

EXPERIÊNCIAS DE FAMÍLIAS COM A POLÍTICA DE LICENÇA PARENTAL COMPARTILHADA DO REINO UNIDO

LETÍCIA PAIVA¹

Resumo: A partir de entrevistas com foco em vivências pessoais e familiares, foram observadas as experiências de famílias com a política de licença parental compartilhada do Reino Unido, cerca de dois anos após a implantação da medida, criada em 2015. O foco se dá em seu potencial de ampliar a participação dos pais no cuidado dos filhos e no trabalho doméstico, fomentando, desse modo, equidade de gênero. A política ainda é incipiente e, por enquanto, ainda não se mostra eficiente em atingir grande proporção de famílias, carecendo de incentivos para que mais homens decidam aderir. Entretanto, apresenta aspectos positivos para mulheres no mercado de trabalho e demonstra a disposição dos pais em participar.

Palavras-chave: Igualdade de gênero; Paternidade; Licença parental; Licença compartilhada.

1 INTRODUÇÃO

Sob a ótica das experiências práticas de famílias, a intenção deste artigo é analisar o início da implementação de uma política de compartilhamento de licença entre pais e seu potencial de fomentar a participação masculina no cuidado dos filhos e da casa, bem como de ampliar a igualdade de gênero. O foco da análise se dará na política de licença parental compartilhada do Reino Unido (que engloba Inglaterra, Irlanda do Norte, Escócia e País de Gales), implementada em 2015. Com as observações sobre a realidade britânica, se espera subsidiar eventuais discussões sobre a criação de programas de mesmo enfoque no Brasil.

Antes de partir para o modelo do Reino Unido, vale explicar qual é o cenário por trás da implantação desse tipo de mecanismo no mundo e quais distorções ele visa corrigir. De modo geral, homens e mulheres escolarizados tendem a apresentar remuneração semelhante

¹ Bacharela em Comunicação Social com Habilitação em Jornalismo pela Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo.
leticia.paiva@alumni.usp.br

ao ocupar o mesmo cargo e executar funções similares quando saem da faculdade e ingressam no mercado de trabalho. O desequilíbrio entre os salários costuma se apresentar aos 30 anos — idade em que se entende que homens e mulheres irão se casar e ter filhos, mas que, se diferenciando, mulheres serão as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos e colocarão a própria carreira em segundo plano (GOLDIN, et al, 2017). É mais comum que elas deixem suas posições no trabalho para períodos de dedicação à família ou por conta de mudanças de trabalho dos parceiros, enquanto, nesse ínterim, homens continuem avançando na carreira.

Além disso, nesse período, gestores tendem a optar pela contratação de homens com igual formação e experiência por entenderem que as mulheres terão dificuldade para conciliar tarefas do trabalho remunerado e do lar; além de poderem, a qualquer momento, se ausentar temporariamente com a chegada de um bebê. Isso porque as demandas de dedicação aos filhos geralmente recaem nas mulheres. O reflexo dessa diferenciação nos salários fica mais evidente entre mulheres mais escolarizadas e conforme elas atingem patamares de carreira mais altos, com maior remuneração, mais responsabilidades e poder de decisão (BARTH; KERR; OLIVETTI, 2017). Assim, a maternidade — ou a hipótese da maternidade — acaba sendo elementar para o desequilíbrio de gênero no trabalho e, conseqüentemente, na desigualdade de gênero de forma mais ampla.

De modo a garantir que a concepção não signifique o sacrifício de emprego e carreira das mulheres, é recomendado que, após o nascimento dos filhos, elas tenham direito à licença maternidade remunerada — política adotada em cerca de 70 países (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014). No entanto, a medida é geralmente insuficiente, tendo em vista que, mesmo que não abandonem o emprego, a garantia de uma licença destinada às mães, ainda que por curto período e com baixa ou nenhuma remuneração, é empregada como fator que coloca as mulheres em desvantagem no mercado de trabalho. Considerando ainda que não raro as mulheres são dispensadas pouco depois de retornar ao trabalho (MACHADO, 2016).

Somada à carga dos cuidados com os filhos, há ainda o número de horas que as mulheres dedicam a tarefas domésticas, como limpeza, organização e preparo de alimentos — em média, ainda que elas ocupem a maior parte dos empregos de meio período, as mulheres trabalham uma hora a mais por semana do que os homens por conta dos afazeres em casa (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2016). Com o objetivo de equilibrar a balança, países como Noruega, Suécia e Alemanha adotam as licenças-paternidade e parental — essa última, destinada a ambos os genitores, que podem compartilhar o benefício. Assim, se espera tirar o peso do cuidado dos filhos das mães (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014).

No Brasil, existem apenas as licenças-maternidade integralmente remuneradas e obrigatórias, com duração de quatro meses, e paternidade integralmente remunerada e obrigatória por cinco dias. Isso vale para todos os trabalhadores com carteira assinada, conforme garante o artigo 7º do inciso XVIII da Constituição Federal. Pais adotivos e casais homoafetivos também têm acesso ao direito. Além disso, desde 2008, empresas cadastradas no programa Empresa Cidadã têm licença maternidade de seis meses para as mães e de duas semanas para pais, em contrapartida, os empregadores participantes recebem incentivos fiscais. O Projeto de Emenda à Constituição (PEC) 16/2017² busca abrir a possibilidade para que o período antes destinado apenas às mães possa ser repartido com o pai. Não haveria aumento da licença ou obrigatoriedade para que ambos os componentes do casal usassem o benefício.

No Reino Unido, crianças nascidas a partir de abril de 2015 podem ser acompanhadas pela mãe ou pelo pai por até 52 semanas em seus dois primeiros anos de vida. O período pode ser compartilhado da forma como for mais conveniente para os pais, permitindo que apenas um deles use todo benefício, ambos fiquem de licença ao mesmo tempo ou intercalem o período. O programa pode ser usado tanto por pais biológicos quanto adotivos, bem como por casais heterossexuais e homossexuais.

A política de licença compartilhada dá continuidade à licença parental criada em 2011 que passou a permitir que os pais usassem parte da licença de 12 meses que antes era destinada apenas às mães (KAUFMAN, 2018). Antes disso, elas tinham direito à licença maternidade de 12 meses e pais à licença paternidade de duas semanas. Essas garantias permanecem, com o acréscimo de as famílias poderem optar pela licença parental compartilhada.

A licença compartilhada britânica é, em parte, remunerada: nos quatro primeiros meses, é de responsabilidade do empregador pagar 90% da remuneração integral para o funcionário em licença; a partir de então, nos cinco meses seguintes, é remunerada pelo governo em 148,68 libras (ou 90% da renda do trabalhador, o que for menor); os últimos três meses não são remunerados. Para fazer uso do benefício, é necessário que os pais estejam trabalhando há 26 semanas para uma mesma empresa³.

2 AS EXPERIÊNCIAS DE FAMÍLIAS COM A POLÍTICA DE LICENÇA PARENTAL COMPARTILHADA DO REINO UNIDO

2 Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129032>.

3 Informações disponíveis em: <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay-employer-guide>.

Uma minoria de pais no Reino Unido tem usado a licença (KAUFMAN, 2018). A baixa adesão se dá, sobretudo, por questões financeiras — considerando que a licença é remunerada por período inferior à duração máxima e o pagamento realizado pelo governo está abaixo da renda média nacional, de 2,36 mil libras mensais em 2018 (O'NEIL; WEBBER, 2019). Nesse estudo, as experiências de mães e pais com as políticas de licença parental no Reino Unido, sobretudo a de licença compartilhada, são analisadas sob a ótica do comportamento doméstico de famílias e da participação de mães e pais no cuidado dos filhos — nos períodos anterior e posterior à licença, bem como durante.

Por meio de entrevistas aprofundadas com ambos os componentes de casais heterossexuais, foram acompanhadas cinco famílias moradoras de diferentes regiões do Reino Unido — Londres, East Sussex e Midlands, na Inglaterra; e Edimburgo, na Escócia — entre setembro de 2017 e janeiro de 2018. O estudo teve apoio da Agência USP de Inovação (Auspín), por meio de intercâmbio com bolsa na modalidade de empreendedorismo e inovação realizado no Centro de Estudos de Gênero da Universidade de Sussex, na Inglaterra.

Dado o baixo número de famílias que aderiram ao programa, houve certa dificuldade na captação de colaboradores — foram buscados participantes para a pesquisa em creches e maternais; via redes sociais; por meio da indicação de famílias com filhos pequenos e da apresentação da pesquisa em espaços de socialização entre famílias. Como forma de ter uma percepção inicial acerca do que pensam sobre a política e captar possíveis colaboradores, foram abordados mães e pais com bebês e, após introdução do estudo, eram feitas perguntas livres — se havia feito uso de licença maternidade ou paternidade; se conhecia a licença compartilhada; como decidiu por qual licença tirar.

Poucas famílias haviam usado a licença compartilhada ou planejavam fazê-lo. Além disso, muitas desconheciam seu funcionamento. Isso embora, regularmente, as mulheres aderissem à licença maternidade. Como exemplo, em uma tarde em que foram consultadas — de modo aleatório em espaços de socialização entre famílias no Sul da Inglaterra — onze mulheres com bebês e um homem com bebê, a totalidade não havia usado a licença compartilhada e não conhecia nenhuma pessoa que havia.

Embora não tenha caráter quantitativo ou capaz de aferir com precisão determinada tendência, essa abordagem superficial serviu para trazer algumas pistas sobre o comportamento dos pais em relação à política e às configurações de famílias que vêm aderindo. As cinco famílias acompanhadas com maior detalhamento, que haviam sido selecionadas com o único critério de terem compartilhado a licença a partir das políticas públicas existentes, se ca-

racterizavam por serem escolarizadas e de classe média. Os casais tinham idade entre 34 e 40 anos, possuíam no máximo dois filhos, haviam concluído no mínimo o ensino superior, contavam com emprego fixo, tinham renda familiar entre cerca de 2 mil e 11 mil libras. À exceção de uma das colaboradoras que caracterizava sua etnicidade como indiana, todos os entrevistados se identificam como brancos.

De encontro ao que apresentam levantamentos anteriores (KAUFMAN, 2018), o equilíbrio financeiro foi apontado como fator que pesou para que as famílias optassem pela licença parental compartilhada — entendida, muitas vezes, como um benefício que as famílias ficavam satisfeitas em ter acesso por poderem arcar. Lembrando que nos últimos três meses de licença as famílias não recebem qualquer remuneração para o indivíduo em licença. Isso significa que, caso mãe e pai optem por usar a licença ao mesmo tempo, a família passará alguns meses sem receber qualquer renda formal.

Essa preocupação influenciou a decisão de Amelia⁴ e Harry — ela professora universitária e ele funcionário administrativo da mesma universidade — sobre a quantidade de licença a tirar. Amelia tirou sete meses de licença (um deles, foi um mês antes de a filha do casal, Lilo, nascer, por conta de alterações na data prevista para o parto) e Harry tirou dois meses; com isso a filha foi para a creche aos nove meses de idade, antes do que os pais gostariam e enquanto sua alimentação era baseada principalmente no aleitamento materno. Amelia conta:

Em um mundo ideal, se eu pudesse ter pegado nove meses e Harry pudesse ter feito três meses [em seguida], isso seria ótimo. Mas quando você passa nove meses [em licença] e não está ganhando nenhum dinheiro, apenas não faz sentido fazer isso, realmente.

Oliver, pai de dois filhos, de 3 anos e 1 ano na época das entrevistas, tirou um mês de licença ao mesmo tempo em que a esposa, Emily, após o nascimento do bebê mais novo. Eles passaram juntos o último dos doze meses, sendo que Emily se beneficiou do restante. Segundo Oliver, um mês foi suficiente e o máximo que conseguiria arcar financeiramente:

Definitivamente foi tempo suficiente. Eu acho que se não fosse não remunerada nós teríamos feito mais, mas foi um grande bônus ter aquele tempo juntos (...). Nós vimos como um bônus tirar qualquer período de tempo, então não havia nenhum sentimento de que eu gostaria de ter mais tempo do que isso.

⁴ Todos os nomes de pais e mães apresentados são fictícios, não correspondendo aos dos participantes do estudo.

Por algumas vezes, ele caracterizou como um privilégio a possibilidade de, como pai, tirar licença superior às duas semanas de licença paternidade e de poder usá-la ao mesmo tempo que a parceira — benefício que não teve quando do nascimento da primeira filha, Elsa, anterior à legislação. Outros colaboradores também entendem a possibilidade de tirar licença como um benefício que, felizmente, podem arcar, como Jack relata:

Nós [a esposa, Poppy, e ele] decidimos que valeria fazer isso mesmo que nenhum de nós fôssemos pagos por alguns meses, porque podemos arcar e porque eu aposto que é algo que eu ou nós não vamos nos arrepender de termos feito.

Tanto Oliver e Emily, quanto Jack e Poppy, aproveitaram as semanas de licença em conjunto para viajar “como uma família”, como descrevem. Moradores de Londres e com cargos em grandes bancos na capital inglesa, Jack e Poppy, com um filho de 7 meses na época, planejavam tirar a licença juntos por oito semanas, ao final do período de 10 meses em que Poppy se dedicou ao bebê — para viabilizar o período, ela precisou somar suas férias. A ideia era usar seis semanas daquele período em uma viagem em família, como explica Oliver:

Nós vemos [a licença] como uma grande oportunidade de passar esse tempo juntos, porque provavelmente não teremos a chance para nós três passarmos tanto tempo juntos e também de fazer algo que nós provavelmente não seremos capazes de fazer quando Andy for uma criança e estiver engatinhando ou correndo — isso seria muito mais difícil de fazer, então pensamos que seria uma ótima coisa para se fazer agora.

Mesmo com a possibilidade de dividir a licença entre os parceiros, nesse modelo as mulheres costumam usar a maior parte do tempo ao qual o casal tem direito. É comum que elas usem a totalidade da licença. No Reino Unido, o mais comum é que as mães se ausentem do trabalho para cuidar dos filhos e há resistência quando essa ordem é ligeiramente invertida (DERMOTT, 2001). Alguns fatores — biológicos, sociais e de acordo com as particularidades de cada composição familiar — aparecem no discurso de mães e pais para justificar a decisão. Há a preocupação em estar com o bebê durante os primeiros meses por conta da amamentação e da própria recuperação do corpo materno após a gestação e o parto. Elas também apontam a vontade de acompanhar cada momento do filho em seu primeiro desenvolvimento, preocupação em estarem distantes e até certo sentimento de ciúmes ao vislumbrar a hipótese de voltar ao trabalho enquanto os parceiros ficam encarregados dos cuidados.

Os sete meses que Amelia tirou foram tempo inferior ao da maioria de suas colegas e familiares no Reino Unido, conforme relatou. Outra participante do estudo, Lily, uma advogada de Midlands, tirou menos tempo (14 semanas) enquanto o parceiro, John, usou o período restante até completar um ano de licença. Inicialmente, o plano de Lily era usar seis meses de licença, mas, aborrecida de ficar em casa e temendo ser alocada em outra posição na empresa em que trabalha caso ficasse fora pelo tempo previsto, acabou voltando ao trabalho antes. Dentre as famílias acompanhadas, a de Lily e John foi a única em que a mãe usou menos tempo de licença em relação ao pai. Ela relata as reações ao voltar ao trabalho:

Eles [no trabalho] ficaram surpresos quando eu disse que "posso voltar antes?". É raro. Haviam outras duas pessoas em licença na mesma época que eu e ambas tiraram um ano. É o que as pessoas geralmente fazem. Então foi considerado muito raro que eu quisesse voltar ao trabalho quando quis. Eu recebi muitos comentários sobre isso. Pessoas pensavam que eu estava com depressão pós-parto e eu estava "não, estou bem". Pessoas perguntavam por que eu queria dividir a minha licença maternidade — era a minha licença maternidade — e por que eu a compartilharia. Algumas pessoas acharam que tudo era porque John queria ficar com o bebê, eles acharam que... você sabe "ele é um homem, por que ele quer ficar com o bebê em casa?". Eu recebi, diretamente, muitos comentários sobre isso. Pessoas me perguntavam que coisa estranha a se fazer ou "por que você não pegaria um ano inteiro?"

Embora exista privilégio estabelecido a qualquer genitor, o compartilhamento da licença parental é, frequentemente, entendido como uma forma de tirar parte da licença que seria da mãe por princípio e transferi-la ao pai. Atrelar a licença parental à licença maternidade — isto é, diminuir a licença das mães de acordo com o período que os pais tiram, como uma espécie de transferência — demonstrou-se, em experiências documentadas na literatura sobre o tema, ineficaz para ampliar a participação dos pais na adesão ao benefício (O'BRIEN, 2009). Os pais frequentemente usam quando têm alguma espécie de contrapartida ou quando o fato de exercerem o direito não altera de forma significativa o benefício obtido pelas parceiras. Na Suécia, em 1974 foi instituída a licença de 6 meses sem prioridade de gênero, abrindo a possibilidade de tanto a mãe quanto o pai fazerem uso; o período foi aumentado para cerca de um ano em 1980. Em 1995, como forma de incentivar o compartilhamento da licença, foi criada a necessidade de que, cada um dos genitores usasse ao menos um mês da licença; em 2002, esse número aumentou para dois meses e, em 2008, passam a ser dados descontos em impostos para quem divide a licença. O resultado é que, em 1974, 0,5% dos pais usavam a licença; em 2010, eram 23% (DUVANDER; JOHANSSON, 2012).

Entre os pais observados nesse estudo, havia, em suas palavras, preocupação quanto a estabelecer divisões de trabalho e de cuidado dos filhos igualitárias entre homens e mulheres, embora nem sempre isso ocorresse na prática. Comparando com o que viam nas gerações anteriores, acreditam ser pais mais presentes. Sobre a questão, Oliver comenta:

Nossos pais [mãe e pai] são de uma geração anterior, em que os pais [apenas o pai] eram um pouco mais distantes — todos os meus colegas que têm filhos agora sentem que são mais próximos de seus filhos. Meu pai costumava chegar em casa tarde e, sim, nós fazíamos coisas juntos, mas era mais como se fosse um grande evento. É mais natural para minhas crianças e eu, nós passamos bastante tempo juntos. Eu sinto que tenho mais afeto com meus filhos do que tinha com meu pai.

Esses homens procuram se afastar de um padrão masculino alheio à vida doméstica. Em suas falas, demonstravam desejo de participar mais. Segundo afirmam, caso pudessem trabalhar menos para estar mais tempo com os filhos, certamente aceitariam — se as finanças não fossem afetadas. O fato de trabalharem longas horas, restando pouco tempo de convivência com a família, era um motivo de ressentimento — a sensação é de que perderiam o desenvolvimento das crianças. Trabalhando durante todo o dia, Jack consegue passar 20 minutos com o filho recém-nascido pela manhã e, “se tiver sorte”, uma hora à noite antes de o menino ser colocado para dormir. Ele relata:

Talvez se eu não o ver [meu filho] por uma noite, porque eu estava trabalhando, e não o ver de manhã eu vá olhar para ele e pensar “Deus, ele está mudado”, principalmente nessa idade, em que ele muda o tempo todo.

Segundo Jack, ele parou de colocar a carreira como prioridade, já que minutos a mais no trabalho podem comprometer seu contato com o filho. Conforme conta, os finais de semana, quando não está trabalhando, são o período em que consegue passar mais tempo com o filho: “Eu não pratico esportes com amigos, não saio para socializar sozinho nem nada do tipo. Somos apenas nós três nesses dois dias da semana”. Como quase a totalidade do seu tempo com o filho é junto com a parceira, ele afirma não se sentir completamente seguro para passar mais do que poucas horas sozinho com o menino em casa. Com isso, ainda que ele esteja presente e disponível para participar, a presença feminina é requerida.

Diferentemente das mulheres, em que o fato de usar a totalidade da licença é entendido como natural no ambiente de trabalho e compartilhar por vezes soa como descaso da parte delas, os homens que optam por tirar licença acima do piso se destacam positivamente

no ambiente de trabalho. No trabalho, Jack recebeu parabenizações pela escolha, segundo conta:

É algo bastante novo e é engraçado porque um número de pessoas me disse que era muito legal que eu fizesse isso, porque muitos pais não fazem (...) E continuavam a me dizer que agora eu poderia ser um estudo de caso para incentivar outros pais.

A atitude é vista como uma legítima preocupação com os filhos, típica de um bom pai — percepção que se mantém tanto quando a licença é curta quanto quando mais longa (FLEISHCHMANN; SILVERDING, 2015). Nesse sentido, o apoio dos pares é ingrediente de incentivo para que os pais resolvam usar o benefício, seja porque passam a conhecer seus direitos seja porque observam experiências de colegas e como eles foram recebidos no trabalho (DAHL; LØKEN; MOGSTAD, 2014) — Oliver resolveu usar ao benefício após um colega do trabalho fazer a opção.

Outro fator apontado pelos homens para que os pais compartilhem a licença é o fato de ser um benefício determinado por lei, e não um acordo negociado com o patrão. Estar estabelecido, de forma geral para o Estado, que os pais contam com aquele direito, não sendo legal empresas o negarem aos seus funcionários, é entendido por eles como uma garantia — e, assim, um impulso — para tirarem licença sem prejuízos diretos. Todos os pais acompanhados concordam nesse ponto. Jack observa:

Se eu apenas chegasse para o meu chefe e dissesse “eu gostaria de ficar dois meses fora e passear com a minha família”, ainda que ele dissesse que eu poderia eu sentiria estar fazendo algo que iria arranhar minha carreira.

Durante o período em que estão fora do trabalho, as mulheres acumulam funções domésticas, relacionadas ou não ao novo bebê. Ao permanecer mais horas no ambiente doméstico do que seus parceiros, executam mais funções de limpeza, arrumação e preparação de alimentos — de modo geral, elas passam a preparar as refeições e a lavar mais as roupas. A justificativa, tanto de homens quanto de mulheres, é de que, ficando em casa, as mulheres teriam mais tempo para as tarefas, mesmo que estejam cuidando do bebê. Ao mesmo tempo, elas acabam se ocupando de várias tarefas para se sentirem ativas. Quando a lógica é invertida — os homens passam tempo sozinhos em licença, por exemplo —, eles observam os desafios de combinar o trabalho doméstico com o cuidado dos filhos. Lily, a advogada que retornou após quatro meses de licença, comenta acerca dos planos do parceiro sobre a licença:

Ele me disse que faria todo tipo de coisas quando estivesse de licença, como pintar o quarto dos fundos, arrumar o jardim e fazer um curso online, mas nada disso aconteceu. Eu penso que ele achava que seria muito mais fácil.

Ainda que os parceiros demonstrem disposição para dividir trabalhos e compartilhar problemas, há queixas das mulheres de que são geralmente elas as responsáveis por gerir as demandas domésticas, o que acarreta estresse quando sentem que os companheiros não estão suficientemente preocupados ou empenhados. É o caso observado com Olivia, que vive em Edimburgo, com o parceiro Charlie e o único filho, na época da entrevista com seis meses. A licença deles foi dividida com 8 meses para Olivia e 4 meses para Charlie. Segundo Charlie, as tarefas são geralmente executadas após definição de Olivia. Sobre essa divisão, ela diz:

É bastante estressante ser novos pais e eu acho que discutimos porque às vezes eu sinto que eu faço muito do raciocínio sobre o que precisa ser feito ou que eu estou cuidando mais do bebê (...) Eu sinto que não encontro tempo e estou sempre pensando em todas as outras coisas que precisam ser feitas.

Após meses fora do trabalho — em períodos que frequentemente atingem ou beiram um ano —, há enorme vontade por parte das mulheres de retomar as atividades remuneradas, conforme relatam as participantes. Lily sobre seu desejo de retomar suas funções fora de casa: “Eu estava ficando muito entediada em licença. Eu queria voltar [ao trabalho] porque achava que seria muito mais estimulante mentalmente e estava ansiosa”. Optando por retornar em jornada reduzida, Emily tem experiência semelhante:

Quando você passa um ano fora fazendo nada além de lavar, cozinhar e falar com um bebê... Eu estava bastante pronta para voltar ao trabalho apenas para mudar de cenário e usar meu cérebro novamente.

No retorno, há uma série de questões relatadas pelas mulheres, que passam por mudanças organizacionais e corporativas para as quais não estavam preparadas ou dificuldades de conciliar a rotina anterior à maternidade com a existência de um bebê a ser cuidado. Aqui, entra um fator que ajuda a explicar porque as mulheres, além dos indicativos já mencionados, tendem a adiar o retorno ao trabalho: a amamentação. No Reino Unido, as mulheres amamentam em média por menos tempo do que em outros países europeus, em grande medida por conta das suas rotinas de trabalho — um terço amamenta durante os seis primeiros

meses de vida do bebê (período mínimo indicado pela Organização Mundial de Saúde) e 0,5% por um ano (MCANDREW; THOMPSON, 2010).

Para dar conta de continuar amamentando, caso voltem a trabalhar antes de o bebê completar um ano, elas precisam ser capazes de tirar e armazenar o leite no trabalho. Nem sempre essa é uma alternativa viável e confortável para as mulheres, que acabam estendendo seu período com os filhos para amamentar durante o primeiro ano de vida. Frequentemente, retornar ao trabalho significa também a necessidade de buscar uma creche para a criança. No Reino Unido, os custos médios de uma creche para bebês de até dois anos podem chegar a 9,1 mil libras por ano, considerando preços de Londres⁵.

Em alguns casos, pode, inclusive, ser mais eficiente financeiramente que um dos adultos deixe de trabalhar para que a família não precise arcar com os custos de uma creche. Ou, o que é mais comum, que a jornada de trabalho seja reduzida para limitar o número de dias em que um serviço de creche se faz necessário. Após o fim do período de licença de Charlie e Olívia, o casal planejou voltar ao trabalho em ritmo alternativo, com cada um trabalhando por quatro dias durante a semana — desse modo, cada um poderia cuidar do bebê por um dia e, em um terceiro, ele ficaria com os avós, reduzindo para dois o número de dias necessários na creche.

As mulheres são, geralmente, as primeiras candidatas a reduzir sua jornada de trabalho para cuidar dos filhos. Foi o caso de Emily, depois do nascimento da primeira filha, ela passou a trabalhar três dias por semana em seu emprego, ficando os outros dois dias com a filha. Segundo conta, ela queria participar ativamente dos primeiros anos da vida filha, bem como de sua educação, por isso optou por não seguir trabalhando em tempo integral. Quando o segundo filho nasceu, continuou com o regime parcial.

O marido e ela trabalham em uma mesma empresa e, na época da primeira gestação, ocupavam cargos hierarquicamente semelhantes — a remuneração também era equiparada entre ambos. Após os dois períodos de licença, em que deixou de receber ajustes salariais ou eventuais promoções, seu salário se distanciou de seu marido; além de, evidentemente, ela ter tido remuneração reduzida proporcionalmente à diminuição de sua carga horária de trabalho. Emily conta sobre a frustração de não conseguir exercer o seu trabalho como antes — ela costumava ser gerente de um setor — e precisar equilibrar todas as responsabilidades:

5 Estimativa disponível em: <https://www.ft.com/content/5eca0294-3b4c-11e9-b72b-2c7f526ca5d0>

Quando voltei após a segunda licença, eu sentia que não queria trabalhar meio período se não fossem me levar a sério, então eu tive que forçar minha entrada em alguns projetos. Eu sentia que não estava usando minhas habilidades. Eu tive filhos, não perdi meu cérebro, eu sou uma pessoa completa.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com implementação recente, a política de licença parental compartilhada do Reino Unido se mostrou insuficiente para, por si só, atingir número significativo de famílias e ter impacto significativo no quadro de desigualdade de gênero do país. Seu potencial de incentivar a participação dos homens no cuidado dos filhos e nos trabalhos domésticos ainda é incipiente — para tanto, seriam necessários outros incentivos, como benefícios direcionados a casais que compartilham a licença, como tempo extra ou bônus fiscal, vistos em países que tiveram sucesso nessa seara.

Ainda assim, as experiências das famílias participantes do estudo ressaltaram a vontade dos pais por maior participação. O perfil das famílias entrevistadas demonstrou que um impeditivo relevante é o fator financeiro, já que a licença não é inteiramente remunerada. Além disso, as carreiras das mulheres são as geralmente escolhidas para serem pausadas após a chegada de um bebê, havendo certa resistência para mudar a lógica de que a licença é direito apenas materno; no retorno, elas encontram dificuldade para se recolocar e são criticadas se optam por dividir o período com os parceiros. A política foi positiva para as famílias observadas, mas ainda não representa impactos visíveis em larga escala, logo estudos de longo prazo seriam necessários para acompanhar a evolução sua evolução.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADDATI, L.; CASSIRER, N.; GILCHRIST, K. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Genebra: International Labour Office, 2014.

BARTH, E; KERR, S.P.; OLIVETTI, C. *The Dynamics of Gender Earnings Differentials: Evidence from Establishment Data*. The National Bureau of Economic Research, 2017.

BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda à Constituição nº 16, de 2017. Altera o § 1º art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais e Transitórias, para dispor sobre a licença-maternidade compartilhada. *Diário do Senado Federal*, nº 50, 27 de abril de 2017, pp. 176-184. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129032>. Acesso em junho de 2019.

DAHL, G. B.; LØKEN, K. V.; MOGSTAD, M. Peer effects in program participation. *American Economic Review*, Vol. 104, 2014.

DERMOTTI, E. New fatherhood in practice? Parental leave in the UK. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 21, No. 4/5/6, 2001.

DUVANDER, A.; JOHANSSON, M. What are the effects of reforms promoting father's parental leave use?. *Journal of European Social Policy*, Vol. 22, 2012.

FLEISHCHMANN, A.; SILVERDING, M. Reactions toward men who have taken parental leave. Does the length of leave matter?. *Springer Science+Business Media* New York, 2015.

GOLDIN, C.; KERR, S.P.; OLIVETTI, C.; BARTH, E. The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 2017.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Women at work: Trends 2016*. Genebra: International Labour Office, 2016.

Experiências de famílias com a política de licença parental compartilhada do Reino Unido

KAUFMAN, G. Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave. *Community, Work & Family*, vol. 21, 2018.

MACHADO, C.; PINHO NETO, V. *The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil*, 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em junho de 2019.

MCANDREW, F.; THOMPSON, J. Fellows L et al. *Infant Feeding Survey 2010*. NHS Health and Social Care Information Centre, 2012.

O'BRIEN, M. Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 624, No. 1, 2009.

O'NEIL, J.; WEBBER, D. *Average household income, UK: Financial year ending 2018*. Office for National Statistics, 2019.

SHARED Parental Leave and Employer Guide. <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay-employer-guide>. Acesso em junho de 2019.

WARWICK-CHING, L. Childcare costs rise steadily across the UK. *Financial Times*, 28 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://www.ft.com/content/5eca0294-3b4c-11e9-b72b-2c7f526ca5d0>. Acesso em junho de 2019