



**A LICENÇA PATERNIDADE
UTILIZADA
ESTRATEGICAMENTE
PARA A IGUALDADE
DE DIREITOS E
DIVERSIDADE**



Os trabalhadores possuem direito a algumas licenças sem que haja prejuízos à sua remuneração, uma delas é a licença paternidade ou licença parental voltada aos trabalhadores que se tornam pais.

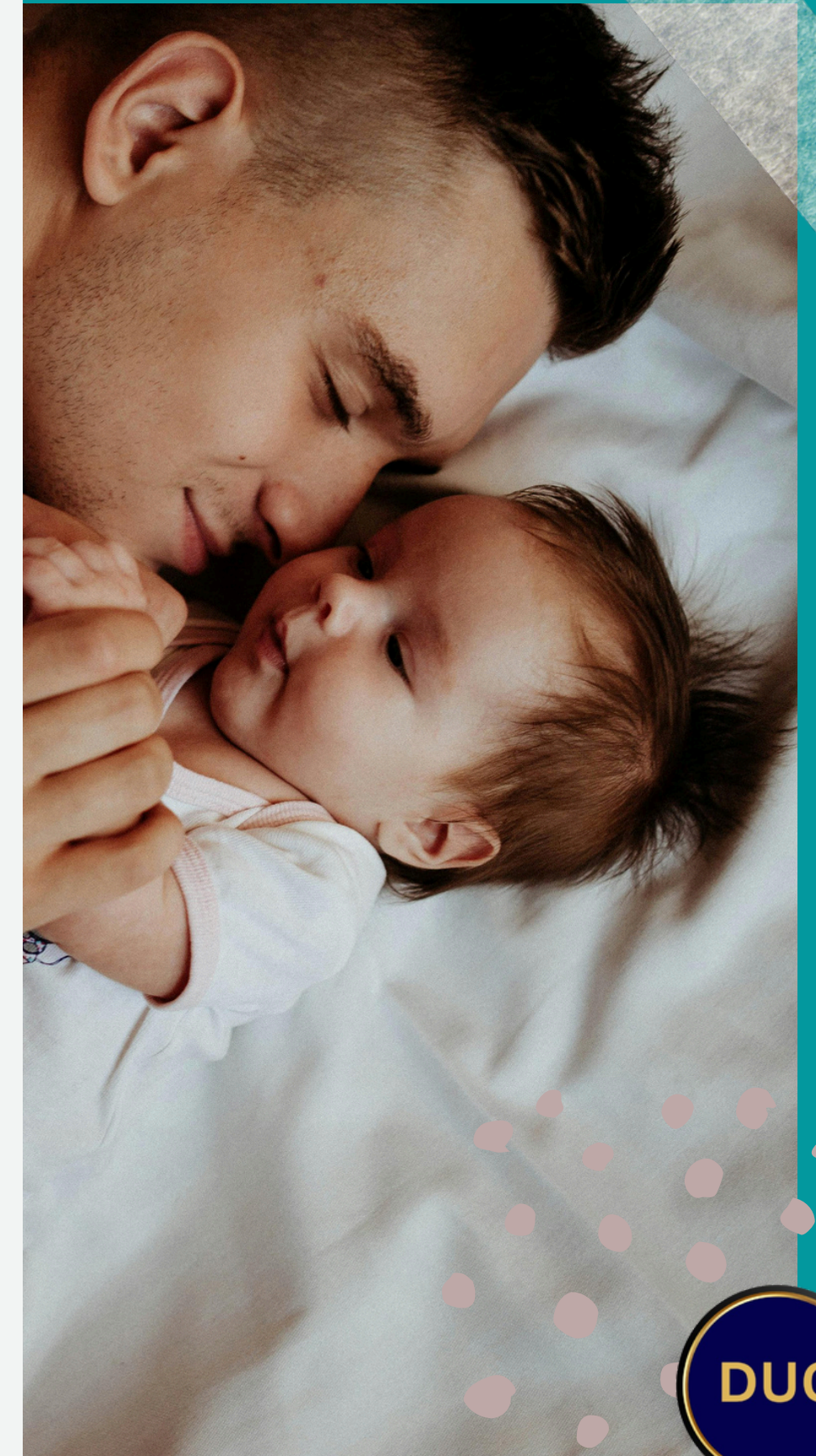
Este benefício, previsto pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), pode ser solicitado tanto em caso de nascimento quanto em caso de adoção e é exclusivo aos profissionais segurados do INSS que se tornaram pais. O profissional que esteja eventualmente desempregado, também pode usufruir deste benefício social.

Quando este direito foi estabelecido, contemplava somente 1 dia de folga e se expandiu para 5 dias iniciando a contagem no primeiro dia útil após o nascimento da criança. Nos casos em que a empresa esteja cadastrada no Programa Empresa Cidadã, o prazo poderá se estender para 20 dias – cinco dias, prorrogáveis por mais 15 dias.

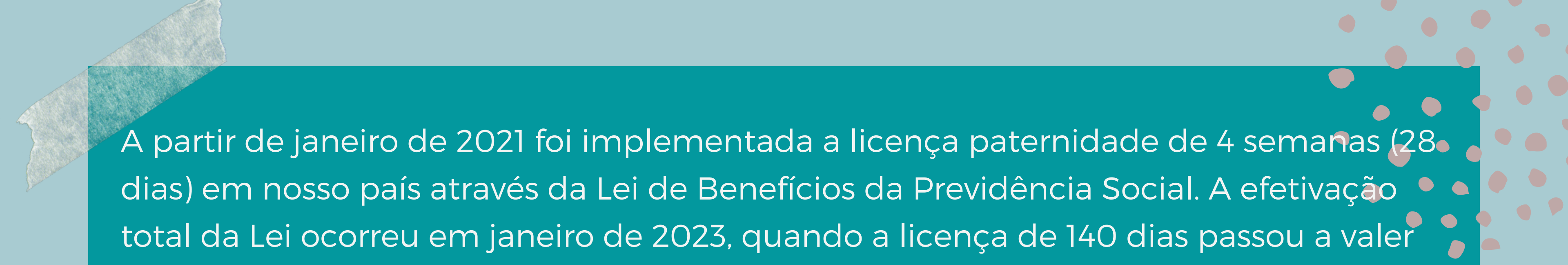


O Programa Empresa Cidadã foi instituído em 2008 pelo Governo Federal, com o objetivo de aumentar a participação de pais e mães nos primeiros dias de vida dos filhos e há deduções de impostos. Outro fator importante é que o período estendido de licença paternidade é um importante fator para a retenção de talentos.

Pontualmente, o pai pode ter direito aos 120 dias de licença, sendo necessário possuir a guarda unilateral da criança, ou seja, quando o homem adota uma criança sozinho ou quando há o abandono por parte da mãe. Além disso, o pai tem direito a um dia de ausência remunerada no ano para poder levar o filho ao médico, desde que a idade da criança seja até seis anos de idade.



DUO®



A partir de janeiro de 2021 foi implementada a licença paternidade de 4 semanas (28 dias) em nosso país através da Lei de Benefícios da Previdência Social. A efetivação total da Lei ocorreu em janeiro de 2023, quando a licença de 140 dias passou a valer para todas as empresas que se disporam.

A legislação orienta que o profissional deve comunicar ao empregador o nascimento ou a consolidação de uma adoção imediatamente, ou no máximo no primeiro dia útil ao nascimento. Caso não cumpra as regras estabelecidas de comunicação e apresentação da documentação, o direito à licença poderá ser perdido.

Caso ocorra o nascimento da criança ou a adoção durante as férias, a empresa não é obrigada a conceder a licença de 5 dias após o retorno das férias. A negociação neste caso é importante e podem ocorrer flexibilizações em empresas mais humanizadas



DUO®





Bons exemplos

Ao citarmos empresas humanizadas, não podemos deixar de evidenciar o Grupo Boticário, a P&G e a Japan Tobacco International – JTI



O Grupo Boticário passou a estender a licença parental de 120 dias aos homens, casais homoafetivos e pais de filhos adotivos, independentemente da idade, reforçando assim o seu compromisso de equidade de gênero e pela compreensão da responsabilidade dos cuidados com a família, que deve ser compartilhada pelos responsáveis.



"A licença mais equânime é caminho certo. Ela é nossa contribuição para ajudar a romper as barreiras e os estigmas de gênero, transformando o olhar da sociedade. É também uma contribuição importante para a relação de afeto que se estabelece na chegada de um filho".

Artur Grynbaum
Vice-presidente do conselho de administração do Grupo Boticário.

Em outubro de 2020, a P&G, dona das marcas Gillette, Pampers e Oral-B, aumentou a licença paternidade para até 8 semanas. A política vale para casais hétero e homoafetivos, para partos e adoções, e faz parte do programa de diversidade da multinacional.

“Queremos que todos se sintam parte de uma cultura que visa a equidade e a inclusão, na qual ter sucesso no trabalho e dedicar tempo à vida familiar podem andar de mãos dadas”.

Raíssa Fonseca
Gerente Sênior de RH da P&G

DUO®

A Japan Tobacco International - JTI lançou, em janeiro de 2021, uma nova política global de licença-maternidade e paternidade: 20 semanas de licença remunerada, independentemente de gênero, orientação sexual ou forma como os colaboradores se tornaram pais (gravidez, adoção ou barriga solidária).

“Essa nova política de licença-familiar é um grande marco na nossa jornada em busca da diversidade e da igualdade de gênero. Estamos orgulhosos de apresentar esse novo benefício sem distinção de gênero, que apoia todas as famílias e dá a todos os pais oportunidades iguais de passar um tempo de qualidade com seus filhos, sem se preocupar com o impacto que isso poderia ter em suas finanças ou carreiras”.

Eddy Pirard
Presidente e CEO global da JTI.



QUAL É O CENÁRIO GERAL?

DE ACORDO COM PESQUISA DA TALENSES GROUP, CONSULTORIA DE RECRUTAMENTO ESPECIALIZADO EM CARGOS DE MÉDIA E ALTA GERÊNCIA, APENAS 2% DAS COMPANHIAS OFERECEM LICENÇA PATERNIDADE ESTENDIDA. DENTRO DESSE PEQUENO UNIVERSO, A MAIORIA, QUASE 80%, ADOTA A LICENÇA DE 20 DIAS E APENAS 7% DÃO MAIS DE DOIS MESES AOS PAIS.

DADOS DIVULGADOS PELA CONSULTORIA MERCER MARSH BENEFÍCIO, INDICAM QUE A LICENÇA PATERNIDADE DE 20 DIAS É CONCEDIDA POR 29% OU 21,2 MIL (SEGUNDO DADOS DA RECEITA FEDERAL). O PROGRAMA TEM ADESÃO CRESCENTE, AINDA QUE LENTA.



EM MUITOS PAÍSES NÃO HÁ UMA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE A LICENÇA PATERNIDADE E HÁ PAÍSES QUE POSSUEM LICENÇAS ESTENDIDAS. O JAPÃO É UM DELES, PODENDO CHEGAR ATÉ UM ANO DE LICENÇA, PORÉM, MUITOS TRABALHADORES RETORNAM ANTES DO PRAZO POR TEREM MEDO DE APROVEITAR ESTA LICENÇA PATERNIDADE.

A SUÉCIA PERMITE QUE OS PAIS TIREM ATÉ 30 DIAS ALTERNADOS AO LONGO DO PRIMEIRO ANO DE NASCIMENTO DO BEBÊ, CONTRIBUINDO PARA A SAÚDE E O BEM-ESTAR DAS MÃES E, CONSEQUENTEMENTE, PARA A SAÚDE E BEM-ESTAR DAS CRIANÇAS.



Segundo Bruno Piai, jornalista no Grupo TopRH, nos casos de casais LGBTs, será definido o cuidador primário, que terá licença de 20 semanas, e o cuidador secundário terá, inicialmente, a licença de 4 semanas.



POSSIBILIDADES
AOS CASAIS LGBTs

ADOÇÃO

Na adoção, a Constituição Federal Brasileira concede a licença-maternidade a somente a um dos adotantes no mesmo formato da gestante em razão da igualdade entre filhos biológicos e adotados.

A licença adoção não pode fazer distinção entre casais heteroafetivos e homoafetivos, devendo ser concedida a um dos integrantes do casal da mesma forma que seria concedida para a mãe hétero.



GESTAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO

Nos casos de gestação por substituição, popularmente conhecida como “barriga de aluguel”, a situação não é clara, uma vez que o Brasil ainda não tem regulamentação para a “maternidade substitutiva”. Contudo, desde 2017 as possibilidades de barriga solidária e o uso de úteros de substituição passaram a serem aceitos no país. Atualmente é permitido que parentes de até quarto grau carreguem o bebê, desde que não haja nenhum interesse financeiro entre as partes.



Na gestação por substituição, a concessão da licença paternidade depende do entendimento da empresa em que os pais trabalham, uma vez que ainda não há nenhuma previsão legal nesse sentido.





A NEGATIVA DA LICENÇA PATERNIDADE E O RH ESTRATÉGICO



Com o melhor preparo das áreas de Gente e Gestão, a visão de diversidade está se instaurando, principalmente nas grandes empresas. No entanto, muitos pontos estão tramitando e ainda não se tornaram leis, causando negativas por algumas instituições.

Como algumas organizações não se atentaram ainda para essa situação e não há uma lei detalhada a respeito, os casais ficam inseguros e acabam procurando um advogado especializado. Esta situação, na maioria das vezes, gera mídia espontânea negativa para a empresa, podendo esta ser tratada como homofóbica por sua negativa, acarretando em prejuízos incalculáveis.

Enquanto não há mais detalhamentos na legislação, o Recursos Humanos Estratégico necessita trabalhar a mudança de Cultura, a fim de preparar a empresa para esse tipo de situação, como também se tornar a área responsável de cuidar dos profissionais que necessitam de mais informações a respeito.

A informação sobre a possibilidade de prorrogação da licença paternidade para 20 dias, bem como a necessidade de participar de um programa ou curso de paternidade responsável para ter direito, é função do Recursos Humanos Estratégico, como também informar a Administração de Pessoal para que não ocorra prejuízo dos dias não trabalhados.

A empresa, sabendo que o profissional vai ser pai, deve informá-lo sobre o seu direito ao afastamento, pois é papel do RH acompanhar questões da vida do profissional que podem influenciar em sua relação com o trabalho.





Toda mundo sai ganhando



É necessário lembrar que incentivar a diversidade é reforçar o respeito entre as diferenças, favorecendo a tolerância, inclusive no ambiente de trabalho. É importante manter a mente sempre aberta, evitando pré-conceitos e crenças limitantes. Quanto mais aberto você estiver, maiores serão suas possibilidades de experimentar e aprender coisas novas.

**Quanto mais aberta a
sua empresa estiver,
maiores são as chances
de ela incentivar o
nascimento de novas
ideias entre seus
colaboradores e se
tornar mais forte e
competitiva no mercado.
No fim das contas, todo
mundo sai ganhando.**



REFERÊNCIAS

Revista Exame – Artigo: Grupo Boticário estende licença parental de 120 dias aos funcionários.

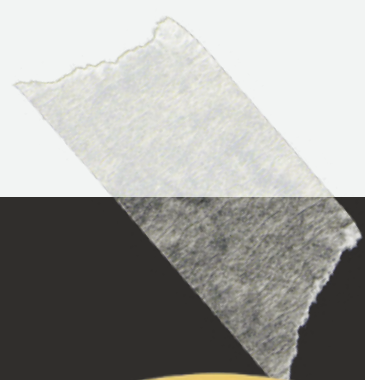
Santos & Advogados – Artigo: Saiba como funciona a licença paternidade para gays.

A Folha – Artigo: Licença paternidade maior reduz uso de remédios por mães,

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho



Você S/A – Artigo: Por equidade e inclusão P&G lança licença paternidade de 8 semanas,.



duoconsultoriadc.com.br
@duoconsultoriadc

