

## MUDANDO DE ASSUNTO

### “Com uma licença generosa, as mulheres vão querer ficar em casa indefinidamente.”



Estudos demonstraram que as mulheres com acesso a licenças remuneradas têm maior probabilidade de voltar ao trabalho posteriormente. Por exemplo, a taxa pela qual as novas mães deixaram o Google caiu 50% após a licença maternidade paga ser estendida de 12 para 18 semanas.<sup>21</sup> Estudos demonstraram que as mulheres com acesso a licenças remuneradas têm maior probabilidade de voltar ao trabalho posteriormente. Por exemplo, a taxa pela qual as novas mães deixaram o Google caiu 50% após a

licença maternidade paga ser estendida de 12 para 18 semanas.<sup>22</sup>

A capacidade das mulheres de sair de licença e retornar às suas posições na força de trabalho – sem ter que se demitir para se tornar mãe – reduz os custos de recrutamento e treinamento para os empregadores, bem como contribui para a participação contínua das mulheres na força de trabalho. Além disso, ao contrário dos estereótipos que retratam as novas mães no local de trabalho como distraídas, menos comprometidas ou exigindo acomodações inconvenientes, as evidências demonstram que a **maternidade é de fato uma força no trabalho**. Verificou-se que as novas mães que retornam ao trabalho são mais produtivas em menos tempo do que os colegas do sexo masculino.<sup>23</sup> As mães geralmente dizem “sim” mais comprometidos e são hábeis com gerenciamento de

tempo e pessoas, organização e solução criativa de problemas (embora isso não tenda a se traduzir em melhores salários).<sup>24</sup>

Obviamente, nem todas as mães estão ansiosas para voltar ao trabalho após o nascimento do filho. Alguns podem decidir não voltar. Mas **políticas que ampliam essas escolhas** – e não as restringem – acabarão por beneficiar indivíduos, famílias, empregadores e a economia em geral.



### “A maternidade é uma escolha pessoal. O Estado não deve pagar por isso.”



Apoios sociais, como a licença parental paga, são **investimentos do Estado nas gerações atuais e futuras**. A licença parental ajuda a garantir que todos os indivíduos tenham a capacidade de escolher ser pais, se desejarem, e continuar trabalhando. A implementação de políticas que promovam a corresponsabilidade indica o reconhecimento da paternidade como uma preocupação social e, de que o apoio às famílias com suas responsabilidades de cuidado expande a escolha de todos os indivíduos.

Além disso, a licença maternidade não é um luxo ou férias para uma nova mãe. Ao contrário, a **licença parental é uma necessidade para facilitar a recuperação, atendimento, vínculo e boa saúde dos pais e de seus filhos**. A provisão licença parental pelo Estado significa que esta será acessível a todos os indivíduos, e não àqueles que trabalham para empresas específicas que implementaram voluntariamente tais subsídios ou, para aqueles que podem se dar ao luxo de tirar uma folga do trabalho para

ter uma família. Sem esse acesso, indivíduos (especialmente mulheres) podem enfrentar dificuldades financeiras que os levam a buscar acordos de trabalho menos seguros, porém mais flexíveis, ou a deixar a força de trabalho completamente. As políticas de licença parental, portanto, criam **benefícios mais amplos para a economia**, mantendo membros produtivos da sociedade na força de trabalho e contribuindo para o alívio da pobreza.

### “Os pais não precisam de licença, eles não são os que dão à luz ou amamentam.”

Os progenitores que dão à luz têm necessidades biológicas relacionadas à recuperação física da gravidez e do parto, por isso necessitam de licença pós-parto. Essa licença não deve ser reduzida para acomodar a introdução da licença paternidade ou parental. No entanto, também não deve se traduzir em mulheres, sendo os únicos pais encarregados do cuidado de bebês, que é outro objetivo principal da licença. Isso negaria o cuidado de crianças com dois pais do sexo masculino.

Todos os cônjuges merecem tempo e apoio adequados para se relacionar com seus bebês e **estabelecer um papel ativo em seus cuidados**. As crianças também devem ter direito de acesso aos pais, e podem se beneficiar de sua participação igual na criação dos filhos. As evidências mostram que tirar licença paternidade aumenta o envolvimento de um pai na vida de seus filhos nos próximos anos, bem como beneficia a saúde infantil e materna. Pesquisas também mostram que, quanto mais tempo de licença os pais tiram, mais mudanças ocorrem na amígdala do cérebro e em outros sistemas de processamento emocional, tornando-os mais preparados para as responsabilidades parentais.<sup>25</sup>



As baixas taxas de aceitação da licença paternidade e parental entre os homens não significam que essas disposições não sejam necessárias. Isso indica, no entanto, a necessidade de reconceituar políticas em contextos culturais específicos, a fim de incentivar seu maior uso. As normas de gênero relacionadas ao cuidado e ao trabalho remunerado podem influenciar como os pais dividem suas responsabilidades e como isso é percebido na sociedade. Os pais podem sofrer penalidades reais por tirar licença, incluindo **estigmas e perdas financeiras**. Da mesma forma, as mães que retornam ao emprego remunerado logo após o parto também podem lidar com conflitos ou sentimentos de culpa. É essencial desmontar esses estereótipos para que, em casais heterossexuais, a mãe não seja mãe padrão com o pai sendo visto apenas em um papel de apoio.

### “Nosso governo não possui recursos para bancar a licença parental paga.”

A licença parental paga, e outras políticas voltadas para a família, são investimentos com **benefícios generalizados que superam em muito os custos associados**. A licença parental paga promove o empoderamento das mulheres, o desenvolvimento da primeira infância e as relações de gênero mais equitativas nas famílias, além de ajudar a reduzir as consequências onerosas para os governos causadas pela desigualdade de gênero e pobreza. As evidências demonstram ainda que essas políticas impulsionam o crescimento econômico. Nos países nórdicos, por exemplo, a introdução de políticas como licença parental remunerada, e os consequentes aumentos no emprego e na renda das mulheres, aumentaram o crescimento do PIB per capita entre 10% e 20%.<sup>26</sup>

As empresas também se beneficiam da disponibilização da licença parental paga. As políticas voltadas para a família apoiam **aumentos de produtividade, redução de absências e maiores ganhos nos negócios**. As políticas de licença parental permitem que as trabalhadoras, especialmente as mães, avancem em suas carreiras,

uma vez que aumentam a moral, o desempenho, o envolvimento e a saúde dos funcionários. Essas políticas também tornam as empresas mais atraentes para os potenciais funcionários talentosos, o que, por sua vez, melhora a imagem, o recrutamento e a competitividade da marca.

Em tempos de crise econômica, existe uma pressão sobre os políticos para implementar medidas de austeridade que acabam por gerar cortes em programas sociais. Isso, no entanto, pode exacerbar as desigualdades de gênero e reverter os ganhos de desenvolvimento. A introdução de **medidas fiscais anticíclicas** - incluindo aumento dos gastos públicos em programas sociais como licença parental paga - pode ajudar a diminuir os impactos das recessões, estimular o crescimento e apoiar a força de trabalho em circunstâncias econômicas desafiadoras. Como as mulheres têm maior probabilidade de direcionar seus ganhos para os filhos (por exemplo, investir em sua saúde e educação), as políticas de licença maternidade também têm efeitos positivos de replicação.

**“As famílias são mais unidas em nosso país. Os avós têm prazer em ajudar na criação dos filhos, o que permite que as mulheres voltem ao trabalho.”**

**Em todas as culturas, os avós tendem a ficar entusiasmados com a participação na vida de seus netos** e, na região, os avós ajudam de forma substancial nos cuidados das crianças. Isso fornece um apoio substancial às famílias e possui um impacto positivo na retenção das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, muitas famílias ficariam em desvantagem caso contar com os avós - ou outros parentes - para ajudar nos cuidados infantis fosse considerado uma alternativa à implementação de licença parental paga ou políticas de cuidados complementares.

O uso de diferentes **arranjos familiares informais de acolhimento de crianças** é influenciado por uma combinação de preferências e relacionamentos dos pais, ambientes socioculturais e tradições e, criticamente, o status econômico da família. Os arranjos de assistência dado pelos avós são muito mais comuns em famílias de baixa renda. Se esse apoio não estivesse disponível, ou fosse complicado por causa da distância, motivos de saúde ou outras responsabilidades dos avós (incluindo os próprios empregos), essas famílias seriam deixadas sem uma rede de apoio segura.



Uma outra consideração a ser feita é se todos os avós, atualmente envolvidos na assistência infantil primária, o fazem porque desejam ou por necessidade. Se a licença parental remunerada fosse uma opção viável, e pudesse ser seguida por **cuidados infantis de alta qualidade e acessíveis**, os avós poderiam preferir assumir menos responsabilidades na criação dos netos. Outra distinção importante é que geralmente são as avós maternas, e não os avôs, que assumem esses deveres. Isso pode sugerir que essa assistência seja realizada como uma continuação de normas que determinam o trabalho de cuidado como sendo de responsabilidade das mulheres. Assim, os avôs não possuem a obrigação de cuidar dos netos, e a falta de vontade de fazê-lo não os torna avôs “ruins.”

Finalmente, e mais importante, muitos pais também estão desejando estar com seu novo filho nos críticos primeiros meses. A licença parental paga facilita a capacidade dos pais de estar presentes durante esse período.

## Nota legislativa



Em El Salvador, um programa chamado “Aliança para a Família” foi adotado durante a recessão do início dos anos 2000. Seu objetivo era expandir a proteção social a partir de uma perspectiva de igualdade de gênero, e impedir a deterioração das condições de vida das mulheres e suas famílias durante e após a recessão. Entre seus componentes estava o pagamento de 100% dos salários durante a licença maternidade para as mães trabalhadoras registradas no Instituto de Segurança Social de El Salvador.

Fonte: Espino, Alma, “[Dimensões de gênero da crise econômico-financeira global na América Central e na República Dominicana](#),” *Feminist Economics*, Vol. 19 edição 3, 2013.