

# GUIA DE POLÍTICAS: LICENÇA PARENTAL



Canada 

Esta publicação só foi possível graças ao apoio financeiro do Governo do Canadá por meio do seu Ministério de Relações Exteriores.

Publicado em janeiro de 2020.

## Introdução

O ParlAmericas é a instituição que promove a diplomacia parlamentar no sistema interamericano. Composto pelas 35 legislaturas nacionais das Américas do Norte, Central, do Sul e do Caribe, o ParlAmericas promove o diálogo político cooperativo, facilita o intercâmbio de boas práticas legislativas e produz recursos personalizados para apoiar os parlamentares em seu trabalho. A Secretaria Internacional do ParlAmericas está sediada em Ottawa, Canadá.

## Conjunto de guias de políticas para parlamentares

Esta é a primeira publicação de uma série de Guias de Políticas sobre Igualdade de Gênero que sintetiza informações que podem apoiar respostas legislativas a questões urgentes de gênero, identificadas pelos membros do ParlAmericas. Esses guias especializados fornecem aos parlamentares das Américas e do Caribe - e seus consultores de políticas - análises concisas, referências e dados comparativos que podem servir de base para futuras investigações, ou, consultas públicas sobre os temas em foco. O formato dos guias pretende ser acessível e informativo, em reconhecimento às agendas ocupadas e responsabilidades no parlamento.

Esse Guia de Políticas destaca a licença parental, que inclui maternidade, paternidade e licença parental compartilhada. O fortalecimento das estruturas legais em torno da licença parental foi identificado como uma prioridade pelas diversas associações e redes do ParlAmericas. Esse objetivo comum é projetado para, por sua vez, melhorar a igualdade social e o empoderamento econômico das mulheres, produzindo ganhos em níveis micro e macro.

Houve uma mudança gradual, mas positiva, em vários países das Américas e do Caribe, em direção a disposições de licença parental estendidas e mais inclusivas. No entanto, existem várias lacunas. As conclusões do novo estudo da ONU Mulheres e da Secretaria-Geral Ibero-Americana, [Análise da Legislação Discriminatória na América Latina e no Caribe sobre Autonomia e Empoderamento Econômico da Mulher](#), também confirmam a necessidade de ações estratégicas e bem informadas sobre esse assunto.<sup>1</sup>



# COMO USAR OS GUIAS DE POLÍTICAS



Cada guia será dividido por seções, conforme descritas abaixo (ou similares). Também serão fornecidas explicações e sugestões sobre como usar cada seção.

## PÁGINA 7 NOÇÕES BÁSICAS



Uma breve introdução ao assunto e como ele está situado na região do ponto de vista legislativo e de políticas públicas.

## PÁGINA 9 O QUE GÊNERO TEM A VER COM ISSO?



Um detalhamento de algumas das implicações de gênero sobre a questão, que podem ser levantadas em diálogos com eleitores ou colegas.

## PÁGINA 13 INSTRUMENTOS DE SUPERVISÃO PARLAMENTAR



Trechos ou resumos de instrumentos internacionais, incluindo acordos vinculativos, que foram adotados pelos países da região. Esses são pontos de entrada importantes para a ação parlamentar e frequentemente referenciados nos preâmbulos da legislação relevante. Também devem ser pontos de referência para o monitoramento contínuo da implementação de leis e políticas pelos governos nacionais. O cumprimento dos compromissos desses instrumentos pode aproximar os países dos padrões e metas globais.

## PÁGINA 17 DADOS RÁPIDOS



Resumo de dados instantâneos regionais e globais que ilustram o estado atual do progresso na questão.

## PÁGINA 18 INGREDIENTES PRINCIPAIS PARA LEGISLAR



Definições, conceitos e exemplos que podem ser usados para desenvolver reformas abrangentes ou novas iniciativas. Também podem servir de base para cláusulas específicas de projetos de lei ou outras propostas perante o parlamento, bem como servir como pontos de discussão para o diálogo público sobre o assunto.

- PÁGINA 25 BOAS PRÁTICAS**   
Uma seleção de recomendações a serem consideradas ao planejar uma ação legislativa sobre o problema.
- PÁGINA 29 ESTRUTURAS NACIONAIS**   
Um gráfico (versão expandida completa on-line) destacando as leis e estruturas regulatórias atuais sobre o assunto, por país. Esses exemplos podem inspirar novas linhas de trabalho produtivas ou, conexões com colegas parlamentares de outros países. O gráfico também ajudará a descrever tendências e pontos regionais fortes e fracos.
- PÁGINA 31 PERGUNTAS PARA MONITORAMENTO E SUPERVISÃO**   
Uma lista de verificação que pode ajudar a identificar lacunas na estrutura legal de um país ou em sua implementação. As perguntas podem fornecer pontos de partida para mais pesquisas e diálogos sobre uma estrutura legal, existente ou em criação, sobre o assunto.
- PÁGINA 32 MUDANDO DE ASSUNTO**   
Equívocos comuns sobre o problema que podem ser encontrados no trabalho, bem como fatos e pontos convincentes que podem ser levantados para resolver os equívocos.
- PÁGINA 35 REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA**   
Citações completas dos estudos e relatórios mencionados no guia de políticas.



As versões on-line desses Guias de Políticas contêm links nos títulos de cada uma das seções descritas acima, que fornecem acesso direto ao conteúdo de cada seção, individualmente, que podem ser baixados e impressos.

Por meio dos Guias de Políticas, o ParlAmericas pretende compartilhar práticas legislativas de todo o hemisfério que possam ser revisadas e adaptadas em diferentes contextos nacionais. As informações e recomendações compartilhadas serão levantadas por pesquisas e dados mais atuais, bem como pelos comentários e experiências compartilhados por parlamentares que trabalham nos diversos assuntos. As recomendações compartilhadas ao longo do documento devem ser consideradas como dados gerais a serem adaptadas conforme cada caso e necessidade, e não, como endossos de lei ou prática específica.

Entre em contato com a equipe de Igualdade de Gênero do ParlAmericas pelo e-mail [parlamericasGEN@parlamericas.org](mailto:parlamericasGEN@parlamericas.org) para solicitar orientação técnica sobre qualquer um dos problemas apresentados. Lembramos que as leis e políticas, utilizadas como base de fatos e evidências, mudam ao longo do tempo. Assim, caso seja observado informações desatualizadas, solicitamos que entrem em contato conosco, pelo mesmo e-mail, para que possamos publicar as atualizações.



**AMAZINK**  
STUDIO

As ilustrações utilizadas nesta publicação foram criadas por Juliana Serrano, da Amazink!, como parte do [registro gráfico](#) da 11ª Reunião da Rede Parlamentar para a Igualdade de Gênero do ParlAmericas, intitulada [Alcançando o Equilíbrio no Mundo do Trabalho](#), realizada em junho de 2019, na Cidade do México.

## NOÇÕES BÁSICAS

### O que é licença parental?

Para que as sociedades e as economias prosperem, as pessoas precisam ter a opção de serem, ao mesmo tempo, trabalhadores e pais. Facilitar essa escolha significa garantir que as estruturas necessárias de apoio sejam implementadas por meio de políticas voltadas para a família, que incluem a licença parental. Enquanto mantém seu emprego, essa licença fornece aos pais tempo e, idealmente, recursos para se dedicar a cuidar de seus filhos na época de seu nascimento ou adoção. Essas circunstâncias moldam o bem-estar e a saúde a longo prazo de toda a unidade familiar.

As licenças, durante o período crítico da infância, podem ser compensadas com alguns ou todos os ganhos habituais dos pais. Quando combinada com uma cultura e condições de trabalho favoráveis, a licença parental pode ser especialmente transformadora para as mulheres e as famílias dos trabalhadores de baixa renda.

Além dos benefícios para mulheres e famílias, a licença parental produz benefícios para os empregadores e seus negócios. Políticas bem projetadas de licença parental também podem acelerar significativamente o crescimento econômico, retraindo os talentos das mulheres na força de trabalho e protegendo a saúde materna e neonatal.

A licença parental às vezes é usada como um termo genérico para descrever a combinação de

maternidade, paternidade e/ou licença parental. De uma perspectiva política, esses assuntos podem ser diferenciados da seguinte maneira:

**Licença maternidade:** período de descanso com proteção empregatícia, geralmente pago, fornecido às mães no final da gravidez e continuando imediatamente após o parto. A licença maternidade é geralmente fornecida às mães biológicas, incluindo barriga de aluguel, como **medida de saúde**. Também é fornecido para mães adotivas em muitos países. Em alguns casos, a licença maternidade pode ser transferida para outros cuidadores (por exemplo, no caso da morte da mãe), podendo também ser obrigatória por um período mínimo de seis semanas.

**Licença paternidade:** licença com proteção empregatícia, geralmente limitada aos pais biológicos no momento do nascimento de seu filho e imediatamente depois. É uma **medida de cuidado** que permite que os pais atendam melhor às necessidades de seu bebê (e qualquer filho mais velho), e ajude a mãe do bebê a se recuperar do parto e a estabelecer alimentação e outras rotinas. Parceiros do mesmo sexo de mães biológicas são cada vez mais elegíveis para esse direito.

**Licença parental:** um período maior de licença, com proteção empregatícia, disponível para um ou ambos os pais, para permitir que eles cuidem do bebê após o término da licença maternidade ou paternidade.

As licenças pagas dão suporte à capacidade dos pais de atender às crescentes necessidades financeiras de suas famílias no período pós-parto, dando-lhes tempo para se dedicarem a:

- ✓ Criar vínculo com o bebê.
- ✓ Atender às suas próprias necessidades médicas, incluindo recuperação física e mental pós parto.
- ✓ Cuidar do bebê e estabelecer rotinas de alimentação e sono.
- ✓ Apoiar a mãe/pai biológico.





A licença parental é considerada uma **medida de cuidado**.

A fonte e o valor da compensação da licença parental variam de acordo com o país. Onde é paga, a licença parental é frequentemente compensada a uma taxa mais baixa do que a licença maternidade e paternidade. A elegibilidade e a duração da licença parental também variam e, normalmente, é contínua, sem interrupção. A licença parental compartilhada pode ser obtida sucessivamente, um pai após o outro; ou, os dois pais podem tirá-la simultaneamente, o que pode contar duas vezes contra o tempo total concedido para o casal.

As licenças maternidade e paternidade são frequentemente definidas como direitos individuais, enquanto a licença parental é tipicamente um direito familiar transferível.

### As licenças podem ser categorizadas da seguinte maneira:

**Direito individual:** Um tempo específico de licença está disponível para um (ou cada) dos pais.

**Direito individual intransferível:** O pai ou a mãe é elegível para uma quantidade específica de licença, e esse tempo não pode ser compartilhado entre si.

**Um direito da família:** Os pais podem dividir o tempo total de licença entre si (geralmente a seu critério).

### Nota Legislativa



O [Código da Família de Cuba](#) (1975) estabelece a responsabilidade compartilhada da mãe e do pai de assistir, cuidar, proteger, educar, ajudar, dar profundo carinho e preparar seus filhos e filhas para a vida. A [Lei 234](#) (2003) estabelece que, após as licenças obrigatórias pós-natal e de amamentação da mãe, mães e pais podem decidir como distribuir o restante da licença disponível entre si, até que o filho atinja a idade de um ano.

A distinção entre licença paternidade e licença parental paterna pode ser obscura às vezes. A licença paternidade geralmente deve ser obtida no momento do nascimento. Já no segundo caso, existe uma flexibilidade maior - geralmente dentro de um ano após o nascimento da criança - para que a licença parental paterna seja tirada.

Nesse contexto, houve uma extensão gradual da licença maternidade na região das Américas e do Caribe, motivada principalmente por problemas de saúde infantil e em mulheres. A paternidade, e outras políticas voltadas para a família, são escassas, mas mostram grandes promessas como mecanismos para promover a igualdade de gênero, os direitos das mulheres e o desenvolvimento sustentável.

Globalmente, a licença parental expandida e neutra em termos de gênero é cada vez mais predominante, e há uma mudança correspondente em relação à licença maternidade e paternidade. Isso faz parte de uma nova abordagem que favorece políticas neutras, ou não diferenciadas, quanto ao gênero, relacionadas ao cuidado e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal.



## O QUE GÊNERO TEM A VER COM ISSO?



Algumas das desigualdades de gênero mais persistentes estão relacionadas ao ônus do trabalho não remunerado prestado pelas mulheres, o que geralmente se traduz em insegurança no emprego e menos oportunidades de promoção pessoal e profissional. A licença parental pode ser uma medida crítica para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no trabalho e em casa.

As mulheres de classe média e alta começaram a ingressar na força de trabalho remunerada em números muito mais altos na segunda metade do século passado (onde as mulheres pobres e rurais trabalharam de maneira mais consistente), mas continuam responsáveis pela grande maioria das tarefas domésticas e de educação dos filhos - chamado de “**segundo turno**.” Enquanto isso, houve um aumento limitado no trabalho de cuidado realizado por homens. **Uma distribuição mais equitativa do trabalho produtivo e reprodutivo** entre mulheres e homens pode ser transformadora durante os primeiros meses da vida das crianças.

A licença remunerada e protegida permite que as mulheres mantenham um maior grau de independência financeira, com ganhos contínuos para sustentar a si e a suas famílias, bem como aumenta a probabilidade de permanecerem no mercado de trabalho. Vale ressaltar ainda, que a capacidade de sustentar a participação na força de trabalho é especialmente crítica para famílias de **mães solteiras**. Além disso, a paternidade e a licença parental promovem a paternidade envolvida e envia uma mensagem de que nenhum dos pais deve ser o único responsável pela criação dos filhos.

### Saúde das mulheres

A licença maternidade e a licença parental salvaguardam a saúde da mulher, permitindo a **recuperação física e mental das mudanças fisiológicas associadas à gravidez e ao parto**. O período pós-parto pode ser caracterizado por dificuldades médicas para as mulheres, como dor, problemas de lactação, depressão, infecções e estresse. As mulheres que realizam o parto por cesariana, requerem períodos de recuperação mais longos e podem precisar de cuidados especiais de curto e longo prazo. Seja filho biológico ou por adoção, as mulheres e suas famílias podem ser afetadas por problemas de saúde que afetam seu bem-estar físico e emocional, o que pode afetar sua capacidade de cuidar de seus filhos.

A licença designada para as mulheres após o parto também facilita a **amamentação exclusiva**, uma recomendação da Organização Mundial da Saúde. Para aquelas que desejam e podem fazer isso, a amamentação exclusiva fornece nutrição e anticorpos ideais para os bebês, além de diminuir o risco de depressão e doença entre as mães.



#### Você sabia?

Em 2015, 44,3% dos nascimentos na América Latina e no Caribe foram por cesariana.

Fonte: Boerma, Ties, et. al., “Global epidemiology of use of and disparities in caesarean sections,” *Optimising Caesarean Section Use Series*, Vol. 392, Edição 10155, 2018.

Em muitos países da região, **a legislação trabalhista proíbe mulheres grávidas ou amamentando de trabalhar em situações que podem ser perigosas** para sua saúde e a de seu feto ou bebê. Essas leis servem como valiosas proteções à saúde e ao emprego. No entanto, na prática, essas leis podem restringir a autonomia e as escolhas das mulheres, resultando em discriminação e fornecendo motivos para que os empregadores retirem arbitrariamente mulheres grávidas e novos pais de suas posições. Isso ocorre, especialmente, em setores considerados não tradicionais para as mulheres e pode reforçar a segregação ocupacional.

## Discriminação na maternidade

A discriminação na maternidade afeta negativamente a vida profissional das mulheres de maneiras tangíveis. As mulheres podem ser consideradas contratações menos desejáveis se tiverem responsabilidades familiares, e as mulheres em idade fértil podem ser tratadas como um passivo, devido à percepção de que suas responsabilidades potenciais de cuidado no futuro prejudicarão sua dedicação ou disponibilidade no trabalho. Essa **discriminação de gênero pode ser intencional ou não**, pois reflete as expectativas sociais arraigadas em torno da maternidade e do emprego.

Exemplos de discriminação relacionada à maternidade incluem:

- ❗ Solicitar teste de gravidez antes de contratar.
- ❗ Desconsiderar mulheres com bebês ou crianças pequenas para promoções ou oportunidades de desenvolvimento profissional.
- ❗ Ser pressionada a se demitir (principalmente se os empregadores forem responsáveis por parte ou todos o pagamento da licença maternidade).
- ❗ Falta de infraestrutura ou políticas para amamentação, o que leva à sua interrupção após o retorno ao trabalho.



## Padrões duplos

No caso de casais heterossexuais com filhos, a mulher tende a ser vista como o progenitor responsável. Os sacrifícios pessoais e profissionais das mulheres são considerados naturais e se tornam arraigados como uma identidade social esperada. Por exemplo, as mulheres são frequentemente consideradas mães (em primeiro lugar) que trabalham de forma remunerada (em segundo lugar) - ou **mães que trabalham**. No entanto, os homens que trabalham e são pais raramente são vistos como **pais que trabalham**. A pressão crescente que muitas vezes recai sobre as mulheres com esses papéis duplos é resumida pelo ditado: “Esperamos que as mulheres trabalhem como se não tivessem filhos e criem filhos como se não trabalhassem.”

Os retrocessos que as mulheres enfrentam na carreira depois de terem filhos estão entre os maiores resultados de tais padrões duplos de gênero. Esses obstáculos, conhecidos como “**penalização materna**,” não podem ser explicados pela ausência temporária do trabalho durante a licença maternidade. A pesquisa mostra, inversamente, um “**bônus paterno**,” uma vez que o salário dos pais tende a aumentar depois que eles têm filhos. Esse último fenômeno pode ser devido aos empregadores que percebem os pais como homens comprometidos e estáveis. As mães, por outro lado, são mais propensas a serem percebidas como distraídas e menos comprometidas com seu trabalho. Pesquisas feitas nos Estados Unidos mostram que esse viés é mais caro para os pais com poucos recursos. Embora as mulheres de baixa renda sofram os maiores cortes salariais depois de terem filhos, os homens com alta renda recebem os maiores aumentos salariais depois de terem filhos.<sup>2</sup>

## Fardos duplos

As expectativas sociais em relação às responsabilidades parentais de mulheres e homens são reforçadas nas políticas e nas leis das quais elas derivam. Por exemplo, as políticas de emprego eram frequentemente formuladas com a **suposição implícita** de que os trabalhadores do sexo masculino teriam esposas para assumir a maioria das responsabilidades domésticas e de criação diária de filhos. Além disso, costumam presumir que a unidade familiar é composta por um homem e uma mulher (casados) e seus filhos. Isso não reflete a composição de muitas famílias na região, nem no mundo.<sup>3</sup> Sem políticas suficientes de licença, as mulheres em particular, mas também os homens, estão em desvantagem à medida que se adaptam à vida com seus filhos pequenos.



Os tomadores de decisão às vezes subestimam as **ambições profissionais das mulheres e suas necessidades** no local de trabalho ao retornar da licença parental. Consultas amplas podem ajudar a esclarecer as opções que as mulheres consideram mais benéficas e adequadas para buscar o equilíbrio entre trabalho e família. Essas opções podem incluir **horários flexíveis**, com um retorno gradual ao horário integral ou, uma política de trabalho em casa ou alterações simples como agendar reuniões fora do horário de entrada e saída da creche. Por fim, mudar as culturas do local de trabalho para apoiar as licenças e transições dos pais de volta ao trabalho é uma questão de igualdade de gênero que beneficia mulheres e homens, impedindo que os pais tenham que escolher entre trabalho e família ou, que carreguem um grande fardo de responsabilidades.

## Tensões financeiras e disparidades salariais



Comparando todas as faixas etárias, a pobreza extrema é mais alta para as crianças, diminuindo rapidamente até os 24 anos. A mudança após os 24 anos coincide com o período de formação da família e reprodução biológica, quando pais e/ou cuidadores enfrentam maiores despesas e m restrições de tempo.<sup>4</sup> Nas Américas e no Caribe, as taxas de pobreza extrema são mais altas entre mulheres do que homens.

Conforme descrito anteriormente, a pesquisa mostra que existe uma disparidade salarial entre mães e pais, vista como “penalização materna” e “bônus paterno.” De maneira mais ampla, **a disparidade salarial entre os gêneros pode ser um fator subjacente nas decisões das famílias sobre tirar licenças remuneradas ou não remuneradas, após o nascimento dos filhos.** A realidade financeira da maioria das famílias da região requer duas rendas em tempo integral para se sustentar. Nas relações heterossexuais, é mais provável que o parceiro masculino tenha um salário mais alto; a perda de renda familiar total é, portanto, reduzida se a mulher renunciar ao trabalho. Do ponto de vista econômico, essa decisão seria compreensível, mas também reforça a dependência e o papel da mulher como cuidadora principal.

Sem garantias e provisões fortes associadas à licença parental paga, muitas famílias enfrentam dificuldades econômicas ou retornam ao trabalho prematuramente. Portanto, é provável que os pais voltem ao trabalho o mais rápido possível por razões financeiras - que, especialmente para as mães, pode prejudicar sua saúde e bem-estar e o de seu bebê. Da mesma forma, as mães tendem a encontrar mais trabalho de meio período, mais precário, ou acabar se retirando inteiramente do mercado de trabalho remunerado. Ao mesmo tempo, os pais mesmo desejando passar mais tempo em casa com o bebê, não conseguem devido à necessidade de prover a família durante esse período de aumento de despesas.

## E os pais?



A falta de licença parental suficiente reforça as normas de gênero e padrões duplos, que possuem diferentes impactos sobre mulheres e homens nos relacionamentos heterossexuais. Devido às desigualdades sistêmicas de gênero em nossas sociedades, as mulheres, como grupo, enfrentam maiores desvantagens do que os homens. No entanto, **os homens também possuem um grande interesse em ver mudanças positivas**. Muitas das consequências de políticas insuficientes de licença parental se aplicam a ambos, novos pais e mães.

Os estereótipos de gênero também podem reprimir os homens que se sentem confinados ao papel tradicional de provedor, mesmo desejando sinceramente ficar mais tempo com seus filhos. Os estigmas em torno da paternidade ativa refletem-se na licença paternidade e parental e políticas relacionadas.

Existem inúmeros benefícios na participação dos homens na vida de seus filhos desde tenra idade. Além dos benefícios para o desenvolvimento infantil, existe um forte vínculo entre o bem-estar e a felicidade dos homens e os relacionamentos que eles têm com seus filhos.<sup>5</sup>

## Rumo à igualdade de gênero nas famílias

A licença paternidade e parental podem ajudar a promover a co-paternidade e desconstruir normas de gênero prejudiciais à instituição familiar, promovendo a criação compartilhada de filhos e responsabilidades domésticas. A pesquisa mostra uma ligação entre os pais que tiram licença paternidade e seu envolvimento, a longo prazo, nas responsabilidades familiares - especialmente quando a licença é tirada por duas ou mais semanas imediatamente após o nascimento do filho. A licença remunerada pode, portanto, ser uma ferramenta valiosa para promover a igualdade de gênero em casa, nos locais de trabalho e na sociedade de maneira mais ampla.



# INSTRUMENTOS DE SUPERVISÃO PARLAMENTAR

[Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação \(CEDAW, sigla em inglês\) \(1979\)](#)



## Artigo 11.2

“(...) A fim de impedir a discriminação contra as mulheres, por motivo de casamento ou maternidade, e garantir seu direito efetivo ao trabalho, os Estados Participantes devem tomar as medidas apropriada para: a) Proibir, sob pena de sansão, a demissão por motivo de gravidez ou licença maternidade e discriminação nas demissões com base no estado civil; b) Introduzir licença maternidade remunerada, ou com benefícios sociais compatíveis, com garantia de emprego, cargos superiores ou subsídios sociais(...)”

*CEDAW ratificada por todos os países das Américas e do Caribe.*

---

[Convenção nº 183 da OIT - Proteção à Maternidade \(2000\)](#)

## Destaques

**Artigo 4, “Licença de Maternidade”:** Estabelece um período mínimo de licença maternidade de 14 semanas.

**Artigo 5, “Licença em Caso de Doença ou Complicações”:** Estabelece um período prolongado de licença em caso de doença ou complicações relacionadas à gravidez ou parto.

**Artigos 6 e 7, “Benefícios”:** Estabelece que os benefícios em dinheiro devem corresponder a pelo menos dois terços dos ganhos anteriores da mulher ou, se os pagamentos não forem computados com base em ganhos anteriores, uma quantia comparável resultante da média desse cálculo. As condições de qualificação devem ser satisfeitas pela grande maioria das trabalhadoras. Aquelas que não se qualificarem devem ter direito a fundos de assistência social. Os benefícios devem ser pagos por meio de seguro social obrigatório ou fundos públicos, com os empregadores não sendo individualmente responsáveis por custos diretos (ver item 6.8 a e b para exceções). Os Estados com sistemas de seguridade social insuficientemente desenvolvidos ainda podem estar em conformidade, se os pagamentos forem feitos a uma taxa não inferior à da doença ou invalidez temporária; nos relatórios, esses Estados devem descrever as medidas adotadas para aumentar progressivamente a taxa de benefícios.

**Artigos 8 e 9, “Proteção ao Emprego e Não Discriminação”:** Estabelece que é garantido às mulheres o direito de retornar ao emprego na mesma posição, ou a uma posição equivalente, com remuneração não inferior à recebida antes da licença. A maternidade não deve constituir uma fonte de discriminação no emprego, incluindo o acesso aos mesmos.

**Artigo 10, “Mães que Amamentam”:** Estabelece pausas remuneradas ou horas reduzidas de trabalho para amamentar.

[Recomendação nº 191, que acompanha a C183](#)

## Você sabia?



Como parte do processo de elaboração de relatórios sobre a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, os governos da América Latina e do Caribe enviam relatórios sobre sua situação atual e planos pretendidos para atender aos objetivos de Pequim. A Divisão de Assuntos de Gênero da CEPAL compila e analisa esses relatórios nacionais, que podem ser encontrados no link abaixo. Neles, você pode encontrar informações enviadas pelo seu governo sobre conciliação trabalho-família, licença maternidade ou licença parental remuneradas, serviços de assistência e muitas outras questões de igualdade de gênero.

<https://www.cepal.org/en/work-areas/gender-affairs/la-plataforma-accion-beijing-cumple-25-anos>

## **Destaques**

**Item 1:** Incentiva a extensão da licença maternidade por pelo menos 18 semanas, com extensão adicional para nascimentos múltiplos. As mulheres devem ter o direito de escolher livremente quando irão tirar qualquer parte não obrigatória de licença maternidade.

**Item 10:** Especifica que os pais adotivos devem ter acesso aos mesmos sistemas de licença, benefícios e proteção ao emprego.

Os seguintes países das Américas e do Caribe ratificaram a Convenção nº 183 da OIT: Belize, Cuba, República Dominicana e Peru.

---

## [Convenção nº 156 da OIT - Trabalhadores com Responsabilidades Familiares](#) (1981)

### **Destaques**

**Artigo 3:** Estabelece a igualdade efetiva de oportunidades para que todos os trabalhadores com responsabilidades familiares (não limitadas a filhos dependentes) não vivam conflitos, na medida do possível, entre suas responsabilidades profissionais e familiares.

**Artigo 4:** Estabelece o direito à livre escolha de emprego para trabalhadores com responsabilidades familiares, para que suas necessidades sejam levadas em consideração nos termos e condições de emprego e nos sistemas de seguridade social.

**Artigo 5:** Estabelece que sejam tomadas medidas para atender às necessidades desses trabalhadores no planejamento comunitário e no desenvolvimento ou promoção de serviços públicos ou privados, incluindo creches.

**Artigo 6:** Estabelece a responsabilidade das autoridades e órgãos relevantes de aumentar o entendimento e opiniões públicas sobre a importância da igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores com responsabilidades familiares.

**Artigo 7:** Estabelece que a formação profissional deve estar disponível para permitir que esses trabalhadores se tornem e se mantenham integrados à força de trabalho e que retornem após a licença devido às responsabilidades familiares.

### [Recomendação nº 165, que acompanha a C156](#)

### **Destaques**

**Item 8.2:** Especifica que medidas especiais não são discriminatórias durante um período de transição, desde que tenham o objetivo de garantir direitos à não discriminação.

**Item 11b:** Especifica a necessidade de promover a educação, incentivando o compartilhamento de responsabilidades familiares entre homens e mulheres.

**Item 16:** Especifica que o estado civil, ou outras situações familiares, não podem ser motivos de recusa ou rescisão do contrato de trabalho.

**Item 18:** Especifica que se deve dar atenção especial à implementação de medidas para reduzir progressivamente as horas diárias de trabalho e horas extras, bem como horários de trabalho mais flexíveis, períodos de descanso e feriados.



**Ítem 22:** Observa que um dos pais deve ter a possibilidade de obter licença parental protegida no trabalho após a licença maternidade, e que essa licença pode ser introduzida gradualmente.

**Ítem 24:** Especifica que as autoridades competentes devem realizar pesquisas e coletar informações para determinar o escopo e a natureza apropriados dos serviços e instalações de cuidados infantis e familiares, incluindo estatísticas corretas sobre o número de trabalhadores com responsabilidades familiares envolvidas, ou buscando emprego, bem como o número e idade de seus filhos.

**Ítem 27:** Especifica que benefícios previdenciários, benefícios fiscais ou outras medidas apropriadas devem estar disponíveis para trabalhadores com responsabilidades familiares.

**Ítem 28:** Especifica que, durante a licença parental, os trabalhadores podem ser protegidos pela previdência social.

*Os seguintes países das Américas e do Caribe ratificaram a Convenção nº 156 da OIT: Argentina, Belize, Bolívia, Chile, Equador, El Salvador, Guatemala, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela.*

---

### Convenção nº 189 da OIT sobre Trabalhadores Domésticos (2011)

**Artigo 14:** Requer que as trabalhadoras domésticas possam usufruir de condições tão favoráveis quanto outros tipos de trabalhadores em relação às proteções da seguridade social, incluindo aquelas relacionadas à maternidade.

### Recomendação nº 201, que acompanha a C189

#### **Destaques**

**Ítem 3c:** Especifica que os Estados devem garantir que as trabalhadoras domésticas não sejam obrigadas a divulgar o status da gravidez ou fazer testes de gravidez.

**Ítem 25b,c:** Especifica que o equilíbrio entre vida profissional e familiar, bem como a reconciliação das responsabilidades entre trabalho e família, são necessidades que devem ser atendidas, e que as preocupações e os direitos dos trabalhadores domésticos relacionados a essas necessidades devem ser levados em consideração.

*Os seguintes países das Américas e do Caribe ratificaram a Convenção nº 189 da OIT: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, República Dominicana, Equador, Granada, Guiana, Jamaica, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru e Uruguai.*



---

### Convenção sobre os Direitos da Criança (1990)

**Artigo 3:** Obriga os Estados a garantir às crianças a proteção e os cuidados necessários ao seu bem-estar, levando em consideração os direitos e deveres dos pais ou de outras pessoas legalmente responsáveis por elas e, para esse fim, a tomar todas as medidas legislativas e administrativas apropriadas.



**Artigo 7:** Especifica que as crianças têm o direito de conhecer e ser cuidadas pelos pais.

**Artigo 18:** Requer que os Estados reconheçam que os pais, ou responsáveis legais, são responsáveis pela educação e desenvolvimento de seus filhos. Mandatos adicionais afirmam que os Estados devem fornecer apoio adequado aos pais e

responsáveis legais - àqueles que trabalham, em particular - no cumprimento dessas responsabilidades.

*Todos os países das Américas e do Caribe, exceto os Estados Unidos, ratificaram a Convenção sobre os Direitos da Criança.*

## Agenda 2030

A licença parental paga pode contribuir para vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Ela protege a saúde e o bem-estar das mulheres após o parto, melhora a saúde infantil, fornece segurança de renda aos cuidadores, e reconhece e valoriza o trabalho que eles realizam, além de manter ou fortalecer a participação das mulheres ao mercado de trabalho.

### **ODS 1: Acabar com a pobreza em todas as suas formas e em todos os lugares**



*Meta 1.3*

Implementar nacionalmente sistemas e medidas de proteção social apropriados para todos, inclusive pisos, e, até 2030, alcançar uma cobertura substancial dos pobres e vulneráveis.

### **ODS 3: Garantir uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades**

*Meta 3.1*

Reduzir, até 2030, a taxa global de mortalidade materna para menos de 70 por 100.000 nascidos vivos.



*Meta 3.2*

Acabar, até 2030, com as mortes evitáveis de recém-nascidos e crianças com menos de 5 anos de idade, com o objetivo de reduzir a mortalidade neonatal para pelo menos de 12 por 1.000 nascidos vivos e mortalidade abaixo dos 5 anos para pelo menos de 25 por 1.000 nascimentos.

### **ODS 5: Alcançar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres e meninas**



*Meta 5.4*

Reconhecer e valorizar os cuidados e o trabalho doméstico não remunerados, por meio da prestação de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, e pela promoção de responsabilidades compartilhadas no domicílio e na família, conforme apropriado.

### **ODS 8: Promover crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego e trabalho decente para todos**



*Meta 8.5*

Alcançar, até 2030, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para jovens e pessoas com deficiência, e remuneração igual por trabalho de igual valor.

# DADOS RÁPIDOS



**45%**  
De mulheres em todo o mundo cobertas por regimes obrigatórios de benefícios pecuniários em caso de maternidade\*



**90 MILHÕES**

Crianças menores de idade que moram em países onde os pais não têm direito por lei a tirar licença paternidade paga (dois terços das crianças do mundo com menos de um ano)\*



**6.7%**

Aumento salarial médio de uma mãe a cada mês em que o pai ficou em licença parental na Suécia\*



**18**

Número de países nas Américas e no Caribe em que os benefícios de licença maternidade ou licença parental são 100% pagos pelo governo



**12 trilhões de Dólares Americanos**

Valor que a participação igualitária da mulher na força de trabalho geraria na economia global até 2025\*

**100%**



Países da região que regulam a proteção à maternidade, independentemente do status de ratificação da C183



**15**

Países das Américas e do Caribe que atendem ao número mínimo de semanas (14) para licença maternidade, recomendado pela OIT\*



**7**

Países das Américas e do Caribe que possuem alguma forma de licença parental



**Fontes relevantes de dados específicos de cada país**

**Mulheres, Empresas e a Lei (Banco Mundial)**

Compilação de dados para entender como o emprego e o empreendedorismo das mulheres são afetados pela discriminação legal, estruturada com base das decisões econômicas que as mulheres tomam ao longo de suas vidas profissionais.

1. Acesse: <https://wbl.worldbank.org>
2. Selecione um país no menu "Dados da economia" na barra azul superior à direita.
3. Role a tela para baixo até a tabela "Perguntas" na parte inferior da página, e selecione "Ter Filhos" na barra "Tópico" para ver as categorias de informações e leis relevantes.

**Observatório de Igualdade de Gênero para a América Latina e o Caribe (CEPAL)**

Arquivo digital de instrumentos legislativos da região, relacionados à assistência, organização social da assistência e direito à assistência.

1. Acesse: <https://oig.cepal.org/en/laws/care-related-policies-laws>
2. Pesquise por país ou palavra-chave

## INGREDIENTES PRINCIPAIS PARA LEGISLAR

A licença parental está na categoria de **políticas voltadas para a família**, definidas pelo UNICEF como:

“[Políticas] que ajudam a equilibrar e beneficiar a vida profissional e familiar, que normalmente fornecem três tipos de recursos essenciais necessários aos pais e cuidadores de crianças pequenas: tempo, finanças e serviços. O investimento mútuo de famílias, empresas e o Estado, nesta fase crítica da vida humana, estabelece as bases para o sucesso das crianças na escola, o sucesso dos adultos no trabalho, a capacidade das crianças e famílias de sair da pobreza e a saúde ao longo da vida.”<sup>11</sup>

Nos últimos anos, ocorreram mudanças positivas no cenário jurídico e político da licença parental: deixando de ser exclusivamente licença maternidade, em favor da licença compartilhada; e afastando-se das noções individuais de responsabilidade de cuidar de crianças, em direção a modelos de corresponsabilidade. Nesse cenário em evolução, uma cuidadosa mistura de políticas que respondem aos contextos sócio-legais locais pode ajudar a produzir um sistema forte que permita que homens e mulheres tenham sucesso em seu trabalho e vida pessoal.

Abaixo encontram-se considerações relevantes para projetar ou avaliar estruturas regulatórias na área da licença parental.

### Licença adoção

Em vários países, os pais adotivos têm direito à licença parental (se houver), mas também devem ter direito à licença maternidade e paternidade ou, a um período de licença especial com disposições específicas para adoção. Pais adotivos do mesmo sexo ou solteiros também devem ser elegíveis para uma garantia equitativa de licença. Embora muitas das necessidades de crianças recém-adotadas sejam consistentes com crianças biológicas, as famílias adotivas podem enfrentar circunstâncias únicas relacionadas à formação de novos vínculos saudáveis e estáveis desde o início. A idade da criança adotada também é pertinente e, embora as necessidades dos bebês e dos adolescentes sejam diferentes, ambos exigirão, a princípio, tempo dedicado aos novos pais.



### Harmonização legal no Caribe



As leis referentes à licença parental, em muitos dos países do Caribe anglófonos, foram aprovadas na década de 1970 e compartilham muitos recursos semelhantes, como suas definições e disposições. Por exemplo, as mães e suas famílias podem ter acesso aos benefícios e subsídios de maternidade. Os **benefícios de maternidade** geralmente são reservados para as pessoas que fizeram cerca de 50 contribuições para a seguridade social, e seus pagamentos correspondem a uma porcentagem dos ganhos anteriores da trabalhadora. Os **subsídios de maternidade** são geralmente pagamentos únicos que ajudam as famílias, mesmo que não sejam cobertas pelo sistema de previdência social. Outra semelhança nas estruturas legais da região do Caribe é a definição como “**confinamento**,” referindo-se a “trabalho de parto que resulta no nascimento de uma criança viva ou, trabalho de parto pós-gravidez (24–28 semanas de gravidez, dependendo do país), resultando no nascimento de uma criança viva ou morta.” Isso protege as mulheres que sofrem parto prematuro de ter seus recursos repentinamente revogados.

## Pagamentos de benefícios



O(s) benefício(s) pago(s) aos pais enquanto estão de licença pode, ou não, estar relacionado à renda. Alguns países pagam 100% dos ganhos anteriores do trabalhador até o teto, enquanto outros não têm limite ou fornecem pagamentos fixos. Para estar em conformidade com a C183, os benefícios em dinheiro devem ser pelo menos dois terços do salário anterior da trabalhadora durante a licença maternidade ou, um valor comparável. Nos casos em que os benefícios legais

pagos pelo governo são inferiores ao salário do funcionário, os empregadores podem optar por pagar a diferença (pagamentos “complementares”), fazê-lo em resposta às políticas da empresa ou, acordos coletivos. A frequência e a acessibilidade do processo de pagamento de benefícios são detalhes adicionais importantes que devem ser considerados em relação às condições de vida de todos os prováveis e pretendidos destinatários dos benefícios.

## Coparentalidade



Coparentalidade implica paridade, ou quase paridade, nos deveres e responsabilidades assumidos por dois adultos para criar seus filhos. A coparentalidade pode se dar entre: mãe e pai, dois pais, duas mães, ou qualquer outro pai e seu parente ou parceiro. Podem, assim, residir ou não na mesma casa e, serem ou não casados.

## Licença obrigatória

Em alguns países, existe um período de licença compulsória para as mães imediatamente após o parto - geralmente de seis semanas. Isso visa impedir que os empregadores exijam o retorno das mulheres ao trabalho antes de se recuperarem do parto. O corpo feminino leva em média seis semanas para retornar ao funcionamento fisiológico “normal” após o parto. No entanto, como as experiências de gravidez e pós-parto variam significativamente, as mulheres devem receber o máximo de flexibilidade possível sobre a distribuição de suas férias antes e depois do parto.

## Nota Legislativa



Em 2010, a Lei Complementar 591/10 do Brasil alterou a [Lei Geral da MPE, 2003](#) para criar o conceito jurídico de “microempreendedores individuais.” Isso permite que trabalhadores acessem benefícios de seguridade social, incluindo licença maternidade paga, por meio de um processo simplificado de registro e após fazer uma única contribuição. Estima-se que 3 milhões de trabalhadores foram formalizados dessa maneira.

Fonte: Documento de trabalho da ILC 2014, Conferência Internacional do Trabalho, 103ª Sessão, 2014, Relatório V (1), Transição da economia informal para a economia formal. Quinto item da agenda, Secretaria Internacional do Trabalho (Genebra), 2013.



## Corresponsabilidade



A corresponsabilidade é uma estrutura política que enfatiza contribuições e provisões compartilhadas para o cuidado de crianças pelo Estado, famílias, empresas e/ou comunidades - o último grupo incluindo sindicatos, organizações da sociedade civil, organizações internacionais, redes informais e organizações sem fins lucrativos. Corresponsabilidade parental é um termo para descrever medidas destinadas a promover o aumento da participação dos homens nas tarefas domésticas e familiares (ou seja, coparentalidade). A corresponsabilidade e a coparentalidade já entraram no discurso legal da região.

## Desenvolvimento e sobrevivência na primeira infância

A licença parental é um investimento nas gerações futuras. Fornecer aos pais tempo e recursos para cuidar de seu bebê é benéfico para a saúde e o bem-estar da criança e, finalmente, sua capacidade de alcançar todo seu potencial no futuro. Quando recebem apoio, os pais podem cuidar melhor da nutrição do bebê, estímulo precoce e outras necessidades de cuidados de saúde - incluindo imunização - o que ajuda a evitar riscos para a saúde no futuro.<sup>12</sup> A licença parental está ligada também à sobrevivência infantil. Evidências coletadas em diversos países, e em todos os níveis de renda, mostram que períodos mais longos de licença maternidade reduzem as taxas de mortalidade infantil.<sup>13</sup>



## Elegibilidade



Os requisitos de qualificação para licença parental variam de acordo com o aporte financeiro utilizado para financiar o programa. Frequentemente, os trabalhadores devem estar empregados em período integral para o mesmo empregador e, estarem pagando um plano de previdência social por um determinado período de tempo - geralmente um ano - para serem elegíveis. Às vezes, isso pode significar que aqueles que trabalham por conta própria ou informalmente são inelegíveis para qualquer tipo de licença parental. Em alguns países, há também um limite no número de filhos para quem se pode tirar uma licença do mesmo empregador. A remoção desses tipos de requisitos de elegibilidade criará maior equidade para os pais na força de trabalho e, em geral, beneficiará positivamente os trabalhadores de baixa renda. Outros requisitos frequentes de elegibilidade incluem a certificação médica de gravidez, data prevista para o parto, e aviso por escrito da data prevista para iniciar e terminar a licença.



## Extensões

A maioria dos países prevê uma extensão de algumas semanas para a licença de maternidade em caso de complicações decorrentes de gravidez ou parto e, se a criança nascer com deficiência ou precisar de cuidados hospitalares por um longo período de tempo. Muitos países também aumentam o subsídio de licença maternidade no caso de nascimentos múltiplos (gêmeos, trigêmeos etc.).

## Financiamento da licença parental

Os benefícios das licenças maternidade, paternidade e parental são oferecidos por meio de um dos seguintes procedimentos:

- 1) Seguro social relacionado ao emprego (regime contributivo)
- 2) Fundos públicos (tributação geral)
- 3) Pagamento direto pelo empregador
- 4) Uma mistura dos itens acima

A terceira opção - conhecida como “responsabilidade do empregador” - está globalmente em declínio, pois a licença parental está sendo reconhecida como um investimento social administrado pelo Estado. Quando a licença parental é paga por meio de alguma forma de fundo de seguro contributivo, geralmente é financiada por contribuições de empregadores e empregados sob a forma de tributação dos salários auferidos. Quando alguns, ou todos, os benefícios são pagos pelos empregadores, é importante que eles paguem uma cota para todos os funcionários - e não apenas mulheres - para reduzir os vieses. Nesse contexto, a segunda opção acima mostra que as contribuições poderiam ser financiadas pela receita da tributação geral, com os custos coletivizados.



## Flexibilidade

A flexibilidade da licença parental pode assumir várias formas. Em alguns países, as licenças podem ser tiradas em regime de período integral ou parcial, sendo que este último permite empregos simultâneos em regime de meio período. Outras possibilidades incluem tirar folga em um bloco de tempo contínuo ou em vários períodos mais curtos, bem como a capacidade de transferir esse direito à cuidadores que não são os pais da criança, e a opção de ambos os pais tirar parte ou toda a sua licença ao mesmo tempo. Às vezes, as licenças podem ser tiradas por um período mais curto a uma taxa de benefício mais alta ou, por um período mais longo a uma taxa mais baixa.



## Duração da licença

Existe um consenso geral na comunidade internacional de que seis meses de licença maternidade remunerada seria o tempo ideal desejável. Quando a licença maternidade é muito curta, as mães podem não se sentir prontas para voltar ao trabalho e acabar abandonando a força de trabalho remunerada. Também é recomendável que governos e empresas forneçam pelo menos nove meses de licença parental combinada (maternidade, paternidade, parental compartilhada), o que equivaleria a pelo menos três meses de licença parental (além dos seis meses para licença maternidade) que podem ser compartilhados entre os dois pais.

## Critérios de renda

Esses critérios são frequentemente usados para determinar a elegibilidade de indivíduos ou famílias para programas de assistência social direcionados e não contributivos. O objetivo é identificar a parte da população com um nível de recursos ou ativos abaixo do limite definido de renda. Quando acompanhados por planos de ação de gênero, esses esquemas podem ser ferramentas importantes para o combate à pobreza nos países em desenvolvimento, onde grande parte da população trabalha no setor informal e não é coberta pelo seguro social.



## Taxa de aceitação

A taxa de aceitação refere-se à porcentagem de indivíduos ou famílias que são elegíveis e utilizam da licença. A taxa de aceitação da licença parental depende muito de suas condições (taxa de pagamento, duração da licença, flexibilidade etc.). Onde existe, a taxa de aceitação da licença paternidade e parental entre homens é muito baixa, especialmente se a licença não for paga. Taxas de aceitação maiores podem ser utilizadas como indicadores na avaliação do sucesso dos programas existentes.

## Transferibilidade



Se a licença parental for concedida como um direito individual - em oposição a um direito familiar - não poderá ser transferida. No entanto, às vezes os sistemas de direitos são mistos e uma parte da licença parental compartilhada pode ser transferida para o outro pai. Se a parte intransferível da licença compartilhada não for usada, ela será abandonada (princípio “use-a ou perca-a”). A possibilidade da morte do pai biológico é outra consideração em relação à transferibilidade. Na região, os benefícios devidos a uma mulher que morre devido a complicações relacionadas à gravidez ou ao parto, geralmente podem ser repassados ao pai da criança ou a outro cuidador designado.

## Medidas protetivas

Deve-se garantir às mulheres e homens o direito de retornar ao trabalho na mesma posição ou em um cargo equivalente e, de ser remunerado não menos do que ganhava antes da licença. Nos casos em que um trabalhador encaminha uma reclamação após ser demitido ou rebaixado como resultado de gravidez ou condição parental, o ônus da prova deve recair sobre o empregador. As demissões relacionadas à gravidez e amamentação são frequentes, mas difíceis de provar. Além de violar os direitos dos trabalhadores, é provável que a ausência de proteção no trabalho diminua a manutenção e o avanço das mulheres no trabalho remunerado.

## Direito de ser cuidado, direito de cuidar



A licença parental é uma medida que defende o direito das crianças a serem cuidadas e o direito dos adultos de cuidar delas, concebidos como direitos universais. A legislação e as constituições que consagram esses direitos ganharam força na América Latina, particularmente após [Convenção sobre os Direitos da Criança](#), que entrou em vigor em 1990. Essa abordagem, baseada em direitos, também está consagrada em acordos regionais das Conferências Regionais sobre Mulheres na América Latina e no Caribe. O direito de cuidar e ser cuidado é pertinente à legislação trabalhista, bem como à legislação que regulamenta os estabelecimentos de assistência e a interação entre o trabalho remunerado dos indivíduos e o cuidado de crianças ou outros familiares dependentes.

## Nota Legislativa



Em 2015, o Uruguai aprovou a [Lei nº 19353](#), que exemplifica uma abordagem integrada, universal e baseada em direitos aos cuidados. Reconhece-se, explicitamente, os direitos de cuidar e de ser cuidado dos dependentes (incluindo crianças pequenas) e dos prestadores de cuidados. O ímpeto por trás dessa lei foram as pesquisas nacionais de uso do tempo, realizadas em 2007 e 2013, que mostraram que as mulheres passavam dois terços da semana em trabalho não remunerado e apenas um terço em trabalho remunerado. O inverso era verdadeiro para os homens. Graças a esses dados, além da incansável defesa da sociedade civil e da forte vontade política, o direito de cuidado foi revisto como uma questão coletiva. Esses esforços culminaram na criação do [Sistema Nacional de Atenção Integrada](#). Desde a criação deste sistema, modelado em corresponsabilidade, o Uruguai expandiu os benefícios da licença parental. Entre eles, mães e pais receberam o direito de trabalhar em período parcial até o bebê atingir seis meses.

Veja: Esquivel, Valeria, “A abordagem baseada em direitos das políticas de assistência: experiência latino-americana,” *International Social Security Review*, Vol. 70, 2017.

## Equilíbrio trabalho-vida

O equilíbrio entre vida profissional e pessoal se refere a um estado de equilíbrio no qual as demandas da vida pessoal e familiar (privada) e de sua vida profissional estão em harmonia, também conhecida de “reconciliação” do trabalho, da família e da vida pessoal. Quando o tempo e os compromissos de cada uma dessas esferas estão alinhados de maneira saudável, o trabalho e a família não estão em conflito, mas complementares e fazem parte da realização holística humana. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal é cada vez mais reconhecido como uma prioridade política, pois promove a satisfação, a motivação e a produtividade dos trabalhadores e reduz o risco de “desgaste” (exaustão física, mental e emocional causada por estresse prolongado). As ferramentas de suporte necessárias para alcançar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dependerão do setor ou tipo de trabalho. Os exemplos podem incluir soluções baseadas em tecnologia ou serviços públicos mais acessíveis. Para alcançar as mudanças culturais em apoio

ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, é fundamental que os empregadores promovam e delinuem práticas e limites saudáveis.



### Nota legislativa



A partir de 2011, os pais que trabalham no Chile têm direito a uma licença remunerada especial se seu filho com menos de um ano estiver gravemente doente. Esta licença está disponível para as mães e pode ser transferida para os pais. No caso de uma doença grave ou acidente que afete uma criança entre um e 18 anos, a mãe tem direito a até 10 dias de férias remuneradas, com a mesma opção de transferência para o pai. Um [guia jurídico](#) (chamado Ley fácil), disponível na biblioteca online do parlamento, explica em linguagem clara as disposições para essa licença estabelecidas nas Leis nº [21063](#) e [20585](#), e como acessar os benefícios.

## Outros tipos de licenças

Alguns países prevêem outros tipos de licenças complementares, que podem ajudar as trabalhadoras no período pós-parto e nos estágios iniciais da vida de seus filhos. Por exemplo, uma vez que os pais voltam ao trabalho, os bebês estão sob os cuidados de outras pessoas que podem não ser capazes de cuidar deles enquanto estão doentes. A licença médica paga pode ser designada especificamente para cuidar de uma criança doente, permitindo que os pais estejam com seus filhos e obtenha assistência médica oportuna, o que pode reduzir o tempo de recuperação e permitir que os pais voltem ao trabalho mais rapidamente. Alguns países da região também fornecem licenças e benefícios especiais em casos de aborto após um certo estágio da gravidez ou nascimento de um natimorto.



## BOAS PRÁTICAS

### 1. Tornar a licença parental universal e com financiamento público, com o mesmo emprego ou um outro equivalente garantido no retorno ao trabalho.

Mesmo em países com direitos legais à licença parental, nem todos os trabalhadores terão acesso a essa licença. De acordo com a OIT, apenas 45% de todas as mulheres empregadas no setor formal em todo o mundo são elegíveis para receber benefícios em dinheiro em caso de gravidez<sup>14</sup>, pois os regulamentos geralmente limitam a cobertura àquelas que são formalmente empregadas. Condições qualificativas, como contribuições mínimas para programas de seguro social, também prejudicam mais as mulheres do que os homens, porque as mulheres são mais propensas a ter históricos de trabalho intermitentes e/ou a serem empregadas em período parcial para equilibrar as responsabilidades trabalho/casa. Dada a **alta taxa de emprego informal e precário na região** - incluindo o trabalho doméstico - os esforços devem se concentrar na cobertura universal. As leis e políticas também devem ser informadas por dados abrangentes e de alta qualidade, bem como por projeções estatísticas para garantir que as provisões para licenças respondam às características da força e mercado de trabalho do país.

Mecanismos de financiamento público (ou seja, modelos não contributivos financiados por impostos gerais) são a opção mais abrangente para o financiamento da licença parental. Quando os empregadores são responsáveis por todo ou parte dos pagamentos dos benefícios, existe um risco significativo de discriminação contra as mulheres, uma vez que, atualmente, elas têm maior probabilidade de sair do emprego do que os homens. Essa discriminação pode ser sutil, ou mesmo inconsciente, por parte do empregador, devido às normas de gênero arraigadas, podendo resultar em maior relutância ao contratar ou promover mulheres devido aos custos percebidos de uma licença maternidade ou, por assumirem mais corriqueiramente as responsabilidades familiares. O risco de resultados discriminatórios é elevado para as mulheres em circunstâncias precárias de trabalho, onde o **poder de negociação é limitado**.

Todas as políticas de licença também devem garantir proteção ao emprego. Em alguns países das Américas e do Caribe, a demissão de trabalhadoras grávidas

ou de licença maternidade não é proibida por lei. Infelizmente, não é incomum que as mulheres sejam afastadas do emprego por razões que estão, direta ou indiretamente, relacionadas à maternidade. Nas empresas, isso geralmente é disfarçado de “reestruturação”. As mulheres devem ter **proteções confiáveis e recorrer** contra essa violação de seus direitos trabalhistas.



### 2. Incentivar os pais a aceitarem o máximo de licença paternidade e/ou parental.

Poucos países da região legislaram a licença paternidade, mas, entre aqueles que o fazem, as taxas de aceitação permanecem baixas. Estudos globais mostram que a licença parental transferível acaba sendo licença maternidade, em vez de ser compartilhada. Isto é especialmente verdade se a licença não for paga ou paga a uma taxa baixa.<sup>15</sup> A taxa de aceitação entre os homens aumenta à medida que a compensação durante a licença aumenta, e a pequena porcentagem de homens que recebem licença paternidade ou parental tende a pertencer a classes socioeconômicas mais altas.

A correção desse desequilíbrio, criando condições de apoio para os homens tirarem licença parental, promove uma divisão mais equitativa das responsabilidades familiares entre parceiros heterossexuais, fortalece o relacionamento entre pais e filhos, bem como pode contribuir para alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento econômico das mulheres.

Como primeiro passo, é crucial reformar os marcos regulatórios da licença parental para permitir que os



homens usem esses benefícios. Por exemplo, garantir a proteção do emprego para homens em licença remove um risco financeiro potencial, que pode ter impedido um pai de sair de licença se seu salário fosse superior ao da parceira.

Dados de países que implementaram licenças pagas e intransferíveis (“use ou perca”) para pais, demonstram que essa estrutura de incentivos estimulou mudanças positivas. A licença intransferível tem a história mais longa nos países escandinavos, e as taxas de aceitação cresceram exponencialmente após sua entrada em vigor.<sup>16</sup>

A licença paternidade e outras licenças intransferíveis não devem interferir no tempo designado para a licença maternidade. Em vez disso, as licenças disponíveis exclusivamente para os pais devem ser estendidas (assim como a duração da licença maternidade), se for insuficiente pelos padrões internacionais. Algumas empresas oferecem voluntariamente um bônus, uma extensão de dias de licença ou outros benefícios, quando os pais tiram uma certa quantidade de licença. As campanhas para visibilizar esses benefícios podem ser um meio poderoso de normalizar o uso total da licença paternidade e parental pelos homens.

### 3. Promover condições que tornem a amamentação uma opção viável para as trabalhadoras, pelo tempo que elas escolherem.



Criar circunstâncias adequadas para o sucesso do aleitamento materno - durante e após a licença parental - é uma corresponsabilidade do setor público e privado, e não de responsabilidade da mulher apenas.

#### Nota legislativa



Em 2019, o governo canadense implementou um Benefício de Compartilhamento Parental de cinco semanas, disponível para famílias que se qualificam para benefícios de seguro-emprego. Como um benefício “use ou perca,” essas semanas são reservadas para os pais, e seu objetivo é incentivá-los a dedicar mais tempo para cuidar de seu novo filho, permitindo que as mães retornem à força de trabalho mais cedo. Esse benefício está disponível por até oito semanas para as famílias que optaram pela opção de licença parental prolongada (18 em vez de 12 meses, a uma taxa de pagamento reduzida). O Benefício de Compartilhamento Parental federal é inspirado na experiência da província canadense de Quebec, que possui seu próprio programa de licença parental desde 2006. Quebec fornece cinco semanas para os pais, cobertas com 70% de sua renda (ou três semanas com 75%). As taxas de aceitação aumentaram constantemente após a introdução do programa; em 2017, 81% dos parceiros no Quebec tiraram uma folga, em comparação com 12% no resto do país.

Fonte: Statistics Canada, “Employment Insurance Coverage Survey, 2017,” 2018, p. 5. Available at: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/181115/dq181115a-eng.pdf?st=RB8xi46l>

A OMS recomenda dois anos de aleitamento materno, com **aleitamento materno exclusivo** nos primeiros seis meses da vida de uma criança<sup>17</sup>. Isso pode não ser possível ou desejável para todas as mães e seus bebês. No entanto, entre as razões mais comumente citadas, as mulheres param de amamentar mais cedo do que o tempo recomendado devido ao retorno precoce ao trabalho - não a falta de suprimento de leite ou o desinteresse pela amamentação<sup>18</sup>. **Se as condições forem favoráveis, a amamentação é compatível com o emprego em período integral** e pode aumentar as taxas de amamentação exclusiva entre aqueles que escolhem e são capazes de fazê-lo.

Ao retornar ao trabalho, as mães podem encontrar um ambiente inapropriado à continuação da amamentação, seja por causa de julgamentos sobre suas decisões, seja pela falta de instalações apropriadas e apoio logístico necessários para bombear e armazenar o leite materno. Para as mães que amamentam, as políticas que garantem intervalos de amamentação pagos ao longo do dia podem tornar a transição de volta ao trabalho menos desafiadora, e permitir que a amamentação continue sendo uma escolha possível. As políticas devem ser apoiadas por uma forte legislação e educação, para empregadores e funcionários, o que promoverá uma maior aceitação cultural da amamentação.

O apoio ao aleitamento materno pode gerar maior satisfação no trabalho e retenção de funcionários qualificados, além de ser interessante para os negócios. Por exemplo, o suporte à lactação também pode tornar os locais de trabalho mais atraentes para os possíveis empregados. A longo prazo, também pode **reduzir os custos com saúde**. Como a amamentação aumenta a imunidade dos bebês à doença (que é facilmente disseminada em ambientes de creche), condições de apoio podem reduzir a necessidade dos pais tirarem folga do trabalho.



#### 4. Usar linguagem que inclua todas as identidades de gênero e experiências de parentalidade.



As famílias e suas experiências de parentalidade são diversas, e a legislação deve refletir a inclusão das pessoas LGBTQI, a fim de defender os direitos dessa comunidade e os princípios de não discriminação. Uma atenção cuidadosa à terminologia, não apenas nas estruturas legais, mas também no discurso diário, pode ajudar a transformar atitudes e promover a inclusão.

**É importante não fazer suposições ou implicar expectativas** em relação às identidades de gênero ou estruturas de relacionamento e família. Por exemplo, o parceiro de nascimento pode não se identificar como mulher ou como única mãe do filho. Algumas famílias não têm mães. Homens em relações homossexuais - sejam cônjuges casados ou em união estável - também devem ter igual acesso à licença parental se tiverem filhos.

Termos binários e heteronormativos excluem, portanto, alguns dessas situações. As alternativas à mulher/mãe e ao homem/pai incluem: Progenitor(a) grávido(a) e/ou que deu a luz, ou parceiro(a) gestacional e de nascimento.

Deve-se considerar tornar as políticas de licença **neutras em termos de gênero**, com provisões adequadas para os progenitores que precisam de proteção única em relação à sua vida profissional, incluindo licenças adicionais antes e imediatamente após o parto. As políticas de licença de gênero neutro funcionam a partir do entendimento de que todos os trabalhadores podem ter responsabilidades de reprodução e cuidado, não apenas mães biológicas.

## 5. Liderar pelo exemplo, mostrando que os parlamentos são locais de trabalho e que os parlamentares também são pais.



Tendo em vista o impacto da licença parental na conquista da igualdade de gênero, os parlamentos têm o dever de colocar a corresponsabilidade em ação. Para os parlamentares, trata-se de atender às necessidades dos eleitores e supervisionar a conformidade do governo com as convenções regionais e internacionais. Como tal, o fortalecimento da legislação sobre licença parental é parte integrante da equação. Os parlamentares também podem desempenhar um papel poderoso, **modelando boas práticas**.

Quando os parlamentares têm direito aos mesmos benefícios no local de trabalho que outros pais (e fazem uso deles), os direitos associados à paternidade são reforçados, assim como o valor do equilíbrio entre vida profissional e familiar. No Canadá, foi aprovada uma moção para tornar membros do parlamento, homens e mulheres, elegíveis para 12 meses de licença parental totalmente paga.<sup>19</sup> Em suas políticas internas, os parlamentos e governos também podem liderar o caminho **expandindo as disposições estatutárias**. Na Argentina, uma série de reformas em 2007 e 2008 foram implementadas pelo Estado para servidores públicos. As reformas incluíram a extensão do acesso a creches a homens viúvos, separados ou divorciados que têm a custódia e residem com seus filhos. Introduziram também, a licença paternidade além do tempo mínimo exigido por lei; uma licença para cuidar de uma criança doente ou ferida (ou outro parente); e quatro a seis dias de licença pessoal por ano.<sup>20</sup>

Ações individuais, especialmente por figuras de destaque, podem ajudar a **reformular as expectativas culturais em torno das responsabilidades parentais e do equilíbrio entre vida profissional e familiar** - mesmo no mundo da política. Nos seus gabinetes, os parlamentares podem defender o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos funcionários que tenham ou não filhos. Assim como é importante garantir que não haja preconceito contra os funcionários que são pais, os funcionários sem filhos não devem sofrer pressão para assumir projetos adicionais ou trabalhar mais horas do que seus colegas com responsabilidades de cuidar de filhos. Algumas boas práticas que os parlamentares compartilharam a esse respeito incluem: trabalhar em casa quando é necessário realizar um trabalho de manhã cedo para impedir que os funcionários se sintam obrigados a chegar muito cedo ao escritório; incentivar o uso pleno do tempo de férias; e enfatizar que longas horas de trabalho seguidas geram riscos à saúde, não sendo tal prática “apenas parte do jogo.” Essas práticas podem ajudar a estabelecer culturas no local de trabalho nas quais o tempo para cuidar de crianças ou assuntos pessoais é normalizado e respeitado.

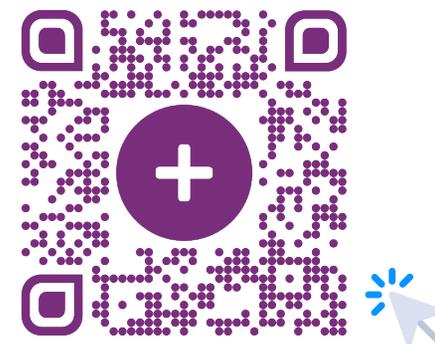


## ESTRUTURAS NACIONAIS

Uma tabela comparativa completa da legislação sobre licença parental está disponível no site do ParlAmericas. Para um acesso rápido, use a câmera do seu celular para escanear o código QR.



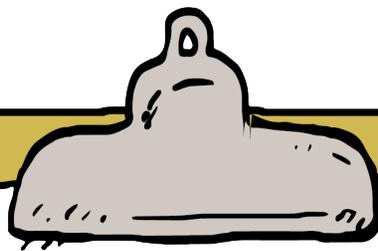
O gráfico contém detalhes atualizados sobre as leis que regulam a licença maternidade, paternidade e parental de cada um dos 35 parlamentos membros do ParlAmericas. Os links para o texto das leis estão incluídos para cada categoria de licença. Detalhes sobre o cálculo de elegibilidade e benefícios (por exemplo, cálculos de duração e pagamento) são fornecidos, juntamente com o artigo correspondente da lei. A legislação sobre proteção do trabalho para os pais também está listada, juntamente com outros recursos exclusivos da licença parental de cada país e outras leituras de interesse.



PAÍS	LICENÇA DE MATERNIDADE	LICENÇA DE PATERNIDADE	LICENÇA PARENTAL	PROTECÇÃO LABORAL	PAÍS	LICENÇA DE MATERNIDADE	LICENÇA DE PATERNIDADE	LICENÇA PARENTAL	PROTECÇÃO LABORAL
Antigua e Barbuda	●				Colômbia	●	●		●
Argentina	●	●		●	Costa Rica	●			●
Bahamas	●		●	●	Cuba	●	●	●	●
Barbados	●			●	Dominica	●			●
Belize	●			●	República Dominicana	●	●		●
Bolivia	●	●		●	Ecuador	●	●	●	●
Brazil	●	●		●	El Salvador	●	●		●
Canadá	●		●	●	Grenada	●			●
Chile	●	●	●	●	Guatemala	●	●		●

PAÍS	LICENÇA DE MATERNIDADE	LICENÇA DE PATERNIDADE	LICENÇA PARENTAL	PROTECÇÃO LABORAL	PAÍS	LICENÇA DE MATERNIDADE	LICENÇA DE PATERNIDADE	LICENÇA PARENTAL	PROTECÇÃO LABORAL
Guyana	●			●	São Cristóvão e Nevis	●			●
Haiti	●	●		●	Santa Lúcia	●			●
Honduras	●			●	São Vicente e as Grenadinas	●			●
Jamaica	●			●	Suriname	●	●		●
México	●	●		●	Trinidade e Tobago	●			●
Nicarágua	●	●		●	Estados Unidos				
Panamá	●	●		●	Uruguai	●	●	●	●
Paraguai	●	●		●	Venezuela	●	●		●
Peru	●	●		●					





## PERGUNTAS PARA MONITORAMENTO E SUPERVISÃO

### No seu país...

- Como a legislação que aborda a licença parental interage com outras leis trabalhistas ou de igualdade de gênero? Existem lacunas que devem ser preenchidas?
- Os direitos e opções de licença parental são bem divulgados pelo governo? Os trabalhadores têm um bom entendimento de seus direitos e responsabilidades?
- A complexidade dos processos administrativos limita o acesso à licença parental? Esses processos poderiam ser simplificados?
- As mulheres em empregos com salários mais baixos, em regime de meio período e/ou temporário são elegíveis para licenças remuneradas? E os imigrantes? Trabalhadores agrícolas? Trabalhadores independentes ou pequenos empresários? Trabalhadores domésticos? Estudantes?
- Caso exista licença paternidade e/ou licença parental, o que os dados mostram? Os pais estão realmente aceitando? Por que sim ou por que não?
- São coletados, atualmente, dados desagregados sobre as taxas de aceitação entre os funcionários do governo e do setor privado? Esses dados são utilizados para identificar barreiras e onde são necessários recursos e educação suplementares?
- Quais organizações da sociedade civil defendem localmente essa questão? Que insight, dados, análise ou novas perspectivas eles podem fornecer?
- O fim da licença parental coincide com o início da elegibilidade para a inscrição de bebês em creches acessíveis, ou as famílias estão lutando para preencher a lacuna? (Ou seja, os pais precisam encontrar assistência infantil alternativa até que o bebê atenda aos requisitos de idade para a maioria das creches?)
- Na prática, as famílias podem se dar ao luxo de tirar a licença a que têm direito?
- Nos esquemas contributivos, como são os benefícios de licença para trabalhadores com diferentes capacidades de contribuição?
- As mulheres sofrem discriminação no local de trabalho depois de tirar a licença maternidade, apesar das leis que proíbem isso? E os pais depois de tirar a licença paternidade e/ou parental?
- Quais apoios adicionais são fornecidos nos locais de trabalho? Algum grande empregador oferece, voluntariamente, benefícios adicionais aos pais que poderiam compartilhar lições aprendidas?
- Os acordos coletivos de trabalho substituem ou estendem disposições legislativas sobre políticas de licença para os pais?
- Até que ponto os direitos financeiros são considerados nas decisões dos pais sobre a duração das licenças que tiram?
- Qual a porcentagem de novas mães solteiras? As provisões de licença fornecem suporte suficiente para elas?
- As mulheres que estão grávidas - ou podem engravidar - são consideradas em pé de igualdade com outras mulheres e homens? Os empregadores podem questionar um candidato a emprego sobre sua intenção de ter filhos? Isso acontece na prática?
- Como são acumulados os benefícios de pensão durante os períodos de licença parental?

## MUDANDO DE ASSUNTO

“Com uma licença generosa, as mulheres vão querer ficar em casa indefinidamente.”



Estudos demonstraram que as mulheres com acesso a licenças remuneradas têm maior probabilidade de voltar ao trabalho posteriormente. Por exemplo, a taxa pela qual as novas mães deixaram o Google caiu 50% após a licença maternidade paga ser estendida de 12 para 18 semanas.<sup>21</sup> Estudos demonstraram que as mulheres com acesso a licenças remuneradas têm maior probabilidade de voltar ao trabalho posteriormente. Por exemplo, a taxa pela qual as novas mães deixaram o Google caiu 50% após a

licença maternidade paga ser estendida de 12 para 18 semanas.<sup>22</sup>

A capacidade das mulheres de sair de licença e retornar às suas posições na força de trabalho – sem ter que se demitir para se tornar mãe – reduz os custos de recrutamento e treinamento para os empregadores, bem como contribui para a participação contínua das mulheres na força de trabalho. Além disso, ao contrário dos estereótipos que retratam as novas mães no local de trabalho como distraídas, menos comprometidas ou exigindo acomodações inconvenientes, as evidências demonstram que a **maternidade é de fato uma força no trabalho**. Verificou-se que as novas mães que retornam ao trabalho são mais produtivas em menos tempo do que os colegas do sexo masculino.<sup>23</sup> As mães geralmente dizem “sim” mais comprometidos e são hábeis com gerenciamento de

tempo e pessoas, organização e solução criativa de problemas (embora isso não tenda a se traduzir em melhores salários).<sup>24</sup>

Obviamente, nem todas as mães estão ansiosas para voltar ao trabalho após o nascimento do filho. Alguns podem decidir não voltar. Mas **políticas que ampliam essas escolhas** – e não as restringem – acabarão por beneficiar indivíduos, famílias, empregadores e a economia em geral.



“A maternidade é uma escolha pessoal. O Estado não deve pagar por isso.”



Apoios sociais, como a licença parental paga, são **investimentos do Estado nas gerações atuais e futuras**. A licença parental ajuda a garantir que todos os indivíduos tenham a capacidade de escolher ser pais, se desejarem, e continuar trabalhando. A implementação de políticas que promovam a corresponsabilidade indica o reconhecimento da paternidade como uma preocupação social e, de que o apoio às famílias com suas responsabilidades de cuidado expande a escolha de todos os indivíduos.

Além disso, a licença maternidade não é um luxo ou férias para uma nova mãe. Ao contrário, a **licença parental é uma necessidade para facilitar a recuperação, atendimento, vínculo e boa saúde dos pais e de seus filhos**. A provisão licença parental pelo Estado significa que esta será acessível a todos os indivíduos, e não àqueles que trabalham para empresas específicas que implementaram voluntariamente tais subsídios ou, para aqueles que podem se dar ao luxo de tirar uma folga do trabalho para

ter uma família. Sem esse acesso, indivíduos (especialmente mulheres) podem enfrentar dificuldades financeiras que os levam a buscar acordos de trabalho menos seguros, porém mais flexíveis, ou a deixar a força de trabalho completamente. As políticas de licença parental, portanto, criam **benefícios mais amplos para a economia**, mantendo membros produtivos da sociedade na força de trabalho e contribuindo para o alívio da pobreza.

### “Os pais não precisam de licença, eles não são os que dão à luz ou amamentam.”

Os progenitores que dão à luz têm necessidades biológicas relacionadas à recuperação física da gravidez e do parto, por isso necessitam de licença pós-parto. Essa licença não deve ser reduzida para acomodar a introdução da licença paternidade ou parental. No entanto, também não deve se traduzir em mulheres, sendo os únicos pais encarregados do cuidado de bebês, que é outro objetivo principal da licença. Isso negaria o cuidado de crianças com dois pais do sexo masculino.

Todos os cônjuges merecem tempo e apoio adequados para se relacionar com seus bebês e **estabelecer um papel ativo em seus cuidados**. As crianças também devem ter direito de acesso aos pais, e podem se beneficiar de sua participação igual na criação dos filhos. As evidências mostram que tirar licença paternidade aumenta o envolvimento de um pai na vida de seus filhos nos próximos anos, bem como beneficia a saúde infantil e materna. Pesquisas também mostram que, quanto mais tempo de licença os pais tiram, mais mudanças ocorrem na amígdala do cérebro e em outros sistemas de processamento emocional, tornando-os mais preparados para as responsabilidades parentais.<sup>25</sup>



As baixas taxas de aceitação da licença paternidade e parental entre os homens não significam que essas disposições não sejam necessárias. Isso indica, no entanto, a necessidade de reconceituar políticas em contextos culturais específicos, a fim de incentivar seu maior uso. As normas de gênero relacionadas ao cuidado e ao trabalho remunerado podem influenciar como os pais dividem suas responsabilidades e como isso é percebido na sociedade. Os pais podem sofrer penalidades reais por tirar licença, incluindo **estigmas e perdas financeiras**. Da mesma forma, as mães que retornam ao emprego remunerado logo após o parto também podem lidar com conflitos ou sentimentos de culpa. É essencial desmontar esses estereótipos para que, em casais heterossexuais, a mãe não seja mãe padrão com o pai sendo visto apenas em um papel de apoio.

### “Nosso governo não possui recursos para bancar a licença parental paga.”

A licença parental paga, e outras políticas voltadas para a família, são investimentos com **benefícios generalizados que superam em muito os custos associados**. A licença parental paga promove o empoderamento das mulheres, o desenvolvimento da primeira infância e as relações de gênero mais equitativas nas famílias, além de ajudar a reduzir as consequências onerosas para os governos causadas pela desigualdade de gênero e pobreza. As evidências demonstram ainda que essas políticas impulsionam o crescimento econômico. Nos países nórdicos, por exemplo, a introdução de políticas como licença parental remunerada, e os consequentes aumentos no emprego e na renda das mulheres, aumentaram o crescimento do PIB per capita entre 10% e 20%.<sup>26</sup>

As empresas também se beneficiam da disponibilização da licença parental paga. As políticas voltadas para a família apoiam **aumentos de produtividade, redução de absências e maiores ganhos nos negócios**. As políticas de licença parental permitem que as trabalhadoras, especialmente as mães, avancem em suas carreiras,

uma vez que aumentam a moral, o desempenho, o envolvimento e a saúde dos funcionários. Essas políticas também tornam as empresas mais atraentes para os potenciais funcionários talentosos, o que, por sua vez, melhora a imagem, o recrutamento e a competitividade da marca.

Em tempos de crise econômica, existe uma pressão sobre os políticos para implementar medidas de austeridade que acabam por gerar cortes em programas sociais. Isso, no entanto, pode exacerbar as desigualdades de gênero e reverter os ganhos de desenvolvimento. A introdução de **medidas fiscais anticíclicas** - incluindo aumento dos gastos públicos em programas sociais como licença parental paga - pode ajudar a diminuir os impactos das recessões, estimular o crescimento e apoiar a força de trabalho em circunstâncias econômicas desafiadoras. Como as mulheres têm maior probabilidade de direcionar seus ganhos para os filhos (por exemplo, investir em sua saúde e educação), as políticas de licença maternidade também têm efeitos positivos de replicação.

**“As famílias são mais unidas em nosso país. Os avós têm prazer em ajudar na criação dos filhos, o que permite que as mulheres voltem ao trabalho.”**

**Em todas as culturas, os avós tendem a ficar entusiasmados com a participação na vida de seus netos** e, na região, os avós ajudam de forma substancial nos cuidados das crianças. Isso fornece um apoio substancial às famílias e possui um impacto positivo na retenção das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, muitas famílias ficariam em desvantagem caso contar com os avós - ou outros parentes - para ajudar nos cuidados infantis fosse considerado uma alternativa à implementação de licença parental paga ou políticas de cuidados complementares.

O uso de diferentes **arranjos familiares informais de acolhimento de crianças** é influenciado por uma combinação de preferências e relacionamentos dos pais, ambientes socioculturais e tradições e, criticamente, o status econômico da família. Os arranjos de assistência dado pelos avós são muito mais comuns em famílias de baixa renda. Se esse apoio não estivesse disponível, ou fosse complicado por causa da distância, motivos de saúde ou outras responsabilidades dos avós (incluindo os próprios empregos), essas famílias seriam deixadas sem uma rede de apoio segura.



Uma outra consideração a ser feita é se todos os avós, atualmente envolvidos na assistência infantil primária, o fazem porque desejam ou por necessidade. Se a licença parental remunerada fosse uma opção viável, e pudesse ser seguida por **cuidados infantis de alta qualidade e acessíveis**, os avós poderiam preferir assumir menos responsabilidades na criação dos netos. Outra distinção importante é que geralmente são as avós maternas, e não os avôs, que assumem esses deveres. Isso pode sugerir que essa assistência seja realizada como uma continuação de normas que determinam o trabalho de cuidado como sendo de responsabilidade das mulheres. Assim, os avôs não possuem a obrigação de cuidar dos netos, e a falta de vontade de fazê-lo não os torna avôs “ruins.”

Finalmente, e mais importante, muitos pais também estão desejando estar com seu novo filho nos críticos primeiros meses. A licença parental paga facilita a capacidade dos pais de estar presentes durante esse período.

## Nota legislativa



Em El Salvador, um programa chamado “Aliança para a Família” foi adotado durante a recessão do início dos anos 2000. Seu objetivo era expandir a proteção social a partir de uma perspectiva de igualdade de gênero, e impedir a deterioração das condições de vida das mulheres e suas famílias durante e após a recessão. Entre seus componentes estava o pagamento de 100% dos salários durante a licença maternidade para as mães trabalhadoras registradas no Instituto de Segurança Social de El Salvador.

Fonte: Espino, Alma, “[Dimensões de gênero da crise econômico-financeira global na América Central e na República Dominicana](#),” *Feminist Economics*, Vol. 19 edição 3, 2013.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA



<sup>1</sup> UN Women and Ibero-American General Secretariat, *Analysis of Discriminatory Legislation in Latin America and the Caribbean on the Autonomy and Economic Empowerment of Women*, 2018. [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/10/eng%20with%20edits\\_unwomen\\_discrimination\\_english%203%20unw%20ej.pdf?la=es&vs=1004&la=es&vs=1004](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/10/eng%20with%20edits_unwomen_discrimination_english%203%20unw%20ej.pdf?la=es&vs=1004&la=es&vs=1004)

<sup>2</sup> Budig, Michelle J., "The Fatherhood Bonus and the Motherhood Penalty: Parenthood and the Gender Gap in Pay," *Third Way*, 2014. <https://www.thirdway.org/report/the-fatherhood-bonus-and-the-motherhood-penalty-parenthood-and-the-gender-gap-in-pay>

<sup>3</sup> UN Women, *Progress of the World's Women 2019-2020. Families in a Changing World*, 2019. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf?la=en&vs=3512>

<sup>4</sup> UN Women and World Bank, forthcoming. Cited in: *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*, 2018, p. 77. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-en.pdf?la=en&vs=4332>

<sup>5</sup> Van der Gaag, N.; B. Heilman; T. Gupta; C. Nembhard; and G. Barker, *State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care*, Washington, DC: Promundo-US, 2019, p. 9, 89. [https://s30818.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/05/BLS19063\\_PRO\\_SOWF\\_REPORT\\_015.pdf](https://s30818.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/05/BLS19063_PRO_SOWF_REPORT_015.pdf)

<sup>6</sup> International Labour Organization. *World Social Protection Report: 2017-2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*. Geneva, ILO, 2019, p. 27. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_604882.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf)

<sup>7</sup> McKinsey Global Institute, *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*, 2015. [https://www.mckinsey.com/~/\\_/media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity\\_Full%20report\\_September%202015.ashx](https://www.mckinsey.com/~/_/media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.ashx)

<sup>8</sup> UNICEF, "2 in 3 infants live in countries where dads are not entitled to a single day of paid paternity leave," Press Release, June 13, 2018. <https://www.unicef.org/press-releases/2-3-infants-live-countries-where-dads-are-not-entitled-single-day-paid-paternity>

<sup>9</sup> Johansson, Elly-Ann, "The effect of own and spousal parental leave on earnings," *Institute for Labour Market Policy Evaluation Working Paper*, 2010. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2010/wp10-4-The-effect-of-own-and-spousal-parental-leave-on-earnings.pdf>

<sup>10</sup> Belize, Brazil, Canada, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Panama, Paraguay, Peru, Suriname, Trinidad and Tobago, Uruguay, Venezuela

<sup>11</sup> UNICEF, "Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future. A Policy Brief," 2019, p. 1. <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>

<sup>12</sup> Ibid.



<sup>13</sup> Nandi, Arijit, et. al., "Increased Duration of Paid Maternity Leave Lowers Infant Mortality in Low- and Middle-Income Countries: A Quasi-Experimental Study," *PLoS Medicine*, Vol. 13, No. 3, 2016. <https://journals.plos.org/plosmedicine/article?id=10.1371/journal.pmed.1001985>.

<sup>14</sup> International Labour Organization. *World Social Protection Report: 2017-2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*. Geneva, ILO, 2019, p.27.

<sup>15</sup> Mercer, *2018 Global Parental Leave Report*, 2018. <https://www.mercer.com/our-thinking/want-to-improve-gender-equality-at-work-help-men-take-parental-leave.html>

<sup>16</sup> "Dads in Sweden took more paternity leave than ever in 2017," *The Local*, January 17, 2018. <https://www.thelocal.se/20180117/dads-in-sweden-took-more-paternity-leave-in-2017>. Organisation for Economic Co-operation and

Development (OECD), "Parental leave: Where are the fathers?" Policy Brief, March 2016. <http://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

<sup>17</sup> World Health Organization, *Exclusive Breastfeeding for Six Months Best for Babies Everywhere*, Geneva, January 15, 2011. [www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding\\_20110115/en/](http://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/en/).

<sup>18</sup> Brand, Elizabeth et. al., "Factors Related to Breastfeeding Discontinuation Between Hospital Discharge and 2 Weeks Postpartum," *Journal of Perinatal Education*, Vol. 20, No. 1, 2011. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3209743/>. Ogbuanu, Chinelo, et. al. "The Effect of Maternity Leave Length and Time of Return to Work on Breastfeeding," *Pediatrics*, Vol. 127, No. 6, 2011. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3387873/>.

<sup>19</sup> Aiello, Rachel, "House Approves year-long, fully paid parental leave from the Commons for MPs," *CTV News*, June 12, 2019. <https://www.ctvnews.ca/politics/house-approves-year-long-fully-paid-parental-leave-from-the-commons-for-mps-1.4463452>

<sup>20</sup> Lupica, Carina, *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*, ILO Consultancy Document, 2010. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/td\\_corresponsa.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/td_corresponsa.pdf)

<sup>21</sup> Wojcicki, Susan, "Closing the Tech Industry Gender Gap," *Huffpost*, January 27, 2016. [https://www.huffpost.com/entry/tech-industry-gender-gap\\_b\\_9089472?1453912334=&guccounter=1](https://www.huffpost.com/entry/tech-industry-gender-gap_b_9089472?1453912334=&guccounter=1)

<sup>22</sup> Houser, Linda and Thomas L. Vartanian, "Pay Matters: The Positive Economic Impacts of Paid Family Leave for Families, Businesses and the Public," A Report of the Center for Women and Work, January 2012. [https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/images/CWW\\_Paid\\_Leave\\_Brief\\_Jan\\_2012\\_0.pdf](https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/images/CWW_Paid_Leave_Brief_Jan_2012_0.pdf)

<sup>23</sup> Salas, L. M. (2019), "¿Cómo ajustar el mercado laboral al auge de alternativas de trabajo no tradicional?," *Foco Económico*, May 21, 2019. <https://focoeconomico.org/2019/05/21/como-ajustar-el-mercado-laboral-al-auge-de-alternativas-de-trabajo-no-tradicional/>. Krampf, Matthias, Heinrich W. Ursprung and Christian Zimmermann, "Parenthood and Productivity of Highly Skilled Labor: Evidence from the Groves of Academe," Federal Reserve Bank of St. Louis Working Paper, January 2014. <https://s3.amazonaws.com/real.stlouisfed.org/wp/2014/2014-001.pdf>



<sup>24</sup> Quart, Alissa, "The Motherhood Advantage," *Slate*, June 26, 2018. <https://slate.com/human-interest/2018/06/the-motherhood-advantage-the-evidence-suggests-that-becoming-a-mother-makes-women-better-not-worse-at-work.html>.

<sup>25</sup> Feldman, Ruth. Cited in Thompson, Dennis, "Dad's Brain Becomes More 'Maternal' When He's Primary Caregiver: Study," *HealthDay*, 2014. <https://consumer.healthday.com/caregiving-information-6/infant-and-child-care-health-news-410/dad-s-brain-becomes-more-maternal-when-he-s-primary-caregiver-study-688176.html>. Abraham, Eyal, et. al., "Father's brain is sensitive to childcare experiences," *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 111, No. 27, 2014. <https://www.pnas.org/content/pnas/111/27/9792.full.pdf>.

<sup>26</sup> OECD, *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*, OECD Publishing, Paris, 2018. [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries\\_9789264300040-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries_9789264300040-en#page1)









Secretaria Internacional do ParlAmericas

703-155 Queen St., Ottawa, Ontario, K1P 6L1 Canadá

Telefone: +1 (613) 947-8999

[www.parlamericas.org](http://www.parlamericas.org) | [info@parlamericas.org](mailto:info@parlamericas.org)

