



Ajude um pai a nascer

Realização:



Apoio:



Um convite para refletir a respeito da licença-paternidade estendida

A ciência sobre o desenvolvimento humano já demonstrou que o fortalecimento do vínculo com o bebê após o nascimento ou adoção é fundamental para a saúde física e emocional da criança, e suas relações ao longo de toda a vida. As políticas corporativas precisam acompanhar esses avanços.

A licença-paternidade padrão no Brasil, de 5 dias, está longe do ideal para que o homem crie laços fortes e sólidos com seu bebê e assuma sua metade na carga no lar nesse momento de transformação familiar. Para empresas, esse período é insuficiente para promover diversidade, inclusão e equidade dentro e fora das corporações.

Neste Guia, a Bloom encoraja toda a sociedade, principalmente gestores e líderes, a refletirem sobre os impactos positivos que a adoção de um benefício mais longo para seus colaboradores pode gerar.

Quando ajudamos um pai a nascer, também vemos nascer uma sociedade mais saudável.

Introdução

Ninguém nasce sabendo cuidar de uma criança.

O papel do pai pode até nascer quando o filho nasce. Mas ele amadurece no papel paterno no dia-a-dia, na presença, na prática.

Para isso, é essencial que o pai possa tirar tempo para estar em casa, desenvolvendo o vínculo com a criança, com a parceira (ou parceiro) e fortalecendo sua família.

As empresas podem ajudar estes pais a nascerem, permitindo que eles passem mais tempo com seus bebês nas primeiras semanas de vida após o parto ou adoção, por meio da licença-paternidade estendida.

No Brasil, atualmente, o benefício padrão é de apenas 5 dias. Empresas inscritas no programa Empresa Cidadã oferecem 20 dias. Outras organizações oferecem períodos mais longos, acreditando que esse movimento está alinhado com sua cultura interna.

Outros países têm licenças bem maiores, como por exemplo a Suécia, com 480 dias que podem ser divididos pelo casal, ou a Espanha, que no começo de 2021 equiparou o benefício dos pais e das mães, em 16 semanas cada uma. No Canadá são 5 a 8 semanas para os pais. Já o Japão oferece, em teoria, a maior licença-paternidade de todas, com 52 semanas, sendo 30 semanas de pagamento integral. Mas apenas 5% dos funcionários japoneses usam este benefício.

Este período de dedicação integral ao bebê e à família tem consequências positivas para todos os envolvidos, como vamos ver a seguir.

Realização:



Apoio:



"Quando meu filho nasceu, eu usufruí somente de 5 dias de licença paternidade. Me pareceu natural há 23 anos. Afinal, sistematizamos que ao homem cabe o papel de provedor da família, enquanto à mulher o papel de cuidadora do lar e dos filhos. Tão ultrapassado este meu antigo modelo!

Meu desejo agora é que a ampliação desta política em mais empresas promova a revisão de papéis obsoletos, cultivando relações mais saudáveis nas famílias. Também ajudará os homens a serem aliados na inclusão de gênero e influenciará gestores a reverem vieses resistentes."



PEDRO PITTELLA

Pai e Head de Recursos Humanos da Sanofi em depoimento no [LinkedIn](#)



Quanto maior a licença, melhor. Por quê?

Promove uma vida mais equilibrada e feliz. E mais produtiva.

As pessoas são mais felizes quando conseguem se dedicar a várias facetas da vida. Ser capaz de se dedicar à carreira, sem abrir mão da vida em família é bom para todo mundo, homens e mulheres.

Muitas mães afirmam que a maternidade lhes ajudou a desenvolver capacidades que se mostraram valiosas para a vida profissional, como organização do tempo, priorização, negociação, foco, e até mesmo uma visão mais ampla das situações.

Os homens que tiram tempo para se dedicar aos filhos também passam por experiências enriquecedoras, que depois podem vir a ajudá-lo a se tornar um profissional melhor.

Fortalece o vínculo com os filhos ao longo de toda a vida

O começo da vida de uma criança é essencial para que se desenvolva a relação emocional entre o bebê e o pai. Esse vínculo se estabelecerá por toda a vida.

“O homem também nasceu para ser um cuidador. Ele tem dentro dele as capacidades para isso, e é mais feliz quando está perto dos filhos e participa. Ele é mais completo”, diz [Marcos Piangers](#), autor do best seller 'O Papai é Pop'.

[Uma pesquisa publicada](#) em 2019 demonstra que até os 9 anos de idade, crianças de pais que tiraram pelo menos 2 semanas de licença afirmaram se sentir mais próximas de seus pais, em comparação com os filhos cujos pais não tiraram qualquer tempo de afastamento.

"A paternidade transformou a maneira com que eu vejo e vivo o trabalho hoje em dia. (...) trouxe equilíbrio, visão de mundo, gana, vontade, experiência (...) eu melhorei e evoluí enquanto ser humano dentro do trabalho.

Comecei a gerir diferentemente as minhas equipes, os meus projetos. (...) Porque quando você é pai de verdade, você se preocupa inclusive com os filhos dos outros."



MARC TAWIL

Pai e comunicador em
depoimento à [Bloom](#)



Quanto maior a licença, melhor. Por quê?

Contribui para o desenvolvimento profissional das parceiras, fortalece o relacionamento e a estabilidade familiar

Pais participativos contribuem para a carreira de suas parceiras. O aumento da licença para os homens diminuiria o abandono de carreira das mulheres, segundo [Cecilia Machado, pesquisadora da FGV \(Fundação Getúlio Vargas\)](#). E durante a pandemia, quando as redes de apoio das famílias estão reduzidas, ou simplesmente não estão disponíveis, a presença do pai é ainda mais indispensável.

Isso inclui também dividir a chamada “carga mental”: todas aquelas tarefas invisíveis, que normalmente são exclusivas das mulheres, tais como saber quando é preciso comprar roupas novas para as crianças, quando os sapatos ficaram pequenos, quando marcar as consultas médicas, ou mesmo

se está na hora de cortar as unhas, ou comprar um presente para o amiguinho que faz aniversário. São muitas as tarefas que exigem planejamento, atenção e cuidado.

[Uma pesquisa feita nos EUA](#) concluiu que, em casais heterossexuais em que o homem tira licença-paternidade, o número de divórcios é menor nos 6 anos após o nascimento dos filhos.

E, [segundo a consultoria McKinsey](#), 90% dos pais que tiraram licença-paternidade observaram uma melhora no relacionamento com a parceira. A incidência de depressão pós-parto também é menor nas mães cujos parceiros usufruem do benefício. E, no longo prazo, também aumenta a renda total da família.

"A partir do momento em que as firmas perceberem que os homens vão tirar essa licença [pelo mesmo período que a mulher], elas não vão ver mais o homem como muito diferente da mulher."



CECÍLIA MACHADO

Mãe e PhD em Economia e professora da FGV-RJ em entrevista à agência

FolhaPress



Uma sociedade mais diversa e inclusiva também começa com uma licença-paternidade mais longa

Uma sociedade mais diversa e inclusiva, em que os cuidados com a família são compartilhados entre pais e mães igualmente, é criada com ações cotidianas.

Cada vez que um pai troca uma fralda, brinca com os filhos, respeitam o direito da mãe trabalhar, estudar e descansar, nos aproximamos de um mundo mais justo e igualitário, em que as crianças poderão crescer com o cuidado que merecem - de suas mães e de seus pais.

Para acabar com a diferença de salários, oportunidades e inserção no trabalho que ainda existe entre homens e mulheres, uma das medidas mais eficientes é garantir que ambos tirem períodos similares de licença para o cuidado dos filhos.

Nas próximas páginas ajudamos você e sua empresa a dar os primeiros passos nessa direção!

Como colocar a licença estendida em prática

1. Junte-se ao Programa Empresa Cidadã

O primeiro passo para ofertar uma extensão para 20 dias é se inscrever no Programa Empresa Cidadã, mantido pela Receita Federal. As empresas podem, por lá, receber benefícios fiscais ao oferecerem aos seus funcionários o prolongamento da licença-maternidade e paternidade. Porém, somente as pessoas jurídicas que são tributadas com base no Lucro Real podem fazer parte do programa.

E atenção: além da adesão da empresa ao programa, é necessário que os futuros pais participem de cursos sobre paternidade responsáveis e apresentem o certificado ao RHI. Não é obrigatório que a própria organização ofereça tais aulas, porém é recomendável.

Outra informação importante é a de que, durante a licença de 20 dias, os pais não podem exercer nenhuma atividade remunerada, nem se distanciar dos bebês (por exemplo, viajar). Caso contrário, podem perder o benefício.

2. Comunique de forma eficiente

É importante que todos os funcionários saibam e entendam o funcionamento da licença-paternidade estendida. Disponibilize informações a respeito desta e outras políticas de dispensa como, por exemplo, licenças não-remuneradas ou mesmo períodos sabáticos que possam ser utilizados nessa situação.

Faça com que as políticas da empresa sejam claras e fáceis de encontrar e esteja aberto para tirar dúvidas ou prestar esclarecimentos.

"Ser pai vai muito além do papel social de ser o provedor da casa. A paternidade se exerce no presente, no dia a dia, nas pequenas coisas.

Na hora do banho, ajudando o filho a ir ao banheiro, fazendo coque do balé. É no toque, no estar junto, que criamos o vínculo. Nos tornamos pais estando presentes no dia a dia."



RAFAEL STEIN

Pai e co-fundador da Escola de Pai, COO da Smart Money Ventures em depoimento à Bloom



Como colocar a licença estendida em prática

3. Crie uma cultura que apoia a licença-paternidade na empresa, sem que isso prejudique a carreira dos pais

Para isso, é essencial que o funcionário não se sinta penalizado por se afastar. O cronograma de promoções, por exemplo, deve ser mantido.

Uma pesquisa envolvendo pais de vários países mostra que os principais fatores que os levaria a tirar toda a licença-paternidade disponível seriam uma cultura profissional que encoraje a licença (70%), políticas de apoio da parte da empresa (63%) e a manutenção do prazo para promoções (30%).

Outro estudo, feito pela Volvo EUA, descobriu que 58% dos pais estadunidenses acreditam que tirar seis semanas de licença-paternidade poderia prejudicar suas carreiras. Ao mesmo tempo, 80% deles

afirmam que gostariam de ter mais tempo para se conectar com os filhos. Entre os entrevistados, 62% acreditam que é “esperado” que eles não tirem toda a licença-paternidade que suas empresas oferecem.

Ao mesmo tempo, uma empresa que permite ao funcionário se dedicar à família tem mais chance de reter talentos. Um estudo feito nos EUA aponta que 67% dos homens estariam dispostos a trocar de emprego em busca de melhores condições de equilibrar o trabalho e a família.

Processos de reintegração após a licença, e mesmo um kit maternidade e paternidade, com um presentes úteis para os primeiros dias de um recém-nascido, ou, no mínimo, um e-mail acolhedor para o funcionário quando ele sair de licença, são atitudes que promovem um ambiente family-friendly.

"O que eu aprendi como um pai que fica em casa ('stay at home dad') é que o melhor que você pode fazer é estar presente. (...)

E os nossos passos como pais presentes se tornam pegadas para as próximas gerações seguirem."



GLEN HENRY

Pai e empresário americano
fundador de 'Beleaf in
Fatherhood, em seu [TEDx](#).



4. Por fim, promova a licença-paternidade estendida, tendo os pais que já utilizam o benefício como multiplicadores.

Estimule os funcionários a falarem a respeito da experiência de tirar licença-paternidade.

Pergunte se eles se sentiriam à vontade para serem referência de outros funcionários que possam ter vontade de tirar dúvidas.

Se possível, divulgue seus depoimentos em materiais institucionais para encorajar outros funcionários.

Como bem disse [Thekla Morgenroth](#), [pesquisadora da University of Exeter](#), "quando funcionários, principalmente nos cargos de liderança tiram licença-paternidade, eles passam uma mensagem poderosa de que essa ação é uma coisa normal e aceitável profissionalmente."



Sobre a Bloom

Bloom é a nova forma de cuidar de mães e pais que trabalham, todos os dias. Somos uma plataforma de saúde e bem-estar que acompanha a jornada de famílias diversas {do planejamento aos primeiros 10 anos de vida da criança}.

Dizem que é preciso uma aldeia inteira para cuidar de uma criança. Muitas vezes é preciso uma empresa também.

Mais do que um benefício, ajudamos empresas a ir além no cuidado com famílias. Sua empresa está preparada para uma cultura family-friendly? Vamos conversar: contato@canalbloom.com



Sobre o GPTW

O Great Place to Work é uma consultoria global que apoia organizações a obter melhores resultados por meio de uma cultura de confiança, alto desempenho e inovação. Nossa missão é construir uma sociedade melhor, transformando cada organização em um Great Place to Work For All.

Fundado há 25 anos por Robert Levering e Amy Lyman, o GPTW traz em sua marca o prestígio e o reconhecimento internacional por aplicar pesquisas de clima, certificar e reconhecer as Melhores Empresas para Trabalhar em 109 países, impactando mais de 12 milhões de funcionários.

Além da ferramenta de análise do ambiente corporativo e do reconhecimento das Melhores Empresas para Trabalhar nos rankings, o GPTW oferece o serviço de consultoria para organizações dos mais variados portes e setores de atividade. Liderança, Inovação, Diversidade e Employee Experience são alguns dos temas desenvolvidos pelo nosso time.

