



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

### ***GENDER AND WORK - the role of maternity, paternity and parental leave in a comparative perspective***

Andréa de Sousa Gama<sup>1</sup>  
Ana Clara de Assis Oliveira<sup>2</sup>  
Cristiane Cardoso Henriques<sup>3</sup>

#### **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 e não remunerado na família.

**Palavras-chave:** licença maternidade; licença paternidade; licença parental; gênero e trabalho.

#### **ABSTRACT**

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 and unpaid work in the Family

<sup>1</sup> Faculdade de Serviço Social – UERJ; Professora Associada – FSS/UERJ, Doutora em Saúde Coletiva; andreasgama@gmail.com

<sup>2</sup> Faculdade de Serviço Social – UERJ; Graduanda em Serviço Social, anaclaroliver38@gmail.com

<sup>3</sup> Faculdade de Serviço Social – UERJ; Graduanda em Serviço Social, ccardoso1998@icloud.com



**Keywords:** maternity leave; paternity leave; parental leave; gender and 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 diversos desses aspectos como objeto de 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 ampliavam a sobrecarga de atividades, as limitações na vida e nas escolhas das mulheres (Aguirre, 2007; Arraigada, 2007; Crompton e Le Feuvre, 2000).

A produção e a divulgação de conhecimento sobre essa realidade contribuem para a modificação de valores e atitudes e subsidia as formulações de políticas públicas e as demandas dos movimentos sociais de mulheres que tratam dos temas da tensão entre vida familiar, divisão do trabalho doméstico e trabalho remunerado.

Em linhas gerais, o objetivo da pesquisa “Percepções acerca das licenças maternidade e paternidade no Brasil, segundo uma perspectiva de gênero, classe e raça”, desenvolvida na Faculdade de Serviço Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro é analisar um bloco de questões de um survey nacional relativo às



percepções de homens e mulheres em relação aos direitos trabalhistas (licenças remuneradas) no Brasil, considerando-os uma fundamental ação pública de enfrentamento dos conflitos entre trabalho e responsabilidades familiares.

Como parte integrante dessa pesquisa apresentamos neste trabalho os principais resultados de uma pesquisa bibliográfica da literatura nacional e internacional que teve como objetivo caracterizar e analisar as produções acadêmicas sobre as licenças maternidade, paternidade e parental, em perspectiva comparada. A realização da pesquisa bibliográfica se deu no período de novembro/2020 a abril/2021 e ocorreu no Banco de Dissertações e Teses da Capes, na base bibliográfica Scielo e em revistas internacionais sobre as produções relacionadas aos temas indicados. 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.

O trabalho em questão visa discutir sobre 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 tem 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. 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, pela jornada extensiva de trabalho, baixos salários, sobredeterminação no desemprego e segmentação das atividades profissionais fruto das opressões relativas às demandas familiares que conformam e são também fruto das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

## **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-providência 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 eram 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 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 correspondem 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. Veremos adiante o quanto esses instrumentos protetivos são eficazes para o fomento à igualdade de gênero.

No Brasil, a crescente inserção feminina no mercado de trabalho é caracterizada pela informalidade e pela precarização, pela menor jornada de trabalho, baixos salários, dificuldades na permanência do trabalho, maior presença no desemprego e em ocupação segmentadas por gênero (Bruschini, 2007)

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 (alterada em 1967 para quatro semanas antes e oito semanas após o parto). Neste período de licença a trabalhadora tinha direito ao valor integral do salário, pagos pelo empregador. Esse direito também constituiu a garantia da dispensa da trabalhadora no horário de trabalho para a realização de consultas médicas e exames, instituiu um dia de folga remunerada para os pais trabalhadores, garantiu a mulher o direito de duas pausas diárias de 30 minutos para amamentar nos seis primeiros meses após o parto, e previa que as empresas com mais de 30 funcionárias mulheres acima dos 16 anos de idade deveriam dispor de creches. Além disso, ficou proibida a demissão de mulheres grávidas sem justa causa, garantindo o direito do retorno ao trabalho no final da licença-maternidade. Contudo, com o valor integral do salário das trabalhadoras sendo custeado exclusivamente pelo empregador, se disseminou nesse contexto, uma maior discriminação de gênero no mercado de trabalho, em razão dos altos custos dos salários das trabalhadoras para as empresas. Para tentar romper com essa discriminação, em



1973, por meio de uma recomendação da OIT, a remuneração passou a ser responsabilidade da Previdência Social, que tem seu custeio feito de forma tripartite, pelos trabalhadores ou segurados, empregadores e Estado. 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 uma maior garantia de estabilidade de emprego. Foi, também, estabelecido o direito à licença paternidade de 5 dias para os trabalhadores. Em 2008, foi instituído pela Lei nº 11.700 o Programa Empresa Cidadã destinado a prorrogar a duração da licença-maternidade no Brasil em 60 dias, além dos 120 dias já estabelecidos pela Constituição. Em 2016, o benefício foi estendido aos homens, concedendo-os 20 dias de licença paternidade. Porém, esse benefício não é universal, sendo apenas para as empresas que participam desse e que declaram Imposto de Renda da Pessoa Jurídica com base no Lucro Real. O pagamento das trabalhadoras gestantes dos dois meses adicionais, passa a ficar integralmente a cargo das empresas, e não mais do INSS, como são os 120 previstos na Constituição de 1988.

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 para as mulheres, 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, apesar de restrito 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 e Fontoura, 2009).

Os resultados quantitativos da pesquisa revelam o circuito do debate contemporâneo sobre as licenças remuneradas relacionadas à maternidade e paternidade. Na perspectiva teórico-metodológica adotada pelas pesquisas, identificamos quatro categorias, a saber: 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 5 artigos. As pesquisas foram majoritariamente desenvolvidas e os artigos publicados por mulheres pesquisadoras.

## **2.1 - Estudos das vivências e percepções sobre o conflito trabalho X maternidade/paternidade**



Identificamos como um dos principais resultados as pesquisas que se referem às percepções de mães e pais sobre a importância do envolvimento paterno no processo de mudança das licenças paternidade e parental. Encontramos como principais motivações: o desejo de manter oportunidades iguais e um equilíbrio para ambos os pais entre trabalho e família; o maior envolvimento dos pais nos cuidados infantis e a diminuição do controle das mães e a confiança na capacidade de cuidar dos filhos por seus parceiros. Essas demandas embasam as mudanças e o apoio ao conceito de licença parental igualmente compartilhada. Alguns estudos nacionais que focalizaram o debate da paternidade e trabalho confirmam achados de pesquisas internacionais que evidenciam as mudanças do papel do pai que antes se restringia ao provedor da família e na contemporaneidade vai além, ressignificando a posição social do homem. (Nogueira, 2017; Machado, 2018, Marques, 2016, Marques, 2015)

Esses estudos visam explorar e responder alguns aspectos da paternidade no contexto do trabalho se aprofundando em quais são os benefícios e conflitos que a paternidade traz para os profissionais. É possível observar que as demandas diárias nos cuidados dos filhos ficam sob a responsabilidade das mulheres e a atuação do pai é complementar e subsidiária às atividades maternas. A presença de familiares e empregadas domésticas que auxiliam nos cuidados com os filhos é algo usual na realidade brasileira. Os pais que residem nas capitais têm a tendência de valorizar mais o envolvimento paterno nas atividades cotidianas e os mesmos 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, principalmente relacionado ao cuidado das crianças. A maioria dos homens considera que estão aptos a cuidar das crianças pequenas e não compreendem esta atividade como algo exclusivo das mulheres. Os autores concluem que o direito à licença paternidade precisa ter avanços e ser mais aberto a discussões, buscando uma licença mais justa entre homens e mulheres. Nogueira (2017); Silva (2015), Lidbeck e Boström (2020). Apesar desses resultados, são ainda pouco numerosos





os estudos no país que abordam o tema da paternidade e os conflitos nas relações de trabalho/carreira.

A licença parental visa ser uma política preocupada tanto com o bem-estar da criança quanto com a promoção da equidade de gênero, pois potencializa o desenvolvimento de estratégias para 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 a dupla jornada 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 emancipação e promoção da autonomia da mulher, a partir de uma divisão mais igualitária das atividades domésticas e de cuidados familiares. (Pinheiro, Galiza e Fontoura, 2009)

Em pesquisas comparativas internacionais, Cruz (2016) defende uma transformação das licenças maternidade e paternidade com o intuito de promover igualdade de gênero. A mesma explicita que a licença maternidade representou ganhos inegáveis para as mulheres, entretanto sua previsão original precisa de uma revisão. Ela exemplifica com dois países, Suécia e Noruega, a respeito da licença parental. A licença parental não é um debate novo na Europa. Lidbeck e Boström (2020) desenvolveram estudos a partir da perspectiva de 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. O principal objetivo do estudo é o foco nas experiências de ambos os pais, ao explorar vários aspectos da licença parental igualmente compartilhada. A Suécia tem políticas sociais que influenciam diretamente um relacionamento mais próximo entre pais e filhos buscando um compartilhamento mais igualitário. Na Suécia, noventa dos quatrocentos e oitenta dias de licença parental paga total são reservados para cada pai, enquanto os dias restantes podem ser divididos de acordo com o que o casal decidir. O acesso dos pais a um período de licença parental faz com que a maioria dos pais use algum tempo dessa licença, principalmente a partir de treze a quinze meses após o parto. O papel do pai tem sofrido mudanças significativas nos últimos anos e homens estão



assumindo cada vez mais a responsabilidade pelo cuidado de seus filhos. No entanto, os pais demonstraram ansiedade pelo período em que serão cuidadores de seus bebês. Destaca-se também as percepções sobre a importância do envolvimento paterno no processo de mudança da licença parental. (Nogueira, 2017, Cruz, 2016, Lidbeck e Boström, 2020, Abrahamsen, 2018; Baird, 2004; Rehel, 2013) O desejo de manter oportunidades iguais e um equilíbrio para ambos os pais entre trabalho e família, o maior envolvimento dos pais nos cuidados infantis, a diminuição do controle das mães e a confiança na capacidade de cuidar dos filhos por seus parceiros foram os principais motivos para a mudança nas concepções de uma licença parental igualmente compartilhada. As mães descreveram que o processo de retorno ao trabalho foi diretamente influenciado pela sua expectativa em relação à vida profissional futura. Relataram também um sentimento confuso sobre a licença parental, onde o medo e a insegurança são sentimentos presentes nessa nova realidade. Além disso, apesar das mães aprovarem o envolvimento de seus parceiros, a maioria delas também expressou tensão emocional relacionada à separação ao bebê. As mães relataram que confiavam na capacidade do pai de assumir o papel de cuidador principal e que era importante que o pai não dependesse de sua orientação direta. A licença parental compartilhada envolve a troca de papéis, o que pode beneficiar o relacionamento do casal. Experimentar a vida cotidiana do outro responsável foi descrito como aumentar a tolerância e fornecer uma compreensão mais profunda do parceiro.

A literatura nacional, principalmente, aquela relacionada ao Direito reforça a relevância das medidas de proteção à maternidade que contemplam a prevenção à exposição aos riscos para a saúde e segurança durante a gravidez e depois dela, o direito à licença-maternidade remunerada, o direito a interrupções para amamentação, a proteção contra a discriminação no trabalho e a demissão e o direito assegurado a voltar ao trabalho após a licença. (Andrade, 2018, Coelho 2016, Lima, 2016). Destacam a estabilidade no emprego, a irredutibilidade do salário, a maleabilidade no gozo da licença, que pode ser antecipada mediante as condições de saúde da gestante, a transferência de função no trabalho, quando as condições de saúde assim o exigirem, assegurada a retomada da função logo após o retorno



ao trabalho e a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de no mínimo seis consultas de pré-natal e demais exames complementares.

Consideramos a licença-maternidade brasileira 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 fornecem 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 de trabalhadoras desses direitos. O problema da proteção trabalhista brasileira é sua cobertura não universal e segmentadora da clientela. (Gama, 2014).

Quando as pesquisas incorporam a dimensão da desigualdade de gênero, as críticas residem no protagonismo da mulher nos direitos reprodutivos, omitindo e isentando a responsabilidade paterna no cuidado; a reprodução das convenções sociais de gênero pelas políticas sociais e a ineficácia da licença paternidade. (Pinheiro, 2019; Machado, 2018)

Por fim, Pinheiro (2019) ainda ressalta que:

De acordo com Meulders e O'Dorchai (2007), curtos períodos de licença maternidade, especialmente quando são bem remunerados, se tornam benéficos para o emprego feminino. No entanto, longos períodos de licença parecem fragilizar as perspectivas de carreira no período pós-licença. Em relação à taxa de emprego das mulheres, Ruhm (1998) e Akgunduz & Plantenga (2013) constataram que o curto tempo de licença maternidade tem um efeito positivo sobre o emprego feminino e Schonberg e Ludsteck (2007) e Pronzato (2009) observaram que períodos longos podem ter efeitos adversos nas taxas de retornos das mulheres ao mercado de trabalho por levar as mães à perda de competitividade e à desatualização, fazendo com que seja difícil, e por vezes inviável, o retorno ao mercado nas condições pretéritas. Estudos mostram que as interrupções na carreira relacionadas à maternidade possuem um efeito negativo sobre os salários e, conseqüentemente, constituem fatores explicativos da diferenciação salarial de gênero (p.2)

### **3 – Análise comparativa das licenças no mundo**



Buscaremos apresentar uma sistematização das pesquisas que abordam as licenças remuneradas relacionadas à maternidade e paternidade de forma comparada evidenciando as diferenças desses direitos ao redor do mundo, suas alterações e avanços.

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 (Lidbeck e Boström, 2020, Machado, 2018).

**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                            |
| <b>Continente Europeu</b>            |  |  |   |  |   |
| França                               | 16 semanas   | 28 dias corridos até o 4 mês de vida da criança            | -   | Maternidade = 100% Paternidade = 100%  | Seguridade social                             |
| Itália                               | 21,7 semanas   | 2 semanas  | 10 meses (ate doze anos da criança sendo dividido entre o casal)  | Maternidade = 80% Paternidade = 100%   | 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%<br>150 dias = 80%  | Seguridade social                             |
| Noruega                              | 15 dias após o parto                                       | 15 dias após o parto                                       | após este periodo de 15 dias, fica a criterio do casal a divisão de uma licença parental de 46 semanas ou a ate 56 semanas              | 46 semanas = 100%<br>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 criterio 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. Em 2020, ampliou a licença parental para 28 dias (7 são obrigatórios) em prol de promover igualdade de gênero e incentivar o vínculo



entre pais e filhos. Para as mães a licença permanece em 16 semanas. (O Globo, 2020)

**Itália** – A licença maternidade é de 21,7 semanas (equivalente a 5 meses), sendo pago um valor parcial do salário de cerca de 80% do salário mensal. Já a licença paternidade é de 2 semanas. A licença parental é válida aos pais naturais e adotivos que podem usufruir por 10 meses nos primeiros 12 anos de vida da criança, sendo dividido e decidido pelos pais. Na Itália a trabalhadora gestante pode solicitar o afastamento antecipado por complicações da gravidez ou por risco. A trabalhadora tem direito a 80% do salário. As mães têm o direito de serem dispensadas 1 hora mais cedo até o primeiro ano de vida da criança e de optarem por acumular e usufruir essas horas da maneira que preferirem. (Machado, 2018, Lima, 2016, Pinheiro, 2019)

**Islândia** – Possui o sistema de licença parental mais igualitário do mundo, mulheres e homens obtêm a mesma quantidade de licença e é intransferível, sendo assim três meses cada. O casal também recebe três meses adicionais que podem ser compartilhados, como os pais preferirem. As duas políticas sociais que merecem destaque nesse contexto é a assistência à infância e a licença parental, possibilitando a participação mais ativa das mulheres no trabalho remunerado e contribuindo no enfrentamento à discriminação sistemática que as mulheres sofrem no trabalho. Segundo o jornal O Globo, em 2017, os países nórdicos (Dinamarca, Suécia, Noruega, Islândia e Finlândia) ocuparam os quatro dos cinco lugares de menor índice de diferenciais de gênero no mercado de trabalho. (Belle, 2016)

**Alemanha** – A Alemanha fez um enorme progresso na temática das licenças no sentido de atenuar as diferenças e desigualdades de gênero. Historicamente os parâmetros culturais da Alemanha eram bastante conservadores, porém isso mudou nos meados de 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 (cerca de três meses) com 100% do salário. Algo a ressaltar em comparação aos demais países é que a licença maternidade alemã é hoje uma das mais baixas da Europa. Além disso, mães e pais alemães podem gozar a licença parental até 3 anos e a decisão



do tempo a ser usufruído fica a critério do casal, mas recebendo 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 objetivo de aumentar a taxa de natalidade. (Machado, 2018)

**Portugal** – Em 2019 ocorreram mudanças no código do trabalhador que substituíram as licenças maternidade e paternidade pela licença parental. As novas medidas têm o intuito de 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 pelo casal. Se o casal optar pelo compartilhamento de licença, ganha o acréscimo de 30 dias extras, totalizando 180 dias. A licença parental quando atribuída somente às mães, elas podem gozar de 30 dias de folga antes do parto e 6 semanas posteriores ao parto. Já a licença parental atribuída exclusivamente aos homens tem 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. (Machado, 2018, Pinheiro 2019)

**Noruega** – Na Noruega a licença parental tem a duração de 46 semanas podendo chegar a 56 semanas, sendo as 15 semanas obrigatórias para as mães e os pais e o restante como o casal preferir. Nas primeiras 46 semanas o valor do benefício é integral (100%). Se o casal usufruir as 56 semanas o valor reduz para 80% do salário. A Noruega permite que os pais dividam os dias restantes entre eles, mas não há nenhum sistema de bônus que encoraje um uso similar do tempo pelos pais. No entanto, os pais noruegueses usam 40% de todos os benefícios de licença parental. (Andrade, 2018, Lidbeck e Boström, 2020, Nogueira, 2017)

**Suécia** – Em 1974 se tornou o primeiro país do mundo a oferecer a licença paternidade e estender aos pais a chance de também passar tempo em casa com os filhos. O objetivo era que o casal recebesse seis meses de licença, dividido igualmente entre ambos. Nos anos 1990, cerca de 90% dos dias de licença eram usufruídos pelas mulheres e os homens transferiam para as mulheres os seus dias. Dessa forma, o governo criou mecanismos, nomeando cotas para os pais, onde trinta dias eram obrigatórios ou seriam perdidos se não fossem usados. Após sete



anos esse modelo foi modificado para 60 dias. Atualmente a licença é de 480 dias para o casal, nos primeiros 390 dias quem optar por usufruir da licença recebe cerca de 80% do salário, pago pelo Estado. O restante da licença não é pago. (Lidbeck e Boström, 2020, Pinheiro, 2019, Nogueira 2017)

**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. (Belle, 2016)



**Tabela 2 - Característica das licenças no Continente Americano**

| Característica das Licenças no Mundo |   |  |  |                                  |                                  |
|--------------------------------------|---|--|--|----------------------------------|----------------------------------|
| Países                               | Licença Maternidade   | Licença Partenidade  | Licença parental   | Valor/ Salário                   | Fonte de benefício               |
| <b>Continente Americano</b>          |   |  |  |                                  |                                  |
| 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)   | 5 dias consecutivos, se as empresas estiverem cadastradas no empresa cidadã, o prazo será estendido para 20 dias | -  | 100%                             | INSS/Seguridade Social           |
| Uruguai                              | 14 semanas para funcionários do setor privado e 13 semanas para o setor publicas.   | 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/<br>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 retome 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 totalmente discreto e lento. O continente latino-americano é afetado pela desigualdade entre homens e mulheres



em relação à renda, tempo e reconhecimento, visto que esses termos se relacionam fortemente com os índices de pobreza e desigualdade. Porém, alguns desses países já se propõem a dar um passo em direção a equidade de gênero no trabalho produtivo e reprodutivo, através da licença parental. (Pinheiro, 2019; Andrade (2018)

**Canadá** – As licenças são divididas em duas: a pregnancy leave, que é exclusiva para as mães e parental leave que é compartilhada entre ambos os pais. A pregnancy leave tem a duração de 18 semanas e a parental leave 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)

**Estados Unidos** – A legislação não prevê a obrigação das empresas de conceder licença maternidade às mulheres e pode variar de acordo com as leis de cada estado. 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, período 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 dividia 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 com o empregador, 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.

**Chile** – Atualmente a licença-maternidade tem um período de duração de 18 semanas, sendo 6 semanas antes do parto e 12 semanas após o parto e um direito que não pode ser renunciado. Sua remuneração é integral e tem o Estado como fonte de pagamento. A licença paternidade no Chile tem a duração de cinco dias corridos. Recentemente, foi instituída a Licença Pós-Natal Parental que entende a licença maternidade em 12 semanas (período integral) ou 18 semanas (meio período), podendo esse período ser compartilhado com o pai a partir da 7ª semana.



A licença também é estendida em caso de nascimento prematuro ou criança com baixo peso. (Andrade, 2018, Machado, 2018)

**Uruguai** – Atualmente 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 de uma licença de meio período ou ter uma jornada de trabalho de 4 horas 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. (Andrade, 2018)

### **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, por gênero, com a estrutura das políticas de suporte para responder essas demandas conseguimos identificar as potencialidades e lacunas da legislação trabalhista e social 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, adequação e em alguns países, a reformulação da licença parental representa um avanço importante. Em contraposição, o Brasil permanece com legislações sociais e trabalhistas antiquadas e machistas. Ao trazer o tema sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, é bom ressaltar que a informalidade é uma característica central de modo que a atuação do Estado para amenizar essas tensões são ineficazes e excludentes e isso 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.

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, 1 July 2013, Pages 845–862, July, 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. 2018. Dissertação (Mestrado) - Ciências Sociais, Departamento de Estudos Latino-Americanos, Universidade de Brasília, 2018.

ARRIAGADA, I. Estruturas familiares, trabalho e bem-estar na América Latina In: ARAÚJO, C.; PICANÇO, F; SCALON, C. (Orgs.). Novas conciliações e antiteses tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada. São Paulo: Eduse 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, Janna. **Paternity and parental leave policies across the European Union.** *RAND Europe*, v. 4, 89-101, 2016.

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.

Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de pesquisa*, 37(132), 537-572

COELHO, Nicolau R. G. O trabalho da mulher e a proteção a maternidade. 2016. 102 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

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 e 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.

GLOBO, O. **França vai dobrar período de licença-paternidade.** 2020. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/celina/franca-vai-dobrar-periodo-de-licenca-paternidade-24656037>. Acesso em: 18 ago. 2021.

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, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2016.

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- Unicuritiba 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, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2016.

Nogueira, Cristiane A. O pai e profissional no mundo contemporâneo: benefícios e conflitos da paternidade na carreira. Dissertação de Mestrado (Administração). Universidade de São Paulo, 2017.

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.

PINHEIRO, Gabriella do N. O Programa Empresa Cidadã e a ampliação da licença maternidade no setor privado: boas intenções; modestos resultados. 92 f. Dissertação Mestrado em Economia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2019.

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

RAGENCROFT, Andrea. **Suécia obriga pais a tirar pelo menos 3 meses de licença-paternidade.** 2016. Disponível em: [https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160106\\_suecia\\_paternidade\\_trabalho\\_fd](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160106_suecia_paternidade_trabalho_fd). Acesso em: 18 ago. 2021.

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