



+Mulher
360

MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÓMICO DA MULHER



4DADDY

E-BOOK 11

LICENÇA PARENTAL E SAÚDE MENTAL CAMINHAM JUNTAS



SUMÁRIO

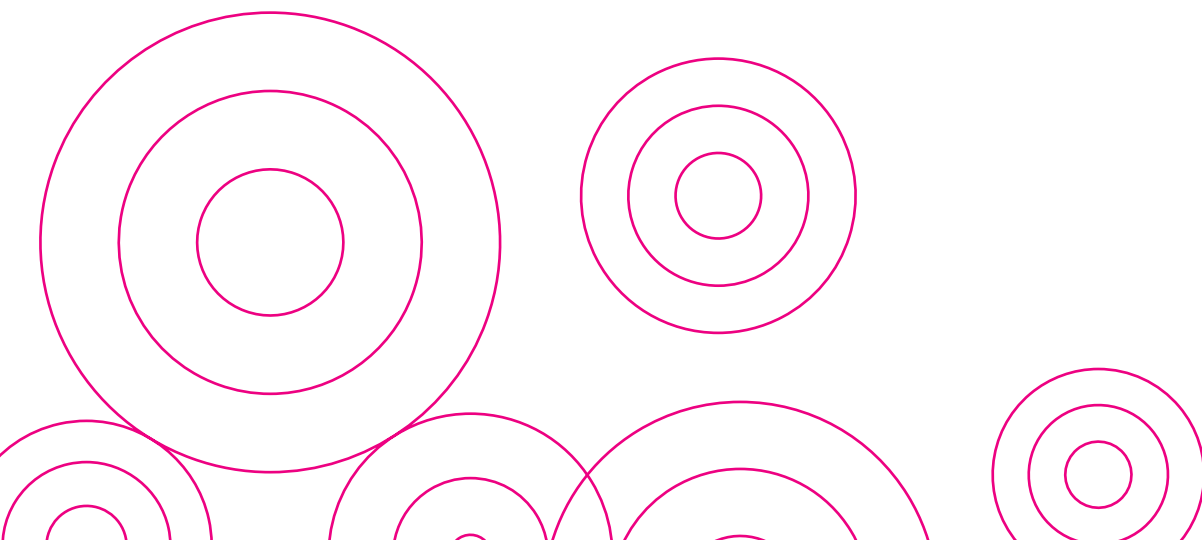
Introdução _____	03
Licença: uma pausa para cuidar _____	07
Transformação da cultura do cuidado _____	10
Um benefício para diferentes necessidades _____	16



INTRODUÇÃO

A pandemia, mais do que qualquer outro contexto histórico, acendeu e acelerou discussões no que tange a **Economia do Cuidado**, sublinhando a necessidade de reconhecer o cuidado como pilar central também na manutenção da sociedade e da economia. Afinal, se hoje temos adultos saudáveis e produtivos, isto é, que possuem condições para gerar conhecimento e riqueza para empresas e nações, é porque esses mesmos adultos receberam cuidados mínimos e necessários para se desenvolver.

- **A ECONOMIA DO CUIDADO REFERE-SE A TAREFAS QUE SUSTENTAM A VIDA. ESSAS TAREFAS, INVISÍVEIS, DESVALORIZADAS E EM GERAL NÃO REMUNERADAS, SÃO DIVIDIDAS EM:**
 - **CUIDADOS DIRETOS:** TAREFAS QUE ENVOLVEM A INTERAÇÃO ENTRE QUEM CUIDA E QUEM É CUIDADO (POR EXEMPLO, ALIMENTAR A CRIANÇA)
 - **CUIDADOS INDIRETOS:** TAREFAS QUE ESTABELECEM CONDIÇÕES MATERIAIS PARA A REALIZAÇÃO DOS CUIDADOS DIRETOS (PREPARAR A COMIDA)
 - **GESTÃO DOS CUIDADOS:** TAREFAS QUE ENVOLVEM O PLANEJAMENTO E A COORDENAÇÃO DOS CUIDADOS DIRETOS E INDIRETOS (PENSAR NA COMIDA QUE SERÁ PREPARADA, HORÁRIO E CONDIÇÕES QUE SERÁ SERVIDA, GARANTIR OS INGREDIENTES E UTENSÍLIOS PARA PREPARÁ-LAS, QUEM IRÁ PREPARÁ-LA)



As tarefas de cuidados, exercidas predominantemente pelas mulheres, não foram redistribuídas na mesma proporção de sua participação como força de trabalho remunerado.

Não por acaso, o dito “nasce uma mulher, nasce uma culpa” faz coro nos dias atuais. A responsabilidade por qualquer excesso ou falta (ainda) recai sobre a figura feminina, uma vez que a divisão de tarefas não é equilibrada sob a perspectiva de gênero e no que cabe à família, ao Estado e à sociedade.

Para a mulher que se torna mãe, a equação maternidade e trabalho remunerado apresenta uma conta emocional difícil de fechar. A desigualdade de responsabilidades não favorece sua presença e ascensão no mercado profissional e contribui para sobrecarga mental, que pode levar ao adoecimento.

E OS HOMENS NESSA EQUAÇÃO?

Nenhuma empresa ou nação atingirá o ODS-5, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da ONU, que trata sobre a igualdade de gênero, se não envolverem os homens nessa questão.

As mulheres só terão igualdade de oportunidades se, ao lado de serviços e políticas de proteção social, os homens forem corresponsáveis na realização das atividades relacionadas à Economia do Cuidado.

UM DOS CAMINHOS PARA ESSA MUDANÇA É A LICENÇA-PARENTAL.

A LICENÇA TEM IMPACTOS SOCIAIS, ECONÔMICOS E EMOCIONAIS EXTRAORDINÁRIOS:

NO CURTO PRAZO

▶ Equilibra a balança de gênero.

NO MÉDIO PRAZO

▶ Homens e mulheres que têm condições favoráveis para exercer a parentalidade promovem a saúde mental de seus filhos e desenvolvem habilidades socioemocionais que melhoram sua produtividade e desempenho profissional.

NO LONGO PRAZO

▶ Uma sociedade justa e equitativa, na qual as crianças de hoje serão os adultos saudáveis que irão cuidar da manutenção da sociedade, mercado e economia de forma sustentável.

+Mulher 360

MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO DA MULHER

O Movimento Mulher 360, em parceria com a Ninguém Cresce Sozinho e a 4daddy, produziu esse material para apoiar o debate sobre a relação entre licença-parental e saúde mental dentro das empresas.



A Ninguém Cresce Sozinho atua na promoção e prevenção da saúde mental nos primeiros tempos da parentalidade e da vida. Entre seus serviços destaca-se o d-licença, que agrega cuidados na travessia das licenças maternidade, paternidade e parental.



A 4daddy é uma plataforma de produção de conteúdo e conhecimento sobre Parentalidades, Masculinidades e Economia do Cuidado. Sua missão é apoiar sociedade civil, empresas e o Poder Público no desenvolvimento de ações e programas que visem equidade de gênero, valorização da Economia do Cuidado, combate ao machismo nos ambientes públicos e privados, e impacto social.

■ LICENÇA PARENTAL E SAÚDE MENTAL CAMINHAM JUNTAS



**LICENÇA: UMA
PAUSA PARA
CUIDAR**

O afastamento remunerado do trabalho a quem se torna mãe ou pai, pela via do nascimento ou da adoção, é essencial para que possam se dedicar aos cuidados, especialmente os diretos, que envolvem os pequenos – e, no caso de quem gesta, também se recuperar do parto. Porém, **a diferença de duração entre as licenças maternidade e paternidade no Brasil** coloca mães e pais em condições muito desiguais no que se refere ao tempo disponível para cuidar. Tal discrepância reflete o **modelo cisheteronormativo de família**, pautado na complementaridade homem/mulher, e atrela a experiência parental à dupla mãe e pai.

- **LICENÇA-MATERNIDADE: 120 DIAS, COM ESTABILIDADE DE EMPREGO ATÉ 5 MESES APÓS O PARTO OU A GUARDA PARA FINS DE ADOÇÃO**
- **LICENÇA-PATERNIDADE: 5 DIAS APÓS O PARTO OU A GUARDA PARA FINS DE ADOÇÃO, SEM ESTABILIDADE DE EMPREGO**

52% DAS FAMÍLIAS NUCLEARES BRASILEIRAS SÃO REPRESENTADAS PELO MODELO CISHETERONORMATIVO (IPEA, 2011)

Além de desconsiderar os múltiplos arranjos familiares (que não são novos, apenas são mais visibilizados) e, com isso, tratar as demais configurações como exceção, essa concepção cristaliza ao menos duas equivocadas ideias em relação aos cuidados:

1

Mulheres, devido à condição biológica de gestar, parir e amamentar, são naturalmente cuidadoras inatas (cuidam por instinto).

2

As funções materna e paterna (funções de cuidados fundantes do ser humano) são desempenhadas, exclusiva e respectivamente, por mãe e pai.

DESFAZENDO O EQUÍVOCO

O cuidado direto não é instintivo, mas construído na relação. Quem cuida precisa reconhecer as necessidades de quem é cuidado para poder atendê-las, o que resulta no encontro do cuidador com suas próprias experiências prévias de cuidado, mesmo que não acessadas pela memória. É por isso que não existe um jeito único de cuidar. É na relação de cuidados que quem cuida e quem é cuidado descobrem, juntos, o que, como e quando fazer. Nessa troca, ambos se (trans)formam.

No começo da vida e da convivência familiar, as relações de cuidado tecem o vínculo, base para o exercício da parentalidade e o desenvolvimento infantil. Portanto, **o tempo dedicado aos bebês e crianças neste período é determinante para o ser humano que está se constituindo, e para quem exerce as funções de cuidado** – a mãe, o pai ou outro cuidador capaz de se identificar com as necessidades do bebê/criança e respondê-las. Aqui, a máxima “mais vale a qualidade do tempo do que sua quantidade” não se aplica. No começo, a quantidade de tempo de convívio e de dedicação faz toda diferença para a instalação e a qualidade do vínculo, bem como para o que dele resulta.



TRANSFORMAÇÃO DA CULTURA DO CUIDADO

A romantização e a naturalização dos cuidados desvaloriza essa tarefa vital, trazendo consequências para todos nós.

Viés de gênero nas relações de cuidados com os filhos (algumas falas corriqueiras)



QUEM NÃO TEM PEITO, NÃO CUIDA.



ELA NÃO DEIXA QUE EU FAÇA DO MEU JEITO.



AJUDO NO QUE POSSO.



PAI QUE CUIDA É PÃE.




ELA FAZ MELHOR DO QUE EU.



QUEM VAI FAZER O PAPEL DE MÃE E O PAPEL DE PAI? (NA DUPLA MATERNIDADE OU PATERNIDADE)



ELE NÃO SABE FAZER.



Como atributo feminino, o trabalho de cuidado centrado na mulher compromete a empregabilidade materna e distancia os homens do papel de cuidadores, privando aqueles que são pais, e seus filhos, dessa experiência de troca.

- ① Mães recebem até 42% menos do que mulheres sem filhos (Pnad e IBGE, 2020).
- ① 12 meses após o início da licença-maternidade, 32% das mulheres com maior escolaridade e 51% com nível educacional mais baixo encontram-se fora do mercado; após 24 meses do término da licença, quase metade das mulheres está fora do mercado, a maioria por iniciativa do empregador e sem justa causa (FGV, 2016).

○ O percentual de pais que trabalham praticamente não se altera antes ou depois do nascimento de um filho, permanecendo próximo da taxa de 89%; entre mulheres, porém, o número cai de 60,2% um ano antes da gravidez para 45,4% no primeiro semestre de vida da criança; três trimestres depois, chega a 41,6% e, após cinco semestres, atinge 43,7% (IPEA, 2019).

○ O retorno das mães ao trabalho após o nascimento do bebê entre março e dezembro de 2020 (durante a pandemia) diminuiu em comparação a dezembro de 2019: classe A/B1 (Brasil), de 93% em 2019 para 74% em 2020; classe B2/C com ensino superior completo ou incompleto (regiões metropolitanas), de 82% em 2019 para 61% em 2020; classe B2/C com ensino médio completo ou incompleto (interior do Brasil), de 68% em 2019 para 60% em 2020; classe D, de 47% em 2019 para 43% em 2020 ((FMCSV, 2021).

A pesquisa “Pais em casa: impactos da pandemia na divisão do trabalho de cuidado” realizada entre maio e agosto de 2020 pela 4daddy, Furando a bolha e Tayná Leite com mais de 1.800 famílias, mostra que uma nova geração de homens vem se apoderando das atividades de cuidado direto. Mas os cuidados indiretos e a gestão mental que envolvem as tarefas de cuidado ainda são realizados majoritariamente pelas mulheres.

No que tange a relação paternidade e trabalho, estudo realizado na FEA-USP (2017), aponta que para 68% dos homens as aspirações de carreira mudaram após a paternidade e 71% afirmam que gostariam de ter mais tempo para se dedicar aos cuidados com os filhos. A mesma pesquisa revela que 56% dos homens acreditam que o ambiente de trabalho não apresenta uma cultura aberta às discussões e políticas para integrar trabalho e necessidades familiares.

Ainda que a passos não tão largos como é preciso, iniciativas governamentais, como o **Programa Empresa Cidadã** ou legislações estaduais e municipais que ampliam o período de licença para suas servidoras, em adição a políticas adotadas por algumas empresas, como a flexibilidade do trabalho e a extensão da licença-paternidade, são fundamentais para a transformação da cultura do cuidado.

O Programa Empresa Cidadã oferece incentivo fiscal para empresas que optam pela declaração do lucro real e que concede + 60 dias à licença-maternidade (180 dias) e + 15 à licença-paternidade (20 dias). Na adoção, são concedidos à licença-maternidade + 30 dias quando a criança tem entre 1 e 4 anos (150 dias) e + 15 dias quando a criança tem entre 4 e 8 anos (135 dias).

Levantamento realizado pela ANDI e RNPI (2021), tomando como referência informações do Ministério da Economia, dados da Receita Federal e da Relação Anual de Informações Sociais, aponta que apenas 1% dos estabelecimentos registrados na RAIS em 2019 aderiram ao Programa. O mesmo estudo revela que ao final do ano em que a licença-maternidade foi concedida, 18% das mulheres que se afastaram, por 180 dias, foram desvinculadas da instituição.

O sumário “Licença parental paga e políticas pró-família” publicado em 2019 pelo Unicef, destaca que a licença remunerada amplia o empoderamento econômico das mulheres e sua capacidade de contribuir para a renda familiar, gerando mais recursos para as crianças, com benefícios para a força de trabalho a longo prazo e aumentando potencialmente o crescimento e a competitividade das empresas. No que se refere à participação do pai nos cuidados dos filhos, assinala que:



Os pais que participam dos cuidados tendem a estar menos envolvidos em comportamentos de risco, além de reportarem ser este tipo de relação com filhos uma grande fonte de bem-estar e felicidade.



A participação paterna nos cuidados contribui para a construção de outros modelos de masculinidade e feminilidade que, espera-se, valorizem a corresponsabilidade, o compartilhamento de tarefas e o exercício da paternidade responsável.

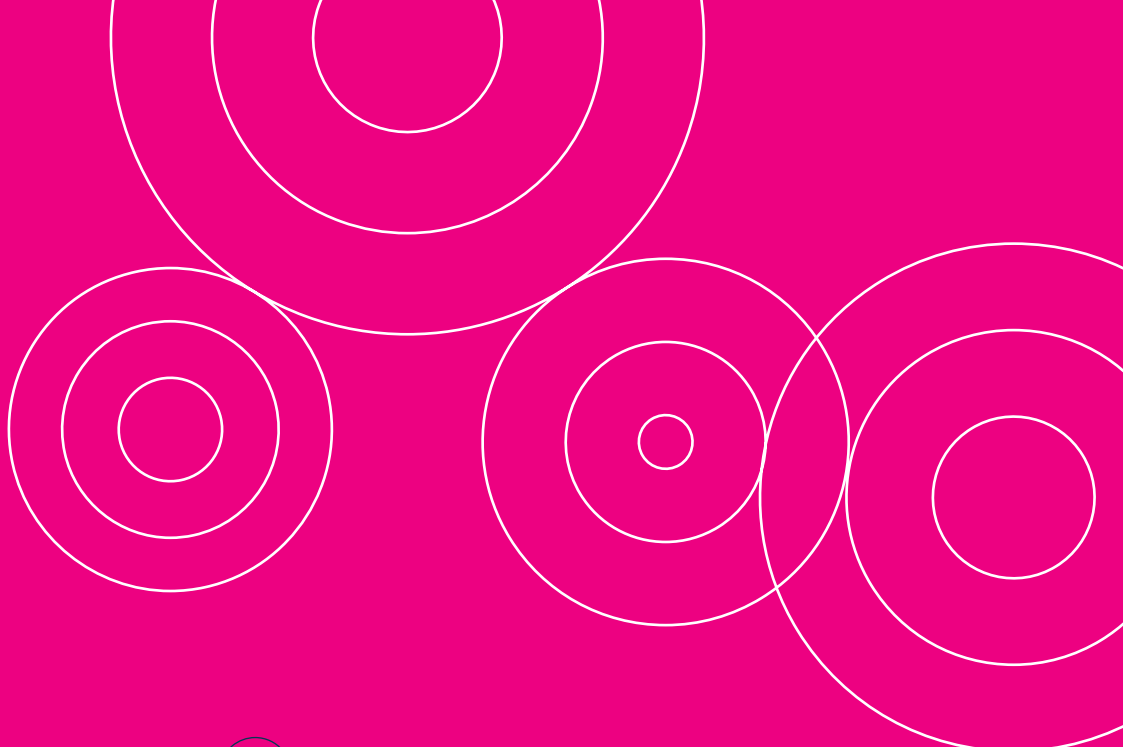
SENDO UM BENEFÍCIO QUE IMPACTA DIRETAMENTE A EXPERIÊNCIA PARENTAL E O FUTURO DA MULHER, DAS NOVAS GERAÇÕES E DE TODA A SOCIEDADE, COMO TRANSFORMAR A LICENÇA EM CUIDADO À SAÚDE MENTAL?





**UM BENEFÍCIO
PARA DIFERENTES
NECESSIDADES**

A licença não é um evento isolado, mas parte de um processo. Logo, transformá-la em cuidado implica em reconhecer e atender às necessidades parentais não apenas no período do afastamento, mas também antes e depois dele.

A IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE SUPORTE À PARENTALIDADE É O QUE VIABILIZA E SUSTENTA A ATENÇÃO ÀS NECESSIDADES SINGULARES DA MÃE, DO PAI, CONSEQUENTEMENTE, DO BEBÊ/CRIANÇA, E DA EMPRESA. AO MESMO TEMPO, AS AÇÕES COLETIVAS:



 Criam um ambiente psicologicamente seguro para que licença e parentalidade não sejam uma ameaça ao emprego/carreira.

 Permitem que parentalidade e carreira coexistam de maneira harmônica e criativa.

CUIDADOS EM SAÚDE MENTAL A PARTIR DA LICENÇA

BENEFÍCIOS

1

Dar aos pais os mesmos benefícios que são dados às mães e, se possível, estendê-los aos seus respectivos parceiros ou parceiras.

2

Normatizar a extensão da licença, aderindo ao Programa Empresa Cidadã ou criando um programa próprio.

3

Oferecer licença adicional a quem tem mais de um filho (gêmeos ou mais velhos) ou tem filho com necessidade de cuidados especiais.

4

Ampliar o período de licença no caso de perda parental no parto ou durante a licença.

5

Flexibilizar férias no primeiro ano de vida do bebê/adoção ou ao término da licença.

6

Permitir, no caso de programas de extensão da licença, a modulação do período de afastamento do trabalho de acordo com as necessidades de cada família.

7

Proporcionar a mães que viajam e amamentam suporte para levar o filho nas viagens a trabalho.

8

Flexibilizar e/ou customizar benefícios para atender às necessidades parentais (por exemplo: flexibilização de horário/jornada de trabalho, creche no local de trabalho ou auxílio babá/creche para mães e pais, sala de lactação, serviços que facilitem as tarefas domésticas).

LIDERANÇA



Verificar com quem gesta se existe desconforto físico, como enjoo ou sono, em determinada fase da gestação ou período do dia para reajuste de tarefas ou agenda.



Estruturar com o(a) colaborador(a) um plano para a licença e o retorno ao trabalho.



Preparar e sensibilizar o time tanto para a saída como para o retorno do(a) colaborador(a).



Evitar reuniões próximo ao horário de amamentação e de entrada/saída da creche.



Criar um processo formal de check-in no retorno ao trabalho para a atualização das mudanças ocorridas durante o afastamento e a revisão do plano combinado (se necessário, fazer adaptações a partir das novas demandas).

INTEGRAÇÃO DE CUIDADOS E REDE DE APOIO



Ampliar a discussão sobre parentalidade e primeira infância nas diferentes áreas e hierarquias da empresa.



Incluir na agenda social da empresa eventos para conscientização de temas relacionados aos primeiros tempos da parentalidade e da vida.



Engajar e conscientizar lideranças e colegas de trabalho sobre a importância de torná-los parte da rede de apoio de mães, pais e outros cuidadores primordiais.



Estabelecer espaços regulares de acolhimento que propiciem a mães e pais trocas e reflexões sobre os desafios parentais, inclusive durante o período da licença.



Flexibilizar agenda de futuras mães e pais para procedimentos de reprodução assistida e processos de adoção.



Incentivar e dar condições para que mães e pais estejam presentes nas consultas e exames de pré-natal e nas consultas pediátricas.



Apoiar a amamentação e dar condições para sua continuação no retorno ao trabalho.



Dar atenção especial às adversidades surgidas no período perinatal (por exemplo: gestação de alto risco, parto prematuro, diagnóstico de síndrome ou patologia durante a gestação ou no pós-parto, perda perinatal).

**OFERECER A MÃES
E PAIS CONDIÇÕES
EQUÂNIMES PARA
QUE CUIDEM DE
SEUS FILHOS
É CONTRIBUIR COM
A CONSTRUÇÃO DE
UM FUTURO MELHOR
PARA TODOS NÓS!**

QUER SABER MAIS?

Acesse nosso **banco de práticas**
e ouça nosso podcast **MM360Cast**.

Se preferir, envie um e-mail para
contato@movimentomulher360.com.br

Movimento Mulher 360

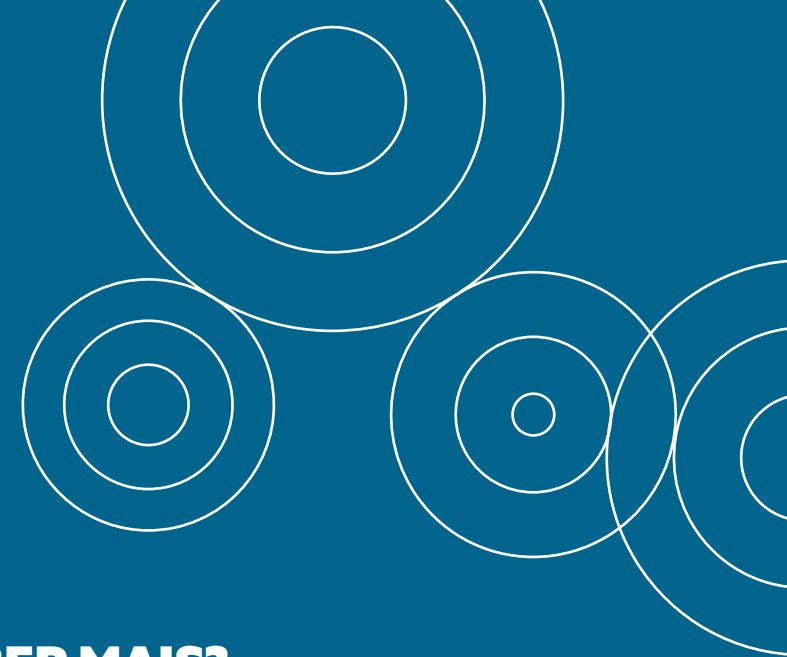
movimentomulher360.com.br
contato@movimentomulher360.com.br

Ninguém Cresce Sozinho

ninguemcrescesozinho.com.br
contato@ninguemcrescesozinho.com.br

4daddy

4daddy.com.br
contato@4daddy.com.br





+Mulher 360

MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO DA MULHER

