas “fazem sua parte” para que os funcionários se sintam apoiados ou incentivados a tirar o tempo máximo de licença-paternidade permitido pelas companhias. Eles reconhecem, entretanto, que as normas sociais podem influenciar na definição de comportamentos em torno da licença-paternidade.



Todo mundo se sente à vontade para usufruir do benefício e a empresa encoraja que as pessoas tirem o benefício; como eu falei, ganha a empresa, ganham o pai e a mãe, e ganha a criança no médio e longo prazo. Então, é algo que é realmente diferenciado quando a gente olha a média das empresas brasileiras, mas a gente tem certeza que o benefício que isso traz para todas as partes envolvidas é superior e significativo para todo mundo.

(HOMEM EM CARGO DE GESTÃO)

...as normas são diferentes segundo o gênero, e medos e receios de tirar licença é algo que a empresa tenta eliminar.

(MULHER DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS)

Nas empresas que não fazem parte do Programa Empresa Cidadã, no entanto, os gestores e funcionários de Recursos Humanos admitem que não existe estímulo estruturado para que os colaboradores tirem a licença-paternidade estendida.

4.2 COMO AS EMPRESAS PODEM APOIAR A LICENÇA-PATERNIDADE ESTENDIDA

O Brasil ainda engatinha quando o assunto é política voltada para a ampliação da licença-paternidade. Poucas empresas adotaram o tema como compromisso e a grande maioria ainda oferece aos pais de recém-nascidos apenas cinco dias para o acompanhamento dos filhos.



As empresas que fizeram parte dessa pesquisa não fogem à regra e aplicam, cada uma à sua maneira, regras e normas bastante distintas:

- A maior delas oferece licença-paternidade (e maternidade) de seis meses, sem distinção;
- As empresas que participam do Programa Empresa Cidadã oferecem o tempo mínimo de 15 dias e o período máximo de 30 dias;
- As empresas que não fazem parte

do programa e não têm um engajamento nas questões de gênero oferecem apenas 5 dias de licença.

Durante as entrevistas, um gestor identificou a política parental exclusiva da empresa como um exemplo do compromisso da instituição em promover a mudança de valor dentro da empresa, especificamente em apoio a "tornar os homens mais humanos e atenciosos", a fim de promover um equilíbrio mais igualitário entre vida profissional e pessoal.



...nosso objetivo maior é a igualdade de gênero; quando essa política atingir igualdade real, por exemplo, seis meses para qualquer pai ou mãe, de forma indireta vai tirar o peso que o gênero tem na contratação de um profissional. Digo isso porque existem empresários e gestores que acreditam que a mulher custa mais caro, porque vive de licença, inclusive a maternidade. Mas, quando esse "ônus" for igual para ambos os sexos, ele passará a se preocupar com qualificação, experiência e formação, algumas das qualidades que realmente interessam para a ocupação de um posto de trabalho.

(MULHER EM CARGO DE GESTÃO)



Nas empresas grandes que fazem parte do Programa Empresa Cidadã, os homens são estimulados pelos dirigentes a tirarem o tempo máximo de licença. Para ter acesso ao benefício, é obrigatória a participação no curso de capacitação de pais responsáveis – uma maneira de sensibilizá-los sobre a importância de apoiar suas(seus) parceiras(os) no momento da chegada de um filho.

...em 2019, 18 homens tiraram licença-paternidade e 17 deles tiraram o prazo máximo, (...) quando os homens solicitam menos de seis meses de licença, o RH costuma se reunir com eles para discutir os motivos e revisar os benefícios cobertos pela política de licença-paternidade atualizada.



(HOMEM DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS)

Apesar do engajamento dos gestores em torno do tema da paternidade estendida, identificamos durante as entrevistas a necessidade de trabalhar a adesão deste segmento ao benefício. Alguns relatos, principalmente de funcionários, comprovam que muitos gerentes acabam não tirando a licença estendida por receio de se afastar das suas atividades.



Às vezes, o próprio gestor é o que tem medo de usufruir dos benefícios da empresa e, às vezes, nem é um exemplo para o funcionário. Ele próprio fala que quer que o funcionário usufrua disso, porque 'eu sou o seu gestor e eu sei que é importante para você' (...) só que ele não consegue. Eles não dizem escrachadamente, a gente que vê que ele não consegue fazer.

(MULHER FUNCIONÁRIA DE EMPRESA)



Eu imagino que, de forma geral, ele se sinta pressionado de alguma maneira, não de maneira escrachada, mas ele se sente pressionado pelo ambiente, pela situação, pela gerência em que ele está ou pelas atividades que ele executa, de perder algum tipo de credibilidade, de perder o emprego, de alguma maneira outras pessoas ocuparem algum espaço que ele imagine ter, ou por pressão mesmo.

(MULHER, FUNCIONÁRIA DE EMPRESA)



...medo em relação à carreira, e a uma eventual perda do emprego, pesa muito para os homens. E, no caso de alguns gestores e colegas, penso que o julgamento ainda existe e é mais ou menos velado, a depender do caso.

**(HOMEM QUE TIROU A LICENÇA-
PATERNIDADE ESTENDIDA)**



CANAIS DE DENÚNCIA

Durante a pesquisa, quando perguntamos se a chefia direta poderia influenciar o funcionário de forma negativa, para que não usufrua do tempo máximo, os entrevistados destacam dois aspectos:

1

A liderança não está alinhada com a política da empresa (caso influenciasse o funcionário a não gozar da licença estendida) e pode sofrer consequências com essa atitude, bastando apenas que algum membro da empresa perceba e o delate.



A empresa tem os canais de denúncia, tem os canais de reclamação, inclusive, o presidente preza muito por isso. Essa questão de assédio é muito vista de perto pela empresa.

(HOMEM EM CARGO DE GESTÃO)

2

A empresa possui vários canais de denúncia ativos, alguns anônimos, que permitem que qualquer funcionário tenha voz ativa, ou seja, todas as queixas, críticas ou denúncias são apuradas e investigadas, sendo o infrator submetido a sanções e até ao desligamento.



Ele tem alguns canais: o funcionário pode procurar o RH e fazer a reclamação pessoalmente; se ele quiser, ele pode fazer sua reclamação na intranet de forma identificada ou anônima, e ele pode colocar sua reclamação de forma anônima em algumas caixas de sugestão que temos na empresa.

(MULHER, FUNCIONÁRIA DE RECURSOS HUMANOS)



Existe sim, [canal] de denúncia, e é totalmente sigiloso. Basta mandar um e-mail para esse canal. Nele, a empresa reforça o nível de segurança que o funcionário tem. Eu conheço pessoas que já fizeram denúncias nesse canal, relacionadas a outros assuntos, nem é esse que a gente está conversando. O assunto foi resolvido, houve a advertência para a pessoa, para o outro lado. Não houve coisa ruim, não houve demissão. Mas teve uma resposta.

(HOMEM EM CARGO DE GESTÃO)

Funcionários em cargos de liderança e profissionais do RH destacam fazer o possível para que todos os funcionários se sintam seguros de que seu lugar na empresa está garantido. Um dos gestores entrevistados citou um programa de treinamento onde a vaga do funcionário que sai de licença é ocupada por membros de outras unidades, até mesmo de outros países, para que aprimorem seus conhecimentos nas

atividades desenvolvidas e ao término tenham condições ou capacidade de assumir um posto semelhante na sua unidade de origem.

No caso de um funcionário não sentir motivação a usufruir da licença estendida, a maioria das empresas descreveu canais para que os homens possam recorrer ou reclamar sem risco de sofrer repressão.



4.4 QUAL É O NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS TRABALHADORES SOBRE A POLÍTICA PARENTAL DA EMPRESA

Na avaliação das empresas, os funcionários estão bem informados da política parental adotada, por meio dos quadros de aviso e da intranet. Além disso, os departamentos de Recursos Humanos costumam preparar seus funcionários para esclarecerem qualquer dúvida. Os gestores afirmam que essa política, além de ser de conhecimento de todos os funcionários, tem chegado ao conhecimento de outras empresas.



Todo mundo conhece. A empresa faz de uma forma encantadora, o colega descobre que vai ser pai e, no mesmo momento, 'olha, vai ficar 30 dias fora; se emendar com as férias, vai ficar bastantes dias'. E a empresa tem um cuidado muito grande desde o empregado, como você falou, o chão de fábrica, até a alta escala de gestão.

(HOMEM EM CARGO DE GESTÃO)

As empresas também afirmam que, no momento da adesão à política de aumento das licenças, houve divulgação ativa da nova diretriz. Os novos funcionários recebem as informações durante o período de treinamento.



Quando um funcionário é admitido, ele passa por um grande processo para conhecimento de tudo na empresa: normas, ética, direitos e deveres. Dentro dos direitos, tem um capítulo específico sobre o pacote de benefícios, e a licença está nesse capítulo. Além desse momento, todos nós temos acesso à intranet, que tem todo esse conteúdo que ele recebe no treinamento de boas-vindas. Nos quadros de aviso, normalmente o do RH, fazemos sempre a divulgação de determinados assuntos, que vão mudando com o tempo, mas nos benefícios sempre abordamos a licença-maternidade e a paternidade.

(MULHER DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS)

A divulgação passiva divide espaço entre os murais de comunicação e o Departamento de Pessoal. Foram apresentados também relatos de que há processos de mais informação sobre o tema – funcionários que procuram saber sobre a licença-paternidade. Há campanhas sobre cuidado infantil, mas a prioridade das empresas é informar toda a comunidade de colaboradores sobre a mudança no período de licença e como ela pode ser obtida.



Hoje, o que a gente faz, esse é um benefício como outros, tudo o que a empresa oferece. Quando passou a ter, teve uma força na comunicação na época e depois essa comunicação foi sendo feita no processo de treinamento de novos colaboradores. Aqueles que chegavam e não conheciam, a gente sempre apresentava, porque hoje, na intranet, tem um canal só de benefícios. A gente tem aqueles benefícios gerais e tem benefício para a família; por exemplo, eu sou casada e consigo ver que meu esposo tem o plano de saúde junto comigo. Agora, se eu sou mãe, tem toda uma parte que me diz todas as coisas que eu tenho e quando se é pai, também. Essa comunicação fica disponível.

(MULHER DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS)

Nas empresas que oferecem o tempo mínimo de cinco dias de licença-paternidade, os funcionários relataram que a comunicação ocorre de forma pessoal, mais direta, por serem empresas menores.





Não tem [conhecimento disseminado sobre essas questões ligadas a licença-paternidade]. Só mandei um e-mail para o RH, comunicando o nascimento.

(HOMEM SEM LICENÇA ESTENDIDA)

QUAIS DIREITOS SÃO MANTIDOS PARA O TRABALHADOR DURANTE A LICENÇA-PATERNIDADE ESTENDIDA?

Depende da empresa. Algumas organizações mantêm os mesmos benefícios para os homens que estão afastados e os que não estão (por exemplo: salário, vale-alimentação, vale-transporte, plano médico e bônus). No entanto, para outras empresas, o salário permanece, mas outros benefícios, como auxílio-refeição e transporte, podem variar se o homem estiver de licença.



SÍNTESE DOS RESULTADOS DO ESTUDO NO AMBIENTE EMPRESARIAL

POLÍTICA PARENTAL

- Empresas com uma política parental sólida foram unânimes em apontar que a política parental é global, mas que o tema igualdade de gênero já fazia parte da pauta da diretoria, e que isso se reflete em várias ações que precedem essa política. Já os funcionários das empresas que não fazem parte do Programa Empresa Cidadã não se viram motivados a tirar a licença estendida

**O PRINCIPAL APOIO/
INCENTIVO OFERECIDO
PELA EMPRESA /
AS PRÁTICAS POSITI-
VAS RELACIONADAS À
PARENTALIDADE E AO
CUIDADO NAS EMPRE-
SAS COLABORADORAS**

- Oferece licença-paternidade (e maternidade) de seis meses, sem distinção
- As empresas que participam do Programa Empresa Cidadã oferecem o tempo mínimo de 15 dias e de 30 dias, no máximo
- As empresas que não fazem parte do programa e não têm um engajamento nas questões de gênero oferecem o tempo de cinco dias

**CANAIS DE APOIO
AOS FUNCIONÁRIOS,
CASO A CHEFIA DIRETA
INFLUENCIE O FUN-
CIONÁRIO DE FORMA
NEGATIVA**

- Canais de denúncia ativos, alguns anônimos, que permitem que qualquer funcionário tenha voz ativa, ou seja, todas as queixas, críticas ou denúncias são apuradas e investigadas, sendo o infrator submetido a sanções e até ao desligamento

**COMO AS EMPRESAS
ESPERAM QUE OS
HOMENS USEM A
LICENÇA-PATERNI-
DADE**

- As empresas que seguem a “cartilha” do Programa Empresa Cidadã, e todos os segmentos entrevistados esperam que os homens usem a licença para participar do cuidado dos filhos e no trabalho doméstico

**QUAL É O NÍVEL DE
CONHECIMENTO DOS
TRABALHADORES
SOBRE A POLÍTICA
PARENTAL DA EMPRESA**

- Principais mecanismos para a divulgação foram quadros de aviso e intranet
- Departamentos de RH prepararam seus funcionários para esclarecerem qualquer dúvida
- Nas empresas que oferecem o tempo mínimo de cinco dias de licença-paternidade, os funcionários relataram que a comunicação era pessoalmente, de forma mais direta, por serem empresas menores
- Há também relatos de que existem os processos ativos de informação, menos sobre o trabalho de cuidado e mais sobre a licença-paternidade



4.5 ACOMPANHAMENTO DOS FUNCIONÁRIOS EM LICENÇA-PATERNIDADE

Os líderes entrevistados nesta pesquisa cultivam algumas expectativas sobre as atividades que os homens realizarão em casa durante a licença-paternidade estendida. Em geral, eles esperam que os colaboradores beneficiados aproveitem esse momento para criar uma conexão com os seus filhos e dividir as tarefas domésticas com as suas parceiras. Também há expectativa de que voltem mais afetuosos, responsáveis e que dividam essa experiência com os colegas.



...o que me deixa muito feliz é a preocupação deles em dar uma folga para a mãe, que é uma consciência muito legal, porque tem impacto no parto, na carga hormonal, se o pai se preocupa em cuidar do filho, estar com a mãe, tipo, 'vai descansar, estou aqui, entendi'. Eu acho que é uma coisa muito legal. Acho que podemos alcançar a meta da paternidade responsável, que é o que queremos que ele tenha.

(HOMEM EM CARGO DE GESTÃO)

Eles também entendem como importante o acompanhamento dos funcionários que retornam da licença-paternidade. Em uma das empresas que participaram desta pesquisa, por exemplo, a equipe de Recursos Humanos acompanha pessoalmente o retorno dos pais e das mães, adaptando as grades horárias de trabalho e algumas atividades, de acordo com a demanda do trabalhador.

Nas entrevistas com os gestores, foi pontuada a necessidade de falar mais abertamente, diretamente ao

funcionário, sobre as expectativas do que os homens deveriam fazer durante a licença-paternidade.

Os entrevistados fizeram recomendações às empresas em relação às experiências dos beneficiários que voltam da licença. Por mais que as lideranças acompanhem esse processo, existe a vontade de dar mais peso a essas histórias, provocando rodas de conversa, entrevistas ou produzindo material com esses depoimentos para integrar todo o material de divulgação da política.



CAPÍTULO 5

METODOLOGIA



A pesquisa *Licença-Paternidade Estendida – Fortalecendo o investimento em políticas mais equitativas entre homens e mulheres* foi desenvolvida em 2021 pelo Promundo e envolveu a realização de 45 entrevistas semiestruturadas, realizadas no segundo semestre de 2020.

Nessa fase qualitativa, participaram:

A) empresas de grande porte com políticas de engajamento voltadas para a equidade de gênero e que fazem parte do Programa Empresa Cidadã;

B) empresas de médio e pequeno portes que estão reestruturando suas políticas internas para melhorar as condições de trabalho dos seus funcionários a respeito da licença-paternidade.

Os homens e mulheres entrevistados foram divididos em três segmentos:

A) Lideranças ou gestores considerados 'tomadores de decisão' (Segmento 1).

B) Responsáveis pelo RH das empresas (Segmento 2).

C) Homens que tiraram a licença estendida, homens que não tiraram a licença estendida e mulheres com filhos de até três anos (Segmento 3).

5.1 OBJETIVO GERAL DA PESQUISA

Desenvolver uma metodologia para o setor empresarial que promova a mudança de comportamento em prol dos Direitos da Criança e dos Princípios Empresariais, promovendo um maior envolvimento dos homens na parentalidade e no cuidado.



5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar as normas sociais injuntivas presentes no ambiente empresarial que influenciam a decisão de gozar a licença-paternidade e de participar na prestação de cuidados não remunerados;
2. Identificar as motivações e atitudes que levam à mudança de comportamento entre trabalhadores de diferentes níveis de trabalho na promoção e adoção de práticas positivas relacionadas à parentalidade e ao cuidado;
3. Identificar práticas relacionadas à promoção de práticas positivas relacionadas à parentalidade e ao cuidado nas empresas;
4. Investigar o conhecimento dos trabalhadores nos níveis gerencial e decisório sobre fatores estruturais e práticas relacionadas às práticas positivas relacionadas à parentalidade e ao cuidado, à promoção dos Direitos da Criança e do Adolescente, e aos Princípios Empresariais;
5. Avaliar a relevância de atividades, objetivos e resultados do projeto para as principais partes interessadas (gestores, autoridades públicas, profissionais de saúde, homens e mulheres) e no contexto das prioridades locais e globais na área da parentalidade e cuidados parentais envolvidos;
6. Avaliar a eficácia do projeto para atingir os objetivos e resultados propostos do projeto com os grupos-alvo diretos;
7. Avaliar a sustentabilidade das atividades e quaisquer mudanças identificadas, envolvendo: a inclusão de planos / estratégias para promover a paternidade envolvida e solidária por parte das empresas; a sustentabilidade do impacto do projeto após a sua conclusão, e a adoção de processos para replicar e melhorar o design e a implementação do projeto; e
8. Identificar os pontos críticos do modelo de mudança do projeto que promoveram ou prejudicaram a eficácia da metodologia.



DESCRIÇÃO DA SEGMENTAÇÃO DOS PARTICIPANTES POR GRUPO

ENTREVISTAS	RH	GESTORES	HOMENS COM LICENÇA	HOMENS SEM LICENÇA	MULHERES
TOTAL PLANEJADO	4	9	8	8	12
TOTAL EFETIVADO	6	9	10	8	12

DESCRIÇÃO DA SEGMENTAÇÃO DOS PARTICIPANTES E POR EMPRESA

RECURSOS HUMANOS (SEGMENTO 2)	LIDERANÇAS DAS EMPRESAS (SEGMENTO 1)	COLABORADORES HOMENS COM LICENÇA ESTENDIDA (SEGMENTO 3)	COLABORADORES HOMENS SEM LICENÇA ESTENDIDA (SEGMENTO 3)	COLABORADORAS MULHERES (SEGMENTO 3)
6	9	10	8	12

TOTAIS POR SEGMENTO E TOTAL GERAL

TOTAL SEGMENTO 1 LIDERANÇAS DAS EMPRESAS	TOTAL SEGMENTO 2 RECURSOS HUMANOS	TOTAL SEGMENTO 3 COLABORADORES(AS) HOMENS COM E SEM LICENÇA ESTENDIDA E MULHERES
9	6	30
TOTAL GERAL: 45		



5.4 LIMITAÇÕES

Por conta da pandemia de Covid-19, as entrevistas desta pesquisa foram realizadas pelo telefone ou por plataformas *on-line*, como o Zoom. Originalmente, as entrevistas seriam em grupos focais e entrevistas individuais, ambas na modalidade presencial. Contudo, devido ao momento no país e para garantir a segurança da equipe de pesquisa do Promundo e dos colaboradores que estão trabalhando em casa (*home office*), foram realizadas a distância.

A amostra analisada não pode ser considerada representativa do universo de empresas cadastradas no Programa Empresa Cidadã, por conta do viés de seleção. A fim de obter entrevistadas ricas em dados e informações, os realizadores da

pesquisa escolheram empresas de referência para a realização do estudo e deu a elas liberdade para indicar os funcionários que seriam entrevistados. Isso significa que, além de as principais empresas participantes já estarem mais preocupadas com a equidade de gênero e a licença-paternidade estendida, há indícios de que elas também tenham selecionado representantes que exemplificassem seu engajamento com gênero e paternidade.

Para tentar nos aproximar o máximo possível da realidade das empresas do Brasil, foi entrevistada uma pequena amostra de outras empresas sem ligação com a ONU Mulheres. Empresas de médio ou pequeno porte, com a finalidade de fortalecer olhares múltiplos das diferentes realidades dos funcionários.



CAPÍTULO 6

CONCLUSÃO/ RECOMENDAÇÕES





O investimento em políticas de valorização da paternidade e do papel do homem como cuidador tem o potencial de desconstruir um modelo dominante de masculinidade — patriarcal e machista —, que reforça a desigualdade de gênero, e de abrir caminho para a construção de modelos não violentos, baseados no afeto e no cuidado.

Toda essa pesquisa foi feita com um objetivo: dar direções para a construção de políticas de igualdade de gênero dentro das empresas que possam contribuir para uma paternidade efetivamente ativa. Nosso intuito é promover mudanças estruturais de comportamento por parte dos homens — com um maior envolvimento no cuidado — em prol dos direitos das crianças.

Para isso, é necessário fornecer subsídios, ou seja, pistas para a construção de normas mais equitativas dentro do mundo corporativo e que fortaleçam a importância do papel do pai no desenvolvimento das crianças e no bem-estar da mãe.

Ouvir exemplos e entender a prática de instituições que adotam a licença-paternidade ampliada ajuda a abrir terreno para outras empresas que podem trilhar passos semelhantes, facilitando e gerando oportunidades para que os pais possam exercer seus papéis livremente.

A situação no Brasil devido à pandemia mudou o dia a dia e a dinâmica nos lares e nas empresas. Além do impacto na saúde, houve impacto na economia, que afetou diretamente este projeto. Uma empresa que participou da etapa quantitativa, não pôde participar da etapa qualitativa do estudo devido à necessidade de adaptação de processos internos. Por outro lado, foi possível incluir no escopo da pesquisa empresas de menor porte e sem engajamento político de gênero na sua estrutura — o que trouxe novas perspectivas e realidades sobre a licença parental no país.

Apesar da legislação favorável, o país ainda engatinha no processo de construir políticas equitativas de gênero nas empresas. A maioria das corporações



permanece concedendo aos pais apenas cinco dias de licença. Aquelas que já adotam a licença ampliada, em geral, só permitem o afastamento pelo período subsidiado pelo Programa Empresa Cidadã (15 dias).

Para que a licença-paternidade aumentada possa efetivamente ter os resultados esperados — promoção da equidade de gênero e de divisão igualitária do trabalho doméstico —, uma das recomendações é que as empresas possam acompanhar o retorno desses funcionários e estimular a criação de espaços coletivos de diálogo. Afinal, a paternidade ativa não pode ser tabu nem vergonha.

A seguir, trazemos algumas recomendações que podem ajudar no estabelecimento de novas práticas corporativas:



ACOMPANHAMENTO COM OS PAIS QUE RETORNAM

As empresas devem desenvolver procedimentos padronizados para acompanhar os pais que retornam das licenças estendidas para:

A) apoiar o funcionário que retorna (masculino ou feminino) na transição de volta para a dinâmica do local de trabalho e na promoção de um equilíbrio saudável entre vida profissional e familiar,

B) identificar se os princípios de igualdade de gênero associados à oferta de licença prolongada se refletiram nas práticas em casa,





C) avaliar se e como o colaborador poderia auxiliar na normalização do uso da licença prolongada entre seus colegas de trabalho.

PROMOVER MAIOR USO DE LICENÇA PROLONGADA POR GESTORES E LIDERANÇAS

Pelas exigências do cargo que exercem, esses gestores podem se sentir mais hesitantes em usar todo o período de licença oferecido pela empresa. Entretanto, representam um grupo de referência parcialmente visível dentro da empresa e precisam ser exemplo para os demais funcionários também nesse quesito.



FOCO NA PROMOÇÃO DA MUDANÇA DE COMPORTAMENTO EM CASA

Incentivar o aumento do diálogo e da negociação de responsabilidades entre os parceiros. Estimular que os homens exerçam iniciativa em relação aos cuidados e ao trabalho doméstico, para reduzir, aos poucos, a ideia e o papel deles de meros “ajudantes”.

NORMALIZAR CONVERSAS SOBRE AS EXPERIÊNCIAS DE PATERNIDADE E MATERNIDADE

No caminho em direção a modelos de paternidade mais ativa, é importante trocar experiência com pessoas que se encontram na mesma situação. Criar espaços coletivos de suporte e troca de experiência sobre paternidade e maternidade, sobre o papel de cuidar dos filhos e as responsabilidades domésticas podem fazer toda a diferença. É preciso dar mais peso a essas histórias, provocando rodas de conversa, entrevistas ou produzindo material com esses depoimentos para integrar um possível material de divulgação da política.

Antes de tudo, é preciso engajamento! As políticas praticadas pelas empresas estão avançando, mas é preciso acelerar mais. Na proposição de novas normas parentais, é necessário observar com atenção o porte das empresas e as necessidades de cada uma delas, no curto, médio e longo prazos.

As corporações devem entender o período estendido de licença como um investimento, e não como custos. Uma licença-paternidade maior vai aproximar os pais dos recém-nascidos, trará impactos na saúde materno-infantil e no desenvolvimento cognitivo da criança, e ainda tem potencial de “devolver” funcionários mais engajados, afetuosos e mais produtivos.





promundo.org.br

