



..... RELATÓRIO

Pesquisa Licenças Maternidade e Paternidade nas **Empresas**

.....





..... RELATÓRIO

**Pesquisa Licenças
Maternidade e Paternidade
nas Empresas**

.....

Levantamento 2021-2022

Coordenação acadêmica

Camila Pires, Fabián Echegaray e Regina Madalozzo

Realizado por



Apoiadores



Relatório Pesquisa Licenças Maternidade e Paternidade nas Empresas de **Family Talks e 4daddy** está licenciado com uma Licença **Creative Commons – Atribuição-NãoComercial-Compartilha Igual 4.0 Internacional**. Baseado no trabalho disponível em <https://familytalks.org/parentalidade/>.

Índice

Agradecimento	05
Introdução	07
A Pesquisa	12
Realização	12
Objetivo	15
Metodologia	16
Amostra	17
Resultados: visão das empresas	23
1) Perfil das empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã	23
2) Boas práticas ligadas às licenças nas empresas ...	25
3) Principais barreiras à melhoria de benefícios	31
Resultados: visão da população	35
Tendências: visão das empresas X visão da população	42
1) Expansão do feminino	47
2) Empresas engajadas em promover a igualdade de gênero	49
3) Envolvimento masculino no trabalho do cuidado ...	53
Panorama: licenças	59
Licenças parentais voluntárias	59
Licenças maternidade e paternidade	59
Conclusões	68
Informações adicionais	70
Referências Bibliográficas	71

Agradecimento

A **Pesquisa Licença Maternidade e Paternidade nas Empresas** é fruto de um grande esforço coletivo, iniciado no Seminário Família e Desenvolvimento Social: Equilíbrio Trabalho-Família, Cuidado e Responsabilidade Compartilhada, realizado pela Câmara dos Deputados em 29 de outubro de 2019. Na ocasião, a Frente Parlamentar Mista pela Primeira Infância (FPMPI) decidiu realizar um **Grupo de Trabalho sobre a Licença Parental**, que foi coordenado por **Family Talks**. Com a participação de várias organizações de Estado e da sociedade civil, o grupo foi um importante espaço de reflexão, do qual nasceu a presente pesquisa. Reiteramos nossos agradecimentos aos parlamentares da FPMPI e a todos os participantes do grupo.

De modo particular, às pesquisadoras Camila Pires e Regina Madalozzo, que participaram do referido grupo e vislumbraram a possibilidade de realizar essa pesquisa, planejando-a diligentemente. Também a Leandro Ziotto, da **4daddy**, que desde o primeiro momento não poupou esforços para realizar este empreendimento. Por fim, a Fabián Echegaray e **Market Analysis**, que agregaram informações preciosas de sua pesquisa, em primeira mão, e que foram relevantes para o resultado final deste trabalho.

Agradecemos aos parceiros que compuseram a rede de divulgação da pesquisa, essencial para o sucesso desta empreitada: à Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), sobretudo à generosa mediação de Wolnei

Ferreira; ao Great Place to Work; ao Instituto Ethos; ao Capitalismo Consciente Brasil; ao Movimento Mulher 360; e à União Geral dos Trabalhadores. Também agradecemos às centenas de empresas que, anonimamente, responderam ao questionário, colaborando para ampliar o conhecimento sobre um tema tão relevante para o desenvolvimento social do país.



Introdução

O Brasil é um país caracterizado pela dependência da mão de obra que realiza atividades de cuidado (empregadas domésticas, creches, por exemplo) e pela desproporção na divisão entre mulheres e homens nas atividades de cuidado, **majoritariamente realizado pelas mulheres**¹.

A centralidade do trabalho de cuidado das mulheres está presente na maneira como os trabalhos produtivos e reprodutivos são divididos e, por essa razão, também é refletida na legislação. Ainda que o conjunto de leis relacionadas às licenças maternidade e paternidade, que estruturam parte das relações de trabalho em nossa sociedade, garantam direitos fundamentais para as mulheres, **a oposição de trabalhos por gênero é perpetuada**: enquanto a licença maternidade concede 120 dias às mulheres (remunerada pela Previdência Social e com garantia de estabilidade de emprego), são previstos apenas 5 dias como licença paternidade². Vale destacar que esses benefícios destinam-se a funcionários registrados em carteira assinada, ou seja, cerca de 75% da população brasileira empregada (30 milhões)³.

Com o **Programa Empresa Cidadã**⁴, existe a possibilidade de estender em 60 dias as licenças maternidade e, em 15 dias, licenças paternidade. Empresas tributadas com base no **lucro real** podem obter a dedução do imposto de renda do valor pago às extensões de licenças. Sendo assim, chega-se a um total de 180 dias de licença maternidade e 20 dias de licença paternidade.

A licença estendida é possível, contudo, apenas para empresas tributadas com base no lucro real que pretendem obter a dedução do imposto de renda do valor pago às extensões de licenças. Considerando que **apenas 3%** das empresas brasileiras são tributadas com base no lucro real (160 mil empresas⁵), **são poucas aquelas aptas a participar do Programa Empresa Cidadã**. Atualmente, 91% das empresas optam pela tributação pelo regime de lucro presumido ou simples nacional (2012).

A realidade de desafios à concessão de licenças estendidas se agrava, ainda, se considerado que menos de 1% das empresas brasileiras aderiram ao Programa Empresa Cidadã (24.180 empresas aderentes⁶). A baixa adesão por parte das empresas aptas acaba por privar funcionários CLT do acesso a um benefício que, por si só, não gera custos às mesmas. Isso porque a remuneração auferida pelos beneficiários ou beneficiárias da licença paternidade e maternidade estendidas é paga inteiramente pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Embora tenha representado uma posição de vanguarda ao estender os períodos de licença maternidade e paternidade, o Programa Empresa Cidadã não é suficiente para gerar mudanças estruturais que visem à equidade de gênero, pois não apenas perpetua a discrepância das extensões das licenças (120 dias para mães e 15 dias para pais), como também contempla uma parte pouco significativa da população. Cerca de 21 milhões de brasileiros estão desempregados e desalentados (pessoas que desistiram de procurar emprego), e portanto não são contemplados pelas licenças, além dos profissionais em

situação de subemprego, autônomos e liberais e micro-empresendedores, que também não gozam desses benefícios. Ademais da insuficiência de cobertura social do atual programa, destaca-se a **baixa adesão por parte de empresas ao Programa Empresa Cidadã** – dado que motivou esta pesquisa.

Esta investigação se mostrou ainda mais urgente com a crise sanitária da Covid-19.

Ao longo de 2020, muitas empresas que trabalhavam somente no presencial implementaram modelos de teletrabalho, dobrando o contingente de brasileiros trabalhando dentro de suas residências e gerando uma mistura entre ambiente privado e público, tanto para mulheres, quanto para homens (irmãos, pais, padrastos, avôs) que potencialmente experienciaram o período mais longo em ambientes domésticos. Para os funcionários com bebês e crianças pequenas este contexto apresentou uma camada extra de complexidade.

Nesse cenário, a desigualdade do trabalho de cuidado desempenhado por homens e mulheres se agravou: **foram as mulheres que assumiram a maior parte desta internalização compulsória de tarefas de cuidado**⁷ que até então poderiam ser realizadas nos espaços públicos. Também foram elas as **mais penalizadas no mercado de trabalho**, compondo 96% das demissões em 2020⁸.

O contexto da pandemia do COVID-19 evidenciou, portanto, como **todos somos vulneráveis em algum grau e que necessitamos dar e receber cuidado**, em uma cadeia de

interdependência e entrelaçamentos sociais. Em outras palavras, tornou-se urgente a necessidade de reconhecer o cuidado desempenhado dentro das famílias como elemento fundamental no bem-estar social. Nesse contexto, ousamos vislumbrar famílias, empresas e gestores públicos mais sensibilizados às tensões e transformações sociais que concernem relações familiares contemporâneas, o que inclui um tempo maior para pais e mães cuidarem de seus filhos recém-nascidos.

Diversos países já incorporaram as licenças maternidade e paternidade estendidas, além de implementarem o benefício da Licença Parental, definido pela União Europeia (2014) como meio importante de conciliar responsabilidades profissionais e familiares e promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres. No Brasil, existem 131 projetos referentes à ampliação de direitos para as licenças destinadas ao cuidado em tramitação no Congresso Nacional, dentre os quais 67 referentes à licença maternidade, 51 à paternidade e 13 à parental⁹. Enquanto isso, pesquisadores e iniciativas do terceiro setor como Promundo, Gênero e Número, Think Olga, SOF, articulam na busca por maior diálogo, levantamento de dados e transformação social. Sublinhamos ainda o trabalho das organizações, associações, sindicatos que trazem pautas pró-equidade de gênero, realizando um papel crucial de disseminação da informação e influência de pautas e decisões nas empresas.

A “Pesquisa Licenças Maternidade e Paternidade nas empresas”, organizada pelo Family Talks e 4daddy e com coordenação acadêmica de Camila Pires, Fabián

Echegaray e Regina Madalozzo, surge do desejo de contribuir com dados objetivos sobre **quais são os desafios que as empresas enfrentam** para garantir tempo de qualidade para seus colaboradores com seus recém nascidos, especialmente através das licenças paternidade e maternidade e do Programa Empresa Cidadã. Mais ainda, buscar **aprofundar no tema do cuidado e as tendências percebidas na população em contraposição com a posição das empresas**, objeto inédito deste estudo. No final do relatório, são apresentadas tendências a partir de uma análise comparativa entre os resultados da Pesquisa Licença nas Empresas e a Pesquisa com a população realizada pelo Instituto Market Analysis.

As entidades organizadoras e os pesquisadores realizam esta pesquisa em **caráter voluntário**, visando contribuir com a criação de soluções possíveis por um país com maior equidade de gênero, especialmente neste momento de inflexão entre o contexto de pandemia e a construção de uma nova realidade voltada ao cuidado das pessoas. O objetivo final do estudo é, por conseguinte, ampliar o debate público e possibilitar a ação de tomadores de decisão acerca do tema.

A Pesquisa

Realização

A Pesquisa Licenças maternidade e paternidade nas empresas foi uma iniciativa organizada pelo Family Talks e 4daddy e contou com o apoio de GPTW, Movimento Mulher 360º, Instituto Ethos, Capitalismo Consciente, Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH Brasil, Sindicato dos comerciários de São Paulo, União Geral dos Trabalhadores – UTG. Com a coordenação acadêmica de Camila Pires, Fabián Echegaray (Instituto Market Analysis) e Regina Madalozzo.

Organizadores



É uma organização da sociedade civil apartidária, não-confessional e sem fins lucrativos que trabalha para impactar a vida das famílias a partir da promoção do apoio público ao cuidado, através de pesquisas e mobilização de governo, empresas e sociedade civil.



Plataforma de produção de conteúdo e conhecimento sobre parentalidades, masculinidades e economia do cuidado com o objetivo de apoiar a sociedade, as empresas e o próprio poder público no desenvolvimento de ações e iniciativas que visem equidade de gênero, uma educação parental, impacto social, o combate ao machismo e à violência contra crianças, mulheres e adolescentes.

Coordenação Acadêmica



Camila Pires – Mestre em Antropologia pela Université de Paris, pesquisadora sobre paternidade contemporânea nos últimos 6 anos, associada a plataforma 4daddy.



Regina Madalozzo – É Ph.D. em Economia pela Universidade de Illinois em Urbana-Champaign (2002). Tem mestrado em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1998) e graduação, também em Economia pela PUC-Rio (1995). Regina é sócia fundadora da

Moura Madalozzo Consultoria Econômica, onde desenvolve projetos de D&I em empresas e palestras corporativas. Atuou por quase duas décadas como professora e pesquisadora acadêmica no Insper. Atualmente, mantém sua pesquisa em economia feminista como associada ao GeFam (Grupo de Estudos em Economia da Família e Gênero) e fez parte do COFEM (Conselho Feminino) da FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo).



Fabián Echegaray – Fundador e Diretor Geral da Market Analysis, trabalha com pesquisa de mercado e opinião pública na América Latina desde o início dos anos 90 e escreveu numerosos artigos sobre comportamento social e político, sustentabilidade e economia verde. Fabián faz publicações frequentemente em reconhecidos veículos nacionais e internacionais e em importantes círculos acadêmicos de estudos de consumo. Ele é PhD em Ciências Políticas pela Universidade de Connecticut (EUA) e fez especialização em pesquisa no Roper Center e na Universidade de Michigan – ICPSR (EUA).

Objetivo

O estudo teve por objetivo inicial entender os **limites das empresas com relação à aderência a extensões de licenças maternidade, paternidade e parentais a partir da percepção de funcionários de empresas brasileiras.**

Para tanto, foram formuladas **perguntas norteadoras** da investigação, a saber:

1) Perfil das empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã: Qual é o perfil das empresas aderentes ao Programa Cidadã, especialmente em relação a tamanho da empresa, segmento, sede e adesão a iniciativas pró-igualdade de gênero?

2) Boas práticas ligadas às licenças nas empresas: Quais são os benefícios oferecidos às famílias puérperas? Existem diferenças relevantes entre benefícios de empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã? E quais boas práticas identificamos para empresas signatárias de movimentos/organizações pró-equidade de gênero?

3) Principais barreiras à melhoria de benefícios: Quais são as dúvidas acerca das possibilidades de melhorias e qual é a influência de vieses inconscientes?

Como etapa complementar, buscou-se verificar o **Conhecimento e Aceitação geral:** Qual nível de conhecimento sobre licenças maternidade e paternidade estendidas e às licenças parentais? Quais são as percepções dos funcionários das empresas e da população em geral sobre demandas da parentalidade contemporânea?

Passo-a-passo metodológico

abr-
dez/20

Grupo de trabalho

Levantamento bibliográfico e debates técnicos sobre a Licença Parental, realizada entre abril e dezembro de 2020. Iniciativa da Frente Parlamentar Mista da Primeira Infância.

nov-
dez/20

Etapa qualitativa

Entrevistas semi-estruturadas com representantes de 6 empresas com perfis: aderentes e não-aderentes ao Programa Empresa Cidadã e empresas que voluntariamente disponibilizam licenças além do período previsto em lei.

ago-
nov/21

Etapa quantitativa empresas

Questionário hospedado na plataforma online SurveyMonkey, entre os dias 6 de agosto a 8 de outubro de 2021. Amostragem de conveniência (não probabilística): 472 funcionários de empresas.

nov-
dez/21

Extra quantitativa cenário população

Pesquisa online realizada entre 16 de novembro e 7 de dezembro de 2021 via sondagem anual realizada pela Market Analysis. Amostra representativa com 1.153 respondentes maiores de 18 anos das 5 regiões do Brasil.

jan-
abr/22

Oficinas e divulgação

Oficinas com organizações apoiadoras em janeiro 2022. Ampla divulgação em abril 2022.

Amostra

Diante da falta de dados levantados até o presente momento, buscou-se compor a amostragem de forma mais ampla e diversificada possível, preservando a confidencialidade dos dados e os padrões acadêmicos e estatísticos.

Para o cenário das empresas, foi inicialmente realizada uma bateria de entrevistas exploratórias com seis empresas de porte, segmento e perfil de benefícios diferentes em relação às licenças maternidade, paternidade e parental. A partir da etapa exploratória inicial, foi elaborado um questionário utilizado na etapa seguinte, de caráter quantitativo, a partir do qual se chegou a uma amostra por conveniência com 472 funcionários de empresas, das quais 168 eram aderentes do Programa Empresa Cidadã, e 112 aderentes de movimentos pró-equidade.



Movimentos Pró-Equidade

Ao longo deste material, para facilitar a comunicação da mensagem, chamamos de “movimentos pró-equidade” as organizações, associações ou sindicatos que fomentam pautas pró-equidade de gênero. Consideramos que realizam um papel crucial de disseminação da informação e influência nas decisões das empresas. Podemos citar por exemplo as iniciativas apoiadoras desta pesquisa: GPTW, Movimento Mulher 360°, Instituto Ethos, Capitalismo Consciente, Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH Brasil, Sindicato dos comerciários de São Paulo, União Geral dos Trabalhadores – UGT.

Devido à impossibilidade de acessar em larga escala os porta-vozes de empresas, foram consideradas as respostas dos colaboradores, independentemente de cargo ou hierarquia, como tradutores do contexto das empresas, assumindo ser possível encontrar variações ao replicar o estudo com porta-vozes das mesmas. Por se tratar de respondentes voluntários, presume-se certo interesse ao tema, de modo que, ao replicar a pesquisa em amostra representativa, podemos encontrar cenários mais desafiadores do que o constatado neste perfil amostral.

A divulgação da etapa quantitativa (questionário destinado aos colaboradores) ocorreu nos canais institucionais dos organizadores e apoiadores desta pesquisa,

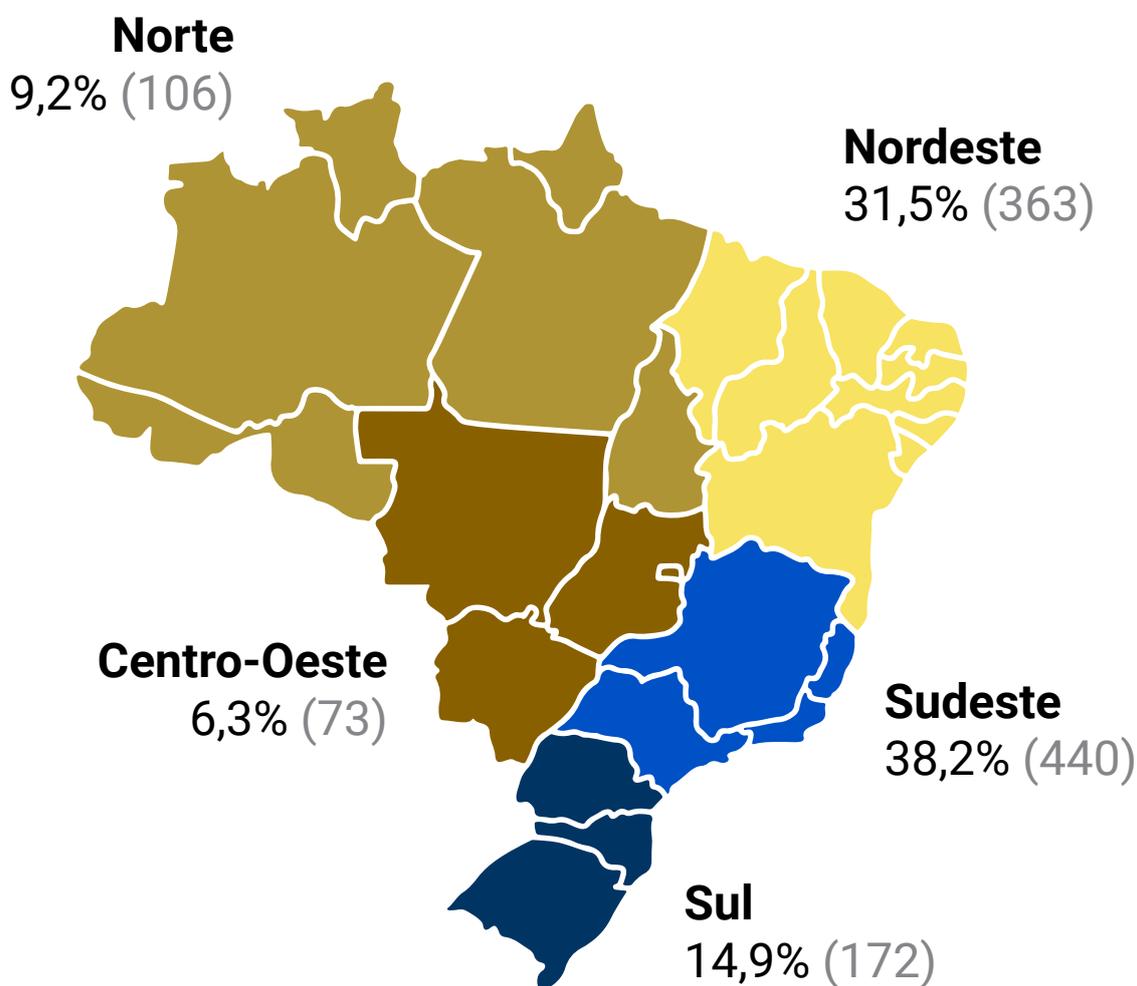
destinados especialmente a empresas ligadas a consultorias voltadas para recursos humanos ou entidades de classe. Sendo assim, entende-se que a amostra coletada é condizente com o perfil empresarial esperado:

- **pessoas que trabalham majoritariamente de empresas de médio ou grande porte, do segmento de serviços e indústria;**
- **com administração profissional;**
- **sede nacional na região sudeste do Brasil;**
- **e em grande parte de origem brasileira.**

A predominância das características acima, observadas na amostra total de empresas, se repete dentre as empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã.

Após a finalização da etapa quantitativa, e com o objetivo de **compor o cenário da população**, contou-se com a inserção de uma bateria de 10 perguntas no painel realizado anualmente pelo instituto de pesquisa Market Analysis. Trata-se de amostra estatisticamente representativa do público geral conectado à internet de mais de 1.153 brasileiros adultos das 5 regiões do Brasil.

Distribuição da amostra da população geral (características sociodemográficas)



Mulheres
53,5% (616)



Homens
46,5% (537)

Classe Social		
A	24	2,1%
B1	96	8,4%
B2	150	31,5%
C1	322	38,2%
C2	228	14,9%
D/E	332	6,3%
Total	1153	100%

Faixa Etária		
18-14	148	12,8%
25-34	196	17%
35-44	226	19,6%
45-54	205	17,8%
55-64	183	15,9%
65+	195	16,9%
Total	1153	100%

Estado Civil		
Solteiro/a	148	38,7%
União estável ou morando junto	196	13,5%
Casado/a	226	32,7%
Divorciado/a Separado/a	205	10,6%
Viúvo/a	183	4,2%
Outro status	195	5%
Total	1153	100%

Grau de Instrução		
Nunca fui à escola/ Fundamental incompleto	26	2,3%
Ensino Médio incompleto	167	14,5%
Superior incompleto	583	50,6%
Superior completo	272	23,6%
Pós-graduação (metrado, MBA, doutorado etc.)	89	7,7%
Não sei/ Prefiro não responder	15	1,3%
Total	1153	100%

O levantamento de dados foi realizado entre 16 de novembro e 7 de dezembro de 2021.

Trabalha fora de casa? Meio período ou integral?

Fora de casa em tempo integral (inclui trabalho autônomo)	468	40,6%
Fora de casa, meio período	148	12,8%
Não, desempregado/a	202	17,5%
Não, estudante	55	4,8%
Não, dona de casa	101	8,7%
Não, aposentado/a, inválido/a	130	11,3%
Não sei/ Prefiro não responder	49	4,2%
Total	1153	100%

Quantidade de Filhos

Nenhum	343	29,8%
Um/a	344	29,8%
Dois filhos/a	269	23,3%
Três filhos/a	108	9,4%
Mais de três/a	89	7,7%
Total	1153	100%

Destaca-se, portanto, que os resultados da Pesquisa Licença Maternidade e Paternidade nas Empresas englobam não somente a percepção do tema de licenças e cuidado pelas empresas, como também a relação entre o cenário empresarial em contraposição com o da população. Por essa razão, este Relatório foi dividido em três partes: Resultados do cenário das empresas; Informações do cenário da população; Análise de tendências relativas à percepção das empresas *versus* população.

Resultados: visão das empresas

1) Perfil das empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã

Conhecer o perfil predominante das empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã demonstra o alcance e a diversidade do programa. E pode facilitar o reconhecimento de características similares para empresas que desejam aderir ao programa. Vemos uma similaridade nas características como administração profissional, tipo de capital fechado e setor de serviços e indústria para as empresas aderentes ou não ao Programa Empresa Cidadã. Considerando a premissa de que empresas aderentes tenham optado pelo lucro real como regime tributário, exclui-se grande parte das empresas de pequeno porte, e, portanto, tem-se como foco deste estudo as empresas de médio ou grande porte.

Dentre as empresas respondentes, observa-se como porte médio ou grande empresas com nº de funcionários acima de 100 (cem) e com sede nacional na região sudeste, principalmente em São Paulo. Além disso, cerca de metade das empresas aderentes são brasileiras (sede mundial Brasil) através do programa oferecem extensões de licença maternidade e paternidade, acompanhando a influência de iniciativas multinacionais com sedes na América do Norte e Europa, **que neste estudo representa cerca de 1/4 cada uma das regiões.**

Detalhe: demografia das empresas citadas no estudo

Aderentes do Programa Empresa Cidadã



Regime tributário

Não sei/prefiro não dizer **65%**
Lucro real **29%**
Lucro presumido **3%**



Tipo de capital

Fechado **46%**
Aberto **47%**
Misto **4%**
Estatal **4%**



Funcionários

Abaixo de 99 **4%**
Acima de 100 **96%**



Administração

Profissional **88%**
Familiar **12%**



Atividade

Serviços **50%**
Indústria **39%**
Outros **8%**
Comércio **3%**



Sede Mundial

Brasil **51%**
Europa **25%**
América do Norte **21%**
Outros países da América do Sul **2%**
América Central **1%**
Ásia **1%**



Sede Nacional

São Paulo **70%**
Rio de Janeiro **11%**
Paraná **7%**

2) Boas práticas ligadas às licenças nas empresas

Sobre benefícios

Para entender como as empresas se organizam em relação a benefícios voltados para colaboradores (homens e mulheres) em período de gestação ou puerpério, perguntou-se quais outros benefícios são oferecidos, além da licença maternidade e licença paternidade.

Em geral: as empresas respondentes oferecem com maior frequência benefícios extras às mulheres, quando comparado aos homens. Isto porque, enquanto apenas 30% das empresas não oferecem benefícios extras para mulheres, este índice sobe para 53% quanto a benefícios extras além da licença paternidade.

Para as mães: Os principais **benefícios oferecidos, para além da licença maternidade**, são:

- o retorno com flexibilidade de horários (32%);
- a possibilidade de retorno gradual ao trabalho (26%) que permite realizar o trabalho em formato presencial e home office; e, ainda,
- o kit de presentes (16% das empresas em geral).

Índices similares aos percentuais das empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã, como cerca de 30% das empresas afirmando que oferecem retorno gradual ao trabalho, seja com formato híbrido entre presencial e home office, ou flexibilidade de horários. No entanto, 33% das empresas respondentes afirmam tanto programa de acompanhamento médico ou psicológico durante ou

pós gravidez para as colaboradoras, quanto estrutura de sala de amamentação. Apenas 12% afirma não oferecer benefícios extras, para além da licença maternidade estendida, contemplada no Programa Empresa Cidadã.

Benefícios para as mães

Não aderentes

30%	Não oferece nenhum benefício extra
32%	Retorno ao trabalho presencial com flexibilidade de horários
26%	Retorno gradual ao trabalho – mix entre presencial e home office
16%	Kit de presentes e/ou desconto em produtos para bebê
10%	Programa de acompanhamento médico ou psicológico durante ou pós-gravidez
10%	Restrição em viagens
7%	Sala de amamentação

Empresas cidadãs

12%	Não oferece nenhum benefício extra
33%	Sala de amamentação
33%	Programa de acompanhamento médico ou psicológico durante ou pós-gravidez
31%	Retorno ao trabalho presencial com flexibilidade de horários
30%	Retorno gradual ao trabalho – mix entre presencial e home office
28%	Kit de presentes e/ou desconto em produtos para bebê
23%	Curso de gestantes para mães e pais

Para os pais: os benefícios oferecidos para além da licença paternidade, são:

- creche no local de trabalho ou auxílio creche (10% empresa não aderente/ 24% empresa cidadã);
- retorno gradual ao trabalho mix entre presencial e home-office (15% empresa não aderente/ cerca de 17% empresas cidadãs);
- oferecimento de Programa de acompanhamento médico e/ou psicológico antes ou durante a gravidez, contemplando a família neste processo de adaptação à chegada de um bebê (21% empresas cidadã).

Destaca-se que chega a 53% o percentual de empresas que não oferecem benefícios extras além dos dias de licença remunerada entre as empresas em geral. Dentre as empresas aderentes ao Programa, o percentual de empresas que não oferecem benefícios extras reduz para 33%.

Conforme indicação do Programa Empresa Cidadã (inciso II do parágrafo 1º do art. 1º da Lei 11.770/2008), é necessário, para fins de extensão da licença paternidade, que o colaborador **comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável**. As empresas deveriam, portanto, facilitar e fiscalizar a realização de cursos de gestantes para funcionários homens solicitantes do benefício de licença paternidade estendida por pelo menos 20 dias, mas apenas 21% das aderentes relatam oferecer esse treinamento. O baixo percentual de resposta positiva para essa questão pode

indicar uma comunicação ineficiente por parte das empresas, ou ainda a não aplicabilidade das premissas indicadas no programa, apontando para a oportunidade de aprimoramento da estruturação e comunicação dos benefícios.

Benefícios para os pais

Não aderentes

53%

Não oferece nenhum benefício extra

18%

Retorno ao trabalho presencial com flexibilidade de horários

15%

Retorno gradual ao trabalho – mix entre presencial e home office

11%

Kit de presentes e/ou desconto em produtos para bebê

10%

Auxílio creche ou creche no local de trabalho

2%

Cursos de gestante para pais

Empresas cidadãs

33%

Não oferece nenhum benefício extra

24%

Auxílio creche ou creche no local de trabalho

21%

Cursos de gestante para pais

20%

Kit de presentes e/ou desconto em produtos para bebê

17%

Retorno gradual ao trabalho – mix entre presencial e home office

14%

Retorno ao trabalho presencial com flexibilidade de horários

5%

Restrições em viagens

Empresas aderentes X Empresas não aderentes

Quanto às **diferenças entre os benefícios oferecidos por empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã e empresas não aderentes**, observou-se maior oferta por parte daquelas, tanto para homens como para mulheres – ainda que haja a possibilidade de aprimoramento do Programa, em especial com relação aos benefícios concedidos aos colaboradores do gênero masculino.

As empresas aderentes do Programa Empresa Cidadã são em sua maioria (85%) **aderentes de movimentos pró-equidade de gênero**, com uma maior frequência para GPTW, Movimento Mulher 360° e signatárias do Prêmio Weps (ONU Mulheres). Observou-se que os colaboradores destas empresas aderentes **se mostram mais confortáveis em demandar flexibilização de horários** para o cuidado de crianças, quando comparado com funcionários das demais empresas.

Por essa razão, o sentimento de confiança e de pertencimento para com a empresa é impactado: sobre as licenças maternidade e paternidade, 60% dos colaboradores afirmam se sentirem alinhados com o posicionamento da empresa onde trabalham. Ou seja, a melhora nos indicadores de identificação com a empresa pode influenciar no índice de lealdade e engajamento. Pista interessante para ser mensurada e comparada ao longo dos próximos anos, considerando a alteração dos programas voltados para extensão da licença paternidade em 2016.

Boas práticas: empresas cidadãs

1

Maioria das empresas são aderentes de movimentos **pró-equidade de gênero**.

INSTITUTO
ETHOS

Instituto
Ethos **11%**

 **ABRH
BRASIL**
Associação Brasileira de Recursos Humanos

ABRH Brasil **20%**



Pacto Global
Rede Brasil

Pacto Global **21%**



Signatária dos
WEPs **34%**

+Mulher
360

Movimento
Mulher 360 **39%**

**Great
Place
To
Work®**

Great Places
to Work **42%**

2

Funcionários de empresas aderentes ao programa se sentem mais confortáveis para solicitar flexibilização de horários **devido a questões envolvendo o cuidado. Para ~36% não é um tabu nestas empresas.**

3

60% se sente alinhado em relação ao posicionamento da empresa acerca de licenças maternidade e paternidade.

Os movimentos pró-equidade realizam um papel de disseminação de informação e influência de pautas e decisões nas empresas. Por essa razão, investigou-se a correlação entre as respostas das empresas aderentes aos movimentos com as demais não aderentes aos mesmos.

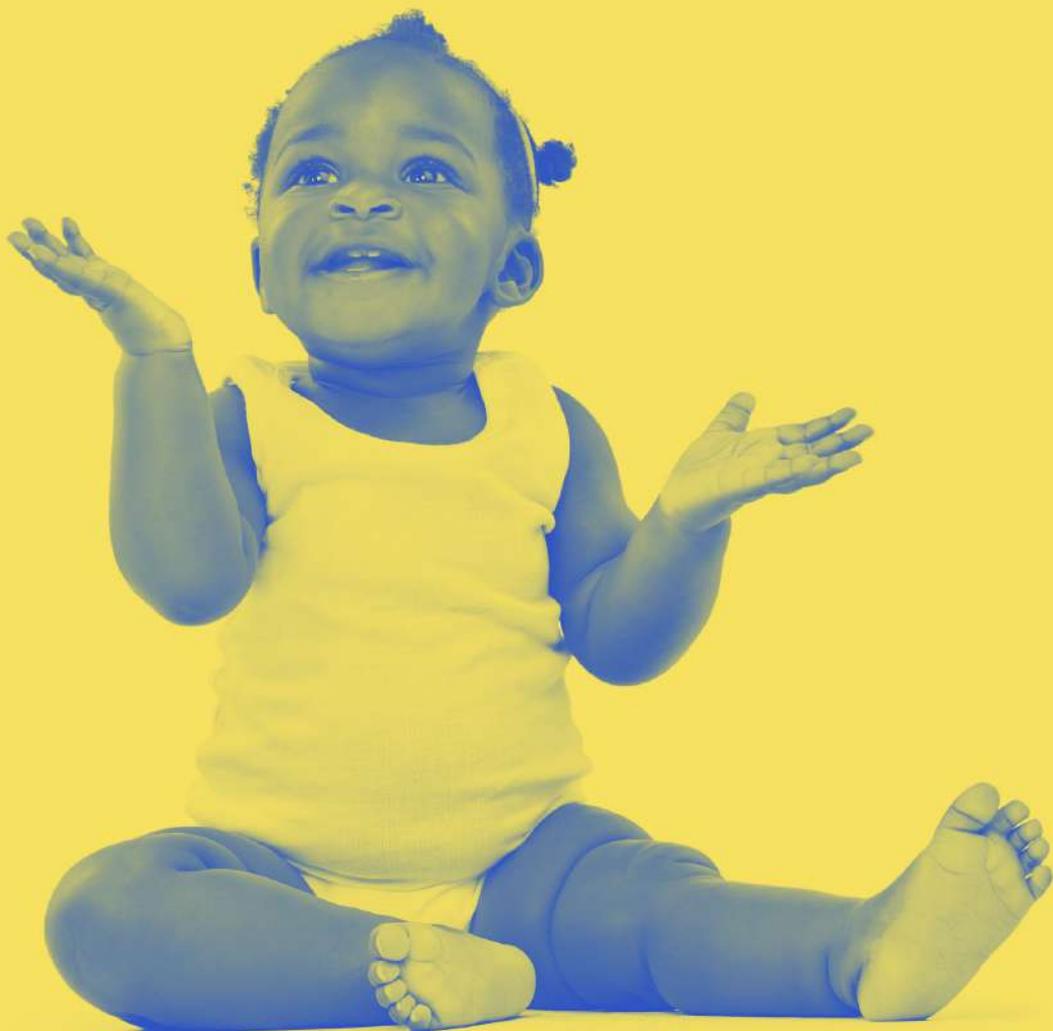
As empresas signatárias do Movimento Mulher 360, GPTW e ABRH apontam um **maior índice de benefícios concedidos aos colaboradores**, se comparado com as empresas não signatárias de movimentos pró-equidade. No entanto, estatisticamente não foi observada diferença entre nível de conhecimento e aderência às licenças parentais para empresas signatárias ou não, apontando para oportunidade de evolução da pauta neste grupo de empresas.

3) Principais barreiras à melhoria de benefícios

A partir dos dados obtidos, investigou-se os motivos pelos quais 2/3 das empresas respondentes não aderiram ao Programa Empresa Cidadã.

Considerando um conjunto de 202 empresas, a **falta de conhecimento** sobre o programa desponta como principal justificativa com 37% dos respondentes, seguida de 23% dos respondentes que afirmam **não preencherem suficientemente os requisitos** exigidos no programa.

Para estes dois motivos de ordem prática, é possível propor ações que podem influenciar no contexto a curto prazo, ao oferecer informação de qualidade sobre o programa e sobre como preencher os requisitos necessários. Além disso, sugere-se que haja discussões sobre a necessidade de evolução do Programa, de modo que sejam readequados alguns dos requisitos que acabam, de fato, restringindo os benefícios a uma pequena parcela das empresas e, conseqüentemente, da população.



Além dos motivos práticos, identifica-se **aspectos que podem ser interpretados como motivos subjetivos**, baseado em crenças dos funcionários, gestores ou alta direção. Para 17% dos respondentes, a empresa **não acredita na viabilidade financeira do programa** e para 8% a extensão de licenças maternidade e paternidade **não seria uma demanda dos funcionários**.



Por que não aderem ao Programa Empresa Cidadã?

2/3 das empresas respondentes não aderiram ao programa

37%

não conhecem suficientemente o programa

23%

não preenchem os requisitos

8%

não acreditam que seja uma demanda dos funcionários

17%

não acreditam na viabilidade financeira do programa

Para este grupo de empresas, sugere-se um olhar atento aos dados e reflexões deste estudo, e em especial para a tendência 2) *Empresas engajadas em promover a igualdade de gênero*, na página 49. O interesse legítimo e ativo dos funcionários, em especial dos diretores financeiros, é fundamental para que a pauta possa ser priorizada.

Segundo a pesquisa **O Perfil do CFO no Brasil 2021**¹⁰ realizada pelo **Inspers**, o perfil dos altos executivos financeiros das maiores empresas do Brasil, é composto majoritariamente por homens brancos (90%), sendo 11% geração Baby Boomer, e 73% da geração X com idade média de 47 anos, e são orientados para o resultado financeiro do negócio.

Sendo assim, seria oportuna uma reflexão associada aos custos envolvidos, bem como se não existem e não houver levantamento de dados acerca dos funcionários e a correlação com turnover e produtividade.



Resultados: visão da população

Conhecimento e aceitação geral: contexto

Para o senso comum, a capacidade de conceber filhos das mulheres costuma ser interpretada como sua principal atividade. Logo, a maternidade e o espaço doméstico e familiar são vistos como seu principal local de atuação (PISCITELLI, 2009); por consequência, local de não atuação masculina.



A oposição de funções por gênero está enraizada na cultura brasileira e se reflete nos levantamentos oficiais que mostram como as mulheres continuam, em sua maioria, submetidas a sexismo, violência doméstica, abandono paterno e jornadas duplas de trabalho repletas de afazeres domésticos, cuidado dos filhos e trabalho remunerado. As normas sociais, culturais e jurídicas brasileiras, associadas ao conceito tradicional de masculinidade, atuam como estruturas que sustentam a desigualdade de gênero no que tange aos espaços de atuação dos homens e mulheres em relação ao cuidado.

O baixo envolvimento masculino no cuidado influencia diretamente o bem-estar da família, pois limita as possibilidades de conexão emocional dos homens com seus filhos através da rotina e da participação ativa nas ações de cuidado. Conseqüentemente, sobrecarrega as mulheres, conforme atestam pesquisas sobre uso do tempo. Além disso, diversos estudos mostraram a existência da penalidade materna (uma queda significativa no salário de mulheres que coincide com o nascimento do primeiro filho, devido ao declínio na produtividade); discriminação por parte dos gestores; perda de disponibilidade; a escolha por empregos com horários flexíveis (e pagamentos mais baixos).

Durante a pandemia de Covid-19, constatou-se um impacto significativo sobre as mulheres, como mostrado pela pesquisa da SOF que afirma como cerca de 50% das mulheres passaram a cuidar de alguém durante a pandemia, e os índices apontados pelo ministério do trabalho que demonstra como 96% dos postos com carteira assinada perdidos, eram ocupados por mulheres, totalizando 462 mil mulheres desempregadas em 2020. Por outro lado, o engajamento paterno tem se tornado uma pauta cada vez mais relevante na sociedade brasileira, através de institutos, empresas e atores sociais que se mobilizam para promover uma transformação nestas relações, embora num ritmo lento.

No Brasil, as mudanças sociais da última década são incontestáveis, e vem tornado o perfil das famílias brasileiras cada vez mais heterogêneo. Para esta pesquisa, busca-se compreender como a população brasileira de

2021 reage sobre assuntos relacionados a igualdade de gênero e parentalidade¹¹.

Ao serem consultados sobre sua percepção se no Brasil as mulheres têm as mesmas oportunidades, mais oportunidades ou menos oportunidades do que os homens em termos de emprego e carreira, **uma maioria de quase ¾ dos entrevistados (73,5%) reconhece que o sexo feminino inicia sua vida profissional em desvantagem, com menos oportunidades do que os homens** (figura abaixo). Esse consenso persiste com grau quase idêntico entre pais e mães inseridos no mercado laboral (exceto entre as gerações que passaram a idade da aposentadoria, que são mais otimistas), o que abre espaço para campanhas que coloquem a igualdade de condições de início de vida ocupacional.

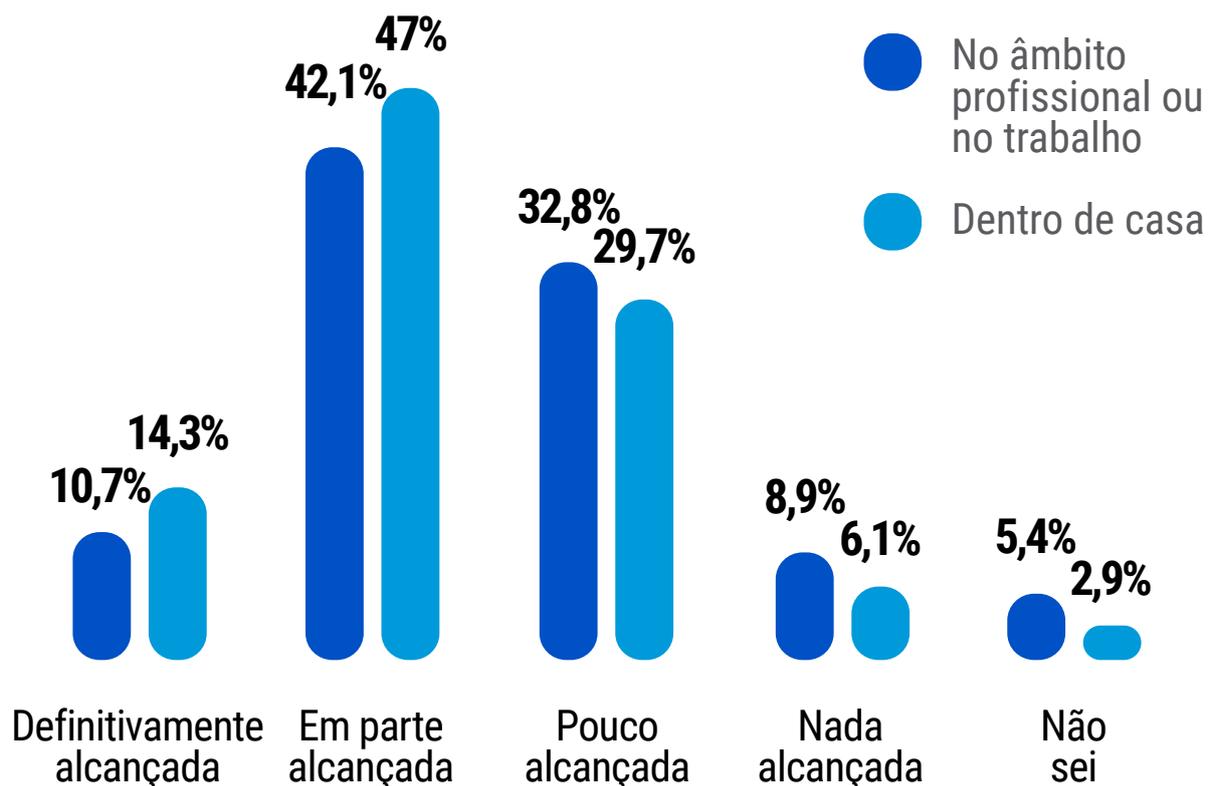
Percepção da igualdade de gênero no âmbito profissional



Respondentes 1153 - Q4. Em nosso país, você acha que as mulheres têm as mesmas oportunidades, mais oportunidades ou menos oportunidades do que os homens em termos de emprego e carreira? 1. As mulheres têm mais oportunidades; 2. As mulheres têm as mesmas oportunidades; 3. As mulheres têm menos oportunidades; 9. Não sei/Prefiro não responder

Contudo, ao reconhecimento da desigualdade de oportunidades entre gêneros se contrapõe uma leitura de igualdade nos resultados, que começa no âmbito doméstico e se estende com força semelhante no domínio laboral. **Perguntados sobre o atual momento em termos de equidade entre sexos dentro de casa e no trabalho/mundo profissional, uma maioria enxerga progressos por cima de eventuais dívidas ou retrocessos.**

Percepção comparativa de progressos na igualdade de gênero nos âmbito profissional e doméstico



Respondentes 1153 - Q3. O quanto você diria que a igualdade de gênero foi alcançada em cada um dos seguintes âmbitos em nosso país? Definitivamente alcançada; em parte alcançada; pouco alcançada; nada alcançada; não sei

Além disso, aproximadamente metade da população brasileira acredita que houve avanços em relação à equidade de gênero no mundo profissional. Essa percepção aparece mais frequentemente entre os pais (60%) do que entre as mães (45%). Essa brecha é um pouco menor com relação aos avanços obtidos dentro do lar, 71% versus 60%. Em ambos os casos, os homens claramente superdimensionam os progressos não somente em comparação com as mulheres, mas também em comparação com as percepções da amostra geral como um todo, independentemente da presença de filhos na composição familiar.

A pesquisa sondou o contexto atitudinal das famílias a partir do nascimento de crianças e suas implicações para o progresso profissional das mulheres. A crença majoritária é que a exposição ao cuidado do recém-nascido oportuniza um aprendizado positivo sobre a parentalidade. No entanto, não há consenso sobre crenças convencionais que costumam direcionar a alocação de tarefas ao interior da família e agir como supostos ordenadores dos papéis de homens e mulheres, com impactos no nível de desigualdade decorrente .



Cenário População

“Cuidar dos bebês ajuda a tornar os pais mais responsáveis e cuidadores.”



“Os homens sempre priorizam a vida profissional, deixando o cuidado da família em segundo plano.”



“É normal priorizar homens sobre mulheres no trabalho pois não se ausentam por filhos.”



“O principal espaço de atuação das mulheres é a maternidade e o mundo familiar.”



“Homens não sabem cuidar de bebês, atrapalhando a mãe no cuidado.”



Respondentes 1153 - Q4. Indique o quanto você concorda ou discorda das frases abaixo, sendo 1 “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”.

Com base nos resultados da pesquisa, a sociedade brasileira se projeta como predominantemente moderna, tendo superado alguns conceitos tradicionalistas sobre o lugar das mulheres e homens quando viram mães e pais. Detalharemos as respostas desta bateria de perguntas, no capítulo seguinte (**Tendências: Visão das empresas X Visão da população**) cruzando com os resultados correspondentes das empresas.



Tendências: visão das empresas X visão da população

Para aprofundar o estudo, buscou-se entender o **perfil de julgamento moral predominante entre funcionários das empresas e população**, através da bateria de perguntas com frases atitudinais e morais representativas dos vieses inconscientes relacionados à divisão sexual do trabalho.

As frases foram organizadas em temas, verificados desvio-padrão e comparações entre perfis de respondentes (empresas aderentes ou não ao programa Empresa Cidadã; por local de sede e por público feminino e masculino). **Pontuamos as diferenças estatisticamente significativas a seguir:**

- 1) Visão dos respondentes de empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã se destaca ao apresentar maior discordância do que as empresas não aderentes para a frase **“Demandas por flexibilização de horários devido a questões envolvendo o cuidado de bebês, crianças e/ou idosos é um assunto ‘tabu’ para empresa”** e a frase **“Eu me sinto deslocado em relação aos valores e posicionamento da empresa ligados às questões de licença maternidade, paternidade e parentais da empresa onde trabalho.”**

“Demandas por flexibilização de horários devido a questões envolvendo o cuidado de bebês, crianças e/ou idosos são um assunto ‘tabu’ para a empresa.”



“Eu me sinto deslocado em relação aos valores e posicionamento da empresa ligados às questões de licença maternidade, paternidade e parentais da empresa onde trabalho.”



2) Visão dos respondentes com sede brasileira é mais conservadora comparada aos respondentes que atuam em multinacionais com sede internacional para duas frases atitudinais chaves:

Sobre a frase **“A capacidade das mulheres de conceber e amamentar os bebês costuma ser interpretada como principal atividade delas”** e para a frase **“Eu me sinto deslocado em relação aos valores e**

posicionamento da empresa” existe uma maior concordância para os respondentes com sede no Brasil, em ambas. Indica uma visão mais conservadora em relação ao papel social feminino e um nível de deslocamento em relação aos valores da empresa. Portanto, reforça a necessidade de que empresas brasileiras trabalhem a conscientização e informação com público interno para que haja sinergia entre intenção das companhias e ação dos funcionários em relação a práticas pró-igualdade de gênero.

“A capacidade das mulheres de conceber e amamentar os bebês costuma ser interpretada como principal atividade delas”



50%
discordam



9%
indiferentes



41%
concordam

218
respondentes
(empresas)



Eu me sinto deslocado em relação aos valores e posicionamento das empresa.”



44%
discordam



24%
indiferentes



32%
concordam

218
respondentes
(empresas)



Para a visão dos respondentes desagregada por gênero, a discordância estatisticamente mais significativa é das mulheres para com a frase **“Homens não sabem cuidar de bebês; por vezes, o pai costuma atrapalhar mais do que ajudar a mãe nas tarefas de cuidado”**. Assim, demonstra-se uma tendência mais favorável das mulheres à pensar os homens como cuidadores, do que eles próprios.

“Homens não sabem cuidar de bebês; por vezes, o pai costuma atrapalhar mais do que ajudar a mãe nas tarefas do cuidado.”



Complementarmente, observa-se uma maior concordância dos homens respondentes, para a frase **“Homens sentem um conflito grande entre os papéis tradicionalmente atribuídos ao homem e o seu papel de cuidadores”**, sinalizando a necessidade de diálogo e reelaboração dos sentidos dados aos papéis de gênero para que o território do cuidado contemple as figuras masculinas. (Veja tendência 3) *Envolvimento masculino no trabalho de cuidado*).

“Homens sentem um conflito grande entre os papéis tradicionalmente atribuídos ao homem e o seu papel de cuidadores.”



35%
discordam

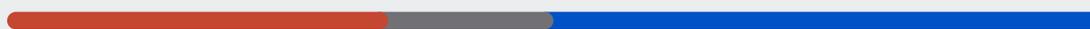


15%
indiferentes



50%
concordam

218
respondentes
(empresas)



Respondentes: 218 | Pergunta: Considerando as frases abaixo, escolha seu grau de concordância, considerando que 1 se refere a “Discordo Totalmente”. 2 “Discordo”; 3 “Não estou decidido”; 4 “Concordo”; e 5 “Concordo Totalmente” | Resultados agrupados em “Discordo totalmente e Discordo”, “Não estou decidido” e “Concordo e concordo totalmente”.

Observou-se em ambos os públicos (empresas e população) que, apesar de reconhecer que houve avanços, manteve-se o receio com a penalidade materna. Como pontos positivos surge a predominância de uma avaliação favorável à inclusão da figura paterna como cuidadora e, sobretudo, uma boa aceitação para projetos de extensão de licenças de maternidade, paternidade e parentais.

A seguir, apresentamos o detalhamento em formato de tendências que traduzem questões chaves na reflexão sobre igualdade de gênero no âmbito empresarial em comparação com o cenário geral, sendo elas:

- 1) **Expansão do feminino**
- 2) **Empresas engajadas em equidade de gênero**
- 3) **Envolvimento masculino no trabalho de cuidado**

1) Expansão do feminino

Quanto ao reconhecimento de dificuldades para permitir o progresso social das mulheres, junto a uma leitura otimista sobre o rumo das lutas por equidade de gênero, revela-se um pano de fundo moderno na maneira como se pensa a divisão de papéis e — especialmente — capacidades e desempenhos entre homens e mulheres ante a chegada de um filho.

Apesar do receio da penalidade materna continuar a assombrar as famílias, observa-se uma maioria que questiona a associação de que a maternidade seria o principal lugar de mulher. **Os dados indicam um desejo de expansão do cenário de possibilidades para as mulheres, para além do território do cuidado.**

Maternidade como principal local de atuação da mulher



Cenário Empresas

“A maternidade, o espaço doméstico e familiar são vistos como principal local de atuação das mulheres.”



51%
discordam



4%
indiferentes



45%
concordam



Cenário População

“O principal espaço de atuação das mulheres é a maternidade e o mundo familiar.”



54,6%
discordam



13%
indiferentes



32,4%
concordam



Dificuldades percebidas com relação ao gênero



Cenário Empresas

85% concordam

“Mulheres ficam com receio de serem desligadas ou precisarem pedir demissão por não terem onde deixar o(s) bebê(s) após o período de licença maternidade.”

“Mulheres ficam com receio de serem desligadas ou precisarem pedir demissão por não terem onde deixar o(s) bebê(s) após o período de licença maternidade.”



8%

discordam



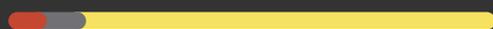
8%

indiferentes



85%

concordam



Cenário População

73% concordam

“Mulheres têm menos oportunidades do que os homens em termos de emprego e carreira.”

“Mulheres têm menos oportunidades do que os homens em termos de emprego e carreira.”



24%

discordam



3%

indiferentes



73%

concordam



Cenário Empresas 218 e Cenário população 1153 | Pergunta: Considerando as frases abaixo, escolha seu grau de concordância, considerando que 1 se refere a “Discordo Totalmente”. 2 “Discordo”; 3 “Não estou decidido”; 4 “Concordo”; e 5 “Concordo Totalmente” | Resultados agrupados em “Discordo totalmente e Discordo”, “Não estou decidido” e “Concordo e concordo totalmente”.

2) Empresas engajadas em promover a igualdade de gênero

Seguindo a tendência global, empresas nacionais e internacionais com atuação no país já participam do processo de mudanças tanto no oferecimento de licenças parentais estendidas para funcionários, quanto na reformulação do imaginário coletivo, ao criarem produtos e campanhas publicitárias que englobam novos perfis de paternidade.

Empresas incorporaram igualdade de gênero nos seus valores, e em tempos de redes sociais, elas passam a ser cobradas para irem além de discurso.

Segundo a resenha publicada na Harvard Business Review, em 2018 por Olivier Blum, diretor de RH na Schneider Electric francesa, estudos da Boston Consulting Group (BCG) e da Ernst & Young consultoria financeira demonstram que em 70% das empresas que definiram licença parental (materna e paterna incluídas), houve uma melhora na moral e engajamento dos funcionários, além de um aumento de 80% na produtividade¹².

Já o levantamento “Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey” realizada em 2016 mostrou que a existência de licença parental dentro de empresas é mais efetivo para aumentar a participação das mulheres em cargos de chefia do que a criação de cotas para mulheres (Noland, Moran, & Kotschwar, 2016). É um erro pensar que uma política familiar generosa constitui um fardo para as empresas. As políticas familiares ambiciosas deixam as empresas mais atrativas, tanto para os colaboradores

internos (diminuindo o turnover), mas também como elemento de atração de talentos, pois 77% dos entrevistados disseram que o benefício de licença parental (materna e paterna incluso na pesquisa) remunerados podem influenciar na escolha da empresa, segundo BCG.

A maioria dos funcionários de empresas respondentes afirma que é importante que os gestores estejam treinados para que as mudanças sejam efetivas.

O futuro é **ESG: investimentos em empresas** sustentáveis ganharam destaque em 2021, e esse será um caminho que não tem mais volta, principalmente no mercado de capitais. Fundos de investimentos bilionários já reestruturaram suas governanças para investirem, daqui por diante, em empresas que possuam planos e compromissos ESG, e cobrarão esse comportamento em seus investimentos atuais.

Assim, cada vez mais, as companhias têm procurado se alinhar com às **práticas ESG** (Ambiental, Social e de Governança, na sigla em inglês). E as políticas parentais e de licenças das empresas possuem uma relação estreita com o S do ESG, que tem foco nas políticas e práticas organizacionais relacionadas aos direitos humanos, ética nos negócios, equidade de gênero e raça, diversidade e inclusão e impactos sociais resultantes das operações corporativas que impactem a vida de seus colaboradores homens e mulheres.

Comparação quanto à percepção do tema no ambiente corporativo



Cenário Empresas



80%
concordam

“Gestores bem treinados evitariam a rejeição às pautas de igualdade de gênero.”



59%
concordam

“A rejeição da pauta de igualdade de gênero muitas vezes não vem da empresa, vem do gestor.”



Cenário População



40%
discordam

“É normal que os homens sejam priorizados no recrutamento ou promoções de trabalho por cima das mulheres pois não se ausentam quando nascem os filhos.”

Dificuldades percebidas com relação ao gênero



Cenário Empresas

“Gestores bem treinados evitariam a rejeição às pautas de igualdade de gênero.”



8%

discordam



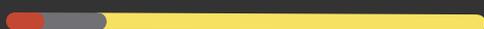
12%

indiferentes



80%

concordam



“A rejeição da pauta de igualdade de gênero muitas vezes não vem da empresa, vem do gestor.”



16%

discordam



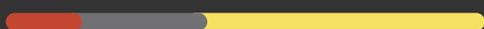
26%

indiferentes



58%

concordam



Cenário População

“É normal que os homens sejam priorizados no recrutamento ou promoções de trabalho por cima das mulheres pois não se ausentam quando nascem os filhos.”



40,3%

discordam



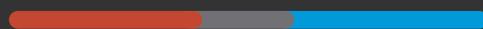
19,6%

indiferentes



40,1%

concordam



Cenário Empresas 218 e Cenário população 1153 | Pergunta: Considerando as frases abaixo, escolha seu grau de concordância, considerando que 1 se refere a “Discordo Totalmente”. 2 “Discordo”; 3 “Não estou decidido”; 4 “Concordo”; e 5 “Concordo Totalmente” | Resultados agrupados em “Discordo totalmente e Discordo”, “Não estou decidido” e “Concordo e concordo totalmente”.

3) Envolvimento masculino no trabalho do cuidado

Tanto nas empresas quanto para a população, os homens são vistos como potenciais cuidadores. A concordância de que existe conflito de papéis abre oportunidade para as empresas serem facilitadoras neste processo de promoção do envolvimento masculino no cuidado.

A paternidade pode alterar a relação e percepção com a masculinidade, a relação com o feminino e ampliar a consciência sobre seus impactos na sociedade. Segundo Sirley Vieira, coordenador do Instituto Papai, esta transformação se dá de forma diferente em relação à transformação física e hormonal que acontece com as mulheres, e ainda, pode não acontecer espontaneamente, pois o homem não é ensinado a pensar sobre paternidade e cuidado. Por isso, é necessário promover o engajamento e envolvimento masculino neste processo. (Garcia, 2018) Segundo a pesquisadora Hueck¹³, 2019 estudos na Alemanha demonstram que um em cada quatro pais que tirou licença resolve diminuir a carga horária depois que volta ao trabalho. Isso porque, durante a licença, eles passaram a se ver como pessoas “ativas” na criação do bebê, e não apenas como auxiliares da mãe. Outra análise, canadense, mostra que homens que ficam com seus bebês desenvolvem um senso de responsabilidade e habilidades parentais diferentes daqueles que voltam imediatamente ao trabalho. Segundo o relatório “A Situação da Paternidade Envolvida e Não-Violenta em Portugal”, do Instituto Promundo em 2016, muitos homens sentem ainda um conflito grande entre os papéis tradicionalmente atribuídos ao homem e o seu papel de cuidadores (Wall et al., 2010; Aboim, 2010), sendo

estes papéis não raras vezes entendidos como opostos e irreconciliáveis. Isso se reflete muitas vezes nos tipos de atividades realizadas pelos pais. Por exemplo, a maioria dos pais brasileiros relata brincar com as crianças (83%); no entanto, atividades como dar banho (55%) e cozinhar (46%), são bem menos citadas e acabam sendo destinadas majoritariamente de forma compulsória às mães. A paternidade participativa auxilia na transformação da masculinidade, na melhoria das relações dos homens com suas parceiras e com seus filhos, além de suscitar a conscientização destes pais sobre a responsabilidade de evitar reproduzir os padrões vivenciados aos seus filhos.

Homens como cuidadores



Cenário Empresas

89%
discordam



“Homens não sabem cuidar de bebês; por vezes, o pai costuma atrapalhar mais do que ajudar a mãe nas tarefas do cuidado.”



Cenário População

50%
discordam



“Homens não sabem cuidar de bebês, atrapalhando a mãe no cuidado.”

Homens como cuidadores

Cenário Empresas

“Homens não sabem cuidar de bebês; por vezes, o pai costuma atrapalhar mais do que ajudar a mãe nas tarefas de cuidado.”



89%

discordam



6%

indiferentes



5%

concordam



“Homens sentem um conflito grande entre os papéis tradicionalmente atribuídos ao homem e o seu papel de cuidadores.”



35%

discordam



15%

indiferentes



50%

concordam



Cenário População

“Homens não sabem cuidar de bebês; atrapalhando a mãe no cuidado.”



50,2%

discordam



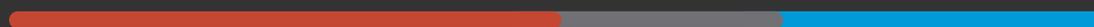
20,7%

indiferentes



29,1%

concordam



Respondentes: Cenário Empresas 218 e Cenário população 1153 | Pergunta: Considerando as frases abaixo, escolha seu grau de concordância, considerando que 1 se refere a “Discordo Totalmente”. 2 “Discordo”; 3 “Não estou decidido”; 4 “Concordo”; e 5 “Concordo Totalmente”. | Resultados agrupados em “Discordo totalmente e Discordo”, “Não estou decidido” e “Concordo e concordo totalmente”.



Cenário Empresas

50% concordam

“Homens sentem um conflito grande entre os papéis tradicionalmente atribuídos ao homem e o seu papel de cuidadores.”

85% concordam

“Poder acompanhar as primeiras semanas do bebê em casa é transformador para os homens também no lado profissional e eles tendem a ficar mais engajados com a empresa.”

90% concordam

“Homens que ficam com seus bebês desenvolvem um senso de responsabilidade e habilidades parentais daqueles que voltam imediatamente ao trabalho.”

79% concordam

“É importante que haja cursos preparatórios sobre cuidados para homens que terão o primeiro filho.”



Cenário População

85% concordam

“Cuidar dos bebês ajuda a tornar os pais mais responsáveis e cuidadores.”



Homens como cuidadores



Cenário Empresas

“Poder acompanhar as primeiras semanas do bebê em casa é transformador para os homens também no lado profissional e eles tendem a ficar mais engajados com a empresa.”



4%

discordam



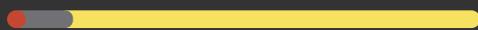
10%

indiferentes



86%

concordam



“Homens que ficam com seus bebês desenvolvem um senso de responsabilidade e habilidades parentais diferentes daqueles que voltam imediatamente ao trabalho.”



5%

discordam



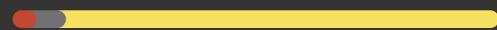
6%

indiferentes



90%

concordam



“É importante que haja cursos sobre cuidados para homens que terão primeiro filho.”



6%

discordam



14%

indiferentes



79%

concordam



“Homens sentem um conflito grande entre os papéis tradicionalmente atribuídos ao homem e o seu papel de cuidadores.”



35%

discordam



15%

indiferentes



50%

concordam



Cenário Empresas 218 e Cenário população 1153 | Pergunta: Considerando as frases abaixo, escolha seu grau de concordância, considerando que 1 se refere a “Discordo Totalmente”. 2 “Discordo”; 3 “Não estou decidido”; 4 “Concordo”; e 5 “Concordo Totalmente”. | Resultados agrupados em “Discordo totalmente e Discordo”, “Não estou decidido” e “Concordo e concordo totalmente”.



Cenário População

“Cuidar dos bebês ajuda a tornar os pais mais responsáveis e cuidadores.”



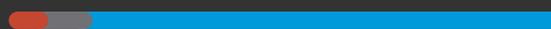
6,7%
discordam



8,6%
indiferentes



84,7%
concordam



Se, por um lado, metade da população (49,1%) concorda que “os homens sempre priorizam a vida profissional, deixando o cuidado da família em segundo plano”, essa postura não decorre de perceber e aceitar uma incompetência natural dos pais no cuidado dos filhos, uma vez que apenas 29,1% concorda com a frase “homens não sabem cuidar de bebês; por vezes, o pai costuma atrapalhar mais do que ajudar a mãe nas tarefas de cuidado” (de fato, **uma maioria de 50,2% rejeita essa leitura**).

A crença no viés profissional masculino também se descola de atribuir a exclusividade da criação filial às mães: menos de 1/3 (32,4%) aceita que “o principal espaço de atuação das mulheres é a maternidade e o mundo familiar” (de fato, uma clara maioria de 54,6% contesta essa crença).

No entanto, subsiste uma opinião dividida quanto à forma de agir do mercado diante da ampliação familiar, uma vez que a perspectiva de que “é normal que os homens sejam priorizados no recrutamento ou promoções de trabalho em detrimento das mulheres, pois não se ausentam quando nascem os filhos” encontra 40% de opiniões concordando e outro tanto discordando dessa noção.

Panorama: licenças

Licenças parentais voluntárias

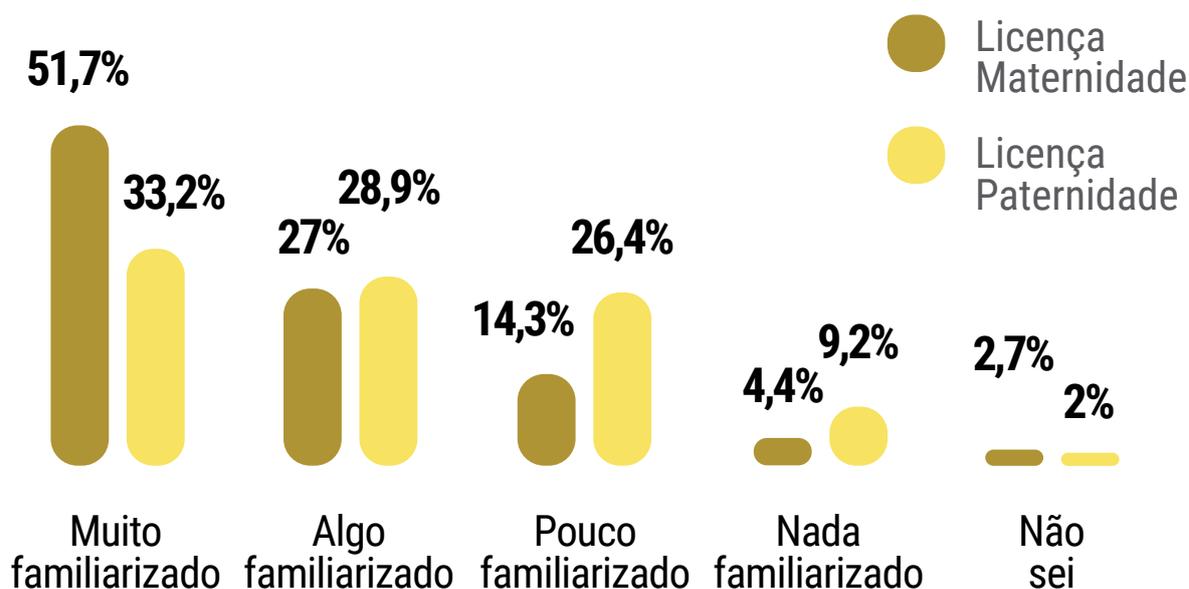
A implementação de uma Licença Parental tem se mostrado como uma das principais ferramentas para promover transformações nas dinâmicas das relações familiares e na efetiva redução da desigualdade de gênero dos países. No Brasil, sem regulamentação e estímulos fiscais estabelecidos, fica a critério das empresas implementarem-na voluntariamente.

Licenças maternidade e paternidade

Uma das ferramentas de política pública destinadas a neutralizar as desigualdades de gênero no âmbito profissional e doméstico é a licença por maternidade e paternidade — desde que ambas sejam equitativas. Ao garantir um tempo de participação exclusiva na criação do recém-nascido e moderar a desigual relação trabalhista entre empregadores e empregados, em favor de uma garantia laboral substantiva para as mulheres, as licenças alavancam as possibilidades de manter certa equidade de gênero.

O conhecimento estimulado sobre ambas licenças é majoritário, se considerarmos a soma dos que se entendem como muito ou parcialmente familiarizados com esses direitos (gráfico a seguir). Aqueles que se consideram altamente informados sobre a licença materna já constituem uma maioria (quase 52%). Mas essa proporção cai para 1/3 dos muito informados sobre a licença paterna.

Conhecimento sobre licenças de trabalho



Constatou-se uma sensível diferença, ainda, de conhecimento entre a licença maternidade (quase 8 em cada 10) e paternidade (pouco mais de 6 em cada 10). Aqueles com filhos admitem ter uma familiaridade maior com ambos direitos do que aqueles sem filhos, revelando a necessidade de divulgação e explicação do seu funcionamento para todo o quadro de colaboradores (Tabela 4). Curiosamente, não há vantagem significativa de conhecimento da licença maternidade para as mulheres embora o caso inverso se verifique, isto é, que os homens reconhecem ter um grau de informação superior sobre a licença paternidade do que as mulheres. Por último, as gerações mais novas sistematicamente revelam um desconhecimento maior sobre ambos institutos em relação às camadas de maior idade, reforçando o papel potencialmente educativo dos agentes e organizações que abraçam a causa, e a promoção de treinamentos e sensibilização sobre o tema.

Conhecimento das licenças por status parental

Conhecimento sobre	Pais	Mães	Média
Licença Maternidade	82,6%	82,1%	78,7%
Licença Paternidade	70,9%	61,6%	62,1%

Quanto ao futuro das licenças, uma ampla maioria favorece alguma forma de expansão desses direitos, seja em número de dias ou na flexibilidade de potencial compartilhamento do benefício ampliado entre os pais. Dentre as possíveis opções, a preferida é a que comporta mais benefícios diretos sem vínculos institucionais adicionais por parte da empresa ou organização de filiação.



Preferências por tipo de licença maternal e paternal

Licença Maternidade	Licença Paternidade
<p>Manter o sistema atual com duração de 120 dias só para mães</p> <p style="text-align: right;">22,4%</p>	<p>Manter o sistema atual com duração de 5 dias para os pais</p> <p style="text-align: right;">17,9%</p>
<p>Ampliar essa duração de 120 dias com adição de 55 dias à serem partilhado livremente entre os cônjuges</p> <p style="text-align: right;">33,3%</p>	<p>Ampliar essa duração com adição de 55 dias a serem partilhado livremente entre os cônjuges</p> <p style="text-align: right;">48%</p>
<p>Aumentar a duração para 180 dias só para mães, com adesão ao Programa Empresa Cidadã</p> <p style="text-align: right;">34%</p>	<p>Aumentar a duração para 20 dias para os pais, com adesão ao Programa Empresa Cidadã</p> <p style="text-align: right;">30%</p>
<p>Reduzir o período compulsório estabelecido permitindo flexibilização do tempo da licença</p> <p style="text-align: right;">4,3%</p>	<p>Reduzir o período compulsório estabelecido permitindo flexibilização do tempo da licença</p> <p style="text-align: right;">4,1%</p>

Outro ponto interessante é que a fração com alta familiaridade pelo direito das mães exibe um apoio persistente, porém suavizado, à ampliação do benefício em qualquer das duas opções (maternal ou paternal). Ao invés da expansão reunir perto de 3/4 das adesões (como ocorre na população geral), o apoio nesse grupo de bem informados cai para menos de 2/3. Em contraposição, essa tendência não se observa com relação à licença dos pais, mantendo-se os mesmos níveis para os altos conhecedores do direito do que para a população geral.

Interessante notar que, com relação à licença maternidade, os pais são proporcionalmente mais partidários da ideia de aumentar a duração para 180 dias só para mães, com adesão ao Programa Empresa Cidadã, do que da outra alternativa: ampliar a duração de 120 dias com adição de 55 dias a serem partilhados livremente entre os cônjuges. Inclinações a pensar numa distribuição mais convencional de responsabilidades entre homens e mulheres pode explicar esse resultado, esquivando-se da possibilidade de partilhar de mais tempo e mais obrigações na criação do recém-nascido e favorecendo, assim, que a principal beneficiária de eventuais reformas seja a mãe e não o casal. Já entre as mães, ocorre a situação oposta, favorecendo a alternativa que abre as portas para uma licença maternal mais inclusiva de pais mais ativos.

Orientações diante da licença maternidade/paternidade

Orientações licença maternal	Pais	Mães	Geral
Manter o sistema atual com duração de 120 dias só para mães	24,1%	19,8%	22,4%
Ampliar essa duração de 120 dias com adição de 55 dias a serem partilhados livremente entre os cônjuges	29,1%	46%	39,3%
Aumentar a duração para 180 dias só para mães, com adesão ao Programa Empresa Cidadã	43,4%	31,1%	34%
Reduzir o período compulsório estabelecido permitindo flexibilização do tempo da licença	3,4%	3,1%	4,3%

Orientações licença parental	Pais	Mães	Geral
Manter o sistema atual com duração de 5 dias para os pais	23,3%	15,2%	17,9%
Ampliar essa duração com adição de 55 dias a serem partilhados livremente entre os cônjuges	46,9%	54,1%	48%
Aumentar a duração para 20 dias para os pais, com adesão ao Programa Empresa Cidadã	28,7%	27,2%	30%
Reduzir o período compulsório estabelecido permitindo flexibilização do tempo da licença	1,1%	3,5%	4,1%

As posições de mães e pais voltam a diferir diante da licença paternidade e seus eventuais rumos. É muito visível o maior conservadorismo dos pais, que são uma vez e meia mais propensos que as mães a querer manter o sistema atual com duração de 5 dias para os pais. De modo consistente com o visto para a licença maternidade, as mães adotam com mais entusiasmo que os pais a reforma que supõe uma descentralização das responsabilidades parentais na mãe, abrindo espaço para o compartilhamento entre os cônjuges do benefício.

Por último, a pesquisa sondou os benefícios percebidos da licença paternidade, mesmo quando esse instituto permanece muito mais como hipótese intangível para a grande maioria da população. Essa imaterialidade explica o fato que para mais de 1/4 dos entrevistados (27,2%) não possam ser associados benefícios de peso para as famílias com a outorga desse benefício (tabela a seguir).



Benefícios percebidos da licença parental entre pais e mães – ranking, em %

Benefícios percebidos	Pais	Mães	Geral
Não existem benefícios relevantes para as famílias	26,4%	27,8%	27,2%
Melhorar a qualidade da relação dos pais (mulheres ou homens) com os bebês nos primeiros meses após o nascimento ou adoção	13,8%	21,6%	18,2%
Promover a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, relacionados ao cuidado dos filhos	12,9%	14,6%	13,8%
Para as empresas que oferecem o benefício melhoria de imagem de marca e maior engajamento do funcionário	13,8%	12,8%	13,2%
Diminuir as desigualdades de gênero em relação à discriminação às mulheres (em idade fértil) no ambiente de trabalho	14,9%	6,8%	10,4%
Melhorar a qualidade de vida das mães (mulheres)	8,7%	9,9%	9,4%
Melhorar a qualidade de vida dos pais (homens)	9,6%	6,4%	7,4%

O benefício percebido em primeiro lugar é a potencial melhora da qualidade da relação das mães e pais envolvidos na criação e educação de uma criança, embora esse reconhecimento seja muito mais forte entre as mães (quase 22% enxergam-no como tal, versus aproximadamente 14% dos pais). Entre os pais, o benefício mais claro dessa licença seria a possibilidade de reduzir desigualdades de gênero, evitando que a exclusiva ausência feminina seja motivo de enfraquecimento do seu retorno à vida laboral. Esse argumento conta com a adesão de 1/8 dos pais (15%), mais do dobro do que entre as mães (menos de 7%). Os outros benefícios estimulados não encontram diferenças entre sexos.



Conclusões

Este estudo foi um esforço exploratório inicial para mapear as percepções dos funcionários das empresas e da população em geral acerca das transformações sociais relacionadas aos papéis de gênero associado ao cuidado, dentro e fora dos ambientes empresariais. Com este retrato analítico, é possível entender melhor as barreiras que impedem avanços significativos e as oportunidades de evolução.

Ressaltamos que a amostra do cenário empresas não é probabilística. Portanto, todos os resultados devem ser analisados considerando o risco de viés de seleção e o perfil de amostra encontrado, com funcionários de empresas de médio e grande porte, segmentos de serviço e indústria, principalmente brasileiras e com sede nacional na região sudeste.

A primeira constatação são **altos percentuais de compreensão relativa às licenças** maternidade, paternidade e parental, tanto para funcionários das empresas, quanto para população em geral.

Segundo ponto chave é em relação ao **desconhecimento dos formatos de licença parental, o que indica a necessidade de instrução**. Quando estimulados, existe **alta aceitação e valorização das propostas** de licenças estendidas e parentais.

As tendências apresentadas retratam uma boa receptividade à reelaboração de papéis de gênero associados ao território do cuidado, com expansão do feminino, engajamento de empresas em promover a igualdade de gênero e o envolvimento masculino no cuidado.

Por fim, destaca-se que a baixa adesão às licenças estendidas e as licenças parentais, juntamente com a boa receptividade pela proposta de extensão de dias a serem compartilhados pelos pais, apontam para **a necessidade de treinamento e de informação**. Assim, haverá uma maior conscientização dos funcionários e uma implementação efetiva. As licenças nas empresas, nesse caso, serão relacionadas ao tamanho do quadro de funcionários, sem distinção de sexo, ao invés de um viés negativo com relação às trabalhadoras do sexo feminino. Ao mesmo tempo, a sociedade brasileira precisa de aprofundamento do diálogo com a finalidade de melhorar a equidade de gênero nos ambientes públicos e privados.

Informações adicionais

Acesse o relatório completo do **Grupo de Trabalho sobre Licenças Parentais**, que motivou esta pesquisa, em familytalks.org/licencaparental

Este relatório também será disponibilizado em familytalks.org/parentalidade

Acompanhe o trabalho de **Family Talks** e **4daddy** nas redes sociais para mais conteúdo sobre políticas públicas de conciliação trabalho-família.



 familytalks.org
 [@family.talks](https://www.instagram.com/family.talks)
 [/familytalksoficial](https://www.facebook.com/familytalksoficial)
 [/FamilyTalks](https://www.youtube.com/FamilyTalks)
 [/familytalks](https://www.linkedin.com/company/familytalks)

 4daddy.com.br
 [@4_daddy](https://www.instagram.com/@4_daddy)
 [/4daddy.oficial](https://www.facebook.com/4daddy.oficial)
 [/4daddy](https://www.youtube.com/4daddy)
 [/4-daddy](https://www.linkedin.com/company/4-daddy)

Referências Bibliográficas

- 1) As autoras Nadya Araujo Guimaraes e Helena Sumiko Hirata detalham as características da divisão sexual do trabalho no Brasil no livro O gênero do cuidado: Desigualdades, significações e identidades - 2020
- 2) Licença Maternidade: (CR 88), art. 7º, incisos XVIII e XIX. | Licença Paternidade: art. 10 §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT); ³ Empresa Cidadã: Lei 11.770/2008 extensões para licença maternidade e Lei nº 13.257/2016 para licenças paternidade
- 3) Matéria divulgada a partir do levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/26/numero-de-brasileiros-com-carteira-assinada-e-o-menor-desde-2012-mostra-ibge.shtml> Acessado em jan/2022.
- 4) Programa Empresa Cidadã instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, (Lei nº 13.257/2016).
- 5) Informação disponível em: <https://necct.org/estatisticas-e-estudos>. Acesso em fev/2022.
- 6) Total de empresas aderentes segundo Receita Federal, dados de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada> e matéria da Gênero e Número, dez/2021: <https://www.generonumero.media/licenca-maternidade-paternidade/> Acessado em jan/22
- 7) Realizada pela Sempreviva Organização Feminista SOF e Gênero e Número, a pesquisa Sem parar: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020 retrata o impacto da pandemia na vida das mulheres.

- 8)** Matéria divulgada a partir do levantamento do Ministério do Trabalho em dez/2021. Disponível em:
<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2021/12/08/mulheres-foram-maioria-entre-os-que-perderam-emprego-em-2020.ghtml>
Acessado em jan/2022.
- 9)** Confira os projetos <https://familytalks.org/licencaparental/>
- 10)** Estudo divulgado pelo INSPER em 2021. Disponível em:
https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2021/08/O-Perfil-do-CFO-no-Brasil-2021-vf_.pdf Acessado em jan/2022.
- 11)** Esses dados foram coletados pelo instituto Market Analysis, através de bateria com 10 perguntas no painel por eles realizado entre os dias 16 de novembro e 7 de dezembro de 2021, com amostragem da população brasileira. Estes dados são publicados de forma inédita neste relatório. O relatório completo do Market Analysis será publicado posteriormente.
- 12)** NOLAND, Marcus; MORAN, Tyler; KOTSCHWAR, Barbara. Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. Washington: Peterson Institute for International Economics, 2016.
- 13)** Confira em: <https://www.medalicensa.com.br/>
Acesso em: 22 fev. 2022.



..... RELATÓRIO

Pesquisa Licenças
Maternidade e Paternidade
nas **Empresas**

.....