



“Questão Social, Pandemia e Serviço Social: em defesa da vida e de uma educação emancipadora”

Eixo temático: Política Social e Serviço Social

GÊNERO, TRABALHO E FAMÍLIA – o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada

ANA CLARA DE ASSIS OLIVEIRA ¹
CRISTIANE CARDOSO HENRIQUES ¹
VIVIANE NAMIE KOMATSU ²
ANDREA DE SOUSA GAMA ²

RESUMO

O artigo analisa a produção acadêmica sobre as licenças maternidade/paternidade e parental no enfrentamento dos conflitos entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares, em perspectiva comparada. Realiza pesquisa bibliográfica nas principais bases nacionais e revistas internacionais no campo dos estudos de gênero e políticas públicas. Discute os resultados e significados dessas licenças à luz de diferentes campos das ciências humanas buscando caracterizar os limites e possibilidades desses direitos no Brasil. Apresenta, ainda, resultados comparativos entre países em termos das características das licenças, sua extensão, cobertura, financiamento e impactos sobre a promoção de maior igualdade de gênero no trabalho remunerado/não remunerado.

Palavras-chave: maternidade, paternidade, parental, gênero, trabalho.

ABSTRACT

1 Estudante de Graduação. Universidade Do Estado Do Rio De Janeiro

2 Estudante de Graduação. Universidade Federal De Santa Catarina

The article analyzes academic production on maternity/paternity and parental leave in dealing with conflicts between paid work and family responsibilities, in a comparative perspective. Conducts bibliographic research in the main national databases and international journals in the field of gender studies and public policies. It discusses the results and meanings of these licenses in the light of different fields of human sciences, seeking to characterize the limits and possibilities of these rights in Brazil. It also presents comparative results between countries in terms of the characteristics of leave, its extension, coverage, financing and impacts on the promotion of greater gender equality in paid/unpaid work.

Keywords: maternity, paternity, parental, gender, work.

1. INTRODUÇÃO

Na segunda metade do século XX, em especial nas décadas de 1970 e 1980, o feminismo acadêmico e militante contribuiu para dar visibilidade às contradições entre relações de gênero, trabalho remunerado e padrões de organização familiar, incorporou novas problematizações nas relações entre o “público” e o “privado” e demandou políticas públicas. A questão adquiriu nova relevância na década de 2000 quando evidências mais consistentes mostraram a permanência dos desequilíbrios na distribuição de atividades entre o trabalho remunerado e o não remunerado e nas atribuições de gênero. Estas últimas associadas com a reprodução social da vida, “invisibilizadas” e desvalorizadas.

O ritmo de ingresso e de envolvimento das mulheres no mercado de trabalho aumentou de forma considerável, mas a alteração nos padrões de gênero na vida familiar, sobretudo, na divisão das atividades domésticas, de trabalho e do cuidado, no uso e na disponibilidade do tempo e atribuições familiares em geral, continuou bastante lenta. Essas novas configurações na organização da vida cotidiana mantinham e ampliaram a sobrecarga de atividades, as limitações na vida e nas escolhas das mulheres (Aguirre, 2007; Arraigada, 2007; Crompton & Le Feuvre, 2000). A relevância do debate sobre o processo discriminatório sofrido pelas

mulheres por terem o potencial de serem mães é distinta do homem que pouco sofre discriminação no trabalho pelo seu potencial de paternidade. O acesso feminino ao mercado de trabalho se caracteriza pela precarização, baixos salários, sobre determinação no desemprego e segmentação profissional, fruto das opressões relativas às demandas familiares que conformam e são também fruto das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

O presente trabalho integra uma pesquisa aprovada pelo CNPQ e iniciada em 2022, que objetiva analisar e caracterizar, através de pesquisa nacional, políticas sociais que se relacionam e afetam a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares – licenças trabalhistas remuneradas; serviços de educação infantil e serviços socioassistenciais aos idosos. Está sendo desenvolvida em parceria com pesquisadoras da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Universidade Federal do Pará - UFPA e Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO. Como parte integrante desta pesquisa apresentaremos os principais resultados de uma pesquisa bibliográfica da literatura nacional e internacional que visou caracterizar e analisar as produções acadêmicas sobre as licenças maternidade, paternidade e parental, em perspectiva comparada. A realização da pesquisa se deu no período de janeiro a abril/2021, no Banco de Dissertações e Teses da Capes, na base bibliográfica Scielo e em revistas internacionais sobre as produções relacionadas aos temas indicados.

O artigo visa discutir as desigualdades de gênero no trabalho remunerado e não remunerado, mediante uma análise comparativa sobre as licenças maternidade, paternidade e parental no Brasil e no mundo, suas características, o tratamento dessas garantias pelos diferentes sistemas de proteção social (cobertura dos benefícios, tempo de duração da licença e salário, fonte de pagamento) e o que eles contribuem e/ou impactam na diminuição das desigualdades de gênero no mercado de trabalho e na divisão mais equitativa do trabalho doméstico na família. A temática sobre as licenças têm passado por importantes mudanças no Brasil e no mundo no que diz respeito a sua concepção, extensão e, mais especificamente, fruto da luta das mulheres pela igualdade no trabalho. Buscaremos evidenciar os resultados das pesquisas acadêmicas no âmbito social, legislativo e político, analisando e

sistematizando as principais mudanças nesses direitos trabalhistas.

2. OS SENTIDOS DAS LICENÇAS REMUNERADAS COMO ENFRENTAMENTO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Após o advento do capitalismo industrial a mulher trabalhadora passou a ser percebida como um problema social que necessitava de intervenção pública. Nesse contexto, os movimentos de mulheres lutaram por um tipo de Estado Social e um tipo de cidadania que reconhecesse os direitos e as necessidades relacionadas com os riscos não só dos assalariados masculinos, mas também das mães, assalariadas ou não. Eles inspiraram e modelaram uma importante legislação sobre proteção social em diversos países, como licenças e subsídios de maternidade, abono ou salário-família, entre outros. Além disso, contribuía para a proliferação dessa legislação o crescente declínio das taxas de fecundidade. A pobreza das famílias e a questão populacional foram as causas mais importantes para a multiplicação das medidas públicas de proteção social à maternidade. A concepção das especificidades femininas no mercado de trabalho modelou as primeiras leis de proteção ao trabalho feminino, notadamente a proteção à maternidade. Em linhas gerais, a proteção à maternidade prevê medidas especiais e leis que possibilitam que as mulheres possam exercer a maternidade sem que sejam marginalizadas no mercado de trabalho, bem como exercer suas atividades produtivas sem ter que abrir mão da sua atividade reprodutiva. Desta forma, se busca garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadoras e trabalhadores.

Nessa direção, há uma série de leis, normativas e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que não cabe detalhar, mas que vão ao longo do tempo avançando na ampliação do direito à licença e ao salário maternidade. No entanto, as lutas das trabalhadoras e dos movimentos feministas apontam crescentemente para a insuficiência da licença maternidade para o compartilhamento dos cuidados entre os pais, impactando na inserção feminina no mercado de trabalho e na manutenção da desigual repartição do trabalho não

remunerado na família. Apesar da crescente inserção das mulheres ao mercado de trabalho, elas não conseguem se desvincular do trabalho doméstico e de cuidados, assentado na ideia das esferas separadas de gênero, que não corresponde mais à realidade. As lutas no plano jurídico-legal se ampliaram para o reconhecimento de que trabalhadores e trabalhadoras possuem responsabilidades familiares e tais demandas ampliaram o escopo dessas licenças para incorporar os homens, através das licenças paternidade e parental.

A licença-maternidade no Brasil foi regulamentada através da criação da Consolidação das Leis do trabalho (CLT), na era Vargas e estabelecia o direito à licença maternidade de seis semanas antes do parto e seis semanas após o parto. Em 1988, com a nova Constituição brasileira, a licença-maternidade passou a ser considerada um direito social e foi ampliado o período de duração de 84 dias para 120 dias e as gestantes passaram a ter a garantia de estabilidade no emprego. Foi, também, estabelecido o direito à licença paternidade de 5 dias para os trabalhadores. Apesar da licença maternidade atrair mais mulheres ao mercado de trabalho em virtude da proteção que oferece ao emprego, ter a possibilidade de reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres, fazer com que as mães tenham mais tempo de dedicação à criança, ser positiva para a saúde da mãe, diminuindo a incidência de ocorrências no pós-parto, e da criança que consegue um melhor desenvolvimento oriundo da amamentação, pode também impactar negativamente sobre o emprego feminino com a diferença de tempo entre a licença maternidade e a licença paternidade. Isso levanta diferentes questões a serem debatidas. Uma delas é o fato de que as mulheres continuam enfrentando discriminação nas relações de trabalho, em razão, principalmente, de sua condição de mãe, que coloca como destino natural das mulheres a possibilidade de engravidar, e com isso se reproduz o imaginário de que a maior parte das responsabilidades com os filhos é das mulheres. Outra questão é que a licença-maternidade pode se tornar prejudicial, pois o tempo dedicado aos filhos pode reduzir sua disponibilidade para o trabalho remunerado, tendo um impacto direto no emprego, nos salários e na carreira que pretendem ter, em decorrência da quantidade de tempo afastadas. Com isso, surge a contradição de que mesmo que o

Brasil seja um dos países que garanta um dos mais vastos períodos de licença maternidade às trabalhadoras formalizadas é também o que assegura um mínimo período de licença paternidade e, através disso, o Estado permanece reforçando a maternidade como destino e habilidade feminina (Pinheiro, Galiza & Fontoura, 2009).

Os resultados quantitativos da pesquisa revelam o circuito do debate contemporâneo sobre as licenças remuneradas relacionadas à maternidade e paternidade. Categorizamos a perspectiva teórico-metodológica adotada pelas pesquisas e identificamos quatro categorias: estudos das vivências e percepções sobre o conflito trabalho X maternidade/paternidade; estudos sobre a legislação trabalhista (histórico, escopo e alterações recentes); estudos comparados; e a relação entre trabalho e maternidade entre categorias profissionais específicas. A categoria dos estudos das vivências e percepções do conflito trabalho X maternidade/paternidade aparece em maior quantidade nas dissertações, teses e artigos nacionais e internacionais, seguido dos estudos sobre a legislação trabalhista que, apesar de em artigos internacionais estar em terceiro lugar, em dissertações, teses e artigos nacionais aparece em segundo. Por fim, em menor número temos os estudos comparados e trabalho X maternidade para categorias profissionais específicas. As áreas e programas de pós-graduação que mais produzem sobre o tema são o Direito e a Psicologia, responsáveis pela maior parte das produções relativas às vivências e percepções do conflito trabalho X maternidade/paternidade e os estudos sobre a legislação trabalhista. Em relação à distribuição geográfica dessa produção, no país, temos a região Sudeste com 58% das pesquisas e em seguida a região Sul, com 18%. Em relação aos artigos internacionais, a Europa produziu vinte e dois artigos, a América do Norte quatorze e Ásia e Oceania totalizaram cinco artigos. As pesquisas foram majoritariamente desenvolvidas e os artigos publicados por mulheres pesquisadoras. Em relação ao período de tempo das produções, encontramos um amplo período relativo aos artigos nacionais e internacionais. Sobre os artigos nacionais, encontramos o período situado entre as décadas de 1990 a 2020. Nos artigos internacionais encontramos um período ainda mais amplo, compreendido entre as décadas de 1980 a 2020. Observamos que em relação às

dissertações e teses as produções científicas se mostraram mais recentes e situadas na década de 2010. A diferença relativa ao período das produções evidencia que ao nível internacional, notadamente na Europa e na América do Norte, a preocupação política e acadêmica é mais antiga corroborando a importância desses direitos do trabalho na agenda de lutas das mulheres trabalhadoras. Este é um fato importante a ser destacado no contexto do debate da história das políticas de licenças e como elas se apresentam na atualidade.

Os resultados que obtivemos evidenciam e afirmam as mudanças sociais que as famílias passaram. As percepções sobre maternidade e paternidade não permaneceram análogas a décadas passadas, porém, isso não quer dizer que não persistam desigualdades e discriminações no cotidiano e nas legislações. Constatamos que as políticas de licenças remuneradas na Europa são muito mais desenvolvidas devido aos movimentos sociais e políticos liderados pelas mulheres e sindicatos, que as levou a ter um escopo de direitos mais robustos do ponto de vista da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Esses dados poderão ser vistos mais detalhadamente no item 3 deste artigo.

Os artigos nacionais confirmam que a licença maternidade brasileira é abrangente, maleável, condicionada às condições de saúde da mulher, garantidora da integralidade e estabilidade do salário e do emprego, se comparada a outros países que, muitas vezes, condicionam a integralidade do salário ao tempo de utilização da licença ou, quando a fornece na sua totalidade, o número de semanas é menor. O maior problema da legislação brasileira é a sua restrição às trabalhadoras formais, excluindo grande parcela das trabalhadoras do acesso a esses direitos. O problema da proteção trabalhista brasileira é sua cobertura não universal e segmentadora da clientela. (Machado, 2018; Lima, 2016; Marques, 2015; Gama, 2014). Outro aspecto destacado pela literatura nacional se refere à diferença de extensão temporal entre as licenças maternidade e paternidade, o que evidencia seu caráter desigual e sexista, pois reforça o estigma do homem provedor e da mulher responsável pela reprodução da família. (Pinheiro, 2019; Andrade, 2018).

Em 2014, foi realizada uma pesquisa bibliométrica (Vieira et al., 2014) com o tema da paternidade e se constatou que não há artigos específicos sobre os

benefícios e conflitos da paternidade nas relações de trabalho/carreira. Um ponto importante foi a ampliação da licença paternidade em 2008 para trabalhadores de empresas que estão cadastrados no Programa Empresa Cidadã³ (Pedrosa, 2018; Stolar, 2018; Colussi, 2017). As duas maiores críticas a esse programa reside na desigualdade de acesso ao direito entre as mulheres e a ampliação muito maior da licença maternidade do que da licença paternidade, contribuindo para a desigualdade de gênero, pois se intensifica as diferenças no emprego e nas tarefas domésticas. (Stolar, 2019; Pinheiro, 2019; Nogueira, 2017).

Marques (2015) pondera que a legislação brasileira necessita ser aprimorada e atualizada para a realidade atual das famílias brasileiras, com vistas à diminuição da desigualdade social e de gênero, bem como desenvolver novas políticas públicas que substitua os traços arcaicos que o Brasil ainda mantém. Destaca o quão fundamental é a política de licenças remuneradas para ampliar o quantitativo de mulheres-mães trabalhadoras cobertas pela proteção trabalhista, incorporar os pais trabalhadores ou mesmo a família extensa, como os avós. Dessa forma, afirma a autora, surge a importância da ampliação da licença paternidade, da constituição da licença parental e das políticas familiares, que traz em pauta as políticas de cuidado às crianças e outros familiares em contexto de enfermidades (Pinheiro, 2019; Andrade, 2018; Marques, 2015). Tais alterações legais e nas políticas sociais contribuem para a redistribuição das tarefas domésticas e de cuidados no interior das famílias com repercussões relevantes para a promoção de maior igualdade no mercado de trabalho.

Em pesquisas comparativas internacionais, Andrade (2018), Silva (2015) e Cruz Silva (2016), defendem uma transformação das licenças maternidade e paternidade com o intuito de promover maior igualdade de gênero. Cruz (2016), explicita que a licença maternidade representou ganhos inegáveis para as mulheres, entretanto sua previsão original precisa de revisão. Ela exemplifica com dois países, Suécia e Noruega, sobre a licença parental. A licença parental não é um debate novo na Europa. Lidbeck e Boström (2020) desenvolveram estudos a partir da perspectiva de

³Esse Programa prorroga a licença paternidade para 20 dias consecutivos e a duração da licença maternidade passa para 180 dias, 60 a mais do que consta na Constituição de 1988.

casais onde ambos usufruíram da licença parental. As mães têm a tendência de assumir os principais cuidados aos bebês, porém esse panorama tem se modificado e é perceptível o incentivo do governo sueco em torná-la mais igualitária trazendo uma licença parental compartilhada mais justa.

Os resultados da pesquisa bibliográfica mostram que há dois grandes temas que vêm sendo pesquisados e debatidos. O primeiro se refere às vivências e percepções sobre as licenças, tais como as preocupações de ambos os pais com o retorno ao trabalho e as tensões entre trabalho e demandas familiares no interior das famílias – controvérsias na divisão do trabalho de cuidado entre os casais e também no ambiente de trabalho – pressões existentes quanto à carreira, ausências necessárias para cuidar do bebê após o retorno ao trabalho, entre outros (Nogueira 2017, Lima 2016). Outro tema de grande produção acadêmica sobre as licenças remuneradas, principalmente, nas produções internacionais é sobre a licença paternidade e parental. No Brasil, Sarfati et al (1992) e Marques (2016) observam movimentos, práticas e comportamentos mais equitativos relacionados à divisão de tarefas na criação dos filhos. Cerca de 69% das mulheres trabalhavam fora e tinham participação no mercado de trabalho similar à dos maridos. Evidenciam uma heterogeneidade de práticas parentais e a sobreposição de modelos de paternidade também tensos e contraditórios. As autoras concluíram que os pais exerceram uma ou mais atividades voltadas para suas famílias durante o gozo da licença paternidade, no entanto, uma parcela importante ainda desconhece seus direitos. Destacam que a paternidade vem passando por mudanças, ainda que tímidas. Nogueira (2017) concluiu que os pais que residem nas capitais têm a tendência de valorizar mais o envolvimento paterno nas atividades cotidianas com os filhos pequenos e perceberam mais impacto da paternidade na carreira, em comparação aos residentes em cidades médias ou pequenas. Inquiridos sobre a ampliação da licença paternidade, a maioria dos estudos mostra o desejo dessa ampliação e o principal motivo está relacionado ao cuidado dos recém nascidos. A maioria dos homens considera que estão aptos a cuidar das crianças pequenas e não compreendem esta atividade como algo exclusivo das mulheres. Concluem que o direito à licença paternidade precisa ter avanços e ser mais aberto a discussões,

buscando uma licença mais equitativa entre homens e mulheres. Apesar desses resultados, são escassos os estudos no país que abordam o tema da paternidade e os conflitos nas relações de trabalho/carreira, incluindo o papel que jogam as licenças remuneradas nesses processos. (Nogueira, 2017; Silva, 2015; Marques, 2015; Pinheiro, Galiza & Fontoura, 2009)

No âmbito internacional os temas da paternidade, da licença paternidade e da licença parental são bem desenvolvidos, bem mais do que no Brasil. Após vários países da Europa terem experimentado o gozo das licenças maternidade e paternidade, bem com as diferenças na utilização desses benefícios à luz da igualdade de gênero, associada às lutas feministas nesses países, as políticas de proteção à maternidade e paternidade se ampliaram e passaram a se dar na estruturação da licença parental na maioria dos países. Muitos estudos, então, se debruçaram para analisar as experiências da licença parental. Para a maioria deles, essa licença visa a ser uma política direcionada, tanto para o bem-estar da criança, quanto para a promoção da equidade de gênero, pois potencializa o compartilhamento das tarefas domésticas e de cuidados. Ao considerar que a mãe é culturalmente associada como a principal responsável pelo cuidado com as crianças e enfrenta maior carga de trabalho, esse tipo de política tenta desconstruir essa visão, dando oportunidade para que o pai também esteja presente neste espaço e assim contribuir para a promoção da autonomia da mulher, a partir de uma divisão mais igualitária das atividades domésticas e de cuidados familiares. (Lidbeck & Boström, 2020, Abrahamsen, 2018). Essas pesquisas evidenciam que os homens estão assumindo cada vez mais a responsabilidade pelo cuidado de seus filhos. Os resultados demonstraram que os casais dividiram a licença parental de forma mais igualitária, transferindo a responsabilidade pelo cuidado dos filhos para o pai quando a mãe regressava ao trabalho. Os pais demonstraram ansiedade pelo período em que se tornaram os principais cuidadores dos seus bebês e as mães uma certa insegurança frente ao cuidado solo do pai, porém ressaltaram que são igualmente importantes como cuidadores dos filhos. (Lidbeck & Bostöm, 2020)

Nos últimos anos, um número crescente de países introduziu políticas destinadas a encorajar o uso da licença parental pelos pais, como uma "cota

paterna" que reserva o tempo de licença parental para uso exclusivo dos pais. Como um país pioneiro, a Noruega introduziu uma cota para o pai em 1993 que reservava quatro semanas de licença parental para os pais. Muitos países seguiram este exemplo e programaram políticas semelhantes. Na verdade, a União Europeia incentiva seus estados membros a aprovar políticas que promovam uma divisão mais igualitária entre os sexos na licença parental, determinando que pelo menos um mês de licença parental para cada pai seja fornecido em uma base intransferível. (Machado, 2018, Marques, 2015).

3. ANÁLISE COMPARATIVA DAS LICENÇAS NO MUNDO

Buscaremos apresentar uma sistematização das pesquisas que abordaram as licenças remuneradas relacionadas à maternidade e paternidade de forma comparada evidenciando as diferenças desses direitos ao redor do mundo, suas alterações e avanços recentes. As tabelas construídas apresentam e discutem, brevemente, as características comparadas das licenças maternidade, paternidade e parental em grande parte dos países no mundo ocidental e fornecem um cenário atualizado do seu escopo, alterações legais, cobertura e tipo de provisão estatal.

Tabela 1. Característica das licenças no continente Europeu

Característica das Licenças no Mundo					
Países	Licença Maternidade	Licença Paternidade	Licença Parental	Valor / salário	Fonte do benefício
Continente Europeu					
França	16 semanas	7 dias obrigatório	28 dias no total sendo 7 são obrigatórios e o restante se torna facultativo.	Maternidade = 100% Paternidade = 100%	Seguridade social
Itália	21,7 semanas	10 dias	10 meses (até doze anos da criança sendo dividido entre o casal)	Maternidade = 80% Paternidade = 100% Parental: 30% até os 6 anos e não remunerado dos 6 aos 12 anos.	Istituto Nazionale Previdencia Sociale (INPS)
Islandia	-	.	39 semanas. Neste tempo, 13 semanas reservadas separadamente para mães e pais. As 13 semanas restantes podem ser divididas entre casal.	80% para ambos os pais	Seguridade social
Alemanha	14 semanas	.	3 anos de duração (decisão feita pelo casal)	Maternidade e Paternidade = 100% (50% empregador e 50% seguro saúde) no primeiro ano e nos anos subsequentes sem remuneração	Empregador/ seguro de saúde
Portugal	-	.	120 dias a 150 dias (decisão feita pelo casal)	120 dias = 100% 150 dias = 80%	Seguridade social
Noruega	13 semanas antes do parto e 10 semanas após o parto	2 semanas	46 ou 56 semanas, 14 semanas para reservado para ambos os pais.	46 semanas = 100% 56 semanas = 80%	Seguridade social
Suécia	90 dias (os primeiros 30 dias, os pais podem tirar juntos)	90 dias (os primeiros 30 dias, os pais podem tirar juntos)	o restante (300 dias) fica a critério do casal a divisão	390 dias = 80%	Seguridade social
Espanha	16 semanas	16 semanas	-	100%	Seguridade social

Fonte: Elaboração própria, a partir da pesquisa bibliográfica

França – Em 2016, a licença maternidade para o primeiro ou segundo filho era de 16 semanas: 6 semanas antes do parto e 10 semanas depois do parto. Esse número de semanas varia a partir do terceiro filho. Todavia, os direitos relacionados aos pais eram de apenas 3 dias de licença pelo nascimento e mais 11 dias de licença parental que podem ser usufruídos consecutivamente dos 3 dias até o 4o mês de vida do recém-nascido (Melo, 2019). Em 2020, ampliou a licença parental para 28 dias em prol de promover igualdade de gênero e incentivar o vínculo entre pais e filhos.

Itália – A licença maternidade é de 21,7 semanas, sendo pago um valor de cerca

de 80% do salário mensal. A licença paternidade é de 10 dias. A licença parental é válida aos pais naturais e adotivos que podem usufruir por 10 meses até os 12 anos de vida da criança, sendo dividido e decidido pelos pais, recebem 30% se o filho for menor de 6 anos e não é remunerada se a criança tiver entre 6 e 12 anos. (Addabbo et al, 2021)

Islândia – Possui um sistema de licença parental fortemente igualitário com 39 semanas de licença. Nesse tempo, mulheres e homens obtêm a mesma quantidade de licença, três meses cada, de maneira intransferível. O casal recebe também três meses adicionais que podem ser compartilhados entre os pais. As duas políticas públicas que merecem destaque é a assistência à infância e a licença parental que possibilita a participação ativa das mulheres no trabalho e contribui no enfrentamento à discriminação que sofrem no mercado de trabalho (Belle, 2016).

Alemanha – Historicamente os parâmetros culturais da Alemanha eram bastante conservadores, porém isso mudou em meados dos anos 2000, quando o país implementou políticas mais igualitárias e em prol de ajudar as mães a voltarem ao mercado de trabalho. Atualmente, as mães na Alemanha têm direito a 14 semanas de licença de maternidade com salário integral. Entretanto, a licença maternidade é hoje uma das mais baixas da Europa. As mães e pais alemães podem gozar a licença parental por 3 anos e a decisão do tempo a ser usufruído fica a critério dos pais. No entanto, recebem cerca de 100% do salário no primeiro ano e nos anos seguintes sem pagamentos. Em 2007, a Alemanha criou uma política de apoio à família com o objetivo de aumentar a taxa de natalidade. (Machado, 2018)

Portugal – Em 2019 ocorreram mudanças que substituíram as licenças maternidade e paternidade pela licença parental. As novas medidas visam tornar mais igualitários os benefícios no tempo e no pagamento. A licença parental tem a duração de 120 ou 150 dias consecutivos, podendo ser compartilhados entre o casal. Aqueles que optam pelo compartilhamento ganham o acréscimo de 30 dias, totalizando 180 dias. A licença parental quando atribuída somente às mães, podem gozar de 30 dias antes do parto e 6 semanas posteriores ao parto e quando atribuída aos homens têm a duração total de 25 dias úteis, 15 são obrigatórios e precisam ser utilizados nos 30 dias seguintes ao nascimento e os 10 dias

facultativos podem ser utilizados consecutivamente ou não. (Melo, 2019; Machado, 2018)

Noruega – a licença parental tem a duração de 46 a 56 semanas e podendo chegar a 49/59 semanas com as 3 semanas antes do nascimento. Cerca de 14 semanas é reservado para ambos os pais. Nas primeiras 46 semanas o valor do benefício é integral. Se o casal usufruir as 56 semanas o valor é reduzido para 80% do salário. Os pais noruegueses utilizam 40% de todos os benefícios de licença parental. (Brandth & Kvande, 2018)

Suécia – Em 1974 se tornou o primeiro país do mundo a oferecer a licença paternidade. O objetivo era que o casal recebesse seis meses de licença, dividido igualmente entre ambos. Nos anos 1990, cerca de 90% dos dias foram usufruídos pelas mulheres. Com isso, o governo criou mecanismos nomeando cotas para os pais, onde trinta dias eram obrigatórios ou seriam perdidos. Atualmente a licença é de 480 dias para o casal e nos primeiros 390 dias recebem cerca de 80% do salário, pago pelo Estado. O restante não é remunerado. (Bennhold, 2010; Valdimarsdóttir, 2006).

Espanha – As licenças na Espanha sofreram modificações no ano de 2021. A licença paternidade passou a ser totalmente equiparada à licença maternidade. Sendo assim, ambos recebem 16 semanas e suas licenças são 100% remuneradas e intransferíveis.

Tabela 2. Característica das licenças no Continente Americano

Característica das Licenças no Mundo					
Países	Licença Maternidade	Licença Paternidade	Licença parental	Valor/ Salário	Fonte de benefício
Continente Americano					
Canadá	17 semanas	-	35 semanas é permitido o compartilhamento entre o casal. Essa licença pode ser solicitada após a licença maternidade acabar.	-	Seguridade social
EUA	6 a 12 semanas	-	-	a porcentagem varia nos Estados.	-
Brasil	120 dias (17 semanas) + 60 dias no programa empresa cidadã.	5 dias consecutivos, se as empresas estiverem cadastradas no programa empresa cidadã, o prazo será estendido para 20 dias	-	100%	INSS/Seguridade de Social
Uruguai	14 semanas para funcionários do setor privado e 13 semanas para o setor público.	10 dias	subsídio parental para servidores do setor privado, licença de meio período ou ter a jornada de trabalho de 4 horas diárias	100%	Seguridade social/ Empregador
Argentina	O período é de 90 dias de afastamento - A lei prevê que a mulher afaste-se do trabalho 30 dias antes do parto previsto e retorne após 60 dias, ou divida o afastamento entre 45 dias antes do parto e 45 após ele, o que é considerado um tempo reduzido	20 dias	-	100%	Seguridade Social
Chile	18 semanas	5 dias	12 a 18 semanas de duração, podendo compartilhar a partir das 7 semanas com os pais	100%	Seguridade Social

Fonte: Elaboração própria, a partir da pesquisa bibliográfica

Em relação ao continente americano, os Estados Unidos e Canadá não são referência nessa temática. Os direitos são restritos e reafirmam o machismo enraizado nas políticas e nos direitos do trabalho. O movimento legislativo em prol do estabelecimento de uma licença mais igualitária é discreto e lento. No entanto, as altas taxas de participação feminina no mercado de trabalho se contrapõem à realidade dos demais países do continente. A América Latina possui forte

desigualdade de gênero no trabalho em relação à renda, jornada e reconhecimento legal. Porém, alguns desses países já se propõem a dar um passo em direção a equidade de gênero no trabalho produtivo e reprodutivo, através da introdução da licença parental. (Andrade, 2018; Lupica, 2016; Addati, Cassier & Gilchrist, 2014; Pautassi e Rico, 2011)

Canadá – As licenças são divididas em duas modalidades: *pregnancy leave*, que é exclusiva para as mães e *parental leave* que é compartilhada entre ambos os pais. A primeira tem a duração de 18 semanas e a segunda pode durar até 35 semanas e é permitido que seja compartilhada entre o casal. Vale ressaltar que essa licença pode ser usufruída após a licença maternidade. (Machado, 2018; Addati, Cassier & Gilchrist, 2014)

Estados Unidos - A legislação não prevê a obrigação das empresas de conceder licença maternidade às mulheres e pode variar de acordo com as leis estaduais. O período da licença pode variar entre 6 a 12 semanas e a porcentagem do salário pode mudar ou até mesmo não ter, de acordo com cada estado e categoria profissional. (Pinheiro, 2019)

Argentina – O período da licença maternidade é de 90 dias, inferior às recomendações de organizações globais de quatro meses. A lei prevê que a mulher se afaste do trabalho 30 dias antes do parto e retorne após 60 dias ou divida o afastamento entre 45 dias antes do parto e 45 após o mesmo, o que é considerado um tempo reduzido. A mulher pode negociar com a empresa três ou seis meses adicionais de licença não remunerada, que deve ser avisado ainda durante a licença maternidade padrão. Neste período, é mantida a estabilidade, mas não há remuneração até o retorno ao trabalho. A licença paternidade recentemente teve uma ampliação de 5 dias para 20 dias. (Pautassi e Rico, 2011)

Chile - A licença maternidade tem um período de duração de 18 semanas, sendo 6 semanas antes e 12 semanas após o parto e é um direito que não pode ser renunciado. Sua remuneração é integral e o Estado como fonte de pagamento. A licença paternidade tem duração de cinco dias corridos. Foi instituída a Licença pós-natal/parental com a licença maternidade em 12 semanas (período integral) ou 18 semanas (meio período), podendo ser compartilhada com o pai a partir da 7ª

semana. A licença é estendida em caso de nascimento prematuro. (Andrade, 2018; Lúpica, 2016)

Uruguai – A licença maternidade tem a duração de 14 semanas, sendo 6 semanas antes do parto e 8 semanas após o parto e 6 semanas de licença para quando é adotante. A licença paternidade tem a duração de 10 dias e a remuneração integral é paga pelo Estado. Os pais que adotam têm 13 dias corridos também com remuneração integral. Em 2013, o país implementou a licença parental que é chamada de Subsídio Parental para Cuidados. Ela permite que todos os trabalhadores que são contemplados pela licença maternidade e paternidade, do setor privado, usufruam do direito à uma licença de meio período ou ter uma jornada de trabalho de 4 hs diárias, sendo sua remuneração financiada metade pelo Estado e metade pelo empregador. Esse direito dá aos pais a escolha de quem entre eles pode utilizar, só não podendo utilizá-lo ao mesmo tempo. As mulheres podem utilizar após o fim da licença maternidade e os homens sempre que quiserem. Sua duração é de 3 a 4 meses.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão de fundo que move essa investigação é refletir, no caso brasileiro, sobre os mecanismos mais adequados de conformação de políticas sociais e de trabalho visando promover maior igualdade de gênero no mercado de trabalho e no interior das famílias. Ao contrapor as características da inserção no trabalho e as demandas familiares com a estrutura das políticas de suporte para responder essas demandas conseguimos identificar as potencialidades e lacunas da legislação trabalhista brasileira para atingir essas tensões.

Não obstante as percepções e atitudes assentadas no gênero não serem modificadas por força de Lei, diversas investigações evidenciam o impacto quantitativo e qualitativo da intervenção estatal e esse estudo também os corrobora. Países que possuem um arcabouço protetivo são mais exitosos no incremento da igualdade de gênero no trabalho e na família. Esses avanços são frutos da ressignificação que os movimentos feministas implementaram ao longo de décadas mudando e ampliando a concepção da licença maternidade para incorporar o valor

ético e político da igualdade de gênero no mercado de trabalho e na divisão do trabalho doméstico e de cuidados nas famílias, aspecto ainda muito resistente a mudanças e berço das desigualdades de gênero em diversos âmbitos da vida social. Nesse sentido, as mudanças legais observadas nas últimas décadas para a criação e adequação da licença paternidade e, em alguns países, a reformulação para a licença parental representa um avanço importante. Em contraposição, o Brasil permanece com legislações sociais e trabalhistas antiquadas e machistas. Ao trazer o tema da proteção das mulheres no mercado de trabalho tencionada pelas responsabilidades familiares, no Brasil, é importante ressaltar que a informalidade é uma característica central, de modo que a atuação do Estado – via políticas sociais assentadas no trabalho formal – para amenizar essas tensões são ineficazes e excludentes. Com efeito, ganha ares dramáticos com as recentes reformas trabalhista e previdenciária.

REFERÊNCIAS

ABRAHAMSEN, Signe A., 2018. "**Paternity Leave and Family Outcomes**," *Working Papers in Economics* 13/18, University of Bergen, Department of Economics.

ADDABBO, T., CARDINALI, V., Giovannini, D. and MAZZUCHELLI, S. (2021) '**Italy country note**', in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2021*. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

ADDATI, Laura; CASSIER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. International Labour Office. – Geneva: ILO, 2014.

AGUIRRE, R. **Las familias como proveedoras de servicios de cuidados**. In: ASTELARRA, J. (Coord). *Género y cohesión social*. Madrid: Fundación Carolina/CEALCI, 2007. p. 83-94. Disponível em: <<http://www.fundacioncarolina.es>>.

AKGUNDUZ, Y. E.; PLANTENGA, J. **Labour market effects of parental leave in Europe**. *Cambridge Journal of Economics*, Volume 37, Issue 4, July 2013, Pages 845–862, 2013.

ANDRADE, Luiza Lobato. **GÊNERO, TRABALHO E BEM-ESTAR SOCIAL NA AMÉRICA LATINA**: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai. Dissertação (Mestrado) - Ciências Sociais, UNB, 2018.

ARRIAGADA, I. **Estruturas familiares, trabalho e bem-estar na América Latina**. In: ARAÚJO, C.; PIKANÇO, F; SCALON, C. (Orgs.). *Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. São Paulo: Edusp, 2007. p. 269-328.

BAIRD, Marian. **Orientations to Paid Maternity Leave**: Understanding the Australian Debate. *Journal of Industrial Relations*. v. 22, n. 1, p. 25-40, 2004. SAGE Publications.

BELLE, Jana. *Paternity and parental leave policies across the European Union*. *RAND Europe*, v. 4, 89-101, 2016.

BENNHOL, Katrin. **Lei da paternidade redesenha masculinidade na Suécia**. Disponível <http://ultimosegundo.ig.com.br/mundo/nyt/lei-da-paternidade-redesenha-masculinidade-na-suecia/n1237669225752.html>. Acesso em: 21 fev. 2022.

BERSHIDSKI, Leonid. **Islândia não solucionou a desigualdade de gênero**: Bloomberg View. 2018. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bloomberg/2018/01/04/islandia-nao-solucionou-a-desigualdade-de-genero-bloomberg-view.htm>. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRANDTH, B., KVANDE, E. (2018) '**Norway country note**', in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

COELHO, Nicolau R. G. **O trabalho da mulher e a proteção à maternidade**. 2016.102 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

COLUSSI, Patrícia. **Os efeitos da prorrogação da licença-maternidade sobre a mulher no mercado de trabalho**: uma análise para o Estado de São Paulo. 2017. 32 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia Aplicada, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2017.

CROMPTON, R and Le Feuvre, N (2000) '**Gender, Family and Employment in Comparative Perspective**: The Realities and Representations of Equal Opportunities in Britain and France' 10 *Journal of European Social Policy* 1334. doi:10.1177/a014365

CRUZ, Paula Loureiro. **(Des) Igualdade e direito de gênero**. 2016. 246 f. Tese (Direito Econômico) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo.

GAMA, Andréa de S. **Trabalho, família e gênero** – impactos dos Direitos do Trabalho e da Educação Infantil. São Paulo: Cortez, 2014.

LIDBECK, Monica; BOSTRÖM, Petra K. "**I believe it's important for kids to know they have two parents**": parents' experiences of equally shared parental leave in sweden. *Journal Of Social And Personal Relationships*, [S.L.], v. 38, n. 1, p. 1-9, 1 out. 2020. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/0265407520961841>.

LIMA, Lucas Barbalho de. **O trabalho da mulher e a proteção à relação de emprego da gestante que pede demissão sem conhecimento do seu estado gravídico**. 2016. 110 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, UCP, Recife, 2016.

LUPICA, Carina. **Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe.** Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas. *Masculinities and social*, 2016. *Change*,5(3),295-320. doi: 10.17583/MCS.2016.2083

MACHADO, Carolina D. **A tutela jurídica da maternidade e da paternidade nas relações de emprego e medidas de igualdade material entre os gêneros**, 2018. Dissertação. Centro Universitário Curitiba- Programa de Mestrado em Direito empresarial e cidadania, Curitiba, 2018.

MARQUES, Deisi. **A proteção parental no direito brasileiro à luz da ética e da dignidade integral da pessoa humana.** 2015. 190 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista., Franca, 2015.

MARQUES, Stanley S. **A identidade do sujeito constitucional e o direito fundamental à licença-paternidade: da paternidade tradicional às paternidades constitucionais.** 2016. 163 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, UFMG. Belo Horizonte, 2016.

MELO, Cláudia V. B. de. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo.** Estudo Técnico da Área Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, 2019.

NOGUEIRA, Cristiane A. **O pai e profissional no mundo contemporâneo: benefícios e conflitos da paternidade na carreira.** Dissertação de Mestrado (Administração). USP, 2017.

PAUTASSI, L., & RICO, M. N. (2011). **Licencias para el cuidado infantil.** Derecho de hijos, padres y madres. *Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, 12, 4-12.

PEDROSA, Hamy Canelós. **A licença paternidade na busca pelo melhor interesse da criança.** 2018. 127 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia Doméstica, UFV/MG.

PINHEIRO, Gabriella N. **O Programa Empresa Cidadã e a ampliação da licença maternidade no setor privado: boas intenções, modestos resultados.** Dissertação Mestrado em Economia, UFF, 2019.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. **Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões.** *Estudos Feministas*, Florianópolis, 17(3): 312, set-dez/2009.

RAGENCROFT, Andrea. **A Suécia obriga os pais a tirar pelo menos 3 meses de licença-paternidade.** Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160106_suecia_paternidade_trabalho_fd. Acesso em: 18 ago. 2021.

REHELL, Erin M. **When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender, and Parenting.** *Gender & Society*. 2013. Sage Journal. V.3, 2, p. 56-71.

SARFATI, Fanny; OLIVEIRA, Sônia M. J. V.; HOGAE, Luiza A. K. & RODRIGUES, Regina L. da S. **Uma abordagem sobre a licença paternidade.** *Rev. Esc. Enf. USP*, v. 26, n. 3, 1992.

SILVA, Ana Luísa. **"Dá licença, eu sou pai!": a produção de sentidos sobre a licença paternidade com trabalhadores-pais em Suape.** Dissertação de Mestrado- Psicologia. UFPE, 2015.

SMITH, Rory. **Os 5 países com as melhores políticas compartilhadas de licença parental**. 2019. Disponível em: <https://www.thefools.com.br/blog/post/os-5-paises-com-melhores-politicas-compartilhadas-de-licenca-parental>. Acesso em: 18 ago. 2021.

STOLAR, Larissa Bueno. **A hora de voltar: Consequências da ampliação da licença-maternidade para emprego e renda**. 2018. 104 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração Pública e Governo; Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2018.

VALDIMARSDÓTTIR, Frida R. **Nordic Experiences with Parental Leaves and its Impact on Equality between Women and Men**. Denmark: Nordic Council of Ministers, 2006.

VIEIRA, M.L; BOSSARDI, C.N; GOMES, L.B; CREPALDI, M.A; Piccinini, C.A. **Paternidade no Brasil**: revisão sistemática de artigos. Arquivos Bras de Psicologia, 66 (2), 36-52. 2014

WAGNER, Adriana; PREDEBON, Juliana; MOSMANN, Clarisse; VERZA, Fabiana. **Compartilhar tarefas? Papéis e funções de pai e mãe na família contemporânea**. Psicologia: Teoria e Prática, v. 21, n. 2, mai/ago. 2005.

,