

Licença-paternidade é mecanismo de igualdade de gênero

27/12/2023

Apesar dos crescentes esforços em favor da igualdade de gênero, a disparidade salarial entre homens e mulheres ainda é uma incômoda realidade. Na classificação do Fórum Econômico Mundial, no relatório “Desigualdade de gênero de 2023”, o Brasil ocupa a 57ª posição dentre os países pesquisados, com um score de 0,726 — atrás de vizinhos como Bolívia, Suriname, Colômbia, Argentina e Peru. O ranking vai de 0 a 1: quanto mais perto de 1, mais próximo o país está da igualdade de gênero. ^[1]

Esse contexto muitas vezes é agravado pelo nascimento dos filhos. Depois de se tornarem mães, as mulheres têm seus salários e participação no mercado de trabalho reduzidos. Os impactos da maternidade continuam a reverberar depois do nascimento da criança, de maneira que, mesmo após dez anos, os salários das mães não retornam ao patamar pré-nascimento (GONÇALVES; PETTERINI. 2023). ^[2]

A problemática do trabalho de cuidado feminino ainda é um grande desafio para a permanência das mulheres no mercado de trabalho e tem consequências em suas escolhas de carreira, pessoais e financeiras. Segundo o IBGE (2023), a diferença de remuneração entre homens e mulheres voltou a subir no país e atingiu 22% no fim de 2022. As mulheres brasileiras recebem, em média, 78% do que ganham os homens. ^[3]

Além disso, há o chamado fenômeno “teto de vidro” nas organizações brasileiras: as mulheres até conseguem se colocar no mercado de trabalho, mas não ascendem para cargos de comando das empresas. Exemplo disso são os dados apresentados pelo levantamento “Panorama Mulheres 2023”, realizado pelo Talenses Group em parceria com o Insper, mostrando que as mulheres representam somente 17% dos CEOs do país. ^[4]

Diversos fatores interconectados dificultam uma mudança. Muitas organizações têm estruturas culturais e sistemas de liderança historicamente dominados por homens, o que pode resultar em preconceitos inconscientes ou explícitos contra mulheres. Esses vieses influenciam promoções e seleções para cargos de alto escalão. As mulheres frequentemente enfrentam desigualdades de oportunidades ao longo de suas carreiras, incluindo menor acesso a mentorias, networking, assim como a treinamento de liderança.

Para abordar o fenômeno do teto de vidro de forma eficaz, é necessário um esforço conjunto de organizações, governos e sociedade. Isso inclui a implementação de políticas de igualdade de gênero, programas de desenvolvimento de liderança para mulheres, mudanças culturais nas



empresas, bem como o reconhecimento e combate às desigualdades econômicas e raciais que podem agravar essa questão. Diversidade e inclusão devem ser prioridades para impulsionar o sucesso das organizações em um mundo cada vez mais global e diversificado.

Pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2016) verificou que, após 24 meses do retorno da licença-maternidade, 50% das mulheres simplesmente saem do mercado de trabalho. A maior parte das demissões ocorre sem justa causa e por iniciativa do empregador. ^[5] Estudos mais recentes seguem apontando índices alarmantes: levantamento mostra que 56% das profissionais entrevistadas já foram desligadas ou conhecem outra mulher que foi demitida após a licença-maternidade (Empregos.com, 2023). ^[6]

As gestantes e as mães, sobretudo com filhos pequenos, invariavelmente sofrem com recusa de promoções, perda de oportunidades de carreira e até mesmo demissões injustas. Isso é, muitas vezes, resultado de equivocados estereótipos de que mães não são comprometidas com suas funções. Para promover uma percepção mais inclusiva da maternidade no mercado de trabalho, é crucial que haja ações e iniciativas por parte do poder público e do terceiro setor, além de mudanças nas empresas.

Algumas ações já estão sendo feitas, como a transformação paulatina da cultura corporativa. Isso envolve educação e sensibilização sobre a discriminação de gênero e maternidade no local de trabalho. Campanhas de conscientização podem ajudar a combater estereótipos. A flexibilidade no trabalho, também. Outra ação importante são os programas de desenvolvimento profissional de liderança e mentorias específicos para mulheres que são mães.

Além disso, é necessário tratar da chamada “economia do cuidado” de forma mais ampla, com maior compartilhamento de direitos e deveres entre homens e mulheres. Regulamentar a licença-paternidade de forma obrigatória e remunerada e equipará-la à licença-maternidade é essencial para garantir o direito das crianças de terem pais presentes e participativos desde o início das suas vidas, assim como trazer inúmeros benefícios à sociedade.

A Constituição prevê a licença-paternidade em seu artigo 7º, XIX, mas reservou sua regulamentação à lei ordinária. O que tem permanecido em nosso contexto é o prazo de somente cinco dias para o gozo da licença, estipulado pela CLT e artigo 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. ^[7] Sem uma licença parental para que homens e mulheres possam cuidar dos filhos, será muito difícil mudar o cenário atual.

O mesmo texto constitucional que estabeleceu provisoriamente cinco dias para a licença-paternidade determinou, de maneira definitiva, o prazo de 120 dias para a licença a ser usufruída pelas mães. Este prazo é 24 vezes superior ao estabelecido para a licença-paternidade. Não há dúvidas das necessidades fisiológicas e psicológicas de mães, que precisam estar ao lado de seus filhos recém-nascidos durante esse período. No entanto, a criação de vínculos afetivos com os pais nos primeiros meses de vida da criança impacta seu desenvolvimento cognitivo e emocional, além de estar relacionada ao bem-estar da família como um todo.

A transformação cultural de compartilhamento da responsabilidade do cuidado entre homens e mulheres, assim como a redução da discriminação feminina no trabalho, será proporcional à

redução da diferença entre a duração das licenças parentais. Um modelo progressivo de aumento da duração da licença pode ser importante para promover, com sucesso, a adaptação necessária dos impactos no orçamento assim como a transformação cultural.

Quando se fala de paternidade ativa, se discute que uma licença-paternidade é imprescindível para dar essa oportunidade aos homens, pois a maioria deles quer participar de forma mais efetiva da rotina familiar, não só sendo provedor. Além disso, a licença-paternidade é necessária para atingir-se a equidade de gênero. Trata-se, portanto, de um conjunto de iniciativas que precisam ser conectadas para expandir, de forma positiva, essas políticas públicas e mudanças legislativas que precisam avançar no Brasil.

[1] Disponível em: <https://www.estadao.com.br/opinioao/espaco-aberto/da-equiparacao-de-licencas-a-licenca-parental/#:~:text=Trata%2Dse%20do%20PL%201.974,ocupa%20o%2057.%C2%BA%20lugar>. Acesso: 31 out. 2023.

[2] Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/economia/article/view/93370/53900> . Acesso: 31 out. 2023.

[3] Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/#:~:text=A%20diferen%C3%A7a%20de%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20entre,do%20que%> . Acesso: 31 out. 2023.

[4] Maiores informações disponíveis em: <https://talensesgroup.com/panorama-mulheres/>. Acesso: 31 out. 2023.

[5] Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos> . Acesso: 31 out. 2023.

[6] Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-sao-a-maioria-dos-desempregados-457percent-das-que-tem-idade-de-trabalhar-estao-ocupadas.ghtml> . Acesso: 31 out. 2023.

[7] Disponível em: <https://www.estadao.com.br/opinioao/espaco-aberto/da-equiparacao-de-licencas-a-licenca-parental/>. Acesso: 31 out. 2023.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2023-dez-27/licenca-paternidade-e-mecanismo-de-igualdade-de-genero/>