



A LICENÇA PARENTAL NO BRASIL E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Parental Leave in Brazil and the Promotion of Gender Equality in the Work Environment

Ana Virgínia Moreira Gomes

Universidade de Fortaleza - UNIFOR, Fortaleza, CE, Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3031062621468219> Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-6101-4965>

E-mail: avmgomes@gmail.com

Eduardo Rocha Dias

Universidade de Fortaleza - UNIFOR, Fortaleza, CE, Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9095931754606099> Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-0972-354X>

E-mail: eduardordias@hotmail.com

Ana Beatriz de Mendonça Barroso

Universidade de Fortaleza - UNIFOR, Fortaleza, CE, Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6034363363531666> Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-6021-4903>

E-mail: beatrizmendoncca07@gmail.com

Trabalho enviado em 24 de setembro de 2020 e aceito em 09 de fevereiro de 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Rev. Quaestio Iuris., Rio de Janeiro, Vol. 15, N.01., 2022, p. 889-911.

Ana Virgínia Moreira Gomes, Eduardo Rocha Dias e Ana Beatriz de Mendonça Barroso

DOI: [10.12957/rqi.2022.54705](https://doi.org/10.12957/rqi.2022.54705)

RESUMO

Este artigo analisa se a licença parental constitui medida capaz de reduzir a discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Para isso, o estudo considera a divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo no exame de questões referentes à inserção da mulher no mercado de trabalho e analisa exemplos de regulação da licença parental em outros países. A pesquisa considera ainda a Convenção nº 156 da OIT sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, a possibilidade de sua ratificação pelo Brasil e como poderia a licença parental ser regulada no Brasil. A metodologia da pesquisa é de tipo bibliográfico e documental, com abordagem qualitativa mediante análise de dados secundários dos anos de 2013 a 2015 advindos de estudos da OIT e da base de dados IBGE PAÍSES, considerando como critério objetivo os países que ratificaram a Convenção nº 156 da OIT. O estudo propõe, ao final que a licença parental é uma medida capaz de reduzir discriminação de gênero no trabalho, mas seus efeitos dependerão de estudos complementares e identificação de fatores que devem ser considerados na criação de políticas públicas, inclusive de ações afirmativas.

Palavras-chave: Trabalho produtivo e reprodutivo. Licença parental. OIT. Brasil. Convenção nº 156 da OIT.

ABSTRACT

This paper analyzes whether parental leave is a policy capable of reducing gender discrimination at the workplace. The study considers the division between productive and reproductive work in examining issues related to the insertion of women in the labor market and analyzes examples of parental leave regulation in other countries. The research also considers ILO Convention No. 156 on workers with family responsibilities, the possibility of its ratification by Brazil and how parental leave could be regulated in the country. The research methodology is bibliographic and documentary, with a qualitative approach through analysis of 2013 to 2015 secondary data from ILO studies and the IBGE PAÍSES database, considering as an objective criterion the countries that have ratified ILO Convention No. 156. The study proposes, in the end, that parental leave is a measure capable of reducing gender discrimination at work, but its effects will depend on complementary studies and identification of factors that must be considered in the creation of public policies, including affirmative actions.

Keywords: Productive and reproductive work. Parental leave. ILO. Brazil. ILO Convention 156.



INTRODUÇÃO

A discriminação de gênero é uma questão social que se relaciona com a realidade econômica, política e cultural de um país. Um dos âmbitos nas quais a discriminação se manifesta é o mundo do trabalho, principalmente no que concerne à inserção e permanência no mercado de trabalho. A representatividade e aceitação da mulher no mercado de trabalho não se dá nas mesmas condições que a do homem. Tal afirmação é corroborada por dados sobre o mercado de trabalho, mas também por notícias, filmes, séries e livros. Focando nos filmes, quando se trata de papéis masculinos no trabalho temos, por exemplo, “o lobo de wall street” e “golpe de gênio”, filmes que demonstram como tais homens alcançaram seu sucesso, seus obstáculos. Enquanto isso, ao abordar uma mulher trabalhadora há “Não sei como ela consegue” e o “Diabo veste Prada”, no qual o foco da trama ou se volta para o equilíbrio e quase desespero da mulher que trabalha e possui uma família ou como mulheres que são ditas “rígidas” são tachadas como malvadas e/ou “mal amadas”. Assiste-se a mudanças – ainda insuficientes - na consideração dos focos de filmes, livros e até músicas, como uma forma de acompanhar a sociedade e mudar os estereótipos acerca do papel da mulher e do homem, principalmente quando se trata do equilíbrio entre trabalho e família.

A relação discriminação no trabalho e gênero se afunila e se torna mais complexa ao se trazer o tema da maternidade. As normas trabalhistas e constitucionais já garantem estabilidade e licença maternidade em caso gravidez e adoção, além da licença paterna. O reconhecimento do direito à estabilidade e licença no caso dos pais adotantes e as mudanças sociais acerca da responsabilidade familiares de homens e mulheres vem levando ao debate político e jurídico sobre a adoção de uma licença parental que pudesse ser gozada por mais ou mães, conforme a decisão da própria família. Uma das razões que justificaria adoção dessa licença é a possibilidade a redução da discriminação da mulher no trabalho em razão da maternidade. Esta pesquisa indaga exatamente em que medida tal política pode ser um instrumento para promover a igualdade de gênero no trabalho.

Para isso, são abordados temas como a diferença entre trabalho reprodutivo e produtivo, direitos reprodutivos, inserção da mulher no mercado de trabalho, quais as formas e como são aplicadas as licenças, as responsabilidades das pessoas com encargos familiares, licença parental e igualdade de gênero.

A metodologia deste trabalho é do tipo bibliográfica e documental, com uso de teoria mobilizada a partir de artigos científicos publicados em revistas indexadas e documentos de órgãos como a Organização Internacional do Trabalho - OIT. A abordagem é qualitativa com base em dados secundários advindos da Organização Internacional do Trabalho e pesquisas desenvolvidas



pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas e registrados na base de dados IBGE PAÍSES, nos quais constam indicadores econômicos, sociais, populacionais, de saúde, de rede de diversos países. Sendo possível inclusive a comparação entre eles com uso das ferramentas disponíveis no site oficial do IBGE. O período temporal dos dados analisados é de 2013 a 2015, em razão de serem estes os anos nos quais os estudos promovidos tanto pela OIT e pelo IBGE foram realizados.

Este trabalho está dividido em 3 (três) tópicos. O primeiro irá examinar o conceito de direitos reprodutivos, o exercício de trabalho produtivo/reprodutivo e sua correlação com discriminação de gênero. No segundo tópico, é realizada uma coleta e amostra de dados secundários da OIT e IBGE, no qual são correlacionados os países que ratificaram a Convenção nº156 da OIT e adotam licença parental, destacando suas características - aspectos econômicos, indicadores sociais, Índice de Desenvolvimento Humano, aspectos populacionais e trabalhistas. Por fim, é feita uma exposição sobre a licença parental como medida de igualdade de gênero e como, no Brasil, a licença parental poderia ser aplicada.

1. TRABALHO PRODUTIVO OU REPRODUTIVO: A DICOTOMIA ENTRE O EXERCÍCIO AO DIREITO DE REPRODUÇÃO E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A distinção de gênero e o modelo comportamental imposto a cada gênero se iniciam desde o nascimento do indivíduo, de modo que os sujeitos de cada gênero devem seguir um padrão, legitimando um modelo a ser “respeitado” (SILVA; CHAI, 2018, p.993). No Brasil, questões de gênero, sexismo, racismo e condições de classe são pautas que ainda pairam sob a sociedade, superando o processo de redemocratização e abertura política do país, consolidando um cenário de vulnerabilidades (MATOS *et al*, 2016, p.355). Diz-se isto, pois, conforme Matos e Silva (2016, p.1978), “a construção da identidade de gênero, na nossa sociedade, é entendida como um processo natural e como uma imposição cultural, pode-se afirmar que a discriminação de gênero tem origem na própria construção social das identidades”.

Essas questões são fortalecidas quando se atribui aos homens atividades consideradas de caráter produtivo, geradoras de renda e exercidas em ambientes externos. Enquanto isso, às mulheres é conferido o trabalho reprodutivo executado dentro de casa, ou seja, de esfera privada, como tarefas domésticas e cuidados com os filhos (ABRÃO; MIOTO, 2017, p.314).

O pai é identificado como o protetor, provedor e aquele que exerce a autoridade e a iniciação às atividades ditas masculinas. Cabe ao pai trabalhar na esfera pública e em ambientes externos por longas horas. Enquanto as mães são responsáveis por tudo que diz respeito aos filhos,



devendo concentrar esforços em casa. O problema se identifica quando essa distinção de esferas, pública e privada, traz instabilidade para a família, principalmente entre a relação homem e mulher (MATOS *et al*, 2016, p.358).

No entanto, essa é uma situação que tende a mudar, pois as taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho vêm aumentando gerando outras mudanças, como transformações culturais, redução da fecundidade, aumento da escolaridade e a necessidade de aumento da renda familiar. Resultando na reorganização familiar e redistribuição do poder e divisão do trabalho entre os membros da família, o que não significa se tratar de algo equitativo ou que enalteça a igualdade de gênero (PINHEIRO *et al*, 2009, p.853).

Diz-se isto, pois, o padrão de atividade remunerada ou não remunerada das mulheres poderá depender de certos aspectos, como a presença ou não de crianças em casa. Quando há crianças, principalmente menores de 5 anos de idade, as mulheres tendem a dedicar mais períodos a atividades não remuneradas.¹ Quando não há crianças em casa, a dedicação se volta para o trabalho remunerado. Para os homens não há tanto essa distinção entre presença ou não de crianças, pois o tempo é dedicado ao trabalho remunerado (ANDRADE, 2018, p.30). Esse tipo de configuração acaba promovendo disparidades no mercado de trabalho, além de desencorajar a contratação de mulheres, principalmente em idade fértil (MATOS *et al*, 2016, p.347).

Essa situação reflete diretamente nos direitos reprodutivos tanto da mulher, quanto do homem. Direitos reprodutivos são aqueles que garantem a possibilidade de decidir de forma livre e responsável quanto à possibilidade de ter ou não filhos, terem acesso à informação e meios para tomar tal decisão (MATTAR, 2008, p.61). Conceito esse amparado pela Lei nº 9.263/1996 (Lei de Planejamento Familiar), a qual se refere ao planejamento familiar no artigo 2º, *caput*, como o “conjunto de ações de regulação da fecundidade que garanta direitos iguais de constituição, limitação ou aumento da prole pela mulher, pelo homem ou pelo casal”.

As famílias são livres para decidirem como irão se planejar e cuidar de seus filhos. Entretanto, inegável que a participação das mulheres em tais escolhas, na realidade do país, é mais ativa do que a dos homens, principalmente no período pós-parto. Em consequência, garantem-se diversos direitos às mães, por exemplo: 1) licença-maternidade de 120 dias (art. 7º, inciso XVIII, CF/1988) com possibilidade de extensão por mais de 60 dias pagos pela empresa (Lei nº 11.770/2008); 2) de acordo com o art.10, inciso II, alínea a, da ADCT, estabilidade para a gestante

¹ Sobre a questão do trabalho doméstico não remunerado, importante o alerta de Nussbaum (2019) sobre instituições de direito do trabalho, no caso, sindicatos e negociação coletiva e sua inadequação para a realidade do trabalho realizado por mulheres: “It is the old story: men defining ‘work’ as what they do, and refusing to grant that dignified title to what women do”.

desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto; 3) salário família e; 4) conforme art.389 da Consolidação das Leis Trabalhistas, a existência de creche custada pela empresa ou o pagamento de auxílio-creche.

Inegável tratar-se de um direito legítimo, porém, com a promoção e busca de efetivação desses direitos voltados para a mulher que trabalha e “decide” pela maternidade, a norma pode resultar em discriminação da mulher no mercado de trabalho, obscurecendo o coprotagonismo do homem e a figura paterna na família, além de realçar a dicotomia de gênero, devido à previsão de licença-paternidade de somente 5 (cinco) dias após o nascimento do filho (MATOS; SILVA, 2015, p.15). Ressalta-se que a licença paternidade pode ser estendida por mais quinze dias, totalizando 20 dias, no caso de empregadores que aderem ao programa empresa cidadã, conforme Lei nº 13.257 de 2016 (Programa Empresa Cidadã).

A maternidade afasta as mulheres do mercado de trabalho. Vinte e quatro meses após a concessão de licença-maternidade, quase metade das mulheres não estão mais naquele posto de trabalho, sendo que o percentual daquelas com maior escolaridade que ficam sem trabalhar é de 35%. Entre as mulheres com menos tempo de educação formal, o percentual das que não retorna ao mercado de trabalho é de 51% (MACHADO; PINHO NETO, 2016).

A licença-paternidade está prevista no art.7º inciso XIX, da Constituição Federal de 1988 e o dispositivo prevê o instituto de acordo nos termos fixados em lei. Contudo, até hoje tal lei não foi aprovada. Assim, o art.10, §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) estabelece a previsão dos citados 5 (cinco) dias de licença. A licença-paternidade é até hoje considerada como falta justificada, logo a manutenção do salário é realizada pelo empregador (MELO, 2019, p.11).

Pode-se observar os impactos de tal regra na saúde da criança, na participação paterna na vida do filho, e na própria vida profissional da mãe. Conforme Almeida *et al* (2016, p.515), é possível se afirmar três efeitos com a maior participação do pai no cuidado dos filhos: 1) aumento do período de amamentação dos bebês; 2) maior envolvimento dos pais no cuidado dos filhos, refletindo no desenvolvimento sociocognitivo desses e; 3) possível promoção de igualdade de gênero, ao menos no aspecto das atividades familiares, devido à participação dos pais em atividades domésticas e de cuidado com os filhos. Uma licença mais longa potencialmente poderia trazer ainda mais benefícios.

A licença-maternidade, delimitada para uso materno, parece reforçar a dedicação aos trabalhos não remunerados (MATOS; SILVA, 2015, p.14). Após a Segunda Guerra Mundial, passou-se a utilizar o termo políticas familiares para manifestar o interesse em reconhecer que a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e da família é uma atividade a ser dividida por ambos,



mulher e homem. Com isso, o movimento feminista buscou ampliar a discussão da política familiar como forma de promoção de igualdade de gênero. E assim, a política familiar passe a ser incorporada nas políticas públicas (ABRÃO; MIOTO, 2017a, p.423). A existência de poucas políticas públicas que facilitam a gestão entre trabalho e vida familiar pode influenciar mães a optar por trabalhos com jornadas reduzidas, remuneração inferior ou até deixar o trabalho formal, repercutindo na renda familiar (ABRÃO; MIOTO, 2017b, p.315-324).

Com isso, tem-se o realce da dicotomia trabalho reprodutivo e produtivo que se reflete na própria distinção entre gêneros, mas se houvesse mais políticas públicas voltadas para o trabalho reprodutivo, duas situações poderiam ocorrer: 1) reconhecimento da importância e do valor econômico do trabalho doméstico e de cuidados perante a família realizados por mulheres; 2) divisão mais igualitária das responsabilidades familiares entre os membros da família e a responsabilidade do Estado, para que as mulheres se insiram mais e com maior qualidade no mercado, (ANDRADE, 2018, p.33).

Com o equilíbrio entre o exercício do trabalho produtivo e reprodutivo, sem a distinção de gênero, mais consciente se torna a ideia de responsabilidade e organização familiar, possibilitando o envolvimento de ambos os pais com o cuidado com os filhos. Entretanto, deve-se destacar que as desigualdades existentes na sociedade tornam necessário considerar, além do planejamento familiar, outros aspectos. Por exemplo, famílias que possuem uma renda mais elevada, com acesso a recursos privados ou contratação de empregadas domésticas, possuem mais tempo para se dedicarem ao trabalho produtivo. Por outro lado, famílias de renda baixa não tem essa possibilidade. Essa situação somada à ausência de políticas públicas e de divisão das responsabilidades familiares resultam na saída da mulher do mercado de trabalho ou na sua inserção de forma mais precária (ABRÃO; MIOTO, 2017b, p.324).

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho – OIT adotou a Convenção nº 156 que trata de igualdade de oportunidades e de tratamentos para trabalhadores que tenham responsabilidades familiares, incentivando a concretização de medidas que efetivem tal disposição. Com essa convenção se consagrou que a responsabilidade familiar não podia ser motivo válido para pôr fim à relação de trabalho (RODRIGUES; SOUSA PEDRO, 2019, p.11). A norma da OIT busca promover a maior e melhor inserção da mulher no trabalho produtivo, bem como organização familiar com distribuição igualitária das responsabilidades familiares. Contudo, isso demanda também mudanças comportamentais que são avanços lentos para uma divisão do trabalho doméstico mais igualitário (PINHEIRO *et al*, 2009, p.853).

A questão aqui estudada – a licença parental - é complexa, pois abarca aspectos sociais, econômicos, culturais e legais. Campo de estudo vasto para se explorar e definir de forma menos discriminatória possível, sem esquecer também que os aspectos a serem considerados no âmbito do trabalho frente a tais situações. A seguir, serão estudadas disposições legais nacionais de países que já adotaram essa licença como forma de auxiliar o debate brasileiro.

2. CORRELAÇÃO ENTRE PAÍSES COM PREVISÃO NORMATIVA DE LICENÇA PARENTAL

A licença parental busca instaurar igualdade no núcleo familiar mediante divisão de forma mais igualitária das tarefas “privadas”, como cuidar dos filhos, e nas “públicas”, mercado de trabalho, proporcionando à mulher melhores condições nos espaços profissionais. Algumas medidas foram adotadas e podem ser exemplos para contribuir para uma repartição mais igualitária, como investimento em creches públicas, flexibilizar as horas de trabalho e reorganizar o sistema tributário do país (MATOS *et al*, 2016, p.351).

A OIT possui um amplo quadro de convenções e recomendações com o intuito de contribuir para o desenvolvimento e aprimoramento das sociedades, principalmente nos aspectos do trabalho e temas que dialogam com ele. Quanto às questões de maternidade e tratamento igualitário entre homens e mulheres é possível mencionar 5 (cinco) convenções.

São elas: 1) Convenção nº 03: Relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade) ; 2) Convenção nº 100: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor ; 3) Convenção nº 103: Amparo à Maternidade (Revista); 4) Convenção nº 156: Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família e; 5) Convenção nº 183: Sobre a proteção à maternidade. Entre as 5 convenções, apenas a 03, 100 e 103 foram ratificadas pelo Brasil, conforme disposto no sítio oficial da OIT.

A Convenção nº3 foi revista em 1952 pela Convenção nº 103 e, em 2000, pela Convenção nº 183, sendo essa a convenção mais atual quanto ao tema da proteção à maternidade. Entretanto, apenas a Convenção nº 156 veio a tratar da paridade de tratamento e oportunidades entre gêneros, voltando-se para aqueles trabalhadores com encargos familiares, não se restringindo apenas à proteção da maternidade, como se uma condição apenas voltada para a mulher.

Embora trate de igualdade, quando se aborda o aspecto paternal, a OIT não possui convenção que trate especificamente de forma expressa desse direito ou ao direito à licença parental. Contudo, as Convenções 156, 165 (item 1 do artigo 22) e 183 (itens 3 e 4 do artigo 10) fazem menção à licença parental.

Em 2014, a OIT desenvolveu um estudo sobre a “maternidade e paternidade no trabalho”, no qual, uma parte se voltava para a análise das principais disposições legais nacionais sobre paternidade e licença parental por região entre os anos de 1994 e 2013. O estudo se desenvolveu perante 173 países, divididos em: 1) países da África; 2) Ásia; 3) Economicamente desenvolvidos; 4) Europa Oriental e Ásia Central; 5) América Latina e Caribe e; 6) Oriente Médio. Restando assim dispostos:

Tabela 1 – Quantidade de países que possuem licença parental:

	COM LICENÇA PARENTAL	SEM LICENÇA PARENTAL	AUSÊNCIA DE INFORMAÇÃO	TOTAL DE PAÍSES
ÁFRICA	02	49	01	52
ÁSIA	03	23	00	26
ECONOMICAMENTE DESENVOLVIDOS	35	29	06	42
EUROPA ORIENTAL E ÁSIA CENTRAL	16	00	03	19
AMÉRICA LATINA E CARIBE	02	29	03	34
ORIENTE MÉDIO	05	05	02	12

Fonte: Criação dos autores (2019).

Vê-se então que entre as 6 divisões realizadas, a maioria das constatações obtidas eram quanto aos países sem licença parental. Apenas 63 dos 173 países possuíam alguma previsão normativa quanto à licença parental e a maioria delas estavam presentes nos países economicamente desenvolvidos como Austrália, Áustria, Bélgica, Bulgária, Canadá, Chipre, República Checa, Dinamarca, Finlândia, Estônia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Islândia, Irlanda, Israel, Itália, Japão, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Malta, Holanda, Nova Zelândia, Noruega, Polônia, Portugal, Romênia, Eslovênia, Espanha, Eslováquia, Suécia, Reino Unido e Estados Unidos (OIT, 2014).

Além de considerar quais países a adotam, outros aspectos também foram mencionados no estudo, tais como: duração da licença parental em semanas no ano de 1994 e 2013, montante de benefícios pecuniários de licença parental nos citados anos, fonte desses benefícios para licença parental e quais destes países haviam ratificado a Convenção nº 156.

No intuito de aplicar um critério objetivo para realizar comparações quanto a tais países que possuem licença parental, serão selecionados aqueles que à época do estudo (2014) ratificaram a Convenção nº156:



Tabela 2 – Países que ratificaram a Convenção nº156 de acordo com o estudo da OIT:

	C/LP	S/LP	S/I
AFRICA			
ETIÓPIA		X	
GUINÉ	X		
ILHAS MAURÍCIO		X	
NÍGER		X	
ASIA			
COREIA DO SUL	X		
ECONOMICAMENTE DESENVOLVIDOS			
AUSTRÁLIA	X		
BULGÁRIA	X		
FINLÂNDIA	X		
FRANÇA	X		
GRÉCIA	X		
ISLÂNDIA	X		
JAPÃO	X		
LITUÂNIA	X		
HOLANDA	X		
NORUEGA	X		
PORTUGAL	X		
SAN MARINO			X
ESLOVÁQUIA	X		
ESLOVÊNIA	X		
ESPANHA	X		
SUÉCIA	X		
EUROPA ORIENTAL E ÁSIA CENTRAL			
ALBÂNIA	X		
AZERBAIJÃO	X		
BOSNIA	X		
CROÁCIA	X		
KAZAQUISTÃO	X		
QUIRQUISTÃO			X
MONTENEGRO			X
RÚSSIA	X		
SÉRVIA	X		
UCRÂNIA	X		
AMÉRICA LATINA E CARIBE			
ARGENTINA		X	
BELIZE		X	
BOLÍVIA		X	
CHILE	X		
EQUADOR		X	
EL SALVADOR		X	
GUATEMALA		X	
PARAGUAI		X	
PERU		X	
URUGUAI		X	
VENEZUELA		X	
ORIENTE MÉDIO			
IÊMEM		X	

Legenda: **C/LP**: com licença parental; **S/LP**: sem licença parental; **S/I**: sem informação.

Fonte: Criação dos autores (2019).

Além do critério dos países que ratificaram a Convenção nº 156, aplica-se o filtro dos países com licença parental. Assim, o número 44 se reduz para 26 países a serem analisados. Desse modo, serão abordados alguns aspectos para posteriormente buscar estabelecer uma correlação entre as disposições normativas sobre licença parental e parâmetros específicos de cada país. Primeiro, deve-se apontar quais países que ratificaram a Convenção nº156 e dispõem de licença parental, para assim demonstrar suas características mais marcantes quanto à duração em semanas da licença. Se há presença de pagamento de benefício e, se sim, qual a sua fonte, ressaltando que serão consideradas apenas as informações referentes ao ano de 2013 do estudo realizado pela OIT, em razão de maior atualização.

Tabela 3 – Licença parental e suas previsões nos países que ratificaram a Convenção nº 156:

PAÍSES	DURAÇÃO EM SEMANAS DA LICENÇA PARENTAL EM 2013	BENEFÍCIOS	FONTE
GUINÉ	38 (mãe ou o pai)	Não	S/I
COREIA DO SUL	52 (mãe ou pai)	40%	Seguridade social
AUSTRÁLIA	52 (mãe ou pai)	Salário mínimo por apenas 18 semanas	Seguridade social
BULGÁRIA	26 (mãe ou pai)	Taxa fixa	Seguridade social
FINLÂNDIA	26 semanas (mãe ou pai)	70%	Seguridade social
FRANÇA	156 semanas (mãe ou pai)	Taxa fixa por membro da família por apenas 26 semanas quando for o 1º filho	Seguridade social
GRÉCIA	17 (mãe ou pai até os 6 anos de idade da criança)	Taxa fixa por membro da família	Seguridade social
ISLÂNDIA	26 (mãe ou pai)	80% até o teto por 13 semanas	Seguridade social
JAPÃO	52 (mãe ou pai)	50% até o teto	Seguridade social
LITUÂNIA	156 (mãe ou 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
HOLANDA	26 (mãe ou pai, com a possibilidade d trabalho em tempo parcial)	Não	S/I
NORUEGA	49 ou 59 (14 semanas para mãe e 14 para o pai)	“100% para licença de 49 semanas; 80% para a de 59 semanas, até o teto”	Seguridade Social
PORTUGAL	17 ou 21 (mãe ou pai)	“100% para 17 semanas ou 80% para 21 semanas, na licença inicial”	Seguridade Social
ESLOVÁQUIA	156 (mãe ou pai)	Taxa fixa	Seguridade social
ESLOVÊNIA	37 (mãe ou pai)	90% até o teto	Seguridade social
ESPAÑHA	156 (mãe ou pai)	Não	S/I
SUÉCIA	80 (dividido entre os pais)	“80%, até o teto, por 65 semanas (390 dias); e benefício de taxa fixa por 15 semanas (90 dias)”	Seguridade Social

ALBÂNIA	12 dias (mãe ou pai)	100%	Empregador
AZERBAIJÃO	156 (mãe, pai ou cuidador)	Não	S/I
BOSNIA E HERZEGOVINA	156(mãe, pai ou cuidador)	Não	S/I
CROÁCIA	104 (mãe ou pai)	Não	S/I
CAZAQUISTÃO	156 (mãe, pai ou cuidador)	Não	S/I
RÚSSIA	156 (mãe, pai ou cuidador)	40% até o teto por apenas 78 semanas	Seguridade social
SÉRVIA	52 (apenas para mãe)	“100% (até a 26ª semana), 60% (da 27ª à 39ª semana) e 30% (da 40ª à 52ª semana)”	Seguridade social
UCRÂNIA	156 (mãe, pai ou cuidador)	“Parcialmente remunerada por 78 semanas, com benefício para cuidado da criança no período restante”	Seguridade social
CHILE	12 (6 dessas são apenas da mãe)	100% até o teto	Seguridade social

Fonte: Criação dos autores (2019).

Denota-se que entre os 26 países mencionados, a França, a Eslováquia, a Espanha, o Azerbaijão, a Bósnia e Herzegovina, a Rússia e a Ucrânia são os que possuem maior duração em semanas de licença parental, sendo todas divididas por ambos os pais. E todos eles, exceto o Azerbaijão e a Bósnia e Herzegovina, possuem benefícios pagos pela Seguridade social. Considerando a duração, valor do benefício e sua fonte, a Lituânia se mostra como o mais desenvolvido e aprimorado quanto à previsão de licença parental.

É válido ressaltar ainda que “a concessão da licença parental, especialmente a remunerada, é rara nos países em desenvolvimento e nas regiões menos industrializadas do mundo” (MELO, 2019, p.14). E apenas 3 (três) países: Albânia, Chile e Dinamarca possuem licença parental integralmente remunerada que equivale ao salário do trabalhador antes do seu afastamento (MELO, 2019, p.30).

A seguir, considerando a base de dados do IBGE PAÍSES (2019), serão examinados alguns aspectos econômicos, sociais e populacionais. Enquanto aspecto econômico buscou-se verificar quais os gastos do país com educação de acordo com o PIB de cada país, investimento em pesquisa e desenvolvimento no ano de 2013, mulheres de 15 ou mais economicamente ativos no período de 2014 e o total do PIB com base no ano de 2013.

Para leitura das tabelas seguintes, deve-se considerar algumas informações: quando houver S/I, significa que não há informações disponíveis e, presente apenas uma barra (-), significa que havia uma informação sobre devido tópico, entretanto, não equivalia ao ano previamente estabelecido. Assim, apenas serão considerados os dados que preenchem a informação referente ao ano determinado e que mais se aproxima de 2013 para garantir maior equivalência entre as informações. Sendo assim, denota-se:

Tabela 4 – Aspectos econômicos dos países que ratificaram a Convenção nº 156:

PAÍSES	GASTOS PÚBLICOS COM EDUCAÇÃO (2013) – DO PIB(%)	INVESTIMENTO EM PESQUISA E DESENVOLVIMENTO (2013) – DO PIB (%)	MULHERES DE 15 ANOS OU MAIS ECONOMICAMENTE ATIVAS (2014) -%	TOTAL DO PIB (2013)- US\$ X 10.000.000
GUINÉ	2,6	S/I	62,953	8.377
REPÚBLICA DA CORÉIA	4,9	4,149	51,436	1.305.605
AUSTRÁLIA	5,3	2,191	58,645	1.540.558
BULGÁRIA	4,1	0,635	48,629	55.556
FINLÂNDIA	7,2	2,748	55,506	269.980
FRANÇA	5,5	2,239	50,887	2.811.078
GRÉCIA	-	0,811	44,851	239.862
ISLÂNDIA	7,8	1,763	72,147	16.034
JAPÃO	3,7	3,315	49,475	5.155.717
LITUÂNIA	4,6	0,95	54,077	46.408
HOLANDA	5,6	1,953	57,814	876.924
NORUEGA	7,5	1,65	61,349	523.502
PORTUGAL	5,3	1,326	53,798	226.073
ESLOVÁQUIA	4,1	0,824	51,119	98.478
ESLOVÊNIA	5,4	2,58	52,346	48.116
ESPANHA	4,3	1,269	52,376	1.361.854
SUÉCIA	7,7	3,306	60,341	579.361
ALBÂNIA	3,5	-	44,789	12.776
AZERBAIJÃO	-	-	-	-
BOSNIA E HERZEGOVINA	S/I	0,321	35,792	18.179
CROÁCIA	4,6	0,816	46,506	58.158
CAZAQUISTÃO	-	0,171	65,567	236.635
RÚSSIA	-	1,025	56,77	2.297.125
SÉRVIA	-	0,727	44,428	45.520
UCRÂNIA	6,7	0,762	47,017	183.310
CHILE	4,5	0,389	50,13	278.384

Fonte: Criação dos autores (2019).

Destaca-se que não é possível estabelecer um parâmetro único que possibilite uma equivalência entre os 4 aspectos econômicos utilizados, principalmente que a porcentagem de gastos públicos com a educação pode ser relativa. Assim, além destes, outros aspectos ou questões devem ser avaliadas para embasar um apontamento mais concreto. Porém, se se considerar os 5 números mais elevados em cada tópico, pode-se afirmar que a Finlândia e a Islândia possuem um desempenho econômico maior que os demais.

Ainda, outros pontos devem ser abordados, como quais são os indicadores sociais dos países que ratificaram a Convenção, objetivando quanto ao Índice de Desenvolvimento Humano - IDH e a taxa de alfabetização das pessoas com 15 anos ou mais nos anos de 2013 e 2014, respectivamente:

Tabela 5 – Indicadores sociais dos países que ratificaram a Convenção nº 156:

PAÍSES	ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO (2013) -%	TAXA DE ALFABETIZAÇÃO DAS PESSOAS COM 15 ANOS OU MAIS (2014) -%
GUINÉ	0,435	32
REPÚBLICA DA COREIA	0,893	S/I
AUSTRÁLIA	0,931	S/I
BULGÁRIA	0,792	S/I
FINLÂNDIA	0,912	S/I
FRANÇA	0,889	S/I
GRÉCIA	0,856	S/I
ISLÂNDIA	0,92	S/I
JAPÃO	0,899	S/I
LITUÂNIA	0,836	S/I
HOLANDA	0,923	-
NORUEGA	0,946	S/I
PORTUGAL	0,837	S/I
ESLOVÁQUIA	0,844	S/I
ESLOVÊNIA	0,885	99,7
ESPANHA	0,875	98,09372
SUÉCIA	0,912	S/I
ALBÂNIA	0,771	-
AZERBAIJÃO	-	-
BOSNIA E HERZEGÓVINA	0,747	-
CROÁCIA	0,821	S/I
CAZAQUISTÃO	0,788	S/I
RÚSSIA	0,804	S/I
SÉRVIA	0,771	-
UCRÂNIA	0,745	-
CHILE	0,828	-

Fonte: Criação dos autores (2019).

A Noruega possui o maior IDH entre os 26 países. Em sequência, vem a Austrália, Holanda, Islândia, Finlândia e Suécia que se situam no mesmo patamar. Como se vê, não é possível relacionar com a taxa de alfabetização, principalmente por que na maioria dos países não foi possível preencher esse dado devido à ausência de informação pelo IBGE, impossibilitando também correlacionar com os gastos públicos com educação. Assim, a análise deve apenas se vincular ao resultado atingido com o IDH.

Por conseguinte, quanto aos índices populacionais, como a quantidade de habitantes de homens, mulheres, a taxa de natalidade e a taxa de crescimento da população encontram-se os seguintes dados:

Tabela 6 – Aspectos populacionais dos países que ratificaram a Convenção nº 156:

PAÍSES	HOMENS (2014)	MULHERES (2014)	TAXA BRUTA DE NATALIDADE (2013) – POR MIL	TAXA MÉDIA ANUAL DE CRESCIMENTO DA POPULAÇÃO (2010-2015) - %
GUINÉ	5.914.065	5.891.447	37,254	2,27
REPÚBLICA DA CORÉIA	25.225.034	25.160.530	8,6	0,416
AUSTRÁLIA	11.706.475	11.768.195	13,3	1,464
BULGÁRIA	3.512.778	3.709.365	9,2	-0,623
FINLÂNDIA	2.685.260	2.774.456	10,7	0,428
FRANÇA	31.532.863	32.657.780	12,4	0,449
GRÉCIA	5.547.270	5.717.465	8,6	-0,403
ISLÂNDIA	164.897	163.559	13,4	0,609
JAPÃO	62.631.377	65.531.490	8,2	-0,09
LITUÂNIA	1.363.409	1.598.437	10,1	-1,268
HOLANDA	8.393.403	8.495.950	10,2	0,304
NORUEGA	2.584.715	2.555.592	11,6	1,246
PORTUGAL	4.967.998	5.503.159	7,9	-0,444
ESLOVÁQUIA	2.639.709	2.793.134	10,1	0,129
ESLOVÊNIA	1.027.092	1.043.763	10,2	0,288
ESPANHA	22.857.652	23.664.174	9,1	-0,168
SUÉCIA	4.839.842	4.849.535	11,8	0,78
ALBÂNIA	1.473.430	1.447.346	11,916	-0,117
AZERBAIJÃO	-	-	-	-
BOSNIA E HERZEGÓVINA	1.750.290	1.815.704	9,096	-1,026
CROÁCIA	2.051.116	2.206.419	9,4	-0,43
CAZAQUISTÃO	8.466.615	9.021.159	22,73	1,583
RÚSSIA	66.73.055	76.998.326	13,2	0,102
SÉRVIA	4.342.803	4.541.909	9,2	-0,399
UCRÂNIA	20.733.382	24.150.046	11,1	-0,502
CHILE	8.721.601	8.892.194	13,797	0,886

Fonte: Criação dos autores (2019).

Quanto à quantidade de habitantes homens e mulheres, não há uma relação prévia que pode ser estabelecida, até por que outros fatores podem interferir, possivelmente para uma correlação mais específica com o padrão de licença parental. Deve-se considerar a taxa de natalidade e a taxa de crescimento médio da população. Nestes dois tópicos há dois fatores que devem ser considerados, os índices mais altos e os índices mais baixos. Assim, foram marcados em cinza os 5 índices mais altos e em negrito e itálico os mais baixos.

Quando se olha para ambos os valores e suas oposições, deve-se ressaltar que a sua leitura deve ser relativa, pois o fato de ter uma taxa de natalidade alta irá significar que a licença aplicada será mais adequada ou vice-versa.

Assim, para tentar fazer uma correlação, pode-se considerar buscar quais países mais são marcados e fazer comparação, ao menos nos seguintes tópicos: 1) Duração da licença parental; 2) Presença de benefícios; 3) Fonte do benefício; 4) Gastos com educação; 5) Investimento em

pesquisa e desenvolvimento; 6) Mulheres de 15 anos ou mais economicamente ativas; 7) IDH; 8) Taxa de natalidade e; 9) Taxa de crescimento da população:

Tabela 7 – Correlação entre os aspectos trabalhistas, econômicos, sociais e populacionais dos países mais marcados entre os 26 estudados:

	FINLÂNDIA	ISLÂNDIA	SUÉCIA	NORUEGA
DURAÇÃO DA LICENÇA PARENTAL (SEMANAS)	26 (mãe ou pai)	26 (mãe ou pai)	80 (dividida entre pai e mãe)	49 ou 59 (14 semanas para mãe e 14 para o pai)
PRESENÇA DE BENEFÍCIOS	70%	80% até o teto por 13 semanas	“80%, até o teto, por 65 semanas (390 dias); e benefício de taxa fixa por 15 semanas (90 dias)”	“100% para licença de 49 semanas; 80% para a de 59 semanas, até o teto”
FONTE DO BENEFÍCIO	Seguridade Social	Seguridade Social	Seguridade Social	Seguridade Social
GASTOS COM EDUCAÇÃO	7,2	7,8	7,7	7,5
INVESTIMENTO EM PESQUISA E DESENVOLVIMENTO	2,748	1,763	3,306	1,65
MULHERES DE 15 ANOS OU MAIS ECONOMICAMENTE ATIVAS	55,506	72,147	60,341	61,349
IDH	0,912	0,92	0,912	0,946
TAXA DE NATALIDADE	10,7	13,4	11,8	11,6
TAXA DE CRESCIMENTO DA POPULAÇÃO	0,428	0,609	0,78	1,246

Fonte: Criação dos autores (2019).

Quanto à duração da licença, é inegável que a Suécia e a Noruega possuem a melhor disposição, como também no que se refere à porcentagem de benefício recebido. Quanto ao gasto com educação, todos se enquadram como os países entre os 26 que contribuem com a educação, bem como com o investimento em pesquisa e desenvolvimento. Exceto a Noruega possui um número de investimento considerável, mas, se medido com os demais que não foram citados na tabela, é uma porcentagem satisfatória. Ademais, é positivo ressaltar os números quanto às mulheres que se encontram economicamente ativas, ou seja, é possível correlacionar a comunicação com os demais aspectos até então. Frente ao IDH, também são os mais desenvolvidos, o que também é um aspecto satisfatório.

A taxa de natalidade já é mais variada, os 4 podem ser considerados como números elevados para taxa de natalidade se comparado com os demais da tabela 6, estando a Islândia entre os 5 maiores entre os 26. Quanto à taxa de crescimento da população, se comparado também com os demais, verifica-se um decréscimo. Assim, no ano de 2013 se verificou uma taxa mais estável de natalidade dentro desses países, nem baixa e nem tão alta, mas o crescimento não foi tanto entre o período de 2010 a 2015, ou seja, dois anos após os dados referentes à natalidade.

É possível apontar, portanto, que tais aspectos sim se correlacionam, mas que não significa que houve uma diminuição considerável no número de nascidos, caso verificado a taxa de natalidade e crescimento, mas que há mais mulheres economicamente ativas e que a educação é essencial nestes marcos. Entretanto, válido ressaltar que não se tratam de apontamentos escassos e taxativos, pois outros marcos podem ser usados como variável para fazer a mesma ou outras correlações.

Um ponto importante é considerar o contexto presente no país, pois, conforme Bünning e Pollmann-Schult (2015, p.257, tradução livre), o debate quanto “o contexto político de um país afeta o comportamento profissional dos pais foi amplamente negligenciada. Estudos específicos por país sugerem que as políticas sociais afetam não apenas a oferta de trabalho das mães, mas também a dos pais”.

3. LICENÇA PARENTAL NO BRASIL: MEDIDA CAPAZ DE CONTRIBUIR PARA A REDUÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

O Brasil ainda não concede licença parental, diferente de outros países onde já se formou um consenso na sociedade de que a responsabilidade perante a família recai principalmente e na maioria das vezes sobre a mulher, resultando em dificuldades e discriminações na sua inserção e/ou manutenção no mercado de trabalho. Por isso, é essencial reconhecer direitos e deveres dos pais quanto à criança e à família, isto independente do gênero, para assim possibilitar a melhoria de condições para as mulheres no âmbito do trabalho (MELO, 2019, p.13).

Como ressaltado, há disposição quanto à licença maternidade e paternidade e o Brasil não ratificou a Convenção nº 156 da OIT que trata de tratamento igualitário de oportunidade entre homens e mulheres com encargos familiares, medida que contribui para o desenvolvido quanto à igualdade de gênero e para a previsão de licença parental.

Assim, como não há licença parental, ainda se tenta refletir acerca de outros modos de efetivar essa igualdade ou participação paritária de gênero na família, como no caso de projetos de extensão das licenças - tanto maternidade, quanto paternidade. Contudo, há evidência que este



aumento tem custos diretos (montante desembolsado pelo governo ou empregadores) e indiretos (potenciais impactos sobre o mercado de trabalho, como salário ou nível de emprego). O conhecimento da possibilidade desse aumento de custos é algo essencial para garantir uma análise mais rígida e informada do custo e efetividade do projeto de extensão de licenças (ALMEIDA *et al.*, 2016, p.496-497).

Não se pode desconsiderar, porém, que o custo é apenas um dos aspectos que devem ser observados, principalmente quando se está diante de uma situação familiar. Há questões, tais quais a igualdade em razão do gênero no trabalho, a proteção da criança, a presença familiar, o desenvolvimento humano – que devem ser consideradas

Conforme estudo realizado por Matos *et al.* (2016, p.349-358), o desequilíbrio de gênero no trabalho é ainda maior, pois as mulheres despendem 10 horas a mais com trabalho reprodutivo do que os homens, que neste caso desempenham mais horas de trabalho produtivo que as mulheres. O debate quanto ao gênero demanda uma reavaliação e crítica quanto essa situação. A mulher se inseriu no mercado de trabalho, porém ainda há resquícios do modelo padrão de papéis familiares entre homens e mulheres. Diz-se isto, pois a “seara do trabalho doméstico é visto prioritariamente como mera ‘ajuda’” (MATOS; SILVA, 2015, p.13).

A questão de gênero perante a extensão da licença maternidade tende a dificultar a inclusão da mulher no mercado de trabalho, diminuindo empregabilidade e aumentando a diferença de salário entre homens e mulheres. Porém, o aumento da licença paternidade poderia contribuir na diminuição dessa distinção, ao menos marginalmente (ALMEIDA *et al.*, 2016, p.502). Para constatar se a licença paternidade poderia contribuir ou não na diminuição da discriminação de gênero no mercado de trabalho, há a necessidade de um embasamento empírico suficiente para uma melhor consistência de uma eventual relação de causalidade a ser encontrada, no entanto, não se pode descartar que a licença paterna, bem como a parental, não seja uma possibilidade ou fator que pode influenciar na redução da discriminação de gênero.

Assim, demonstra-se ser necessária uma maior atuação do Estado, ao menos para promover políticas que contribuam a um equilíbrio da dicotomia trabalho e família, utilizando de instrumentos políticos como a norma para produzir a mudança de condutas, ao menos quanto ao incentivo a igualdade de gênero (Matos *et al.*, 2016, p.360).

Segundo Pinheiro *et al.* (2009, p.857), estudos mostram a atuação do Estado como um ator importante perante a construção de uma nova cultura com o desenvolvimento de estratégia de estímulos na divisão de responsabilidade considerando as diversidades de estruturas familiares, gerando benefícios para as famílias e a sociedade. Diante disso, necessita-se de ações afirmativas, medidas legítimas e necessárias para implementar a obrigação exigida pelo Estado de garantir a



plena efetivação do direito à igualdade (PIOVESAN, 2018, p.393). Por conseguinte, diminuir a desigualdade de gênero e dar oportunidades para homens e mulheres. A licença parental pode contribuir para a redução das disparidades, como também amenizar o impacto da dupla jornada realizada pela mulher, dada a contribuição de responsabilidade compartilhada que a licença propõe, pois, infelizmente, muitas mulheres não retornam à vida profissional após a maternidade (MATOS; SILVA, 2015, p.16-17).

Entretanto, na implementação de qualquer política pública ou ação afirmativa para reduzir as diferenças de condições de trabalho, oportunidades, salário entre gênero, é necessária a consideração de dois princípios: 1) serviços coletivos que possibilitam socializar os custos dos cuidados na família, evitando que tudo recaia para a mulher e; 2) mecanismos de igualdade perante a divisão das tarefas domésticas, para que novamente não haja condução única e direta de custos de trabalho reprodutivo para a mulher (PINHEIRO *et al*, 2009, p.855-856).

Matos e Silva (2015, p.18) acreditam que a licença parental em si talvez não seja individualmente eficaz para reduzir a desigualdade de gênero, devido à mentalidade já criada em relação aos papéis do homem e da mulher na família, assim, seria importante um afastamento paterno mais longo, de forma obrigatória. Contudo, é válido ressaltar que para avaliar se a condução dessa medida nesses parâmetros seria ou não eficaz para atingir um patamar satisfatório de aspectos “subjetivos”, como mencionado, é necessário a realização de um estudo de impacto dessa política.

O Brasil possui uma legislação referente a licenças trabalhistas com intuito de atender às demandas familiares muito restritas. Os benefícios são direcionados apenas para alguns grupos de trabalhadores, principalmente aqueles que preenchem o setor formal, que representam menos da metade da força de trabalho, logo, há mais indícios que haja um número elevado de trabalhadores que não usufruem de certos ou muitos dos benefícios de um trabalho formal (ABRÃO; MIOTO, 2017, p.322). Ressalta-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT já prevê ao pai adotante a mesma garantia de não constituição de justo motivo para rescisão contratual quando se contrai matrimônio ou venha a ter a concessão de guarda por adoção, segundo disposição dos artigos 391 e 391-A da CLT.

Voltando-se para os aspectos retirados e explanados acima mediante os dados presentes na pesquisa desenvolvida pela OIT (2014) e a base de dados do IBGE PAÍSES (2019), o Brasil pode ser representado nos seguintes números:

Tabela 8 – Dados econômicos, sociais e populacionais do Brasil entre o período de 2013 a 2015:

ECONOMIA	
GASTOS PÚBLICOS COM EDUCAÇÃO (2013)	5,8% do PIB
INVESTIMENTO EM PESQUISA E DESENVOLVIMENTO (2013)	1,196% do PIB
MULHERES DE 15 OU MAIS ECONOMICAMENTE ATIVAS (2014)	52,859%
TOTAL DO PIB (2013)	2.472.819
INDICADORES SOCIAIS	
ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO (2013)	0,748
TAXA DE ALFABETIZAÇÃO DAS PESSOAS COM 15 ANOS OU MAIS (2014)	91,72943%
POPULAÇÃO	
HOMENS (2014)	100.455.246
MULHERES (2014)	103.757.887
TAXA BRUTA DE NATALIDADE (2013)	14,852 por mil
TAXA MÉDIA ANUAL DE CRESCIMENTO DA POPULAÇÃO (2010-2015)	0,91%

Fonte: Criação dos autores (2019).

Diante estes dados, é possível correlacionar a sua proximidade com outros países que já possuem previsão de licença parental: 1) Gastos Públicos com educação: Holanda (possui a duração de 26 semanas de LP); 2) Investimento em pesquisa e desenvolvimento: Espanha (156 semanas de LP); 3) Mulheres de 15 ou mais economicamente ativas: Eslovênia (37 semanas) e Espanha (156 semanas); 4) Total do PIB: Entre a Espanha (156 semanas) e Rússia (156 semanas); 5) IDH: Albânia (12 dias) e Bulgária (26 semanas); 6) Taxa de alfabetização das pessoas com 15 anos ou mais: Espanha (156 semanas); 7) Taxa de natalidade: Chile (12 semanas) e; 8) Taxa média de crescimento da população: Chile (12 semanas).

Denota-se que o Brasil se aproxima, ao menos nos anos considerados, com a Espanha que, como dito, dispõe de Licença Parental de 156 semanas (aproximadamente 3 anos), uma das maiores disponibilidade de licença parental entre os 26 países que ratificaram a Convenção nº 156 nos anos apontados pelo estudo da OIT. Contudo, a Espanha, em oposição a maioria dos demais países, não dispõe de benefício da licença.

Pode-se mencionar também o Chile, como um dos casos mais semelhantes ao Brasil e que hoje possui licença parental. Em 2011 foi instituída a licença parental no país, mas antes era previsto a licença-paternidade que garantia 5 dias para os pais, no entanto, com a mudança, a partir da 7ª semana de licença-maternidade, é possível a divisão da licença (MATOS; SILVA, 2015, p.20).

Assim, mesmo que Chile e Cuba se enquadrem como países com licença parental, conforme mostra Abrão e Miotto (2017, p.321), o retrato da América Latina e especificamente do Brasil mostra a insuficiência de políticas públicas capazes de redistribuir e socializar os gastos com o cuidado. Isso é ainda mais grave, considerando-se que o continente é constituído de países com grande desigualdade social, com pobreza e desigualdade de gênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS



Rev. Quaestio Iuris., Rio de Janeiro, Vol. 15, N.01., 2022, p. 889-911.

Ana Virgínia Moreira Gomes, Eduardo Rocha Dias e Ana Beatriz de Mendonça Barroso

DOI: 10.12957/rqi.2022.54705

A licença parental pode ser considerada medida capaz de contribuir para redução da discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Entretanto, deve-se ressaltar que é uma medida que dependerá de diferentes aspectos sociais, econômicos e jurídicos.

Conforme os dados apresentados pela OIT, o nível de desenvolvimento do Brasil permite a discussão e adoção da licença parental em substituição das licenças paternidade e maternidade, como forma de retirar a mulher, ao menos em parte, como foco principal da discriminação em razão da maternidade. Reconhece-se, no entanto, que outros fatores devem ser considerados, inclusive, a disponibilidade dos pais em, mesmo em licença, de realizar a atividade de cuidado em relação aos filhos.

Em síntese, tal mudança exigiria medidas que promovessem uma mudança nos papéis atribuídos a pais e mães nas famílias. É possível que tais transformações pudessem ocorrer de forma conjunta através de um reconhecimento gradual do direito à licença parental. É certo que esse é um tema que deve ser objeto de pesquisas que foquem no impacto de tais mudanças.

Por fim, ressalta-se novamente a importância da abertura para discussão sobre tal tema, buscando formas de facilitar a divisão de responsabilidades, meios de desenvolver estratégias positivas de gestão tanto no trabalho produtivo como reprodutivo sem considerar previamente o gênero.

REFERÊNCIAS

ABRÃO, Kênia Cristina Lopes; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Políticas familiares: uma introdução ao debate contemporâneo. **Revista Katálysis**, Santa Catarina, v. 20, n. 3, p. 420-429, 2017a.

ABRÃO, Kênia Cristina Lopes; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Políticas de "Conciliação" entre Trabalho e Responsabilidade Familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 16, n. 2, p. 313-327, 2017b.

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world**. International Labour Office, 2014.

ALMEIDA, Sergio; PEREDA, Paula; FERREIRA, Rafael. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Belo Horizonte, v. 33, n. 3, p. 495-516, 2016.

ANDRADE, Luiza Lobato. Gênero, trabalho e bem-estar social na América Latina: **um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai**. 2018. 127 f. il. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais)—Universidade de Brasília, Brasília, 2018.



BÜNNING, Mareike; POLLMANN-SCHULT, Matthias. *Family policies and fathers' working hours: cross-national differences in the paternal labour supply*. **Work, employment and society**, v. 30, n. 2, p. 256-274, 2016.

MACHADO, Cecília e PINHO NETO, V. *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. December 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em 23 de dez. 2019.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggotti de; NATIVIDADE, João Pedro Kostin Felipe de. Licença parental como agenda para a igualdade de gênero: diálogos entre os modelos sueco e brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 61, n. 3, p. 345-363, 2016.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; SILVA, Débora Simões da. Licença-parental e o enfrentamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Direito Civil-RBDCivil**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 03, 2017.

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; CIRINO, Samia Moda. Análise crítica da efetividade do direito humano ao trabalho: um impasse na discriminação de gênero. **REVISTA QUAESTIO IURIS**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1955-1981, 2016. DOI: 10.12957/rqi.2016.22189.

MATTAR, Laura Davis et al. Reconhecimento jurídico dos direitos sexuais: uma análise comparativa com os direitos reprodutivos. **SUR. Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 5, n. 8, p. 60-83, 2008.

MELO, Claudia. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Câmara Legislativa. 2019.

NUSSBAUM, Martha. Labor Law and the Capabilities Approach. In: LANGILLE, Brian. **The Capability Approach on Labour Law**. Oxford: Oxford University Press, 2019.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista estudos feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 851, 2009.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. Editora Saraiva, 2018.

RAPOSO, Vera Lúcia. “Dá-me licença que tenha filhos?”: restrições legais no acesso às técnicas de reprodução assistida. **Revista Direito GV**, v. 15, n. 2, 2019.

RODRIGUES, José Noronha; PEDRO, Marta Raposo de Sousa. A proteção da parentalidade em matéria de organização do tempo de trabalho: uma perspectiva jurídica-económica comparada. **A proteção da parentalidade em matéria de organização do tempo de trabalho: uma perspectiva jurídica-económica comparada**, 2019.

SILVA, Imaíra Pinheiro de Almeida da; CHAI, Cássius Guimarães. As relações entre racismo e sexismo e o direito à saúde mental da mulher negra brasileira. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 22, p. 987-1006, 2018.



Sobre os autores:**Ana Virgínia Moreira Gomes**

Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional e do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza. Possui graduação em Direito pela Universidade Federal do Ceará (1994), LL.M na Faculdade de Direito da University of Toronto (2009), doutorado em Direito pela Universidade de São Paulo (2000) e Pós-Doutorado na School of Industrial and Labor Relations da Cornell University (2007). Coordena o Núcleo de Estudos em Direito do Trabalho e Seguridade Social na Universidade de Fortaleza. Sua pesquisa atual trata de questões pertinentes às áreas de direito do trabalho, direito internacional e direitos humanos.

Universidade de Fortaleza - UNIFOR, Fortaleza, CE, Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3031062621468219> Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-6101-4965>

E-mail: avmgomes@gmail.com

Eduardo Rocha Dias

Possui graduação pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará (1992), mestrado em Direito - Ordem Jurídica e Constitucional - pela Universidade Federal do Ceará (1997) e Doutorado em Direito pela Universidade de Lisboa (2007). É Procurador Federal - categoria especial - da Advocacia-Geral da União e Professor Titular do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Fortaleza. Integra o Grupo de Pesquisa Núcleo de Estudos sobre Direito do Trabalho e da Seguridade Social - NEDTS, na Universidade de Fortaleza, e também o Grupo Internacional de Pesquisa Desenvolvimento Humano e Segurança Social na América Latina.

Universidade de Fortaleza - UNIFOR, Fortaleza, CE, Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9095931754606099> Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-0972-354X>

E-mail: eduardordias@hotmail.com

Ana Beatriz de Mendonça Barroso

Mestranda em Direito Constitucional nas Relações Privadas - Direito Constitucional nas Relações Existenciais pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR) - Pesquisadora-bolsista pela Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FUNCAP). Graduada em Direito pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Integrante do Grupo de Pesquisa Núcleo de Estudos sobre Direito do Trabalho e da Seguridade Social - NEDTS. Pesquisadora voluntária do Projeto Processo Civil e Proteção da Pessoa nas Relações Privadas - PROCIP (Cnpq/UNIFOR) (2018-2019). Pesquisadora voluntária do Projeto Pesquisa Empírica em Direito (PROBIC/UNIFOR)-(2019-2020). Pesquisadora voluntária do Projeto de Pesquisa Jurimetria e pesquisa empírica em Direito (PROBIC/UNIFOR)- (2020 - andamento). Advogada.

Universidade de Fortaleza - UNIFOR, Fortaleza, CE, Brasil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6034363363531666> Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-6021-4903>

E-mail: beatrizmendoncca07@gmail.com

Os autores contribuíram igualmente para a redação do artigo.