



PROTEÇÃO À MATERNIDADE E LICENÇA PARENTAL NO MUNDO

Cláudia Virgínia Brito de Melo
Consultora Legislativa da Área V
Direito do Trabalho e Processual do Trabalho

ESTUDO TÉCNICO

JULHO DE 2019

O conteúdo deste trabalho não representa a posição da Consultoria Legislativa, tampouco da Câmara dos Deputados, sendo de exclusiva responsabilidade de seu autor.

© 2019 Câmara dos Deputados.

Todos os direitos reservados. Este trabalho poderá ser reproduzido ou transmitido na íntegra, desde que citados(as) os(as) autores(as). São vedadas a venda, a reprodução parcial e a tradução, sem autorização prévia por escrito da Câmara dos Deputados.

O conteúdo deste trabalho é de exclusiva responsabilidade de seus(suas) autores(as), não representando a posição da Consultoria Legislativa, caracterizando-se, nos termos do art. 13, parágrafo único da Resolução nº 48, de 1993, como produção de cunho pessoal do(a) consultor(a).

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. PROTEÇÃO À MATERNIDADE NAS NORMAS INTERNACIONAIS	4
2.1. LICENÇA-MATERNIDADE.....	4
2.2. LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA PARENTAL	6
2.3. GARANTIA NO EMPREGO	7
3. PROTEÇÃO À MATERNIDADE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	8
3.1. LICENÇA-MATERNIDADE.....	8
3.2. LICENÇA-PATERNIDADE	11
3.3. GARANTIA NO EMPREGO	12
4. A LICENÇA PARENTAL NO MUNDO.....	12
4.1. VISÃO GERAL	12
4.2. LEGISLAÇÕES NACIONAIS.....	32
4.2.1. CANADÁ	32
4.2.2. CHILE.....	33
4.2.3. CUBA	36
4.2.4. DINAMARCA.....	38
4.2.5. FINLÂNDIA.....	39
4.2.6. FRANÇA.....	40
4.2.7. NORUEGA	44
4.2.8. PORTUGAL.....	46
5. GARANTIA NO EMPREGO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO.....	49
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	52

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo trata das normas de proteção à maternidade, incluindo as normas nacionais e internacionais sobre licença-maternidade, licença-paternidade e licença parental.

São analisadas especialmente as condições em que é concedida a licença-parental em dezenas de países, comparando-se sua duração e remuneração. Além disso, são detalhadas as legislações de alguns países, que podem inspirar a adoção dessa licença em nosso País, o que poderá afetar positivamente um compartilhamento mais equitativo das responsabilidades familiares de trabalhadores e trabalhadoras e, conseqüentemente, as condições de trabalho da mulher no mercado de trabalho.

2. PROTEÇÃO À MATERNIDADE NAS NORMAS INTERNACIONAIS

2.1. LICENÇA-MATERNIDADE

O direito à licença-maternidade teve origem em uma batalha judicial travada no início do século XX por Bridget Peixotto, uma professora de Nova York, membro da comunidade de judeus nova-iorquinos de ascendência portuguesa. Bridget, que era a professora principal da Escola Pública 14, em Thongs Neck, no Bronx, foi demitida em 1913, uma época em que não era bem aceito pela sociedade que uma mulher casada e mãe trabalhasse fora de casa, por *“negligência do dever com o propósito de dar à luz”*. Em 1915, numa decisão histórica, Bridget conseguiu ser reconduzida nas suas funções, após o Comissário Estadual para a Educação reconhecer que *“a Senhora Peixotto foi acusada de negligência do dever, mas não foi declarada culpada de negligência – foi sim declarada culpada de ter dado à luz”*.

Há um século, em 1919, poucos anos depois da vitória de Bridget Peixotto em sua causa pelo direito ao trabalho e à maternidade, a recém-criada Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou, na 1ª Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção nº 3, sobre a proteção à maternidade.

Essa Convenção, que se aplicava apenas às trabalhadoras de empresas industriais, dava à gestante o direito de se afastar do trabalho seis

semanas antes do parto e vedava o seu trabalho no período de seis semanas depois do nascimento da criança. Assegurava, ainda, o pagamento, pelo poder público, de benefício durante o afastamento e vedava a demissão da mulher durante a licença-maternidade e até um período máximo fixado pela autoridade competente de cada país.

A Convenção nº 3 foi revista, em 1952, pela Convenção nº 103 e, em 2000, pela Convenção nº 183, que ampliaram progressivamente o escopo das normas e dos direitos relacionados à proteção à maternidade, tendo em vista a maior inserção da mulher no mercado de trabalho.

A Convenção mais atual, de nº 183, aplica-se a todas as mulheres empregadas, incluídas as que desempenham formas atípicas de trabalho subordinado, garantindo-lhes licença-maternidade de no mínimo quatorze semanas, das quais, pelo menos seis deverão ser usufruídas depois do parto. Caso o parto ocorra após a data prevista, o período pré-natal da licença-maternidade deverá ser prolongado até a data do nascimento da criança, sem que haja redução de qualquer período de seis semanas de licença obrigatória após o parto.

Determina a Convenção nº 183 que durante a licença-maternidade a mulher fará jus a prestações pecuniárias em valor suficiente para proporcionar-lhe, e a seu filho, condições de saúde apropriadas e um nível de vida adequado. Com o objetivo de proteger a situação das mulheres no mercado de trabalho, as prestações relativas à licença-maternidade deverão ser financiadas por um seguro social obrigatório ou por fundos públicos. Ademais, se o valor da prestação for vinculado à remuneração da mulher antes do afastamento do trabalho, não poderá ser inferior a dois terços desta.

Até esta data, 34 países¹ ratificaram a Convenção nº 183, não incluído entre eles o Brasil².

¹ Albânia, Áustria, Azerbaijão, Belarus, Belize, Benin, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Burkina Faso, Cazaquistão, Chipre, Cuba, Eslováquia, Eslovênia, Holanda, Hungria, Itália, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Macedônia do Norte, Mali, Marrocos, Moldávia, Montenegro, Noruega, Peru, Portugal, República Dominicana, Romênia, São Tomé e Príncipe, Senegal, Sérvia e Suíça.

² O Brasil ratificou a Convenção nº 3, em 26 de abril de 1934, e a Convenção nº 103, em 18 de junho de 1965.

2.2. LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA PARENTAL

A OIT não dispõe de convenção específica sobre a licença-paternidade, embora reconheça que as medidas de conciliação da vida laboral e familiar interessam a homens e mulheres. Nesse sentido, a entidade solicita que os governos formulem políticas adequadas que permitam um melhor equilíbrio das responsabilidades laborais e familiares, como a concessão da licença-paternidade e/ou da licença parental e a criação de incentivos para que os homens possam aproveitá-las.

Quanto à licença parental, embora a OIT não trate expressamente desse direito, merece ser mencionada a Convenção nº 156, sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada em 1981. Essa Convenção representou uma importante mudança na política da Organização, ao reconhecer a importância do envolvimento dos pais nas responsabilidades familiares em geral. De acordo com essa normativa, *“a fim de criar efetiva igualdade de oportunidades e tratamento entre os trabalhadores, cada Estado-membro deve incluir entre os objetivos de sua política nacional o direito de permitir que pessoas com responsabilidades familiares que realizem ou desejem realizar um trabalho exerçam seu direito de fazê-lo sem serem sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre responsabilidades familiares e profissionais”*.

Nesse sentido, ainda conforme a Convenção, os países devem adotar medidas que permitam aos trabalhadores com responsabilidades familiares o exercício de seu direito a elegerem livremente seu emprego e a terem em conta suas necessidades, no que concerne às condições de emprego e à seguridade social.

Acompanhando a Convenção nº 156, a OIT aprovou a Recomendação nº 165, estabelecendo, no item 1 do artigo 22, que *“qualquer pai ou mãe deve ter a possibilidade, dentro de um período de tempo, após a licença-maternidade, de obter licença (parental), sem renunciar ao emprego e com os direitos resultantes do emprego salvaguardados”*³.

³ As Convenções da OIT “são tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam. A ratificação de uma convenção ou protocolo da OIT por qualquer um de seus 187 Estados-Membros é um ato soberano e **implica sua**

Posteriormente, ao adotar em 2000 a Convenção nº 183, a OIT aprovou a Recomendação nº 191, referente à proteção à maternidade, assim dispondo sobre a licença parental (itens 3 e 4 do artigo 10):

(3) A mãe empregada ou o pai empregado da criança devem ter direito à licença parental após o término da licença-maternidade.

(4) O período durante o qual a licença parental pode ser concedida, a duração da licença e outras modalidades, incluindo o pagamento de prestações parentais e a utilização e distribuição da licença parental entre os pais empregados devem ser determinados pelas leis ou regulamentos nacionais ou de qualquer maneira consistente com a prática nacional.

2.3. GARANTIA NO EMPREGO

A garantia do emprego durante a gestação e a licença-maternidade é um elemento fundamental para inibir a discriminação contra a mulher no trabalho.

Já nos primórdios da normatização internacional sobre a proteção à maternidade, a Convenção nº 3 da OIT proibia, em qualquer hipótese, o despedimento da mulher durante a gestação e a licença-maternidade. No mesmo sentido era a previsão da Convenção nº 103, que revisou a Convenção nº 3.

Por sua vez, a Convenção nº 158, sobre o término da relação de trabalho, adotada pela OIT em 1982, estabelece no artigo 5 que, entre os motivos que não constituem causa justificada para a rescisão contratual, figuram o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez e a ausência do trabalho durante a licença-maternidade⁴.

A Convenção nº 183 da OIT, sobre a proteção à maternidade, também contém disposições sobre a proteção do emprego, proibindo a demissão da mulher durante a gestação e o período da licença-maternidade, ou

incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante". As Recomendações, por sua vez, "não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos. Uma recomendação frequentemente complementa uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como esta poderia ser aplicada. Existem também recomendações autônomas, que não estão associadas a nenhuma convenção, e que podem servir como guias para a legislação e as políticas públicas dos Estados-Membros" (<https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm>).

⁴ O Brasil ratificou a Convenção nº 158 em 5 de janeiro de 1995, mas a denunciou em 20 de novembro de 1996.

ainda depois de haver se reintegrado ao trabalho, caso a legislação nacional contenha disposição nesse sentido. A Convenção nº 183, no entanto, é mais flexível do que as Convenções anteriores (de nºs 3 e 103), uma vez que permite a demissão por motivos que não estejam relacionados à gestação, ao nascimento do filho e à amamentação, cabendo ao empregador o ônus da prova.

3. PROTEÇÃO À MATERNIDADE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

3.1. LICENÇA-MATERNIDADE

O Brasil ratificou a Convenção nº 3 da OIT em 1934, porém, mesmo antes dessa ratificação, o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932⁵, que regulava as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, proibia o trabalho da gestante durante um período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto e assegurava à mãe um auxílio correspondente à metade dos seus salários, de acordo com a média dos seis últimos meses, além do direito de reverter ao lugar que ocupava antes de seu afastamento (arts. 7º e 9º).

Com a promulgação da Constituição da República de 1934, pela primeira vez, no Brasil, os direitos trabalhistas foram alçados ao nível constitucional, sendo garantido à gestante “*descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego*”, e benefício previdenciário durante a licença (art. 121, § 1º, alínea “h”). Disposições no mesmo sentido foram inseridas nas Constituições de 1937 (art. 137, alínea “l”⁶), de 1946 (art. 157, inciso X) e de 1967 (art. 158, inciso XI).

No plano infraconstitucional, o período de afastamento da mulher do trabalho em razão da maternidade foi ampliado para seis semanas antes e seis semanas depois do parto, conforme previu a redação original do art.

⁵ Os decretos do Governo Provisório têm força de lei, pois foram baixados em conformidade com o Decreto nº 19.398, de 11 de novembro de 1930, que estabeleceu, no art. 1º, que o Governo Provisório exerceria discricionariamente, em toda sua plenitude, as funções e atribuições, não só do Poder Executivo, como também do Poder Legislativo. Portanto, não tem validade a revogação feita pelo Decreto nº 99.999, de 11 de janeiro de 1991.

⁶ Posteriormente suspenso pelo Decreto nº 10.358, de 31 de agosto de 1942, que declarou o estado de guerra em todo o território nacional.

392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Após a ratificação da Convenção nº 103, que revisou a Convenção nº 3, em 1965, o Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, alterou a redação do art. 392 da CLT, adaptando-o à nova Convenção. Foi mantido o prazo total de doze semanas de licença-maternidade, já previsto na redação original, mas estabeleceu-se o afastamento do trabalho quatro semanas antes e oito semanas depois do parto. O início do afastamento passou a ser determinado por atestado médico, e, em caso de parto antecipado, a mulher teria sempre direito às doze semanas de descanso. Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderiam ser aumentados em mais duas semanas cada um, mediante atestado médico.

A regulação sobre a licença-maternidade perdurou nesses termos até o advento da Constituição Federal de 1988, que garantiu, no art. 7º, inciso XVIII, *“licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”*. O novo período de licença-maternidade passou a vigorar imediatamente, em 5 de outubro de 1988, mas, apenas em 2002, com a sanção da Lei nº 10.421, de 15 de abril, a redação do art. 392 da CLT foi adaptada ao texto constitucional.

A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste. Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico. Mesmo em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 dias de licença-maternidade.

Em 2008, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro, instituiu o Programa Empresa Cidadã, pelo qual a empresa pode prorrogar por sessenta dias a licença-maternidade, sendo autorizada a deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos dias de prorrogação⁷.

⁷ Apenas as empresas com regime tributário com base no lucro real podem aderir ao Programa Empresa Cidadã, direito que não é estendido às tributadas com base no lucro presumido nem às optantes do

O Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008, instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante para as servidoras públicas federais que requeiram esse benefício até o final do primeiro mês após o parto e que terá duração de sessenta dias.

Outro avanço importante no tocante à licença-maternidade foi o acréscimo do art. 392-A à CLT, pela Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, que garantiu esse direito à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. Originalmente, o art. 392-A previa um escalonamento da duração da licença, conforme a idade da criança⁸, mas a Lei nº 13.509, de 22 de novembro de 2017, deu nova redação ao dispositivo, garantindo 120 dias de licença-maternidade em decorrência de adoção ou obtenção de guarda judicial de criança ou adolescente de qualquer idade. A adoção ou guarda judicial conjunta enseja a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, caso ambos os pais sejam empregados.

Também merece registro a alteração feita pela Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013, que assegurou ao pai, na hipótese de falecimento da mãe da criança, o gozo da licença-maternidade pelo pai por todo o período da licença-maternidade que a mãe não tenha usufruído, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. Além disso, a Lei nº 12.873, de 2013, garantiu a licença-maternidade ao homem que adotar criança ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Durante o afastamento a título de licença-maternidade, a mãe empregada ou trabalhadora avulsa (ou o pai, nos casos previstos na lei) tem direito ao salário-maternidade, previsto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral. Assegurado o valor de um salário mínimo para as demais seguradas, o salário-maternidade consiste em um valor correspondente ao do último salário de contribuição, para a empregada doméstica; em 1/12 do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, para a segurada especial; e em 1/12 da soma dos doze

Simple Nacional (regime tributário diferenciado, simplificado e favorecido previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006).

⁸ No caso de adoção ou guarda judicial de criança até um ano de idade, o período da licença era de 120 dias; se a criança tivesse a partir de um até quatro anos de idade, a licença era de sessenta dias; a partir de quatro até oito anos de idade, a licença tinha duração de trinta dias.

últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, para a contribuinte individual.

3.2. LICENÇA-PATERNIDADE

A permissão de ausência do pai ao trabalho por razão de nascimento de filho foi prevista inicialmente no parágrafo único do art. 473 da CLT, com a seguinte redação: *“Em caso de nascimento de filho, o empregado poderá faltar um dia de trabalho e no correr da primeira semana, para o fim de efetuar o registro civil, sem prejuízo do salário”*. Esse direito foi mantido na redação dada ao art. 473 da CLT pelo Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu esse direito no inciso XIX do art. 7º, garantindo a todos os trabalhadores *“licença-paternidade, nos termos fixados em lei”*. Até hoje, a lei mencionada não foi aprovada, continuando a vigorar o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), segundo o qual, *“até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”*.

As empresas podem, porém, aderir ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 2008, e prorrogar por quinze dias a licença-paternidade, além dos cinco dias previstos no ADCT, fazendo jus ao benefício fiscal nas mesmas condições da prorrogação da licença-maternidade.

Os servidores públicos federais podem requerer a prorrogação da licença-paternidade por mais quinze dias além dos cinco dias assegurados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, conforme dispõe o Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016. Esse direito também é aplicável ao servidor que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

A licença-paternidade é, até hoje, no Brasil, considerada como falta justificada. Não há, portanto, benefício pago pelo Estado, mas a manutenção do salário pelo empregador.

3.3. GARANTIA NO EMPREGO

Já em sua redação original, a CLT estabelecia que *“não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez”*, não sendo *“permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez”* (art. 391).

Com o advento da Constituição Federal de 1988, ficou vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme dispõe o art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

4. A LICENÇA PARENTAL NO MUNDO

4.1. VISÃO GERAL

De acordo com o estudo **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**⁹, publicado pela Organização Internacional do Trabalho,

Enquanto a licença-maternidade visa proteger as mulheres trabalhadoras durante a gravidez e a recuperação do parto, a licença parental se refere a uma licença relativamente longa disponível para um ou ambos os pais, permitindo-lhes cuidar do filho durante um período de tempo, geralmente após a licença-maternidade ou paternidade. (p. 60)

A OIT não dispõe de Convenção que trate expressamente da licença parental, mas estabelece, na Recomendação nº 165 (item 1 do artigo 22), que *“qualquer pai ou mãe deve ter a possibilidade, dentro de um período de tempo, após a licença-maternidade, de obter licença (licença parental), sem renunciar ao emprego e com os direitos resultantes do emprego serem salvaguardados”*. E, na Recomendação nº 191, dispõe que a mãe empregada e

⁹ ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. International Labor Office – Genebra: ILO, 2014. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2019.

o pai da criança, empregado, devem ter direito à licença parental durante o período após o término da licença-maternidade¹⁰.

No Brasil, a legislação ainda não prevê a concessão de licença parental, mas, em muitos lugares do mundo, se fortalece a consciência de que o fato de as responsabilidades familiares recaírem principalmente – e muitas vezes exclusivamente – sobre a mulher é uma fonte de dificuldades e de discriminação para sua inserção e manutenção no mercado de trabalho. Reconhecer o direito e os deveres dos pais em relação à criança e a necessidade do compartilhamento da responsabilidade de todos na vida familiar, independentemente do gênero, não apenas gera uma melhoria das condições das mulheres no mercado de trabalho, mas o enraizamento de uma nova mentalidade social, no sentido da igualdade entre homens e mulheres.

Analisando a legislação em vigor em 2013 nos países a ela filiados, a OIT identificou a concessão da licença parental em 66 dos 169 países cujas informações estavam disponíveis para a pesquisa, assinalando que:

Os sistemas de licença parental diferem significativamente de um país para outro. Existe uma variação considerável em termos de elegibilidade, pagamento, duração, flexibilidade possível no uso, a idade da criança a ser cuidada e transferibilidade entre os pais. As normas da OIT permitem que estes termos sejam determinados pelos Estados membros, em nível nacional. Em geral, a duração da licença parental é mais longa do que a licença-maternidade, mas o pagamento é geralmente menor ou ela não é remunerada. Os benefícios refletem preocupações mais amplas na sociedade em relação ao desenvolvimento da criança, ao bem-estar da família, à fertilidade, à oferta de equidade de gênero e à distribuição de renda.¹¹

¹⁰ Lembramos que, diferentemente das convenções, as recomendações da OIT não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos.

¹¹ ADDATI, Laura et al, p. 61.

Essa licença é garantida em 35 dos 36 países de economia desenvolvida¹² e nos dezesseis países da Europa Oriental e da Ásia Central¹³ que disponibilizaram informações para o estudo.

A concessão da licença parental, especialmente a remunerada, é rara nos países em desenvolvimento e nas regiões menos industrializadas do mundo. No Oriente Médio, cinco dos países estudados¹⁴ preveem licença parental e apenas para as mães: Bahrein, Iraque, Jordânia e Síria garantem um ano, enquanto no Kuwait o empregador pode, a seu critério e a pedido da empregada, conceder-lhe uma licença de quatro meses, a seu pedido. Em todos esses casos, a licença não é remunerada.

Todos os 52 países africanos¹⁵ disponibilizaram dados para o estudo, que identificou a concessão de licença parental em apenas cinco deles, em todos os casos não remunerada: Burkina Faso, Chade, Egito, Guiné e Marrocos¹⁶. Em Burkina Faso, pais ou mães podem solicitar até seis meses de licença não remunerada (renovável uma vez) para cuidar de seus filhos. No Chade, a licença parental também pode ser usufruída por qualquer dos pais. No Egito, na Guiné e no Marrocos (onde a licença somente é concedida com a concordância do empregador), apenas as mães têm direito a essa licença.

¹² Neste caso, apenas a Suíça não concede a licença parental, que é assegurada nos seguintes países de economia desenvolvida: Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Bulgária, Canadá, Chipre, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Islândia, Israel, Itália, Japão, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Noruega, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Tcheca, Romênia e Suécia. Informações não disponíveis em Andorra, Guernsey, Ilhas Jersey e San Marino.

¹³ Albânia, Armênia, Azerbaijão, Belarus, Bósnia e Herzegovina, Cazaquistão, Croácia, Geórgia, Macedônia do Norte, Moldávia, Rússia, Sérvia, Tajiquistão, Turquia, Ucrânia e Uzbequistão. Informações não disponíveis em Quirguistão, Montenegro e Turcomenistão.

¹⁴ Os países estudados foram Arábia Saudita, Bahrein, Emirados Árabes Unidos, Iémen, Iraque, Jordânia, Kuwait, Líbano, Qatar e Síria. Não há informações sobre Omã e o Território Ocupado da Palestina.

¹⁵ África do Sul, Argélia, Angola, Benin, Botsuana, Burkina Faso, Burundi, Camarões, Cabo Verde, Chade, Comores, Congo, Costa do Marfim, Djibuti, Egito, Eritreia, Etiópia, Gabão, Gâmbia, Gana, Guiné, Guiné-Bissau, Guiné Equatorial, Ilhas Maurício, Lesoto, Líbia, Madagascar, Malawi, Mali, Marrocos, Maurítânia, Moçambique, Namíbia, Níger, Nigéria, Quênia, República Centro-Africana, República Democrática do Congo, Ruanda, São Tomé e Príncipe, Senegal, Seicheles, Serra Leoa, Somália, Sudão, Suazilândia, Tanzânia, Togo, Tunísia, Uganda, Zâmbia e Zimbábue.

¹⁶ Em novembro de 2018 houve uma alteração na legislação trabalhista sul-africana para prever três novas formas de licença: a licença parental, a licença por adoção e a licença parental de gestação por substituição, mais conhecida no Brasil como “barriga de aluguel”. A rigor, porém, o que a nova lei denomina de licença parental é apenas a ampliação da licença-paternidade, que antes era de três dias e agora é de dez dias consecutivos.

Entre os 25 países asiáticos analisados e não classificados como países de economia desenvolvida¹⁷, apenas três concedem licença parental. Na Mongólia, os pais podem sair de licença não remunerada por até 156 semanas. Na Coreia do Sul, qualquer dos pais pode usufruir a licença parental por 52 semanas, para cuidar de criança com mais de um e menos de seis anos de idade. O Nepal concede licença não remunerada por até trinta dias por ano, que pode ser utilizada por qualquer empregado para tratar de assuntos familiares. Além desses países, as Filipinas concedem um tipo específico de licença para pais solteiros, permitindo que se afastem do trabalho por até sete dias por ano.

O referido estudo da OIT analisou ainda as legislações de 31 dos 34 países que integram a América Latina e o Caribe¹⁸. Em nossa região, as disposições sobre licença parental também são bastante escassas, e em apenas dois dos países estudados (Cuba e Chile) esse direito é previsto legalmente. Em Cuba, após a licença-maternidade, os pais ou outro familiar têm direito à licença parental, até a criança atingir um ano de idade. No Chile, as empregadas têm direito à licença parental remunerada, por até doze semanas após o final da licença-maternidade, podendo o pai, a critério da mãe, utilizar parte da licença parental. Mesmo nesse caso, no mínimo seis semanas são reservadas para a mãe.

Com base nos Apêndices II e IV do estudo **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**, é o seguinte o panorama geral sobre a proteção à maternidade (incluindo licença-maternidade, licença-

¹⁷ Foram estudadas as legislações de Afeganistão, Bangladesh, Brunei Darussalam, Camboja, China, Coreia do Sul, Fiji, Filipinas, Ilhas Salomão, Índia, Indonésia, Irã, Laos, Malásia, Mongólia, Mianmar, Nepal, Paquistão, Papua Nova Guiné, Quiribati, Singapura, Sri Lanka, Tailândia, Vanuatu e Vietnã. Não estavam disponíveis, para o estudo, dados de Hong Kong (região administrativa especial da República Popular da China).

¹⁸ Foram analisadas as leis de Antígua e Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belize, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Dominica, Equador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guiana, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Porto Rico, República Dominicana, Santa Lúcia, São Cristóvão-Nevis, Trindade e Tobago, Uruguai, Venezuela. Não havia informações disponíveis sobre Ilhas Virgens Britânicas e São Vicente e Granadinas.

paternidade e licença parental) nos 66 países cuja legislação previa, em 2013, a concessão de legislação parental¹⁹ e ²⁰:

¹⁹ Os percentuais de remuneração mencionados na tabela durante as licenças se referem ao salário do(a) trabalhador(a) no emprego. Não mencionamos a fonte do benefício da licença-maternidade nem da licença-paternidade nestes quadros, tendo em vista que não é este o objeto do estudo, mas tais informações estão disponíveis nos apêndices do estudo da OIT.

²⁰ ND/NI/NA = informação que não está disponível, não pôde ser identificada ou não é aplicável.

ÁFRICA					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Burkina Faso	14 semanas, remuneradas com 100%	10 dias, remunerados com 100%	Até 52 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA
Chade	14 semanas, remuneradas com 100%	10 dias, remunerados com 100%	Até 52 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA
Egito	3 meses (13 semanas), remunerados com 100%	Não há	104 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerada	ND/NI/NA
Guiné	14 semanas, remuneradas com 100%	Não há	38 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerada	ND/NI/NA
Marrocos	14 semanas, remuneradas com 100%	10 dias, remunerada com 100%	52 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerada	ND/NI/NA

ÁSIA					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Coreia do Sul	90 dias (13 semanas), remunerados com 100%	3 dias, não remunerados	52 semanas (para a mãe ou o pai)	40%	Seguridade social
Mongólia	120 dias (17 semanas), remunerados com 70%	Não há	156 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA
Nepal	52 dias (7 semanas), remunerados com 100%	Não há ²¹	4 semanas (para mãe, pai ou qualquer pessoa que seja empregada)	Não remunerada	ND/NI/NA

²¹ Qualquer empregado que não tenha licença acumulada pode ter direito a uma “licença especial”, não remunerada, de até trinta dias por ano. O período total de licença especial não deve exceder mais de seis meses em todo o período de serviço empregado. Quinze dias de “licença de cuidados da maternidade” remunerada são concedidos a servidores públicos do sexo masculino após o nascimento do filho.

PAÍSES DE ECONOMIA DESENVOLVIDA					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Alemanha	14 semanas, remuneradas com 100%	Não há	156 semanas, sendo 52 remuneradas (para a mãe ou o pai)	67%	Seguridade social
Austrália	52 semanas (licença parental) ²² , remuneradas com um salário mínimo por 18 semanas	14 dias, remunerados pelo salário mínimo	52 semanas, sendo 18 remuneradas (para a mãe ou o pai)	Salário mínimo	Seguridade social
Áustria	16 semanas, remuneradas com 100%	Não há	104 semanas (para a mãe ou o pai)	Benefício de taxa fixa	Seguridade social
Bélgica	15 semanas, remuneradas com 82% nos primeiros 30 dias e com 75% no período restante, até o teto	10 dias úteis, remunerados com 100% para os 3 primeiros dias e em 82% para os 7 dias restantes	17 semanas (para a mãe ou o pai)	Benefício de taxa fixa	Seguridade social
Bulgária	227 dias (32 semanas) ²³ , remunerados com 90%	15 dias, remunerados com 100%	26 semanas (182 dias) (para a mãe ou o pai)	90%	Seguridade social
Canadá	17 semanas, remuneradas com 55% por 15 semanas, até o teto	Não há	37 semanas, sendo 35 remuneradas (para a mãe ou o pai)	55%	Seguridade social
Chipre	18 semanas, remuneradas com 75%	Não há	13 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA

²² Um sistema único de licença parental concede 52 semanas de licença, que podem ser compartilhadas entre os pais, podendo a mãe tirar seis semanas de licença pré-natal.

²³ A duração da licença-maternidade é calculada somando-se 45 dias de licença obrigatória a 182 dias (seis meses) de licença pós-natal.

PAÍSES DE ECONOMIA DESENVOLVIDA					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Dinamarca	18 semanas, remuneradas com 100%	14 dias, remunerada com 100%	32 semanas (para a mãe ou o pai)	100%	Misto (Estado e empregador)
Eslováquia	34 semanas, remuneradas com 65%	Não há	156 semanas (para a mãe ou o pai)	Benefício de taxa fixa	Seguridade social
Eslovênia	105 dias (15 semanas), remunerados com 100%	90 dias, remunerados com 100%, até o teto, nos primeiros 15 dias e com benefício de taxa fixa nos 75 dias restantes	37 semanas (para a mãe ou o pai)	90%, até o teto	Seguridade social
Espanha	16 semanas, remuneradas com 100%	15 dias, remunerados com 100%, até o teto	156 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA
Estados Unidos	12 semanas, não remuneradas ²⁴	Não há	12 semanas (para a mãe ou o pai) ²⁵	Não remunerada	ND/NI/NA
Estônia	140 dias (20 semanas), remunerados com 100%	10 dias úteis, remunerados com 100%	36 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA

²⁴ Existem provisões para pagamento de benefícios durante a licença-maternidade em cinco estados (Nova York, Nova Jersey, Califórnia, Havaí e Rhode Island). A Califórnia, por exemplo, concede seis semanas remuneradas com 55% da remuneração.

²⁵ O *Family and Medical Leave Act* (Lei de Licença Médica e Família), de 1993, prevê até doze semanas de licença não remunerada em um período de doze meses para mulheres e homens que trabalharem para um empregador por pelo menos 1.250 horas nos doze meses anteriores. Essa lei prevê a licença não remunerada por várias razões, incluindo o parto ou o cuidado de uma criança com menos de um ano de idade.

PAÍSES DE ECONOMIA DESENVOLVIDA					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Finlândia	105 dias úteis (18 semanas), remunerados com 70% ²⁶	54 dias úteis, remunerados com 70%, até o teto, mais 40% de um valor adicional até o teto, mais 25% de outro valor adicional	26 semanas (158 dias úteis) (para a mãe ou o pai) ²⁷	70%	Seguridade social
França	16 semanas, remuneradas com 100%, até o teto	11 dias úteis, remunerados com 100%, até o teto	156 semanas, sendo 26 remuneradas quando se trata do primeiro filho (para a mãe ou o pai)	Benefício de taxa fixa por membro da família	Seguridade social
Grécia	119 dias (17 semanas), remunerados com 100%	2 dias, remunerados com 100%	17 semanas (para a mãe ou o pai), até a criança completar 6 anos	Não remunerada	ND/NI/NA
Holanda	16 semanas, remuneradas com 100% ²⁸	2 dias, remunerados com 100%	26 semanas (para a mãe ou o pai), com possibilidade de trabalho em tempo parcial ²⁹	Não remunerada	ND/NI/NA

²⁶ Em geral, o benefício é de 70%, até o teto, mais 40% de um valor adicional até o teto, mais 25% de outro valor adicional.

²⁷ Qualquer dos pais pode tirar "licença doméstica" do final da licença parental até a criança completar três anos. Um benefício financiado pelo Estado (pago com impostos municipais e gerais) pode ser concedido a qualquer dos pais se a criança não estiver frequentando uma creche financiada pelo governo local.

²⁸ O benefício mínimo é de 66,7% da remuneração do segurado, mas ele também pode receber um suplemento de maternidade de até 33,3% da remuneração.

²⁹ Cada um dos pais tem direito, se optar pelo trabalho em tempo parcial, a 26 vezes o número de horas de trabalho por semana, por criança. Por exemplo, se a duração do trabalho, no tempo integral, for de 38 horas por semana, o pai terá direito a uma licença de 988 horas, ou seja, 26 semanas. A licença não é remunerada, mas todos os pais que tiram licença parental têm direito a uma redução de impostos para cada hora de licença.

PAÍSES DE ECONOMIA DESENVOLVIDA					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Hungria	24 semanas, remuneradas com 70%	5 dias, remunerados com 100%	156 semanas (para a mãe ou o pai)	70%, até o teto, por 104 semanas, para pais segurados; benefício de taxa fixa para as 52 semanas restantes ou por todo o período para os pais não segurados	Seguridade social
Irlanda	42 semanas, sendo 26 remuneradas com 80%, até o teto	Não há	17 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA
Islândia	3 meses (13 semanas), remunerados com 80%	90 dias, remunerados com 80%, até o teto	26 semanas, sendo 13 remuneradas (para a mãe ou o pai)	80%, até o teto	Seguridade social
Israel	14 semanas ³⁰ , remuneradas com 100%, até o teto)	Não há ³¹	52 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA
Itália	5 meses (22 semanas), remunerados com até 80%	1 dia ³² , remunerado com 100%	26 semanas ³³ (para a mãe ou o pai)	30%	Seguridade social

³⁰ A legislação permite doze semanas de licença-maternidade, mas o benefício de maternidade pode ser pago por até quatorze semanas. Para ter direito a esse período mais longo, a trabalhadora deve ter contribuído por dez dos quatorze meses (ou para quinze dos 22 meses) anteriores ao dia em que se afastar do trabalho durante a gravidez. Se a trabalhadora tiver contribuído por seis dos quatorze meses anteriores, ela terá direito a um benefício parcial de maternidade de sete semanas.

³¹ Com o acordo da mãe, o pai pode substituí-la durante parte da licença-maternidade (por um período de pelo menos 21 dias consecutivos), começando seis semanas após a data de nascimento.

³² Além de um dia remunerado de licença compulsória, os pais podem tirar dois dias adicionais de licença remunerada, se a mãe concordar em transferi-los do benefício a que tem direito pela licença-maternidade.

³³ A licença parental de seis meses é um direito individual e intransferível. Embora o total da licença concedida à família seja de dez meses, se o pai tirar pelo menos três meses dessa licença, ele tem direito a um mês adicional, aumentando para onze meses a licença parental da família.

PAÍSES DE ECONOMIA DESENVOLVIDA					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Japão	14 semanas, remuneradas com 66,7%	Não há	52 semanas (para a mãe ou o pai ³⁴)	50%, até o teto	Seguridade social
Letônia	112 dias (16 semanas), remunerados com 80%	10 dias, remunerados com 80%	78 semanas (para a mãe ou o pai)	70%	Seguridade social
Lituânia	126 dias (18 semanas), remunerados com 80%	30 dias, remunerados com 100%, até o teto	156 semanas (para a mãe ou o pai)	100% até a criança completar um ano ou 70% até os dois anos; o último período (3º ano da criança) não é remunerado	Seguridade social
Luxemburgo	16 semanas, remuneradas com 100%	2 dias, remunerados com 100%	26 semanas (para a mãe ou o pai)	Benefício de taxa fixa	Seguridade Social
Malta	18 semanas, sendo 14 remuneradas com 100%	Não há	13 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA
Noruega	35 semanas ³⁵ , remuneradas com 100%, ou 45 semanas, remuneradas com 80%	14 dias, não remunerados	49 ou 59 semanas, dependendo do nível de pagamento, sendo 14 semanas reservadas para a mãe, e 14, para o pai ³⁶	100% para licença de 49 semanas; 80% para a de 59 semanas, até o teto	Seguridade Social
Nova Zelândia	14 semanas, remuneradas com 100%, até o teto	14 dias, não remunerados	52 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA

³⁴ Se ambos os pais compartilharem partes da licença, o período total pode ser prolongado por até mais quatorze meses, como um bônus.

³⁵ Para determinar a duração da licença-maternidade, as quatorze semanas de licença remunerada exclusivamente reservada ao pai foram deixadas de lado (ver a nota de rodapé acima, relativa à licença parental na Noruega).

³⁶ A lei norueguesa trata as licenças-maternidade, paternidade e parental como um sistema único, denominado "licença parental", com uma duração total de 49 ou 59 semanas, dependendo do nível de pagamento. Dessas, quatorze semanas são reservadas exclusivamente para as mães, e quatorze, para os pais ("quota do pai"). As restantes 21 ou 31 semanas são um direito da família e podem ser usufruídas por qualquer dos pais, conforme determinado pelo casal.

PAÍSES DE ECONOMIA DESENVOLVIDA					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Polônia	26 semanas, remuneradas com 100%	14 dias, remunerados com 100%	156 semanas após a licença-maternidade (para a mãe ou o pai)	60% por 26 semanas e benefício de taxa fixa por 104 semanas ³⁷	Seguridade social, por 26 semanas; após esse período, pelo Estado
Portugal	120 dias (17 semanas), remunerados com 100%, ou 150 dias (21 semanas), remunerados com 80%	20 dias úteis, seguidos ou intercalados ³⁸ , remunerados com 100%	17 ou 21 semanas, na licença inicial; 13 semanas, na licença adicional (para a mãe ou o pai) ³⁹	100% para 17 semanas ou 80% para 21 semanas, na licença inicial; 25% na licença adicional	Seguridade social
Reino Unido	12 semanas, não remuneradas	14 dias, remunerados com benefício de taxa fixa ou com 90% do salário, o que for menor	13 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA
República Tcheca	28 semanas, remuneradas com 70%	Não há	156 semanas (para a mãe ou o pai)	Benefício de taxa fixa	Seguridade social

³⁷ Um novo sistema de licença parental foi aprovado na Polônia em junho de 2013. Após a licença-maternidade, um período adicional de 26 semanas, remunerado com 60% do salário do trabalhador, pode ser usado por qualquer dos pais. As mulheres também podem optar por um total de 52 semanas de licença parental remuneradas com 80% ou, após o período obrigatório de quatorze semanas de licença-maternidade, podem transferir até 38 semanas para o pai. Qualquer dos pais também pode tirar uma licença de assistência à criança até que ela complete quatro anos de idade, a qual é remunerada com uma taxa fixa de impostos gerais.

³⁸ Desse período, dez dias úteis são obrigatórios e devem ser usufruídos nos trinta dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais de modo consecutivo imediatamente após o parto. Os demais dez dias úteis são facultativos e devem coincidir com a licença parental inicial gozada pela mãe.

³⁹ Os pais podem tirar 120 dias de licença parental inicial, remunerada com 100%, ou 150 dias, com 80%. Na licença parental inicial, as mães têm que tirar pelo menos 45 dias (seis semanas) de licença pós-natal. O período restante pode ser dividido entre os pais por acordo mútuo. Um "bônus de compartilhamento" de trinta dias adicionais é concedido se ambos os pais compartilharem a licença. Uma licença parental adicional de três meses está disponível para cada pai imediatamente após a licença parental inicial.

PAÍSES DE ECONOMIA DESENVOLVIDA					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Romênia	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	5 dias úteis (ou 10 dias, se a criança necessitar de cuidados especiais), remunerados com 100%	1ª opção: licença remunerada até a criança completar um ano de idade, mais um período não remunerado até a criança completar 2 anos, se os pais decidem não retornar ao trabalho (para a mãe ou o pai)	75%, até o teto e mais um incentivo se os pais retornam ao trabalho	Seguridade social
			2ª opção: até a criança completar 2 anos de idade (para a mãe ou o pai)	75% com um teto diferenciado e sem incentivo adicional	Seguridade social
Suécia	14 semanas ⁴⁰ , remuneradas com 80%	10 dias, remunerados com 80%, até o teto	80 semanas (480 dias), a serem divididos entre os pais ⁴¹	80%, até o teto, por 65 semanas (390 dias); e benefício de taxa fixa por 15 semanas (90 dias)	Seguridade social

⁴⁰ Os pais têm direito a 480 dias de licença parental remunerada com 80% da remuneração por 390 dias e a um benefício de taxa fixa pelos noventa dias restantes.

⁴¹ São concedidos 480 dias de licença parental remunerada por família. Um total de sessenta dias é reservado para cada pai (cota da mãe e do pai).

EUROPA ORIENTAL E ÁSIA CENTRAL					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Albânia	365 dias (52 semanas), remunerados 80% nos primeiros 80 dias e 50% no período restante	Não há	12 dias (para a mãe ou o pai)	100%	Empregador
Armênia	140 dias (20 semanas), remunerados com 100%	Não há	156 semanas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	Não remunerada	ND/NI/NA
Azerbaijão	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	14 dias, não remunerados	156 semanas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	Benefício de taxa fixa	ND/NI/NA
Belarus	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	Não há	156 semanas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	80% do salário mínimo	Seguridade social
Bósnia e Herzegovina ⁴²	365 dias (52 semanas), remunerados com 50% a 100% ⁴³	7 dias úteis, remunerados com 100%	156 semanas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	Não remunerada	ND/NI/NA
Cazaquistão	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	5 dias, não remunerados	156 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA
Croácia	45 dias antes e um ano após o parto (58 semanas), remunerados com 100% até 6 meses após o parto e com um benefício de taxa fixa nos 6 meses restantes	7 dias úteis, remunerados com 100%	104 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA

⁴² A Bósnia e Herzegovina é composta por duas entidades politicamente autônomas: a federação da Bósnia e Herzegovina e a República Sérvia, também conhecida como República Srpska, que não deve ser confundida com o país Sérvia.

⁴³ A taxa varia de acordo com os regulamentos cantonais: de 50 a 80%, na Federação da Bósnia e Herzegovina; e de 100%, na República da Srpska. O empregador é reembolsado pelo pagamento inicial.

EUROPA ORIENTAL E ÁSIA CENTRAL					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Geórgia	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	ND/NI/NA	50 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerada	ND/NI/NA
Macedônia do Norte	9 meses (39 semanas), remunerados com 100%	ND/NI/NA	156 semanas (para a mãe ou o pai)	ND/NI/NA	ND/NI/NA
Moldávia	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	Não há	156 semanas (para a mãe, o pai ou outro parente cuidador)	Parcialmente remunerada	Seguridade social
Rússia	140 dias (20 semanas), remunerados com 100%, até o teto	Não há	156 semanas, sendo 78 remuneradas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	40%, até o teto	Seguridade social
Sérvia	140 dias ⁴⁴ (20 semanas), remunerados com 100%	7 dias úteis, remunerados com 100%	52 semanas (apenas para a mãe)	100% (até a 26 ^a semana), 60% (da 27 ^a à 39 ^a semana) e 30% (da 40 ^a à 52 ^a semana)	Seguridade social
Tajiquistão	140 dias (20 semanas), remunerados com 100%	Não há	156 semanas, sendo 78 remuneradas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	Benefício de taxa fixa	Seguridade social
Turquia	16 semanas, remuneradas com 66,7%	Não há	26 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerada	ND/NI/NA

⁴⁴ A empregada tem o direito à licença pela gestação e pelo parto, assim como para cuidar da criança por um período total de 365 dias. Ela pode iniciar sua licença-maternidade, de acordo com o conselho médico, no máximo, 45 dias e, no mínimo, 28 dias antes da data prevista para o parto. A licença-maternidade deve durar até três meses após o parto.

EUROPA ORIENTAL E ÁSIA CENTRAL					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Ucrânia	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	Não há	156 semanas, sendo 78 remuneradas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	Parcialmente remunerada por 78 semanas, com benefício para cuidado da criança no período restante	Seguridade social
Uzbequistão	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	Não há	156 semanas, sendo 104 remuneradas (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	20% do salário mínimo	Seguridade social

AMÉRICA LATINA E CARIBE					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Chile	18 semanas, remuneradas com 100%, até o teto	5 dias, remunerados com 100%	12 semanas, sendo 6 semanas reservadas para a mãe ⁴⁵	100%, até o teto	Seguridade social
Cuba	18 semanas, remuneradas com 100%	Não há	39 semanas (para a mãe ou o pai)	60%	Seguridade social

ORIENTE MÉDIO					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Bahrain	60 dias (9 semanas), remunerados com 100% por 45 dias	Não há	26 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerada	ND/NI/NA

⁴⁵ Em 2011, o Chile aprovou uma “licença parental pós-natal” remunerada de doze semanas, além das doze semanas de licença-maternidade pós-natal. As mães podem optar por transferir até seis semanas de licença parental remunerada para os pais, o que deve ser feito no período final da licença.

ORIENTE MÉDIO					
País	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Licença parental		
			Duração	Valor do benefício	Fonte do benefício
Iraque	62 dias (9 semanas), remunerados com 100%	Não há	52 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerada	ND/NI/NA
Jordânia	10 semanas, remuneradas com 100%	Não há	52 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerada	ND/NI/NA
Kuwait	70 dias (10 semanas), remunerados com 100%	Não há	17 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerada	ND/NI/NA
Síria	120 dias (17 semanas), pela primeira criança, remunerados com 100%	6 dias, não remunerados ⁴⁶	52 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerada	ND/NI/NA

⁴⁶ Não existem disposições legais expressas sobre a licença-paternidade no Código do Trabalho sírio. No entanto, todos os trabalhadores podem interromper o trabalho por até seis dias por ano (no máximo dois dias de cada vez), por motivos urgentes e válidos. A licença de emergência será deduzida das férias anuais. Os trabalhadores que tenham esgotado suas férias anuais podem tirar uma licença de emergência sem remuneração.

Conforme revela o estudo da OIT, todos os 66 países em que a legislação prevê a licença parental também concedem a licença-maternidade, seja com essa denominação, seja como um período obrigatório para a mãe inserido na licença parental⁴⁷. A duração média da licença-maternidade nesses países é de vinte semanas, sendo a mais curta no Nepal (sete semanas), e a mais longa, na Croácia (58 semanas).

Fazendo referência aos 66 países acima listados, apenas nos Estados Unidos e no Reino Unido a licença-maternidade não é remunerada, embora em cinco estados norte-americanos existam provisões para pagamento de benefícios durante a licença-maternidade⁴⁸. Em 39 dos países constantes das tabelas acima, a remuneração da licença-maternidade equivale a 100% dos salários de referência da empregada (em oito deles, até um teto definido pela lei), e nos demais 25 países, a licença-maternidade é parcialmente remunerada (seja por um percentual menor do salário de referência ou por um limite de tempo).

No tocante à licença-paternidade, 31 dos 66 países mencionados não a contemplam em sua legislação. Nos demais 35 países, a licença-paternidade varia de um dia (na Itália) a noventa dias (na Islândia e na Eslovênia), sendo, em média, de quinze dias.

Em cinco dos 35 países que concedem licença-paternidade e licença parental, a licença-paternidade não é remunerada. Em 21 deles, a licença é remunerada com valor equivalente a 100% do salário do pai, e, em oito países, ela é parcialmente remunerada.

Tratando especificamente da licença parental, que é o tema principal deste estudo, em 45 dos 66 países que a concedem ela pode ser compartilhada entre a mãe e o pai, sendo que, em dois deles, há um período obrigatório para o pai⁴⁹. Em onze países, a licença parental pode ser usufruída não apenas pela mãe ou pelo pai, mas também por outro cuidador à escolha da

⁴⁷ Lembra-se que, de acordo com a Convenção nº 183 da OIT, a licença-maternidade deve ter duração mínima de quatorze semanas, das quais, no mínimo seis semanas deverão ser usufruídas depois do parto.

⁴⁸ Nova York, Nova Jersey, Califórnia, Havai e Rhode Island.

⁴⁹ Na Noruega, no mínimo quatorze semanas são reservadas para a mãe, e quatorze, para o pai. Na Suécia, o pai deve tirar no mínimo sessenta dias de licença parental, período denominado de “cota do pai”.

família, normalmente um parente. E nos dez países restantes, apenas a mãe pode tirar a licença parental.

Em apenas três países (Albânia, Chile e Dinamarca), a licença parental é integralmente remunerada com o equivalente ao salário de referência do trabalhador antes do afastamento do trabalho. Outros quatro países (Portugal, Lituânia, Noruega e Sérvia) garantem um período inicial com benefício equivalente à remuneração integral, com redução progressiva em períodos subsequentes. Em 29 países, a licença é parcialmente remunerada, com um benefício calculado com um percentual inferior sobre o salário de referência, com um benefício de taxa fixa, com o equivalente a um salário mínimo ou, ainda, limitando-se o período de remuneração.⁵⁰

Deve-se ressaltar que, de acordo com o que constatou o estudo da OIT,

Em alguns países, a licença parental longa pode ser vista como um meio de apoiar a prestação de cuidados parentais crianças pequenas, reduzindo assim a necessidade de serviços de cuidados infantis, particularmente em relação a crianças pequenas para as quais esses serviços podem ser relativamente caros. No entanto, as longas licenças parentais são largamente adotadas pelas mulheres e podem enfraquecer sua posição no mercado de trabalho e exacerbar as desigualdades de gênero tanto na força de trabalho quanto na divisão do trabalho na família e no lar.⁵¹

Dessa forma, o fato de a legislação prever a concessão de uma licença parental muitas vezes não é suficiente para garantir uma maior segurança e a redução da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, pois geralmente é ela quem usufrui desse direito, mesmo quando é permitido o compartilhamento, principalmente se a licença não for remunerada ou se a remuneração for muito baixa.

Tem-se mostrado, portanto, necessária a adoção de medidas adicionais que assegurem, de fato, a repartição da licença pelos pais. Entre essas regras incluem-se a busca de uma melhor remuneração durante a licença parental e a concessão de bônus, como períodos adicionais, redução de

⁵⁰ Não há informações disponíveis sobre a remuneração da licença-maternidade na Macedônia do Norte.

⁵¹ ADDATI, Laura et al, p. 61.

impostos ou incentivos, quando os pais compartilham a licença. A principal medida, no entanto, tem sido o estabelecimento de períodos de licença parental como direitos individuais dos pais, e não mais direitos compartilháveis, como revela o estudo da OIT:

Mesmo quando a licença parental pode ser usufruída tanto por mulheres como por homens, na prática geralmente são as mulheres que a utilizam. A fim de incentivar a aceitação da licença parental por parte dos homens, a atenção política voltou-se recentemente à atribuição de direitos individuais à licença parental, que não pode ser transferida para o outro progenitor, para que os pais que não usam a sua “quota” a percam. Esta é a abordagem da União Europeia ao abrigo da diretiva relativa à licença parental, como já foi referido, que estabelece que a licença parental deve, em princípio, ser concedida de forma não transferível como meio de promover a igualdade de tratamento e igualdade entre homens e mulheres.⁵²

Nesse sentido, informa a OIT que,

Em 2010, o Conselho da União Europeia adotou um Acordo-quadro pelos parceiros sociais europeus em matéria de licença parental (...). O quadro estabelece requisitos mínimos para licença parental com os objetivos de conciliar as responsabilidades profissionais e familiares e promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens (a partir de março de 2012). Em parte, a revisão visava aumentar a aceitação da licença parental pelos pais; aumentou a licença em um mês para um total de quatro meses para cada pai e reforçou a licença como um direito individual ao fazer um mês para cada pai não transferível. Estabeleceu a importância da reposição de renda para encorajar a aceitação, especialmente pelos pais.⁵³

Embora poucos sejam os países europeus que tenham adotado o período de quatro meses não compartilháveis, preconizado pela diretiva, a Europa é a região em que mais se tem desenvolvido a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

⁵² ADDATI, Laura et al, p. 62.

⁵³ ADDATI, Laura et al, pp. 62/63.

4.2. LEGISLAÇÕES NACIONAIS

Feitas essas considerações, selecionamos os seguintes países, cujas regras sobre a licença-maternidade e a licença parental serão detalhadas a seguir: Canadá, Chile, Cuba, Dinamarca, Finlândia, França, Portugal e Noruega.

4.2.1. CANADÁ

A página do Governo do Canadá na internet⁵⁴ informa que a empregada grávida tem direito a até dezessete semanas de licença-maternidade. A lei prevê licença parental adicional de até 63 semanas para pais biológicos ou adotivos. A licença-maternidade e a licença parental, somadas, não podem exceder 78 semanas, se forem usufruídas exclusivamente pela mãe, ou 86 semanas, se for compartilhada por ambos os pais.

Se a criança precisar ser hospitalizada durante a licença-maternidade ou a parental, os pais podem solicitar a interrupção da licença, retomando-a após a alta. Além disso, enquanto estiverem no usufruto da licença parental, os beneficiários podem interromper seu fluxo para tirar outras licenças legais.

A legislação⁵⁵ prevê dois tipos de benefícios sociais para os pais e mães canadenses:

- benefício de maternidade, disponível para a mulher que estiver ausente do trabalho por estar gestante ou tiver recentemente dado à luz, não podendo ser compartilhado entre os pais; e

- benefício parental, disponível para ambos os pais de um recém-nascido ou de uma criança recentemente adotada.

⁵⁴ GOVERNEMENT OF CANADA. Summary of part III of the Canada Labour Code. Disponível em <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/code-summary-3.html#h2.2>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

⁵⁵ GOVERNEMENT OF CANADA. EI maternity and parental benefits: What these benefits offer. Disponível em <<https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental.html>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

O benefício de maternidade, com duração máxima de quinze semanas, corresponde a 55% do salário de referência, até o máximo de 562 dólares canadenses por semana⁵⁶.

Quanto ao benefício parental, o casal deve escolher, de forma irreatável, entre o benefício padrão e o estendido, que deve ser o mesmo para ambos os pais. O benefício padrão tem duração de até quarenta semanas (não podendo nenhum dos pais receber por mais de 35 semanas) e corresponde a 55% do salário de benefício, até o máximo de 562 dólares canadenses por semana. O benefício estendido pode durar até 69 semanas (cada progenitor pode receber por, no máximo, 61 semanas) e equivale a 33% do salário de benefício, até o máximo de 337 dólares canadenses por semana. Os pais podem optar por usar seus períodos de licença um após o outro ou até simultaneamente, recebendo o benefício a que ambos têm direito ao mesmo tempo.

4.2.2. CHILE

A Lei nº 20.545, de 6 de outubro de 2011⁵⁷, modificou as normas sobre proteção à maternidade e incorporou a licença parental à legislação chilena.

De acordo com o Título II do Código do Trabalho chileno, que dispõe sobre a proteção à maternidade, à paternidade e à vida familiar, as trabalhadoras gestantes têm direito à licença-maternidade no período de seis semanas antes e de doze semanas depois do parto. Esse é um direito irrenunciável e, durante esses períodos, é proibido o trabalho da mulher.

O pai faz jus à licença-paternidade de cinco dias, também um direito irrenunciável, que pode ser utilizada a partir do momento do parto, de forma contínua, excluindo-se o descanso semanal, ou ser distribuída no decorrer do primeiro mês a partir do nascimento da criança.

⁵⁶ O benefício de maternidade máximo corresponde ao salário mínimo canadense, que não é fixado por mês, mas por hora, e varia de acordo com a província. O valor mais baixo é de 10,96, e o mais alto, de 14 dólares canadenses. A jornada semanal, para o trabalho em tempo integral, varia de 35 a quarenta horas.

⁵⁷ CHILE. Ley 20545, de 17 de outubro de 2011. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile**. Disponível em <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89227/102397/F2124137515/CHL89227.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

A licença-paternidade também se aplica ao pai que se encontra em processo de adoção. Neste caso, é contada a partir da notificação da guarda judicial ou da adoção da criança.

Se a mãe morrer no parto ou durante o período de licença posterior a este, o que restar da licença poderá ser usufruído pelo pai ou por quem tiver a guarda da criança.

Se o parto ocorrer depois das seis semanas a partir da data em que a mulher tiver se afastado do trabalho, o descanso pré-natal se estende até o nascimento da criança, descontando-se este período do descanso pós-natal.

Se, como consequência do parto, decorrer uma enfermidade que impeça a mãe de voltar ao trabalho após as doze semanas do descanso pós-natal, este será prorrogado pelo tempo fixado pelo serviço encarregado da atenção médica.

Se o parto ocorrer antes da 33ª semana de gestação ou se o recém-nascido pesar menos de 1,5 quilo, o descanso pós-natal é aumentado para dezoito semanas. Em caso de partos múltiplos, o descanso pós-natal é aumentado por sete dias corridos para cada criança nascida, a partir do segundo bebê. Se ocorrerem simultaneamente essas circunstâncias (parto prematuro ou criança com baixo peso e parto de gêmeos), a regra para a extensão do descanso pós-natal será aquela que proporcione a maior duração.

A trabalhadora tem direito a uma licença pós-natal parental de doze semanas em continuação à licença-maternidade, recebendo um benefício cuja base de cálculo será a mesma do benefício da licença-maternidade.

A mãe pode optar por voltar ao trabalho, por tempo parcial (meio expediente), após o término da licença-maternidade. Neste caso, a licença pós-natal parental será de dezoito semanas, e ela receberá 50% do benefício e 50% do salário fixo, sem prejuízo de outras remunerações de caráter variável a que tenha direito. Para exercer essa opção, a trabalhadora deverá avisar formalmente ao empregador com antecedência mínima de trinta dias. Se não houver esse aviso, ela terá que usufruir as doze semanas de licença pós-natal parental como inicialmente previsto.

Se pai e mãe forem empregados, qualquer um deles, conforme escolha da mãe, poderá usufruir da licença pós-natal parental, a partir da sétima semana desta, pelo número de semanas que a mãe indicar. As semanas utilizadas pelo pai deverão estar no período final da licença e darão a ele direito a um benefício equivalente à sua remuneração de referência. Para que o pai faça uso da licença pós-natal parental, ele deverá avisar a seu empregador com antecedência mínima de dez dias, devendo uma cópia dessa comunicação ser enviada, no mesmo prazo, ao empregador da mãe.

Também fará jus à licença pós-natal parental a trabalhadora ou o trabalhador que tenha adotado criança ou adolescente ou tenha obtido judicialmente sua guarda. Se a criança tiver menos de seis meses de idade, o adotante terá direito também a licença e benefício por doze semanas.

A mulher que se encontra em licença-maternidade, seja no período padrão ou em período suplementar ampliado (em razão de enfermidade decorrente do parto, de parto prematuro ou múltiplo, por exemplo), e os trabalhadores em uso de licença pós-natal parental têm direito a um benefício pago pela previdência social, equivalente à média da sua remuneração mensal líquida.

Quando a saúde de uma criança menor de um ano requerer cuidados domiciliares por causa de doença grave, a mãe trabalhadora terá direito a uma licença e ao benefício social pelo período determinado pelo serviço médico. No caso de ambos os pais serem trabalhadores, qualquer um deles, conforme a escolha da mãe, pode gozar da licença e do benefício. O pai tem direito à licença e ao benefício se a mãe tiver falecido ou se ele tiver a guarda da criança por decisão judicial.

A trabalhadora ou o trabalhador que tenha a seu cuidado uma criança com menos de um ano de idade, em razão de tutela outorgada judicialmente ou de cuidado pessoal como medida de proteção, também tem direito à licença e ao benefício. Este direito será estendido ao cônjuge ou companheiro civil, nos mesmos termos indicados acima.

4.2.3. CUBA

De acordo com o Decreto-lei nº 339, de 8 de dezembro de 2016⁵⁸, que dispõe sobre a maternidade e a trabalhadora, a mãe empregada tem direito a uma licença-maternidade que se divide em dois períodos: um pré-natal de seis semanas, para garantir o seu descanso no período próximo ao parto; e o outro pós-natal de doze semanas, para sua recuperação e cuidado da criança. Se a gravidez for múltipla, o período pré-natal é aumentado para oito semanas.

Durante o período da licença-maternidade, a mãe que tiver trabalhado pelo menos 75 dias nos doze meses anteriores à data do início do afastamento tem direito a um benefício econômico, pago pela previdência social, equivalente ao salário médio recebido nos doze meses imediatamente anteriores ao início da licença pré-natal.

Se a trabalhadora grávida não atender ao requisito acima, ela poderá se afastar do emprego pelo mesmo período para a licença-maternidade, antes e depois do parto, mas sem remuneração. Neste caso, se for comprovada a necessidade de proteção da unidade familiar, será concedido um benefício assistencial.

Se o nascimento ocorrer antes do início do período pré-natal (seis semanas antes da data prevista do parto), o benefício econômico é limitado ao período pós-natal. Se ocorrer dentro do prazo do período pré-natal, a diferença do que foi pago a mais a título de benefício econômico é deduzida do pagamento que corresponde ao período pós-natal. Se se encerrar o período pré-natal sem que tenha ocorrido o parto, ele se estende à data do nascimento da criança, mas apenas as duas primeiras semanas do novo prazo são remuneradas.

O período pós-parto da licença-maternidade, com duração de doze semanas, é assegurado integralmente caso a criança venha a falecer após quatro semanas do nascimento. Se a criança falecer antes de quatro semanas de idade, é garantida à mãe uma licença pós-parto de seis semanas.

⁵⁸ CUBA. Decreto Ley nº 339, de 8 de dezembro de 2017. **Gaceta Oficial de la República de Cuba**. Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/106074/129928/F130605421/DECRETO%20LEY%20339%20CUBA.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2019.

Se a mãe morrer no parto ou durante o período pós-parto da licença-maternidade, o pai tem direito aos benefícios econômico e social⁵⁹ que a mãe não usufruiu. Ele pode também determinar que esse direito será exercido por outrem (avós, irmãos, membros da família materna ou paterna ou outra pessoa), até que a criança complete um ano de idade, período que corresponde, nesta hipótese, ao período de licença-maternidade não usufruído pela mãe somado à licença parental de que trataremos adiante. Neste caso, o benefício é calculado com base nos salários recebidos pelo cuidador da criança nos doze meses anteriores ao nascimento da criança.

Após o término do período pós-natal da licença-maternidade, inicia-se a licença parental. Essa licença se estende até que a criança complete um ano de idade, e a mãe e o pai podem decidir quem cuidará da criança e a forma como essa responsabilidade será distribuída, conforme uma das seguintes opções:

a) a mãe pode retornar ao trabalho e receber cumulativamente o salário com o benefício social; ou

b) pode encarregar os cuidados da criança ao pai ou a um dos avós maternos ou paternos que sejam trabalhadores, fazendo o cuidador jus ao benefício social.

Na primeira opção, o pai ou qualquer dos avós que se encarregue dos cuidados com a criança deve comunicar ao empregador dentro do prazo de quinze dias antes da reincorporação da mãe ao trabalho, para os fins de poder se afastar do trabalho, ressaltando que, havendo o recebimento cumulativo do salário e do benefício social pela mãe, o cuidador do bebê não terá direito a qualquer benefício.

Qualquer que seja a opção da família, o benefício social pago durante a licença parental corresponde a 60% da média dos salários recebidos pelo beneficiário nos doze meses imediatamente anteriores ao nascimento da criança.

⁵⁹ A legislação diferencia o benefício econômico, que é pago à mãe no período de licença antes e após o parto, do benefício social, que é pago durante a licença parental, após o término do período pós-natal.

A legislação cubana prevê, ainda, licenças complementares não remuneradas. É o que ocorre quando a criança completa um ano de idade e, por ainda necessitar de cuidados, a mãe ou o pai que recebia o benefício social não pode retornar ao trabalho. Neste caso, o empregador é obrigado a conceder três meses de licença não remunerada, ao fim da qual o cuidador ainda pode tirar o período de férias que tenha adquirido. Se, ao final das férias, o cuidador da criança ainda não puder voltar ao trabalho, o empregador pode dar por rescindido o contrato.

4.2.4. DINAMARCA

Conforme informa a página da Comissão Europeia na internet⁶⁰, o sistema de licença parental dinamarquês é um dos mais generosos e flexíveis da União Europeia. As mães têm direito a quatro semanas de licença-maternidade antes da data prevista para o parto e quatorze semanas após o nascimento da criança; os pais têm direito a duas semanas de licença-paternidade, a ser usufruída nas primeiras quatorze semanas após o parto. Além disso, cada progenitor tem direito a 32 semanas de licença parental.

Os pais podem receber benefícios do Estado, em razão do nascimento do filho, por um máximo de 52 semanas por criança. Dessas, 32 semanas são reservadas para licença parental e podem ser compartilhadas entre os pais. O número total de semanas para licença parental excede o número de semanas para benefícios por licença. Isso significa que os pais podem continuar sua licença parental além do período de benefício de 32 semanas, se assim o desejarem, mas sem remuneração.

No caso de filho biológico, há, nas primeiras semanas após o parto, uma distribuição fixa da licença entre a mãe e o pai, mas o casal tem a opção de organizar as últimas 32 semanas de licença.

⁶⁰ EUROPEAN COMMISSION. Employment, Social Affairs & Inclusion. Country profiles – Denmark: Policies and progress towards investing in children. Disponível em <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1248&intPageId=3638>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

A licença de 52 semanas também é concedida na hipótese de adoção de criança de até nove anos de idade. Neste caso, o casal é livre para distribuir entre si todo o período do benefício.

Acordos coletivos, contratos individuais ou acordos de local de trabalho podem prever o pagamento dos salários durante todo ou em parte dos períodos de licença. Havendo o pagamento, o empregador receberá o benefício da licença como reembolso.

4.2.5. FINLÂNDIA

De acordo com o site da Comissão Europeia⁶¹, as gestantes têm direito à licença-maternidade e a um benefício social, e os pais, à licença-paternidade, também remunerada. Além disso, o casal tem direito à licença parental.

A licença-maternidade começa no mínimo trinta dias úteis antes da data prevista para o parto. A partir da concessão da licença, a seguridade social finlandesa inicia o pagamento de um benefício de maternidade por um período de 105 dias úteis.

As mães podem requerer um benefício especial de maternidade se, durante a gravidez, tiverem de se ausentar do trabalho antes do período previsto em razão de seu trabalho envolver exposição a substâncias químicas, radiação ou doenças infecciosas, e esses riscos não puderem ser evitados nem seja possível o exercício de outras tarefas no emprego.

O benefício especial é pago até se iniciar o benefício de maternidade, não havendo qualquer redução na duração da concessão deste benefício.

A licença-paternidade tem duração máxima de 54 dias úteis e é usufruída após o nascimento da criança. Durante esse período, o pai faz jus a um benefício de paternidade pago pela seguridade social. O pai pode optar por ficar em casa ao mesmo tempo que a mãe por até dezoito dias, devendo o

⁶¹ EUROPEAN COMMISSION. Employment, Social Affairs & Inclusion. Finland – Maternity and paternity. Disponível em <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1109&intPageld=4514>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

restante da licença-paternidade ser usufruída após a licença parental. O pai também pode optar por usar toda a licença-paternidade após as licenças-maternidade e parental, mas deve-se usar integralmente esse direito antes que a criança complete dois anos.

A licença parental é de 158 dias úteis e se inicia após a licença-maternidade, sendo esse período remunerado pela seguridade social. Se o empregador efetuar pagamentos durante as licenças-maternidade, paternidade ou parental, a seguridade paga um benefício diário por este período à empresa.

A licença parental pode ser usufruída pela mãe ou pelo pai, se forem casados ou companheiros. No caso de adoção de criança com menos de sete anos, a licença também é concedida a ambos os pais, desde que a relação tenha sido oficialmente registrada.

A licença pode ser usada em tempo integral ou parcial. Ambos os pais podem tirar licença parental em tempo integral por até dois períodos, cada um com duração mínima de doze dias úteis. A licença parental em tempo parcial deve ser ajustada pelos pais com seus empregadores, a fim de determinar como se dará a redução da jornada de trabalho e do salário por pelo menos dois meses. Os pais em licença parental parcial podem cuidar da criança em dias ou semanas alternados, ou ainda pode ser acertado que um pai fique com a criança no período da manhã e o outro à tarde.

4.2.6. FRANÇA

Segundo a página do governo da França na internet⁶², a duração da licença-maternidade varia em função do número de crianças que a família já tem. Para o primeiro e o segundo filhos, a licença pré-natal é de seis semanas, e a licença pós-parto dura dez semanas, totalizando dezesseis semanas de licença-maternidade. Do terceiro filho em diante, a mãe tem direito a oito semanas de licença pré-natal e dezoito semanas de licença pós-parto, completando 26 semanas. A mãe pode renunciar a uma parte da licença, mas

⁶² REPUBLIQUE FRANÇAISE. Service-Public.fr. Congés dans le secteur privé. Disponível em <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N510>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

ela deve obrigatoriamente se afastar do trabalho por pelo menos oito semanas, seis das quais após o parto.

A trabalhadora pode antecipar o início da licença pré-natal em até duas semanas, em caso de nascimento do terceiro filho, e em até quatro semanas, em caso de nascimento de gêmeos. Se a licença pré-natal for antecipada, a duração da licença pós-parto será reduzida pelo mesmo período.

Em caso de parto prematuro, a duração total da licença-maternidade é mantida, pois o tempo de licença pré-natal não usufruído é acrescido à duração da licença pós-parto. Um período suplementar de licença é previsto se a prematuridade for maior do que seis semanas e houver necessidade de hospitalização. Neste caso, a licença-maternidade é prolongada por uma duração igual ao número de dias decorridos entre a data do parto e a data do início da licença pré-natal inicialmente prevista.

Em caso de parto tardio, a licença pré-natal é prolongada até a data do nascimento da criança, sem redução do repouso pós-parto.

Na hipótese de morte da mãe durante a licença-maternidade, o pai da criança pode se beneficiar do direito que a mãe não usufruiu. Caso o pai não requeira o direito, ele pode ser concedido a outra pessoa que seja companheira da mãe e que fique responsável por cuidar da criança.

O benefício social durante a licença-maternidade corresponde a 100% do salário de referência da mãe, não podendo ser inferior a 9,53 euros nem superior a 87,71 euros por dia⁶³. Convenções coletivas podem prever condições de indenizações mais favoráveis do que a da seguridade social, podendo manter até o salário integral. Para ter direito ao benefício social, a mãe deve estar filiada à seguridade social por pelo menos dez meses antes da data prevista para o parto, tendo trabalhado ao menos 150 horas nos noventa dias antes do afastamento e contribuído para a previdência por seis meses antes do afastamento do trabalho.

⁶³ O salário mínimo na França, em 2019, é de 1.521,22 euros, o que equivale a aproximadamente 70 euros por dia.

Para o pai, a legislação francesa prevê duas licenças: a licença de nascimento e a licença-paternidade.

A licença de nascimento, que tem duração de três dias úteis, é concedida por ocasião do parto, mas não precisa ser usufruída a partir da data do nascimento da criança, podendo ser tirada em uma data próxima, fixada em acordo com o empregador. Para fazer jus a essa licença, basta que o empregado trabalhe na França, não havendo nenhuma condição de nacionalidade nem de carência. O período de licença de nascimento é remunerado normalmente, como dias trabalhados, e conta como tempo de trabalho efetivo⁶⁴.

Apenas o pai tem direito à licença de nascimento porque ela é acumulável com a licença-paternidade, mas não com a licença-maternidade. A licença de nascimento é concedida ao pai (ou a outro trabalhador que, embora não seja o pai, seja companheiro da mãe) e é remunerada pela seguridade social.

A duração da licença-paternidade é de onze dias consecutivos (ou dezoito, no caso de gêmeos), mas o pai pode tirar um período menor, se desejar. O empregado deve avisar ao seu empregador pelo menos um mês antes do início da licença.

A licença-paternidade não precisa ser usufruída logo em seguida à licença de nascimento, mas deve começar no máximo aos quatro meses de idade do bebê. Esse prazo é adiado em caso de hospitalização da criança, retomando-se sua contagem, desde o início, após a alta hospitalar. O prazo também é adiado em caso de morte da mãe, contando-se os quatro meses, neste caso, após o final da licença pós-natal transferida ao pai.

Para fazer jus à licença-paternidade, o pai deve ter contribuído para a seguridade social por pelo menos dez meses antes da data do afastamento. Deve também ter trabalhado pelo menos 150 horas nos três meses antes do início da licença, ou por seiscentas horas nos doze meses anteriores, se exercer atividade sazonal ou descontinuada. Durante a licença-paternidade, o pai deve cessar qualquer trabalho assalariado, mesmo se trabalhar para

⁶⁴ A licença de nascimento também é concedida no caso de adoção de criança e pode ser acumulada com a licença de adoção.

diversos empregadores. O benefício social durante a licença-paternidade corresponde a 100% do salário de referência do pai, sujeito a um teto, nos mesmos moldes do benefício da licença-maternidade.

A legislação francesa concede aos trabalhadores uma licença parental em tempo integral, por ocasião do nascimento ou da adoção de uma criança, cuja duração varia em função do número de crianças nascidas ou adotadas simultaneamente. Para ter direito à licença parental, o trabalhador ou trabalhadora deve ter ao menos um ano de trabalho na empresa.

A duração inicial da licença parental em tempo integral é de um ano, podendo ser prorrogada sob algumas condições.

A licença pode ser renovada duas vezes, no caso de uma ou duas crianças nascidas simultaneamente; se forem mais de duas crianças, a licença pode ser renovada cinco vezes. A data do fim da licença também depende do número de crianças: para uma criança, no máximo até os três anos de idade; para duas crianças, até a data de entrada na escola maternal; para três ou mais crianças, até que completem seis anos de idade. Na hipótese de doença, de acidente grave ou de criança com deficiência, a licença parental pode ser prorrogada por até mais um ano.

A licença parental, incluindo suas renovações, deve ser tirada de forma contínua, podendo cada período de prorrogação ser mais longo ou mais curto do que o precedente.

A duração do benefício pago em decorrência da licença parental não coincide, necessariamente, com o período de afastamento do emprego, mas varia em função do número de crianças e da situação familiar. Por exemplo, para um casal com apenas um filho, é pago um benefício de 397,20 euros para cada um dos pais, durante seis meses, dentro do limite do primeiro aniversário da criança.

O trabalhador deve comunicar a seu empregador a data de início da licença parental e a duração do afastamento. Se a licença parental começa imediatamente após a licença-maternidade ou de adoção, essa comunicação deve ser feita no mínimo um mês antes do término desta licença; caso contrário, a comunicação deve ser feita no mínimo dois meses antes do início da licença

parental. As prorrogações da licença parental ou sua modificação para licença em tempo parcial devem ser informadas ao menos um mês antes do termo inicialmente previsto. O empregador não pode recusar o pedido do trabalhador.

Durante a licença parental, o contrato de trabalho fica suspenso, os salários não são pagos, e o trabalhador não pode exercer outro emprego.

Por acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença pode ser interrompida antecipadamente, sendo esse acordo desnecessário se ocorrer a morte da criança ou uma diminuição importante dos recursos financeiros domésticos, a qual não deve estar ligada à licença parental. O empregado tem que informar ao empregador a intenção de interromper a licença pelo menos um mês antes da data em que pretenda retomar suas atividades.

4.2.7. NORUEGA

Segundo pesquisa da Universidade Norueguesa de Ciência e Tecnologia⁶⁵, não existe uma nomenclatura única para os períodos de afastamento dos pais em razão do nascimento de uma criança na Noruega. A licença à gestante, concedida à mãe antes do nascimento da criança, e a licença de nascimento, que deve ser usufruída pela mãe após o parto, fazem parte de um período mais longo, denominado licença parental, que se segue à licença de nascimento. O Ministério das Crianças, Igualdade e Inclusão Social, que paga o benefício, refere-se a todos esses afastamentos do trabalho como “período benefício parental”.

Além da licença parental, é possível à gestante usufruir de uma licença de até doze semanas quando tiver que se afastar do trabalho em razão de riscos químicos, biológicos ou físicos, e se o empregador não puder oferecer outra função na empresa, compatível com suas condições. Nesse período, ela recebe do governo um benefício na mesma proporção do auxílio-doença.

O período que se poderia considerar propriamente como de licença-maternidade (licença à gestante e licença de nascimento somadas) tem

⁶⁵ BRANDTH, B., KVANDE E. Norway country note, in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. e Moss, P. (eds.) **International review of leave policies and research**, 2018. Disponível em <https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Norway2018.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2019.

duração máxima de treze semanas (três semanas antes e dez semanas após o parto). É obrigatório que a mãe tenha no mínimo seis semanas após o parto por razões de saúde. Não há flexibilidade no uso desses períodos. Assim, se o parto ocorrer antes da data prevista (e a mãe usar menos do que as três semanas de licença à gestante a que teria direito), o tempo restante não pode ser usado após o nascimento da criança.

Durante esse tempo, a mãe faz jus ao pagamento de um benefício mensal correspondente a até 100% do seu salário, limitado a seis vezes o salário de benefício norueguês.

O pai tem direito a uma licença de duas semanas após o parto, mas esse período não é pago pelo governo. O pagamento depende de acordos individuais ou coletivos entre empregados e empregadores, e a maioria dos empregados está coberta por acordos nesse sentido.

A licença-paternidade é flexível de várias formas. Em primeiro lugar, se os pais da criança não viverem juntos, a licença pode ser usufruída por outra pessoa que possa auxiliar a mãe nesse período (por exemplo, pelos avós). Além disso, como a lei não estabelece exatamente quando a licença deve ter início (diz apenas que ela tem conexão com o parto), normalmente a regra é interpretada como duas semanas antes ou duas semanas após o parto. Ademais, a licença pode ser dividida, podendo o pai, por exemplo, tirar um ou dois dias para acompanhar o parto, voltar ao trabalho e, depois que a mãe e a criança tiverem alta, usar o restante da licença. Por fim, essa licença também pode ser usada por pais adotivos quando tiverem a guarda da criança.

Após a licença de nascimento, os pais têm direito ao que normalmente consideramos como licença parental em si (que corresponde ao terceiro período da licença parental na legislação norueguesa, concedida após as licenças à gestante e de nascimento).

Somando-se todos os períodos (a licença à gestante, a licença de nascimento e o período compartilhado), a licença parental norueguesa pode durar 49 ou 59 semanas, conforme escolha dos pais, o que influenciará no valor do benefício parental pago pelo governo. Do período após o nascimento, dez semanas são obrigatoriamente concedidas à mãe (“cota da mãe”), e dez

semanas aos pais (“cota do pai”)⁶⁶. As restantes 26 ou 36 semanas são a parte familiar da licença e podem ser usufruídas indistintamente pela mãe ou pelo pai.

Se a opção do casal for pela licença de 49 semanas, o benefício parental será de 100% da remuneração de referência do beneficiado, limitado a seis vezes o salário de benefício. Se o casal escolher a licença de 59 semanas, o benefício corresponderá a 80% da remuneração de referência, também limitado a seis vezes o salário de benefício. Acordos coletivos podem prever que os empregadores paguem eventual diferença entre a remuneração e o benefício.

A parte familiar da licença parental não precisa ser usufruída imediatamente após a licença de nascimento (que ocorre nas primeiras seis semanas após o parto), sendo possível adiar períodos do benefício parental até que a criança complete três anos, desde que o pai ou a mãe esteja empregado em tempo integral durante o período adiado. Também é possível que os pais combinem, no todo ou em parte (mas de forma igual), o benefício parental com o trabalho em tempo parcial. Neste caso, se receberem, a título de benefício parental, um valor menor do que o que fariam jus, o período do benefício será prolongado.

Ademais, com exceção do período correspondente à licença de nascimento, é permitido que os pais tirem a licença ao mesmo tempo, encurtando a duração do pagamento do benefício.

Com exceção das semanas referentes à licença à gestante e à licença de nascimento, as mesmas regras de licença parental previstas para pais biológicos são asseguradas aos pais adotivos⁶⁷.

4.2.8. PORTUGAL

A legislação portuguesa (Decreto-lei nº 89/2009, de 9 de abril) regulamenta os benefícios concedidos durante os afastamentos do trabalho no âmbito da proteção à parentalidade, entre eles o benefício parental inicial e o

⁶⁶ A “cota do pai” não pode ser transferida para a mãe, salvo se o pai estiver enfermo ou incapaz de cuidar da criança ou se os pais não viverem juntos. Também não pode ser usufruída nas primeiras seis semanas após o parto, salvo se se tratar de nascimento de gêmeos ou de adoção.

⁶⁷ Se a criança for adotada no exterior e não for elegível para a licença parental, os pais recebem um benefício em dinheiro de aproximadamente 15 mil euros.

adicional. Fazem jus aos benefícios os trabalhadores e trabalhadoras que tenham trabalhado nos seis meses anteriores à data do parto ou adoção.

O benefício parental inicial é concedido pelo período de 120 ou de 150 dias consecutivos, e os pais podem reparti-los livremente entre si, observadas algumas regras devidas à condição biológica da mãe. A esses períodos de 120 ou 150 dias podem ser acrescentados mais trinta dias consecutivos se, na divisão da licença, cada um dos pais usufruir, de forma exclusiva, um período consecutivo mínimo de trinta dias, ou dois períodos de quinze dias, após o período de licença parental inicial exclusiva da mãe. O benefício também é prorrogado no caso de nascimentos múltiplos, acrescentando-se trinta dias consecutivos para cada gêmeo, além do primeiro.

O benefício parental inicial exclusivo da mãe pode ser concedido por um período de até trinta dias antes do parto e, obrigatoriamente, por seis semanas após o parto. Esses períodos integram o tempo total de concessão do benefício parental inicial (de 120 ou 150 dias).

Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta condição se mantiver, ou de morte, o tempo de benefício parental inicial exclusivo da mãe, que não tenha sido usufruído por ela, é atribuído ao pai, por, no mínimo, trinta dias. Esse direito também é garantido ao pai no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não beneficiária nos 120 dias após o parto.

O benefício parental inicial exclusivo do pai é de vinte dias. Dez deles são obrigatórios e podem ser usufruídos em dias consecutivos ou intercalados nos trinta dias seguintes ao parto, devendo cinco deles ser usufruídos imediatamente após o parto. Os dez dias facultativos da licença parental inicial exclusiva do pai podem ser tirados de forma consecutiva ou intercalada, mas devem coincidir com a licença parental inicial da mãe. Em caso de nascimentos múltiplos, o benefício parental inicial exclusivo do pai é acrescido de dois dias úteis para cada gêmeo além do primeiro, os quais devem ser utilizados imediatamente após cada período.

O benefício parental inicial é suspenso durante eventual período de internação hospitalar da criança ou do progenitor que estiver utilizando o benefício.

A lei portuguesa também concede o benefício por adoção a candidatos a adotantes de crianças e adolescentes menores de quinze anos, desde que não se trate de adoção de filho de cônjuge ou companheiro do beneficiário. Aplicam-se ao benefício por adoção as mesmas regras do benefício parental inicial, com as devidas adaptações. Em caso de incapacidade física ou psíquica ou de morte do beneficiário candidato a adotante, sem que tenha usufruído toda a duração do benefício, o tempo não utilizado pode ser atribuído ao cônjuge ou companheiro pelo período remanescente ou por um mínimo de quatorze dias. No caso de adoções múltiplas, os períodos acima mencionados são acrescidos de trinta dias por cada adoção, além da primeira.

O benefício parental adicional é concedido por um período de até três meses a qualquer um ou a ambos os pais biológicos ou adotantes, alternadamente, durante o gozo da licença parental adicional, desde que usufruída imediatamente após o período de concessão do benefício parental inicial ou do benefício parental adicional do outro progenitor.

A remuneração de referência para o cálculo dos benefícios é a média do total das remunerações auferidas nos seis meses anteriores à data do parto ou da adoção⁶⁸. O montante diário do benefício parental inicial corresponde às seguintes percentagens da remuneração de referência do beneficiário:

a) para a licença inicial de 120 dias, 100%; ou 80% se os pais usufruírem do direito de crescer trinta dias a essa licença, em decorrência da forma de partilha;

b) para a licença inicial de 150 dias, 100%; ou 83%, se os pais usufruírem do direito de crescer trinta dias a essa licença, em decorrência da forma de partilha;

c) para o benefício parental inicial exclusivo do pai, 100%;

⁶⁸ Conforme a redação da lei, “a remuneração de referência a considerar é definida por R/180, em que R representa o total das remunerações auferidas nos seis meses civis imediatamente anteriores ao segundo anterior ao da data do fato determinante da proteção”.

d) para o benefício parental adicional, 25%;

e) para os benefícios por adoção, aplicam-se as mesmas porcentagens a que se referem os itens “a” e “b”.

5. GARANTIA NO EMPREGO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

A OIT considera que a proteção da mulher contra a demissão durante e após o parto combinada com medidas de licença durante e após a gestação são instrumentos políticos fundamentais para proteger a situação das mães no mercado de trabalho.

A proteção do emprego da mulher, em função da maternidade, é amplamente adotada pelas legislações nacionais em quase todo o mundo. De acordo com o estudo **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**, da OIT, em apenas vinte dos 165 países estudados não há qualquer lei de proteção ao emprego da mulher grávida ou puérpera⁶⁹. Nos demais países, as legislações preveem alguma estabilidade, mas de forma bastante variável: em alguns casos, a vedação do despedimento praticamente não admite exceções⁷⁰; em outros, a mulher não pode ser despedida por razões relacionadas à maternidade, mas a demissão é permitida quando não há essa motivação⁷¹.

Entretanto, como alerta a própria OIT em seu estudo,

as disposições legislativas relativas à proteção do emprego e à não discriminação só são eficazes se implementadas na prática. A má implementação pode resultar de uma série de lacunas: falta de conscientização dos requisitos e direitos legais por trabalhadores e empregadores; falta de mecanismos de queixas acessíveis, acessíveis, confiáveis e rápidos; relutância em reivindicar ou buscar direitos por medo de custos, exposição ou represália; falta de monitoramento e fiscalização; falta de sanções ou outras soluções e muitas outras razões. (p. 85)

⁶⁹ São eles: Afeganistão, Argélia, Antígua e Barbuda, Bangladesh, Brunei, Comores, Congo, Dinamarca, Dominica, Emirados Árabes Unidos, Guiné-Bissau, Iêmen, Irã, Mali, México, Nepal, República Centro-Africana, São Tomé e Príncipe, Trinidad e Tobago e Zimbábue.

⁷⁰ Como no Brasil e também no Camboja, Chipre, Egito, França, Japão, Lesoto, Níger, Nigéria, Paraguai, Peru, Senegal, Suécia e Uganda.

⁷¹ Por exemplo, Barbados, Bélgica, Bulgária, Costa Rica, Cuba, Equador, Finlândia, Gana, Guatemala, Honduras, Líbano, Lituânia, Mongólia, Nicarágua, Nova Zelândia, Panamá, Papua Nova Guiné, República Dominicana, Singapura, Somália, Sudão, Suazilândia e Venezuela.

Com efeito, o fato de haver legislação garantidora do emprego da mulher durante e após a gravidez não parece ser suficiente para mantê-la no mercado de trabalho. Pesquisa realizada pela doutora Cecília Machado, professora da Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV EPGE) identificou que praticamente metade das mulheres perde o emprego após o término da licença-maternidade no Brasil⁷²:

A pesquisa “Mulheres perdem trabalho após terem filhos” indica que há imediata queda no emprego das mães ao fim da licença-maternidade e, depois de 24 meses, metade delas saem do mercado – na maior parte das vezes, por iniciativa do empregador. O objetivo foi mensurar a trajetória de emprego das mulheres após se tornarem mães. Para isso foi realizado o acompanhamento de mães de 47 meses antes até 47 meses após a licença-maternidade, a partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e feita a análise estatística das informações.

Os resultados obtidos foram que a probabilidade de emprego das mães no mercado de trabalho formal aumenta gradualmente até o momento da licença, e decai depois. Além disso, a queda no emprego se inicia imediatamente após o período de proteção ao emprego garantido pela licença (quatro meses). Após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador. No entanto, os efeitos são bastante heterogêneos e dependem da educação da mãe: trabalhadoras com maior escolaridade apresentam queda de emprego de 35% 12 meses após o início da licença, enquanto a queda é de 51% para as mulheres com nível educacional mais baixo. Algumas empresas vêm possibilitando às funcionárias estenderem a licença-maternidade por dois meses. Para as que tiram seis meses de licença há uma maior probabilidade de continuarem empregadas seis meses após a licença (uma diferença de 7,5 pontos percentuais), mas esta vantagem é reduzida a zero 12 meses após a licença. Este foi o primeiro estudo sobre licença-maternidade com tal riqueza de informações sobre a trajetória das trabalhadoras em um país em desenvolvimento e mostra que o mercado de trabalho no Brasil é diferente do existente nas economias desenvolvidas em termos de desigualdade salarial, discriminação e informalidade. O estudo indica que, no Brasil, a licença-maternidade de 120 dias não é capaz de reter as mães

⁷² MACHADO, Cecília. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. Disponível em <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

no mercado de trabalho, mostrando que outras políticas (como expansão de creches e pré-escola) podem ser mais eficazes para atingir tal objetivo, especialmente para proteger as mulheres com menor nível educacional. A pesquisa mostra aos formuladores de política que a extensão da licença-maternidade (no Brasil, para seis meses) tem protegido as trabalhadoras que se tornam mães, ao menos por algum período após seu retorno ao emprego. (...)

Embora a professora Cecilia Machado chame atenção para uma diferença entre o mercado de trabalho brasileiro e os das economias desenvolvidas em termos de desigualdade salarial, discriminação e informalidade, o que os dados da OIT revelam é que as dificuldades das mulheres que retornam da licença-maternidade se fazem presentes nas diversas regiões do mundo e em países dos mais variados níveis econômicos. Assim dispõe o já mencionado estudo da OIT:

Por exemplo, um estudo sobre a proteção da maternidade nas fábricas de roupas no Camboja constatou que trabalhadores e seus supervisores de linha tinham muito pouca consciência dos detalhes dos direitos e pagamentos da licença-maternidade. (...) No Reino Unido, um estudo descobriu que 71% das mulheres que sofreram demissão ou desvantagem com base na maternidade não tomaram nenhuma ação, nem mesmo para relatar o assunto a um supervisor ou gerente. (...) Na Eslováquia, a proteção judicial para casos de discriminação é muito limitada, proporcionando apenas uma compensação limitada quando a discriminação é provada, o que serve como um impedimento para a apresentação de casos em face das altas taxas judiciais e não para deter práticas discriminatórias. (p. 85/86)

A respeito do Reino Unido, matéria publicada no jornal **The Guardian** informa que, conforme revela um relatório da Comissão de Igualdade e Direitos Humanos⁷³, 54.000 mulheres perdem seus empregos a cada ano por causa da discriminação decorrente da licença-maternidade.

Por causa desse tipo de discriminação, como informa a OIT, diversos países têm adotado iniciativas para tentar melhorar, na prática, a implementação dos direitos legais:

⁷³ MATERNITY leave discrimination means 54,000 women lose their jobs each year. **The Guardian**, 2015. Disponível em <<https://www.theguardian.com/money/2015/jul/24/maternity-leave-discrimination-54000-women-lose-jobs-each-year-ehrc-report>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

Agendas ativas de pesquisa e medidas de disseminação de informações, como sites, comunicados à mídia e campanhas no local de trabalho podem ser encontradas em vários países (por exemplo, Austrália, Hong Kong (China), Itália, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Singapura e Suécia). Alguns governos criaram órgãos especiais para investigar e monitorar locais de trabalho e receber reclamações. A França, por exemplo, tem uma autoridade constitucional chamada Defensor dos Direitos. Esse órgão recebe e atua como mediador de reclamações e promove informações e pesquisas sobre o princípio da igualdade e da não discriminação. (p. 86)

Segundo o documento da OIT, o relatório anual de 2012 do Defensor dos Direitos na França informa que a gravidez continua como a maior causa de discriminação na França, com 10,6% das mulheres relatando esse tipo de fato ao longo de suas carreiras. Desde 2008, o Defensor dos Direitos na França e a OIT publicam, anualmente, o “Barômetro sobre discriminação no trabalho”, cuja edição de 2014 revelou que um terço das mulheres foram vítimas de discriminação no local de trabalho e que o gênero, juntamente com a gravidez e a maternidade, continuam sendo as principais causas de discriminação.

Continua o estudo da OIT:

Na Austrália, a Lei do Trabalho Justo de 2009 prevê mecanismos para promover pesquisa e educação e para investigar, monitorar e reforçar o cumprimento das leis antidiscriminatórias. Na Espanha, a Inspeção Trabalhista e Previdenciária intensificou os esforços para monitorar a conformidade das empresas com as disposições sobre igualdade, descobrindo violações e impondo sanções. No Uruguai, uma comissão tripartite para igualdade de tratamento e oportunidades lidera os esforços para promover a igualdade de gênero, incluindo os princípios de proteção à maternidade, na negociação coletiva e direcionou com sucesso os esforços para estender a igualdade de oportunidades e tratamento aos trabalhadores domésticos. (p. 86)

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As origens dos direitos às licenças-maternidade e paternidade são claramente ligadas às condições biológicas de cada gênero, mas também aos papéis historicamente desempenhados por homens e mulheres na sociedade.

A progressiva inserção da mulher no mercado de trabalho fez surgir a necessidade de criação de normas que garantissem o cuidado com o recém-nascido, mas sempre sob a ótica de que essas tarefas eram atribuição exclusiva da mulher, enquanto se manteve o entendimento de que cabe precipuamente ao homem prover o sustento da família.

A ampliação de normas de proteção à maternidade se tornou, com o passar do tempo, uma armadilha para a própria mulher trabalhadora. Ao mesmo tempo que são necessárias para a proteção da família, reforçaram seu papel como cuidadora da casa, gerando discriminação contra o seu trabalho e barreiras para a sua contratação pelas empresas. Afinal, as mulheres são vistas como trabalhadoras que custam mais caro, tendo em vista os afastamentos a que têm direito em função da maternidade.

A evolução da consciência da necessidade de se incentivar a igualdade de gêneros, diminuindo a discriminação da mulher no mercado de trabalho e na sociedade como um todo, incentivando o papel do pai nos cuidados com a família, além dos novos arranjos familiares, têm levado vários países a um movimento progressivo de criação de leis que preveem o direito à licença parental, que pode ser compartilhada entre homens e mulheres.

Isso, no entanto, não tem sido suficiente em muitos casos.

Conforme a avaliação da OIT, no prefácio do seu estudo, “os direitos e práticas que reconhecem a necessidade fundamental e a responsabilidade pela paternidade de mulheres e homens se reforçam mutuamente e são cruciais para a obtenção de qualidade de oportunidade e tratamento”, mas ainda é muito baixa a utilização de licenças de puericultura pelos pais. Assim,

o aumento da licença parental dos pais é um objetivo importante da política, não apenas para melhorar a igualdade de gênero no mercado de trabalho e em casa, mas também para o benefício mútuo de pais e filhos, aumentando o envolvimento, cuidado e tempo dos homens com seus filhos a longo prazo. (...) Políticas de licença parental mais justas também aumentam a probabilidade de que as mulheres retornem ao emprego depois da licença e gastem mais tempo em trabalho remunerado.⁷⁴

⁷⁴ ADDATI, Laura et al, pp. 61/62.

Discussões sobre medidas legislativas tendentes a adotar a licença parental em nosso País devem, portanto, levar em consideração a experiência internacional. A simples previsão legal dessa licença, sem o estabelecimento de critérios que determinem ou, ao menos, incentivem seu compartilhamento igualitário, poderá não contribuir para a diminuição da discriminação contra a mulher, sendo possível até mesmo que o agrave, caso se confirme, no Brasil, o que já se observa em diversos países, mesmo nos mais desenvolvidos: a tendência de que a mulher continue assumindo quase integralmente os cuidados com a família, com pouca ou nenhuma participação do homem.

2019-15126