

Programa de pós-graduação em Estudos Comparados sobre as Américas
Departamento de Estudos Latino-Americanos
Universidade de Brasília

Luiza Lobato Andrade

GÊNERO, TRABALHO E BEM-ESTAR SOCIAL NA AMÉRICA LATINA:
um estudo das políticas de licenças
maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai

Brasília, 2018

Programa de pós-graduação em Estudos Comparados sobre as Américas
Departamento de Estudos Latino-Americanos
Universidade de Brasília

GÊNERO, TRABALHO E BEM-ESTAR SOCIAL NA AMÉRICA LATINA:
um estudo das políticas de licenças
maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai

Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de pós-graduação em Estudos
Comparados sobre as Américas, como requisito
para obtenção do título de Mestre em Ciências
Sociais - Estudos Latino-Americanos
**Orientadora: Profa. Delia Maria Dutra da
Silveira Margalef**

Brasília, 2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

Luiza Lobato Andrade

GÊNERO, TRABALHO E BEM-ESTAR SOCIAL NA AMÉRICA LATINA:

um estudo das políticas de licenças

maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de pós-graduação em Estudos Comparados sobre as Américas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais - Estudos Latino-Americanos

Aprovada pela Banca Examinadora

Profa. Dra. Delia Maria Dutra da Silveira Margalef – UnB- Orientadora

Profa. Dra. Lilia Gonçalves Magalhaes Tavolaro- UnB- Membro Titular

Profa. Dra. Yumi Garcia dos Santos– UFMG- Membro Titular

Prof. Dr. Cristhian Teófilo da Silva– UnB- Membro Suplente

Brasília, 20 de fevereiro de 2018

*À minha mãe, que como grande parte das mulheres, tem sua trajetória de vida
marcada pelo trabalho de cuidar, tanto dos filhos como dos pais;*

*À Gá, pelo trabalho reprodutivo remunerado, deixando seus próprios filhos para trás
para cuidar dos filhos de outra família;*

Ao meu pai, que sempre foi um pai cuidador, com alegria;

*A vocês, começo e fim das minhas reflexões sobre trabalho e cuidados, dedico este
trabalho.*

Agradecimentos

Aos meus pais, Jaime e Fátima, por me ensinaram a valorizar a educação, o conhecimento e a leitura desde pequena. Obrigada por toda a força, confiança e amor e por encorajarem todos meus sonhos;

Ao Mateus, meu *descanso na loucura*, companheiro de vida, grande incentivador e também auxiliar de formatação;

Aos meus irmãos, André e Isabela, pela torcida e carinho;

À minha vó Rosa pelas orações;

À família e aos amigos de longe e de perto, pelo incentivo;

Às amigas fofeiras que o Planalto Central uniu: Za, Mari, Mel, Tamis e Bá: muito obrigada pela troca de ideias, de referências bibliográficas, pelas revisões, palpites e apoio emocional;

À Delia pela calma, estímulo e paciência constantes;

À equipe da CGAIA/MDS: Felipe, Iara, Zé e especialmente Denise, pelo apoio e compreensão acerca das dificuldades de se conciliar trabalho e mestrado;

À Silvia Yannoulas, Lilia Tavolaro e Elaine Lício, pela leitura atenta e sugestões na fase da qualificação do projeto;

Aos professores Lilia Tavolaro, Yumi Garcia e Cristhian da Silva, por aceitarem fazer parte da minha banca de defesa e pelas valiosas sugestões;

Ao sistema público de educação brasileiro, que me possibilitou o privilégio de obter mais um título em uma universidade pública de qualidade, sem pagar nada por isso. Me comprometo a seguir retribuindo à sociedade todos os anos de investimento por meio do meu trabalho como servidora pública e a seguir buscando uma sociedade com menos privilégios e mais direitos.



La Madre, por Don Gil Amado

Resumo

No presente trabalho, tomamos como referência as discussões sobre divisão sexual do trabalho e teorias do *Welfare State* para uma análise das Políticas para Família, ou Políticas de Cuidado. Esta pesquisa se dedica especificamente às políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no contexto latino-americano. Essas são políticas inseridas, geralmente, no sistema de proteção social contributiva, que buscam oferecer aos pais e mães tempo para cuidar de seus filhos, enquanto lhes garantem renda e manutenção do vínculo com o mercado de trabalho. Nosso objetivo é analisar se o desenho das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais dos países selecionados – Brasil, Chile e Uruguai - favorecem uma divisão mais equitativa do trabalho reprodutivo entre homens e mulheres. As análises do histórico das políticas e de suas avaliações já publicadas, juntamente com dados sociodemográficos, sugerem que, em relação às legislações de licença maternidade e paternidade nos três países analisados, predomina o modelo de apoio à família nuclear, especialmente no Brasil. Chile e Uruguai, com suas licenças parentais, apesar dos resultados iniciais inexpressivos, deram um grande passo normativo em direção ao modelo de apoio à família de dois provedores/dois cuidadores. Nesse sentido, evidencia-se a necessidade de aprimorar as políticas parentais já existentes no sentido de torná-las de fato parentais e não apenas um prolongamento da licença maternidade. Por fim, defende-se a importância da criação e desenvolvimento de políticas de licenças abrangentes, baseadas em uma perspectiva de direitos, atentas às desigualdades de gênero e institucionalmente ancoradas em sistemas de proteção social que possam dar conta das mudanças sociais em curso na América Latina.

Palavras chaves: Política de licenças, licença parental, trabalho reprodutivo, maternidade, paternidade, cuidados, bem-estar social, divisão sexual do trabalho, desigualdade de gênero, políticas públicas, América Latina.

Abstract

In the present work, we take as reference the discussions about the sexual division of labor and Welfare State theories in order to analyze Family Policies, or Care Policies. This research is specifically dedicated to maternity, paternity and parental leave policies in latin american context. These policies are generally linked to the social protection system, which seeks to offer parents time to care for their children, while guaranteeing them income and maintaining their bond with the labor market. Our goal is to analyze whether the design of maternity, paternity and parental leave policies in selected countries - Brazil, Chile and Uruguay - supports a more equitable division of reproductive work between men and women. The analysis of policies' history and their published evaluations, along with socio-demographic data, suggests that in relation to maternity and paternity leave laws in the three analyzed countries, nuclear family support model is predominant, especially in Brazil. Chile and Uruguay, with their parental leaves, despite the initial inexpressive results, took a major normative step towards the dual earner/dual carer family models. In this sense, it is evident the need to improve existing parental policies in order to make them in fact parental and not just an extension of maternity leave. Finally, we reinforce the importance of creation and development of comprehensive rights-based leave policies that could be attentive to gender inequalities and institutionally anchored in social protection systems that can deal with the ongoing social changes in Latin America.

Key words: Leave policy, parental leave, reproductive work, maternity, paternity, care, Welfare State, sexual division of labor, gender inequality, public policies, Latin America.

Lista de quadros

| | |
|---|-----|
| Quadro 1. Efeitos das políticas sequenciais para a igualdade: licenças para trabalhadores e trabalhadoras | 54 |
| Quadro 2. Dados demográficos..... | 68 |
| Quadro 3. Índice de desigualdade de gênero, desenvolvimento humano e desigualdade de renda | 70 |
| Quadro 4. Mercado de trabalho, pobreza e renda com recorte de gênero | 72 |
| Quadro 5. Uso do Tempo – Horas por semana..... | 74 |
| Quadro 6. Linha do tempo das legislações sobre licenças no Brasil, Chile e Uruguai..... | 96 |
| Quadro 7. Licenças maternidade, paternidade e parentais- Brasil, Chile e Uruguai..... | 102 |
| Quadro 8. Localizando Brasil, Uruguai e Chileno modelo de Franzoni e Blofield, 2015..... | 106 |
| Quadro 9. Cobertura da licença maternidade entre mulheres empregadas, em faixas de cobertura | 107 |

Lista de gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Duração legal da licença maternidade por região, 2013 (185 países e territórios) | 58 |
| Gráfico 2. Remuneração durante o período de licença maternidade por região, 2013 (167 países e territórios)..... | 59 |
| Gráfico 3. Duração legal da licença paternidade por região, 2013 (165 países) | 60 |

Lista de Siglas

CEPAL. Comissão Econômica para América Latina e Caribe

CLT. Consolidação das Leis do Trabalho

ECA. Estatuto da Criança e do Adolescente

INSS. Instituto Nacional de Seguridade Social

OIT. Organização Internacional do Trabalho

ONU. Organização das Nações Unidas

PIB. Produto Interno Bruto

PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PPP. *Permiso Post Natal Parental*

STF. Supremo Tribunal Federal

Sumário

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO..... | 14 |
| CAPÍTULO 1..... | 23 |
| TRABALHO, CUIDADO E GÊNERO | 23 |
| 1.1 A divisão sexual do trabalho | 23 |
| 1.2 Trabalho e uso do tempo..... | 25 |
| 1.3 Trabalho produtivo e reprodutivo na América Latina | 27 |
| 1.4 Políticas para famílias/ Políticas de cuidados | 32 |
| CAPÍTULO 2..... | 36 |
| BEM-ESTAR SOCIAL E GÊNERO | 36 |
| 2.1 Teorias gerais do <i>Welfare State</i> | 36 |
| 2.2 Críticas feministas | 40 |
| 2.3 Modelos de <i>Welfare State</i> que incorporam questões de gênero | 43 |
| 2.4 Modelos de <i>Welfare State</i> latino-americanos..... | 46 |
| CAPÍTULO 3..... | 49 |
| LICENÇAS MATERNIDADE, PATERNIDADE E PARENTAL..... | 49 |
| 3.1 Políticas de licença: proteção social e cuidados | 49 |
| 3.2 Recomendações internacionais e panorama mundial sobre licenças..... | 56 |
| CAPÍTULO 4..... | 64 |
| PESQUISA COMPARATIVA: BRASIL, CHILE E URUGUAI..... | 64 |
| 4.1 Metodologia comparativa – escolhas e justificativas..... | 64 |
| 4.2 Panorama sociodemográfico com recorte de gênero | 68 |
| 4.3 Brasil..... | 76 |
| 4.3.1 Histórico de legislação sobre licenças..... | 76 |
| 4.3.2 Análise da Política e avaliação de resultados preliminares | 80 |
| 4.4 Chile | 82 |
| 4.4.1 Histórico de legislação sobre licenças..... | 82 |
| 4.4.2 Análise da Política e avaliação de resultados preliminares | 86 |
| 4.5 Uruguai..... | 89 |
| 4.5.1 Histórico de legislação sobre licenças..... | 89 |
| 4.5.2. Análise da Política e avaliação de resultados preliminares | 92 |
| 4.6 Análise comparada..... | 95 |

| | |
|----------------------------|-----|
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 109 |
| BIBLIOGRAFIA | 117 |

INTRODUÇÃO¹

A América Latina é uma região de grande diversidade e de significativas similaridades: a pobreza e a desigualdade, apesar das melhorias recentes, persistem como fenômenos estruturais que caracterizam as sociedades latino-americanas. A grande disparidade na concentração da renda é um dos elementos que chama mais a atenção², o que posiciona a região no topo do ranking internacional de desigualdade. A pobreza de rendimentos atinge hoje cerca de 30,7% da população, enquanto a extrema pobreza atinge 10,2% (CEPAL, 2017)³. Ao analisar tais indicadores com um recorte de gênero, porém, se torna claro que esse é um aspecto fundamental: as mulheres possuem renda oriunda do trabalho que equivale a 77,5% da renda dos homens ⁴ e 31,3% delas estão abaixo da linha da pobreza, contra 30,1% dos homens⁵ (CEPAL, 2017).

O mercado de trabalho é um campo marcado por fortes desigualdades de gênero: na média, as mulheres são menos inseridas que os homens, e quando se inserem, muitas vezes são segregadas em setores e ocupações tradicionalmente femininas. Além disso, possuem vínculos mais fracos e precários, recebem menor remuneração para realizar o mesmo trabalho e têm jornada menor, pois necessitam dedicar parte significativa de seu tempo ao trabalho não remunerado doméstico (CEPAL, 2014; AGUIRRE e FERRARI, 2014). No âmbito desse tipo de trabalho, também conhecido como trabalho de cuidados ou reprodutivo, as desigualdades persistem: estudos de uso do tempo indicam que, na América Latina, as mulheres gastam, em média, de duas a três vezes mais tempo cuidando de crianças, idosos,

¹ Parte desta introdução e dos capítulos 1 e 2 dessa dissertação podem ser encontrados em “Gênero, bem estar social, desigualdade e pobreza: políticas para uma nova divisão sexual do trabalho produtivo e reprodutivo na América Latina”, apresentado no 11º Congresso Fazendo Gênero, no ano de 2017, em Florianópolis/SC. O trabalho está publicado nos Anais Eletrônicos do congresso (ANDRADE, 2017).

² O Índice de Gini da região foi de 0,467 em 2016 (CEPAL, 2017)

³ Depois de um período de 12 anos de queda contínua das taxas de pobreza na região latino-americana, entre 2002 e 2014, desde 2015 têm-se registrado aumento dessa taxa. (CEPAL, 2017)

⁴ Dados referentes a 18 países latino-americanos, no ano de 2014 (CEPAL STAT, 2017)

⁵ Dados de 2016.

deficientes ou exercendo outras tarefas domésticas do que os homens⁶ (CEPAL STAT, 2017).

A tradicional cultura sexista e as estruturas patriarcais da sociedade são fatores que ajudam a explicar essas disparidades, pois assentam as bases da chamada divisão sexual do trabalho, que divide e hierarquiza os tipos de trabalhos entre homens e mulheres. A divisão sexual do trabalho não apenas penaliza as mulheres em termos de renda, tempo e reconhecimento como também afeta negativamente o conjunto da sociedade, uma vez que as desigualdades de participação e rendimento entre homens e mulheres se relacionam fortemente com os índices de pobreza e desigualdade.

Foi demonstrado que se os índices de participação no mercado de trabalho das mulheres latino-americanas entre 14 e 65 anos apresentassem valores similares às dos homens, os domicílios teriam entre 3% e 11% de aumento em seus rendimentos, a depender do país analisado (CEPAL, 2015b). A eliminação da brecha de renda entre homens e mulheres também possibilitaria avanços muito relevantes na região, especialmente em países onde há percentual significativo de mulheres exercendo atividades produtivas sem remuneração. A extinção das brechas de participação e renda produziria significativas quedas na taxa de pobreza e redução do Índice de Gini em todos os países analisados (CEPAL, 2015b).

O mercado de trabalho se revela, dessa forma, um dos grandes *locus* da produção e reprodução da desigualdade de gênero na sociedade. Uma melhor inserção das mulheres no mercado de trabalho, tanto quantitativa como qualitativamente, traria benefícios em diversos níveis: em um nível macro, teria potencial para reduzir a pobreza, a desigualdade e seria um grande passo em direção à igualdade de gênero em outras esferas, além de haver evidências que poderia também promover crescimento econômico (COSTA e SILVA, 2008). Em um nível individual, poderia significar um avanço no sentido do “pleno exercício da autonomia, a realização de capacidades e potencialidades das pessoas, o acesso à proteção social contributiva e a sociabilidade ampliada para além das relações

⁶ Análise agregada realizada com base em dados de 8 países da região referentes às pesquisas nacionais dos anos de 2010-2014, a depender do país (CEPAL STAT, 2017). Optou-se aqui por não apresentar números nem os dados de cada um dos países devido a dificuldades metodológicas de compatibilização de pesquisas de uso do tempo, que serão abordadas com mais detalhes no capítulo 4.

domésticas” (CEPAL, 2015a, p. 247, tradução própria⁷). Políticas públicas e legislações devem ser pensadas ou adaptadas para eliminar as barreiras existentes para a entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho formal, assim como a redução da segregação ocupacional, das diferenças salariais e do baixo reconhecimento social dos trabalhos ditos femininos.

Entretanto, o acesso mais equitativo das mulheres ao mundo do trabalho remunerado – trabalho *produtivo*- deve ser acompanhado de uma redistribuição das tarefas no âmbito do trabalho não remunerado doméstico e de cuidados - ou trabalho *reprodutivo* - caso contrário não representará aumento no bem-estar das famílias, apenas uma ampliação da carga, já muito pesada, de trabalho das mulheres (KABEER, 2008; UN WOMEN, 2015). O fato de essas responsabilidades recaírem principalmente sobre elas, restringe, como já mencionado, suas possibilidades de trabalho remunerado e limita sua capacidade de gerar renda. Essa disparidade prejudica também os homens, que têm participação restrita na vida familiar, nas atividades cotidianas da família e da criação de seus filhos e filhas (OIT, 2011) assumindo, com frequência, o tradicional e limitado papel de provedor econômico da família.

Para que tais mudanças possam ocorrer se faz necessário questionar os modelos vigentes de maternidade, paternidade e masculinidade. É fundamental desconstruir a ideia de que as tarefas domésticas e de cuidado são melhores realizadas por mulheres, devido às ‘habilidades inatas da maternidade’, entendendo que essas diferenças são sociais e culturalmente construídas e, ao mesmo tempo, atribuir um novo significado ao papel dos homens/pais no âmbito familiar como pessoas afetivas, interessadas e capazes de assumir responsabilidades familiares e também de participar das atividades domésticas (OIT, 2011). As ideias tradicionalmente arraigadas de que a boa mulher/mãe é aquela que se sacrifica em nome da família e que o bom homem/pai é aquele que “*ajuda*” a companheira nas tarefas domésticas e de cuidados tampouco favorecem o alívio da sobrecarga de trabalho que recai sobre as mulheres (OIT, 2011; SEN, 2008).

Em face desses fatos, são urgentes políticas e legislações que objetivem a redistribuição das tarefas de cuidado, não apenas no nível micro (entre mulheres e

⁷ No original: “ (...) pleno ejercicio de la autonomía, el desarrollo de capacidades y potencialidades de las personas, el acceso a la protección social contributiva y la sociabilidad ampliada más allá del hogar”

homens), mas também no nível macro (entre famílias e o Estado), as Políticas para Famílias ou Políticas de Cuidado. Como exemplos de políticas que podem interferir na tradicional divisão sexual do trabalho, pode-se citar subsídios ou benefícios tributários para famílias com crianças, serviços públicos de cuidados para crianças, política de licenças, flexibilidade do horário de trabalho, serviços públicos de cuidados para idosos, financiamento público para cuidados de idosos em seus domicílios, entre outros (KORPI, 2000; KORPI et al, 2010; GORNICK e MAYERS, 2007 e FERNÁNDEZ, 2012).

As ações estatais mencionadas objetivam oferecer serviços de cuidado estatal às famílias, de forma a reduzir a carga que recai sobre elas e, de forma alternativa ou complementar, apoiar as famílias, dando-lhes melhores condições para cuidarem de seus membros ou pagarem para que outras pessoas cuidem. Políticas que redistribuem os trabalhos produtivos e reprodutivos entre homens e mulheres e entre famílias e Estado são estratégicas para a América Latina no momento atual, quando chegamos ao estágio final da transição demográfica e o ritmo da redução da pobreza demonstra sinais de desaceleração (CEPAL, 2015b). Tais políticas têm o potencial de incluir mais mulheres no mercado de trabalho formal, o que aumenta a renda e reduz a vulnerabilidade das famílias e, em nível de sociedade, reduz a pobreza, a desigualdade e fortalece o sistema de proteção social contributivo- previdência.

Por outro lado, políticas que aumentem a participação masculina e estatal nas tarefas de cuidado, além de serem essenciais para reduzir a carga das mulheres e permitir que elas se insiram mais e melhor no mercado de trabalho, são imprescindíveis em um contexto em que a população está envelhecendo e no qual, em breve, o número de pessoas que necessitam cuidados irá superar o número de pessoas aptas a cuidar. Há também indicações de que políticas que aliviem as perdas profissionais e a carga de trabalho reprodutivo que recaem sobre as mães tendem também a estimular a fecundidade, consequência também bem-vinda em contexto de transição demográfica (RICO e ROBLES, 2016).

Por último, mas não menos importante, tais políticas, ao intervirem na tradicional divisão sexual do trabalho, têm o potencial de desconstruir aspectos que produzem e reproduzem desigualdades de gênero na sociedade, possibilitando a mulheres e homens maior empoderamento e autonomia, o que não é possível em

um contexto em que ambos os sexos se veem fortemente limitados em seus desejos e aspirações, constrangidos pelos papéis tradicionais de gênero.

Nessa dissertação são discutidas as políticas de licenças maternidade, paternidade e parental, políticas inseridas geralmente no sistema de proteção social contributiva, que buscam oferecer aos pais tempo para cuidar de seus filhos, enquanto lhes garantem renda e manutenção do vínculo com o mercado de trabalho. **Essa pesquisa tem como objetivo analisar se os desenhos das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais do Brasil, Chile e Uruguai favorecem uma divisão mais equitativa do trabalho reprodutivo entre homens e mulheres, considerando a estrutura de proteção social de cada um dos países.**

A discussão sobre políticas de licenças vem sendo feita no âmbito europeu principalmente desde a década de 60, quando as mulheres, principalmente as casadas e com filhos, passaram a se inserir mais no mercado de trabalho, enquanto as taxas de fecundidade seguiam caindo. A preocupação em mantê-las no mercado de trabalho e incentivar o aumento do número de filhos por mulher impulsionou o debate e conferiu mais importância a esse tipo de política. Os movimentos de mulheres e de economia feminista tiveram também papel preponderante no debate e no aumento da visibilidade pública do tema. A questão entrou na agenda pública graças a esses debates e posteriormente pela preocupação de diversos atores sociais, acadêmicos e formuladores de políticas públicas com as consequências dessas novas discussões e demandas na dinâmica econômica e social (CEPAL, 2015b).

Na América Latina o tema começou a fazer parte da agenda pública recentemente, a partir da segunda década dos anos 2000. Percebe-se que o tema da melhor distribuição do trabalho reprodutivo tem estado em pauta nas principais reuniões internacionais da região latino-americana sobre questões de gênero. Nas últimas quatro edições da Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe, evento organizado pela CEPAL que reúne representantes de governos latino-americanos, os países destacaram a necessidade de colocar o tema da redistribuição dos cuidados no centro das atenções (Montevideo, 2016; Santo Domingo, 2013; Brasília, 2010 e Quito, 2007). Destacam-se dois acordos discutidos e ratificados pelos países no Consenso de Santo Domingo em 2013:

Acordo 54: Reconhecer o valor do trabalho doméstico não remunerado e adotar as medidas e políticas públicas, incluindo as de caráter legislativo, que reconheçam o valor social e econômico do trabalho doméstico; e Acordo 57: Reconhecer o cuidado como um direito das pessoas e, portanto, como uma responsabilidade a ser compartilhada por homens e mulheres de todos os setores da sociedade, pelas famílias, pelas empresas privadas e pelo Estado, adotando medidas, políticas e programas de cuidado e promoção de corresponsabilidades entre mulheres e homens na vida familiar, laboral e social que libere tempo para que as mulheres possam se incorporar à força de trabalho, educação e política e desfrutar plenamente sua autonomia (BATTHYANY, 2015, p. 7 – tradução própria⁸).

Já a Estratégia de Montevideo, criada na Conferência de 2016, considera a “divisão sexual do trabalho e a injusta organização social do cuidado” como um dos nós estruturais a serem superados para alcançar a igualdade de gênero até 2030 (CEPAL, 2016b).

Também como meta a ser alcançada até 2030, a ONU, em sua declaração dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, estabelece como um dos 17 objetivos: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (Objetivo 5) e mais especificamente, no item 5.4:

Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais (NAÇÕES UNIDAS, 2015, p.7).

Sendo assim, considerando o momento oportuno, esse projeto pretende chamar a atenção para a importância do tema das políticas de licença maternidade, paternidade e parental como estratégia de redução das desigualdades sociais, especialmente a desigualdade de gênero.

Este trabalho se aprofunda nas políticas de três países latino-americanos: Brasil, Chile e Uruguai. Desses, os dois últimos, juntamente com Cuba, são os

⁸ No original: “Acuerdos 54: “Reconocer el valor del trabajo doméstico no remunerado y adoptar las medidas y políticas públicas necesarias, incluidas las de carácter legislativo, que reconozcan el valor social y económico del trabajo doméstico”; y 57 “Reconocer el cuidado como un derecho de las personas y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por hombres y mujeres de todos los sectores de la sociedad, las familias, las empresas privadas y el Estado, adoptando medidas, políticas y programas de cuidado y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida familiar, laboral y social que liberen tiempo para que las mujeres puedan incorporarse al empleo, al estudio y a la política y disfrutar plenamente de su autonomía”.

únicos países da região que possuem políticas de licenças parentais – benefícios, de modo geral, de longa duração, disponível para ambos os pais, permitindo que cuidem da criança por um período de tempo, imediatamente após o fim da licença maternidade ou paternidade (ILO, 2014a).

Essa pesquisa utiliza como fontes de dados legislações nacionais sobre as políticas de licenças de cada um dos países, além de estudos que analisem o funcionamento de tais políticas. É importante ressaltar que se encontra fora do alcance deste trabalho realizar avaliações sobre a efetividade das políticas públicas estudadas e ou esgotar a relação de eventos e mudanças no que diz respeito ao histórico das políticas de licenças.

Recorremos também, especialmente no capítulo 1 e 4, a dados sociodemográficos relativos à região latino-americana. Tais dados são, em sua maioria, provenientes de pesquisas domiciliares conduzidas pelos órgãos de estatística oficiais de cada país. Evidentemente, as metodologias de amostragem e coleta dos dados de cada país variam significativamente entre si, assim como o enunciado das questões, conceitos e datas de referência. Os dados reunidos, tanto sociodemográficos como relacionados às políticas públicas, são os mais atuais disponíveis no período da elaboração da pesquisa (segundo semestre de 2017)⁹. No caso dos dados sociodemográficos, foi dada prioridade às informações disponibilizadas pelo banco estatístico da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL/ONU), devido às explicações conceituais detalhadas e ao esforço metodológico de compatibilizar conceitos, quando possível, e de explicitar os casos em que não há comparabilidade de dados entre países ou anos diferentes. No caso das legislações, a fonte de dados foram os sites oficiais dos poderes legislativos de cada um dos países.

Esta dissertação é composta desta introdução, seguida de quatro capítulos e a conclusão.

⁹ É importante destacar também que os últimos anos foram de instabilidade política em alguns países da região, inclusive o Brasil, e marcados pela ascensão de ideias conservadoras que trouxeram mudanças – e retrocessos- significativos para as políticas sociais. Felizmente, até o momento, as políticas de licença tratadas aqui não foram afetadas por tais movimentos. Analisar tais mudanças, ainda em curso, está fora do escopo desse trabalho.

No capítulo 1, são abordadas as questões relacionadas à divisão sexual do trabalho, conceito fundamental para compreender as discussões que virão a seguir. Conceituamos e diferenciamos trabalho produtivo e reprodutivo, assim como trabalho não remunerado, de cuidados e doméstico. A questão do uso do tempo é discutida como instrumento fundamental de medição de desigualdades sociais de todos os tipos, especialmente de gênero. Analisamos dados da realidade latino-americana relacionados com os conceitos apresentados, para melhor localizar nosso objeto de estudo. As Políticas para Famílias, ou de Cuidado, são apresentadas como possível resposta dos Estados para lidar com a distribuição desigual do trabalho produtivo e reprodutivo, tanto entre homens e mulheres quanto entre famílias e Estados.

O capítulo 2 é dedicado a discutir as questões relacionadas às teorias do *Welfare State* e os três pilares da provisão de bem-estar: mercado, Estado e família, com destaque para os dois últimos. Apresentamos o contexto histórico do surgimento e fortalecimento do *Welfare State* na Europa e as principais teorias e tipologias, hoje clássicas, que se desenvolveram com ele. Trazemos em seguida a repercussão de tais estudos nos círculos feministas, as críticas recebidas e os novos modelos que foram propostos por teóricas feministas, buscando superar as limitações das tipologias clássicas no que se refere à abordagem das questões de gênero e família. Sabendo que as teorias clássicas, além de terem suas limitações conceituais, são territorialmente localizadas, foram desenvolvidas diversas tipologias de *Welfare State* latino-americanas, que também serão apresentadas nesse capítulo, assim como uma tipologia que integra realidade latino-americana e questões de gênero.

O capítulo seguinte, o 3º, aprofunda-se nas questões específicas sobre políticas de licenças: sua inserção na proteção social, história, fatores que moldaram seu desenvolvimento, convenções internacionais relacionadas ao tema e conflitos. Com o objetivo de contextualizar melhor os países que serão vistos em detalhe no capítulo seguinte, fazemos também um apanhado geral do modo de funcionamento, regras e resultados das licenças maternidade, paternidade e parentais no mundo e na América Latina.

O capítulo 4 é dedicado a compreender as políticas de licença nos três países selecionados para esse estudo: Brasil, Chile e Uruguai. No início do capítulo são discutidas questões do desenho dessa pesquisa e são apresentadas

justificativas a respeito das escolhas realizadas. A análise dos países parte de breve panorama sociodemográfico, com recorte de gênero, e segue para o detalhamento da legislação a respeito de licenças de cada um dos países, complementado pela apresentação de estudos que analisem e/ou avaliem os resultados de tais políticas. Ao fim do capítulo, trazemos quadros sintetizadores das informações apresentadas a fim de facilitar a compreensão e visualização das semelhanças e diferenças entre os países.

A última parte do trabalho, as considerações finais, retoma o caminho percorrido durante a dissertação e discute os achados comparativamente, à luz das teorias trazidas nos capítulos anteriores, buscando responder às questões que motivaram esta investigação. São levantadas possibilidades de melhorias nas políticas de licenças, especialmente as parentais, tendo como base a experiência de outros países. Por fim, é sugerido que as políticas de licenças sejam fortalecidas, com o objetivo explícito de fomentar a igualdade de gênero e a maior participação dos homens nas tarefas de cuidado. Entende-se também como fundamental que essas políticas se integrem com outras políticas de cuidados, compondo um sistema de proteção social amplo e abrangente para mais pais e mães na América Latina.

CAPÍTULO 1

TRABALHO, CUIDADO E GÊNERO

1.1 A divisão sexual do trabalho

Homens e mulheres não trabalham da mesma forma, não se dedicam às mesmas coisas e não recebem recompensas iguais. Muito além das diferenças individuais, das condições socioeconômicas de cada um, da idade e de outras variáveis, há uma condição estruturante da desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho: a divisão sexual do trabalho. Para entender o conceito, é preciso deixar claro, inicialmente, que apesar de ser considerado presente em todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço, ele não se baseia em uma noção biológica de sexo e comportamento natural da espécie - ao contrário. Entende-se que, para além da fisiologia, as concepções de homem e mulher e de masculino e feminino, são construções sociais produzidas e reproduzidas por cada sociedade, em cada momento histórico. Homens e mulheres desenvolvem uma relação social específica, as relações sociais de sexo, que se exprimem materialmente por meio da divisão do trabalho entre os sexos, ou divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2009).

Laís Abramo (2007) desenvolve a noção de *imagens de gênero*, representações culturais e sociais desenvolvidas desde as etapas iniciais de socialização dos indivíduos a respeito das identidades femininas e masculinas. Tais imagens se desenvolvem muito antes da entrada do indivíduo no mercado de trabalho e não estão relacionadas unicamente a ele, mas são elementos fundamentais da maneira como é estruturada a divisão sexual do trabalho e a organização do processo de trabalho.

A divisão sexual do trabalho tem como princípios a separação e a hierarquia: os trabalhos realizados no âmbito público e com viés produtivo ocupam uma posição

de maior status na hierarquia ocupacional e são vistos como tarefa masculina. Por outro lado, o trabalho reprodutivo realizado em âmbito privado é visto como não-trabalho e possui status social inferior, sendo considerado tarefa feminina (HIRATA; KERGOAT, 2007). A ideologia naturalista é utilizada para legitimar tal divisão, rebaixando o gênero ao sexo biológico e reduzindo “as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados que remetem ao destino natural da espécie” (HIRATA; KERGOAT, 2007 p. 5). Como afirma Saffioti (1992),

as relações de gênero, evidentemente, refletem concepções de gênero internalizadas por homens e mulheres, sendo a maioria das mulheres também suas portadoras. Não basta que um dos gêneros conheça e pratique as atribuições que lhe são conferidas pela sociedade. É imprescindível que cada gênero conheça as responsabilidades-direitos do outro gênero. Não se trata, no entanto da lógica da complementaridade (SAFFIOTI, 1992 p. 193).

O componente da hierarquia não deixa dúvidas sobre a relação de poder envolvida: a relação entre os dois grupos é antagônica e não complementar, se tratando, acima de tudo, de uma relação de dominação (KERGOAT, 2009).

Foi por volta dos anos 70 que a expressão *divisão sexual do trabalho* começou a ganhar força, sob impulso do movimento feminista, e a fincar suas bases teóricas. Kergoat (2009) relembra que, ao contrário do que se diz usualmente, não foi a temática do aborto que motivou o começo do movimento feminista e sim a tomada de consciência de uma opressão em particular: a grande quantidade de tempo despendida pelas mulheres em atividades invisíveis, feitas para outros, que nem sequer eram vistas como trabalho, sempre em nome do amor, da natureza da mulher e de seu dever como mãe. Diversos estudos começaram a ser produzidos sobre essa questão e o grande salto teórico veio quando se passou a considerar todas essas atividades como “trabalho”, o *trabalho reprodutivo*. Tal mudança permitiu que se pensasse nesse trabalho simultaneamente ao trabalho “profissional”, ou *produtivo*, o que deu origem à noção de divisão sexual do trabalho. Como resultado da lógica de organização da sociedade capitalista, as esferas da produção e da reprodução estão em constante tensão – quando se acrescenta a dimensão de gênero, a tensão aumenta, transformando-se em conflito (GAMA, 2014).

1.2 Trabalho e uso do tempo

O trabalho é um eixo fundamental da vida de uma pessoa adulta, com profundas significações identitárias, econômicas e sociais. O trabalho pode ser pensado como a “*produção do viver em sociedade*: trabalhar é transformar a sociedade e a natureza e, ao mesmo tempo, transformar a si mesmo” (KERGOAT, 2016, p. 18). O trabalho possibilita renda, subsistência, bem-estar material, participação na sociedade, sentimento de dignidade, de valor próprio e pode também contribuir ao conjunto da sociedade: gera crescimento econômico, conhecimento, coesão social e reforça laços sociais nas comunidades (PNUD, 2016).

O trabalho não possui uma forma única: são diversos os tipos de trabalho, exercidos de maneiras diferentes e por períodos distintos. O mundo do trabalho é marcado por profundas desigualdades e por forte viés hierárquico: alguns trabalhos têm mais valor social que outros, conferem mais status, remuneram mais e exigem habilidades específicas. Fundamental para análise dessas desigualdades é o fator inicial de igualdade entre todas as pessoas: o tempo. As vinte e quatro horas do dia são uma constante para toda a população, mas a forma como esse tempo é alocado varia de forma muito significativa entre grupos, explicitando assim as desigualdades. A forma como as pessoas organizam o seu dia demonstra o que são capazes de fazer e quais são suas prioridades - pessoais ou socialmente impostas.

O tempo ocupado pelo trabalho, seja produtivo ou reprodutivo, para a maioria das pessoas, está longe de ser uma decisão livre e individual: ele está ligado a responsabilidades e poderes e é muito revelador de questões relacionadas à classe social, família, raça e gênero. Dessa forma, pesquisas de uso do tempo são instrumentos chave para compreender o funcionamento da sociedade como um todo, especialmente no que se refere às relações de gênero e trabalho (PINHEIRO e MEDEIROS, 2016). Na mesma linha, Maruani (2008) afirma que abordar o trabalho das mulheres traz ao pesquisador vislumbres muito além dos óbvios, sendo altamente revelador de fenômenos bem mais amplos relativos ao conjunto da sociedade:

O lugar das mulheres no mercado de trabalho não nos informa apenas de sua posição profissional: o trabalho feminino é um condutor para descobrir o lugar delas na sociedade, em todas as sociedades contemporâneas. Abordar o trabalho e o emprego das mulheres é se interessar por seu estatuto social, por sua posição na sociedade. (...) Toda a história do trabalho feminino é uma história econômica e social, mas também cultural e ideológica. A atividade feminina é, ao mesmo tempo, uma realidade econômica e uma construção social. Um fato social total. Nessa perspectiva, falar do trabalho das mulheres é tratar do trabalho, das mulheres, mas também dos homens e da sociedade (MARUANI, 2008, p. 45).

A decisão de se considerar ou não as atividades domésticas como trabalho, muito mais do que uma questão de terminologia, é uma decisão política com impacto nas questões de igualdade de gênero. Apesar da grande demanda de tempo que o trabalho reprodutivo exige, e de sua grande importância para a sociedade – afinal, se a casa não é limpa, as crianças não são cuidadas e a comida não é preparada, ninguém sai de casa de manhã para um dia de trabalho remunerado – tais tarefas têm sido vistas como nada além de uma obrigação das mulheres, que foram consideradas “improdutivas” até que ingressassem definitivamente no mercado de trabalho.

Portanto, o movimento recente de se considerar as atividades domésticas como trabalho subverte a lógica dominante, destacando e valorizando o que antes era invisível.

Com a organização capitalista da produção industrial no século XIX, muito do trabalho produtivo se moveu para fora do lar até novos locais e trabalho. Muito da atividade reprodutiva se manteve dentro da casa, desempenhada principalmente por mulheres. “Trabalho” se tornou algo que uma pessoa faz por salário dentro de um “local de trabalho”; o lar não foi mais visto como o local de “trabalho” e o “trabalho doméstico” pago foi tido por empregadores como um trabalho com baixo status ou estigmatizado, ou até mesmo não como um trabalho de verdade. [...] Essa separação interfere em nossa capacidade de ver o lar como um local de trabalho e de conceber a interpenetração de produção e reprodução (COLEN e SANJEK *apud* DUTRA, 2013, p. 179).

1.3 Trabalho produtivo e reprodutivo na América Latina

O trabalho reprodutivo pode ser definido como

o conjunto de atividades que cria as condições indispensáveis para a reprodução da força de trabalho, e, portanto, abarca os trabalhos de cuidado diretamente voltado às pessoas (crianças, idosos/as, pessoas com deficiência etc.), mas também os trabalhos rotineiros de limpeza da casa, higienização e alimentação (ANTUNES, 2009, p 145).

Este conceito é mais amplo e engloba o de *trabalho de cuidados*, que pode ser entendido como:

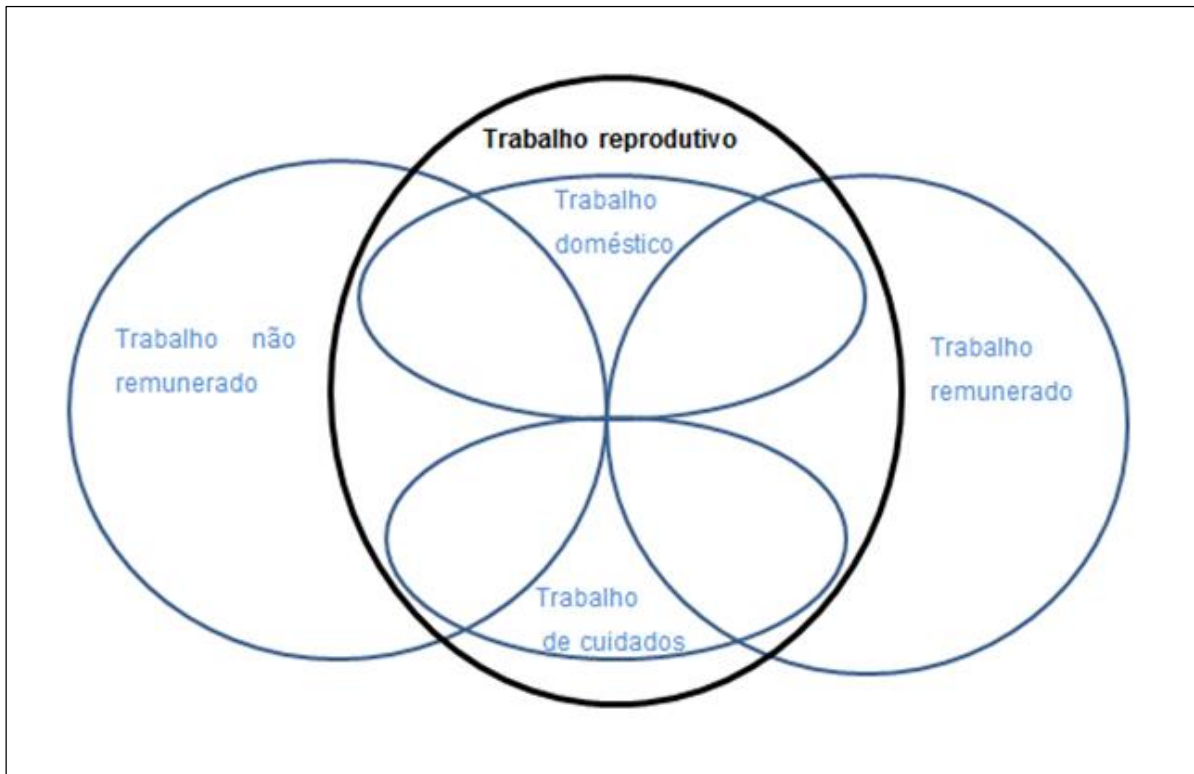
uma função social que integra a série de atividades, produtos e relacionamentos que visam o bem-estar cotidiano das pessoas e que operam em vários níveis, incluindo material, econômica, moral e emocional. Ele inclui o fornecimento de bens essenciais para a vida, como alimentação, moradia, higiene e acompanhamento, bem como o apoio e a transmissão de conhecimentos, valores e práticas sociais através dos processos de acompanhamento da pessoa (RICO e ROBLES, 2016, p. 11- tradução própria¹⁰).

O trabalho reprodutivo é composto, portanto, do trabalho de cuidados acrescido do *trabalho doméstico*, que é o trabalho realizado no domicílio que não se refere ao apoio direto às pessoas com algum nível de dependência. O trabalho reprodutivo pode ser remunerado ou não remunerado – o trabalho das empregadas domésticas, babás, cuidadoras de idosos e etc. se enquadra na primeira categoria e, assim como o não remunerado, é exercido principalmente por mulheres¹¹. Já o trabalho não remunerado engloba uma ampla gama de atividades, não se restringindo às tarefas de cuidado e podendo também ocorrer fora do ambiente doméstico. O diagrama a seguir busca esclarecer graficamente os conceitos expostos:

¹⁰ No original: “El trabajo de cuidados puede ser definido como una función social que integra la serie de actividades, bienes y relaciones destinadas al bienestar cotidiano de las personas y que se desenvuelven en diversos planos, incluyendo el material, económico, moral y emocional.”

¹¹ Esta pesquisa se enfocará unicamente no *trabalho reprodutivo não remunerado*. Dessa forma, sempre que o termo *trabalho reprodutivo* for mencionado deve-se entender como o não-remunerado, a não ser que explicitamente se faça menção ao trabalho remunerado.

Figura 1: Diagrama conceitual sobre tipos de trabalho



Fonte: Elaboração própria com base em RICO e ROBLES, 2016

De acordo com pesquisas recentes de uso do tempo na América Latina¹², nota-se que, grosso modo, na região, as mulheres dispõem entre duas e três vezes mais tempo com trabalho não remunerado¹³ do que os homens e, na média, trabalham de forma remunerada¹⁴ pela metade do tempo do que os homens, configurando assim a clássica divisão sexual do trabalho. Entretanto, as mulheres também estão amplamente inseridas no mercado de trabalho e seguem sendo as maiores responsáveis pelos trabalhos domésticos e de cuidado, cumprindo

¹² Análise agregada realizada com base em dados de 8 países da região referentes às pesquisas nacionais dos anos de 2010-2014, a depender do país (CEPAL STAT, 2017). Optou-se aqui por não apresentar números nem os dados de cada um dos países devido a dificuldades metodológicas de compatibilização de pesquisas de uso do tempo, que serão abordadas com mais detalhes no capítulo 4.

¹³ Nesse caso específico, esse conceito refere-se ao “trabalho feito sem pagamento e que ocorre principalmente na esfera privada. Ele é medido pela quantificação do tempo dedicado ao trabalho para autoconsumo de bens, ao trabalho doméstico e de cuidados não remunerados no próprio domicílio ou para apoio a outros domicílios” (CEPAL STAT, 2017). Ou seja, o trabalho reprodutivo não remunerado acrescido de trabalho não remunerado para autoconsumo.

¹⁴ Já o trabalho remunerado refere-se ao trabalho feito para a produção de bens ou serviços para o mercado e é calculado como a quantidade de tempo dedicado ao emprego, à procura de emprego e trabalho de deslocamento (CEPAL STAT, 2017)

semanalmente, em média, jornada de trabalho total mais longa do que os homens em todos os países com dados disponíveis. Dessa forma,

embora mudanças e continuidades coexistam, o deslocamento hoje das fronteiras do masculino e do feminino deixa intacta a hierarquia social que confere superioridade ao masculino, hierarquia sobre a qual (...) se assenta a divisão social do trabalho. Enquanto a 'conciliação' entre vida profissional e vida familiar, trabalho assalariado e trabalho doméstico for pertinente exclusivamente para as mulheres, as bases em que se sustenta essa divisão sexual não parecem estar ameaçadas em seus fundamentos (ABRAMO, 2007, p. 6).

Assim, pode-se dizer que a inserção definitiva das mulheres no mercado de trabalho é uma conquista contraditória: por um lado, representa uma emancipação parcial das mulheres, devido à geração de renda e ao aumento de sua participação na esfera pública. Por outro lado, intensifica as desigualdades entre os sexos, já o que trabalho reprodutivo não foi dividido entre homens e mulheres, mantendo com elas a quase totalidade dessa responsabilidade (ANTUNES, 2009).

Diversos fatores influenciam nessa alocação do tempo entre as mulheres e um dos principais é a presença de pessoas dependentes no domicílio. Entre as mulheres latino-americanas ocupadas em alguma atividade remunerada, há uma variação entre o número total de horas trabalhadas por mulheres com e sem filhos: as sem filhos trabalham em média uma hora a menos por semana (CEPALSTAT, 2017). A presença de crianças no domicílio gera grandes variações no padrão de atividade remunerada e não remunerada das mulheres: quando há menores de 5 anos na casa, as mulheres dedicam longos períodos de sua semana às atividades não remuneradas; já as mulheres que vivem em domicílios onde não há crianças, apresentam carga horária de trabalho remunerado bem mais alta e a menor carga de atividades não remuneradas (CEPALSTAT, 2017). Em geral, a presença ou não de crianças afeta muito pouco o tempo dedicado ao trabalho não remunerado pelos homens: há indicação de que a presença de menores possa estar relacionada ao aumento da carga horária de atividades remuneradas masculinas, porém não do trabalho doméstico e de cuidados. A literatura confirma que a jornada de trabalho da mulher é mais sensível à existência de crianças no domicílio do que a dos homens e que quanto maior o número de filhos, maior a probabilidade de a mulher se dedicar com exclusividade ao trabalho reprodutivo doméstico (AGUIRRE e FERRARI, 2014).

Em relação à inserção no mercado de trabalho, enquanto 70% dos homens estão ocupados na América Latina, a taxa de ocupação feminina é de cerca de 45%¹⁵. Mesmo quando se considera homens e mulheres igualmente inseridos no mercado de trabalho, não há igualdade entre gêneros, já que a elas são destinados salários mais baixos, ocupações segregadas em áreas tradicionalmente femininas e o baixo reconhecimento social. Um aspecto que merece atenção é a grande brecha de participação *entre mulheres* – enquanto quase 60% das mulheres em melhor situação socioeconômica estão inseridas no mercado, das consideradas indigentes ou altamente vulneráveis à indigência são apenas 40% (CEPAL, 2016a). Não se percebe uma variação tão grande dentro do grupo de homens, o que deixa claro que o mercado de trabalho é um fator de grande relevância para análise da condição de pobreza e vulnerabilidade entre mulheres. Em média, na América Latina, as mulheres assalariadas recebem 77,5% do salário dos homens em iguais condições¹⁶. Apesar da renda média proveniente do trabalho das pessoas ocupadas ter subido de maneira ininterrupta de 1990 a 2013, a brecha de renda entre os sexos se manteve. A remuneração das mulheres se mantém, de forma constante, consideravelmente abaixo da dos homens em todos os países da América Latina.

Dessa forma, pode-se dizer que, de forma geral, a inserção de mulheres no mercado de trabalho, foi e é, ao longo do tempo, marcada pela precariedade (GAMA, 2014). As práticas sociais femininas, sejam elas no mercado de trabalho ou qualquer outro tipo de ação na esfera pública, são caracterizadas pelas representações do que é considerado seu 'lugar por excelência: o mundo do lar, o mundo privado' (BRITO e OLIVEIRA, 1997, p. 252). Como representação mais clara dessa situação pode-se mencionar a grande proporção de mulheres que trabalham como empregadas domésticas: cerca de 10% das mulheres ocupadas na área urbana¹⁷. Essa é uma atividade, em geral, mal remunerada e que goza de baixo *status* social, o que reproduz com exatidão a *imagem de gênero* da mulher vinculada ao mundo da casa (NEVES, 2000; BRUSCHINI, 2006). É fundamental ressaltar que foi, e segue sendo, através do trabalho das empregadas domésticas e do fenômeno da *maternidade transferida* que as mulheres de classe alta atingiram inserção privilegiada no mercado de trabalho (GAMA, 2008). Essa é uma forma perversa de

¹⁵ Dados de 2016 (CEPALSTAT, 2017).

¹⁶ Dados referentes a 18 países latino-americanos, no ano de 2014 (CEPAL STAT, 2017).

¹⁷ Dados de 18 países latino-americanos, referente ao ano de 2014 (CEPAL STAT, 2017).

reprodução do tradicional espaço das mulheres na sociedade que perpetua desigualdades entre homens e mulheres e, ainda mais preocupante, entre as próprias mulheres (OIT, 2011).

Diversos estudos demonstram que há uma super-representação das mulheres no universo da pobreza. Apesar da redução significativa da pobreza na região desde 2003 (CEPAL, 2015b), os índices de feminilidade da indigência e da pobreza não se reduziram, pelo contrário, houve um aumento constante desde esse ano, chegando a quase 120 mulheres pobres para cada 100 homens na mesma situação, no ano de 2014 (CEPAL STAT, 2017). Essa evidência, aliada ao fato de que lares chefiados por mulheres são em média mais pobres do que lares onde o homem é o chefe de família (MORRISON *et al*, 2008), leva diversos autores a denominar esse fenômeno *feminização da pobreza*¹⁸ (COSTA *et al*, 2005). Em resumo, pode-se dizer que

as mulheres são as principais provedoras cotidianas de cuidados, o que limita seu tempo, seu bem-estar e suas oportunidades de gerar renda no mercado de trabalho e este é um fator reprodutor da pobreza em muitas famílias (CEPAL, 2017, p. 168 – tradução própria¹⁹).

Não restam dúvidas de que na América Latina, a pobreza tem gênero: feminino. E isso pode ser explicado, em grande parte, pelas desigualdades na distribuição do trabalho produtivo e reprodutivo na sociedade.

¹⁸ O uso do termo não é consensual na literatura. Medeiros e Costa (2008) chamam atenção para a concepção equivocada que o termo “feminização” pode trazer: feminização seria um *processo*, enquanto super-representação das mulheres na pobreza seria um *estado*. Segundo os autores, não há evidência que indique um processo de piora da situação das mulheres em relação à dos homens no mundo. Já Chant (2008) destaca que a feminização da pobreza deve ser compreendida para além da privação financeira: se trata principalmente de uma privação de oportunidades e escolhas. Dessa forma, a autora propõe a substituição do termo por feminização das responsabilidades/obrigações ou, alternativamente, que se entenda o termo pobreza em seu viés multidimensional.

¹⁹ No original: “*las mujeres son las principales proveedoras cotidianas de cuidado, lo que limita su tiempo, su bienestar y sus oportunidades de obtener ingresos en el mercado laboral, y esto constituye un factor reproductor de la pobreza en muchos hogares*”

1.4 Políticas para famílias/ Políticas de cuidados

Partindo do pressuposto que a intervenção estatal é fundamental para alterar a tradicional divisão sexual do trabalho e alcançar maior igualdade de gênero nas famílias, a pergunta que se coloca é: qual o melhor modelo de política pública para alcançar esse objetivo?

Existem duas vertentes teóricas principais sobre a questão: a primeira delas é relacionada com a tradição maternalista das décadas de 60 e 70, cuja ideia principal é que a igualdade de gênero deveria vir a partir do reconhecimento dos direitos das mulheres de serem diferentes dos homens, e isso passava principalmente pela valorização e reconhecimento da maternidade, condição unificadora do sexo feminino, como um trabalho indispensável exercido pelas mulheres. Movimentos de mulheres dessa linha inspiraram e moldaram legislações em diversos países, como licenças-maternidade, abono ou salário-família.

A outra vertente propõe uma abordagem igualitarista, que visa à total neutralidade de gênero nas políticas públicas e entende qualquer tratamento diferente como discriminação (GAMA, 2008). A ideia principal é o direito de as mulheres serem tratadas pelas políticas públicas exatamente da mesma maneira que os homens, pois tratamentos distintos tendem a exacerbar as desigualdades (LAVINAS, 1996).

Nancy Fraser (2008) introduz uma nova perspectiva, conciliatória entre as duas vertentes. Segundo ela, gênero é uma diferencial social bidimensional, o que significa que não é um mero grupo de status (que está no campo do simbólico, das concepções sociais e culturais) e nem uma classe social (categoria econômica). Gênero seria uma categoria híbrida, enraizada ao mesmo tempo na estrutura econômica e na ordem de status da sociedade. Por isso, para combater a desigualdade de gênero, são necessárias tanto políticas redistributivas (para alterar a distribuição de renda) quanto políticas de reconhecimento (para alterar a distribuição de status social). Ou seja, é necessário pensar em políticas que modifiquem tanto a estrutura econômica, quanto social e cultural da sociedade e que garantam às mulheres tanto o direito à igualdade quanto à diferença (FRASER, 2008).

No que se refere ao trabalho reprodutivo, isso significa pensar em políticas que possam, por um lado, reconhecer a importância do trabalho doméstico e de cuidados tradicionalmente realizados pelas mulheres e possibilitar a elas que continuem a fazê-lo, se assim desejarem. Por outro lado, é também fundamental que, ao promover uma divisão mais igualitária desse trabalho entre membros da família e entre família e Estado, que possam também liberar tempo para que as mulheres se insiram mais e melhor no mercado de trabalho, aumentando a igualdade em relação aos homens no âmbito do trabalho produtivo.

Assim é o amplo espectro de ações estatais chamadas de 'Políticas para famílias' (*family policies*). Esse é um termo usado principalmente no contexto europeu, significando intervenção estatal em questões familiares que, em geral, têm o objetivo de incentivar comportamentos socialmente desejáveis acerca de fertilidade, divisão de trabalho e poder entre gêneros e, mais recentemente, participação das mães na força de trabalho (SARACENO, 2011). Essas políticas também têm sido chamadas de políticas de desfamíliação (ESPING ANDERSEN, 2002), políticas de conciliação trabalho-família (CEPAL, 2007), políticas de conciliação trabalho-vida (LEWIS, 2009), políticas de gênero (LAVINAS, 1996) e, em alguns casos, políticas de cuidados.

A questão dos cuidados se torna muito relevante nesse contexto, pois as políticas se focam, em geral, nessa área do trabalho reprodutivo. O cuidado, de forma ampla, pode ser pensado da seguinte forma:

O cuidado não é apenas uma atitude de atenção, é um trabalho que abrange um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em oferecer uma resposta concreta às necessidades dos outros. Assim, podemos defini-lo como uma relação de serviço, apoio e assistência, remunerada ou não, que implica um sentido de responsabilidade em relação à vida e ao bem-estar de outrem (definição de cuidado dada pelo Colóquio Internacional "Teorias e Práticas do Cuidado"- KERGOAT, 2016, p. 17)

Todas as pessoas necessitam cuidado de outros em algum momento de suas vidas. Em geral, se necessitam mais cuidados na infância e a terceira idade, extremidades do ciclo de vida (CEPAL, 2016a), momentos em que as pessoas podem não possuir plena autonomia. São nesses momentos que essas políticas

concentram seus esforços, com o objetivo de apoiar os que demandam cuidados e também os cuidadores, contribuindo assim para o conjunto da sociedade.

Alguns tipos de políticas para famílias podem interferir na tradicional divisão sexual do trabalho, como, por exemplo, subsídios ou benefícios tributários para famílias com crianças, serviços públicos de cuidados para crianças, política de licenças, flexibilidade do horário de trabalho, serviços públicos de cuidados para idosos, financiamento público para cuidados de idosos em seus domicílios, entre outros (KORPI, 2000; KORPI *et al*, 2010; GORNICK e MAYERS, 2007; FERNÁNDEZ, 2012). As ações estatais mencionadas objetivam reduzir a carga que recai sobre as famílias, seja fornecendo serviços de cuidado, oferecendo tempo remunerado para que as próprias pessoas da família cuidem dos que precisam ou transferindo recursos às famílias para que busquem o serviço de cuidado no mercado.

Na ausência de políticas públicas suficientes e adequadas para atender às demandas de cuidado e da limitada oferta de serviços pelo mercado,

(...) as estratégias econômicas e socioculturais [das famílias] são baseadas na divisão sexual do trabalho e, portanto, sobre graves desigualdades entre a disponibilidade de tempo, recursos e responsabilidades (em relação às pessoas dependentes) de homens e mulheres (CEPAL, 2016a p. 32– tradução própria²⁰).

Além das desigualdades entre homens e mulheres, devem-se mencionar as diferenças entre famílias. Assim, as famílias com mais recursos podem recorrer ao mercado para, por exemplo, contratar uma babá ou cuidadora de idosos, enquanto nas famílias de renda mais baixa, a mulher possivelmente se verá obrigada a retirar-se do mercado de trabalho ou flexibilizar seu vínculo para poder cuidar da criança ou idoso dependente. Fica claro, assim, que sem a intervenção do Estado, as soluções encontradas pelas famílias se baseiam em desigualdades sociais prévias, o que reproduz e fortalece tais desigualdades.

²⁰ No original: *“las estrategias económicas y socioculturales se asientan sobre la división sexual del trabajo y, por tanto, sobre graves desigualdades entre la disponibilidad de tiempo, recursos y responsabilidades (en cuanto a las personas dependientes) de hombres y mujeres.”*

Dessa forma, pode-se dizer que se trata de uma discussão sobre a corresponsabilização social dos cuidados (LUPICA, 2015), ou sobre os papéis do Estado, da família e do mercado na provisão de bem-estar, o que remete imediatamente à bibliografia sobre *Welfare State*, ou Estado de Bem-Estar Social, que será apresentada no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 2

BEM-ESTAR SOCIAL E GÊNERO

2.1 Teorias gerais do *Welfare State*

O *Welfare State* diz respeito a uma intervenção estatal abrangente no campo dos serviços sociais que provê aos cidadãos cobertura e proteção contra os mais diversos tipos de riscos da vida individual e coletiva, em especial contra certos riscos associados a participação em uma economia de mercado (ARRETCHE,1995; KERSTENETZKY, 2012).

A emergência e consolidação do Estado de Bem-Estar Social, ou *Welfare State*, data do século XX, especialmente no período pós Segunda Guerra Mundial, tendo ocorrido principalmente em países capitalistas europeus. Alguns países já possuíam, em períodos anteriores, políticas específicas que marcaram o início de um novo tipo de intervenção pública, como é o caso da Alemanha, na virada do século XIX para o XX, com a política de Otto Von Bismarck. O modelo alemão era baseado no seguro nacional compulsório, financiado pelos trabalhadores, empregadores e marginalmente pelo Estado. Tal seguro oferecia aos trabalhadores garantias em caso de perda da capacidade de gerar renda, doença, invalidez e idade. Já no período pós-guerra, um dos primeiros países a desenvolver políticas semelhantes é a Inglaterra, que buscava uma reconstrução nacional estabelecendo o direito a um padrão de vida mínimo a todos, com financiamento tributário (KERSTENETZKY, 2012).

É incontestável, entretanto, que foi no período pós-guerra que tais políticas se expandiram, ganharam mais recursos e institucionalidade. Desde então, o tema desperta grande interesse acadêmico, tanto em busca da compreensão quanto da classificação de seus diferentes tipos. O considerável sucesso do *Welfare State*,

medido por meio da queda dos índices de desigualdades econômicas e sociais e das taxas de pobreza em todos os países centrais, nos 30 anos seguintes ao fim da Segunda Guerra Mundial, ajuda a explicar tamanho interesse pelo fenômeno (KERSTENETZKY, 2012). Ao longo desse tempo, a forma de analisar o fenômeno se sofisticou: enquanto nas décadas de 1950 e 1960 diversos estudos centravam suas análises no indicador “volume de gasto social”, nos anos 1980 o interesse foi deslocado para as características da forma e natureza desse gasto. A bibliografia sobre o tema é bastante extensa, com alguns trabalhos de natureza explicativa e outros que buscam classificar o fenômeno (ARRETCHE,1995).

São duas as principais linhas explicativas acerca da emergência e desenvolvimento dos *Welfare States*: a primeira considera que esse processo tem explicação predominantemente *econômica*, ou seja, que o fenômeno seria resultado das transformações profundas ocorridas a partir do século XIX, decorrentes da industrialização e modernização das sociedades ou, ainda, uma resposta às necessidades de acumulação e legitimação do sistema capitalista (ARRETCHE,1995). Outra linha atribui o fenômeno a questões *políticas ou institucionais*, relacionadas à luta de classes ou estruturas estatais ou institucionais. Diversos autores que defendem essa linha tiveram como principal referência o trabalho de Marshall, “Cidadania e Classe Social” publicado originalmente em 1950. Para o autor, a cidadania compreende três tipos de direitos:

os direitos civis (relacionados aos direitos necessários à liberdade individual, o que compreende inclusive direitos no campo das relações de trabalho); os direitos políticos (relacionados ao direito de participação no exercício do poder político); e, finalmente, os direitos sociais (relacionados à participação na riqueza socialmente produzida) (MARSHALL *apud* ARRETCHE, 1995, p. 34).

Segundo Marshall, cada um desses grupos de direitos teve sua emergência em períodos distintos, sendo os civis no século XVIII, os políticos no século XIX e os sociais, coincidindo com o período do surgimento do *Welfare State*, no século XX (ARRETCHE,1995).

Juntamente a Marshall, Titmuss é considerado um dos autores que mais contribuíram para a construção de uma “teoria” do Bem-Estar Social (KERSTENETZKY, 2012). Titmuss elaborou um dos trabalhos mais importantes da área, quando em 1974 desenvolveu uma tipologia dos Estados de Bem-Estar Social

dos países desenvolvidos. Utilizando os eixos analíticos “tamanho”, “cobertura” e “critério de distribuição de benefícios” da provisão de bem-estar, Titmuss classifica os países em três grupos: os que se encaixam no modelo Residual (o Estado só entra em cena quando o mercado e a família falham em prover proteção), o modelo Industrial (as instituições de bem-estar provêm proteção aos cidadãos com base no mérito/desempenho) e o Institucional (instituições de bem-estar têm papel central, provendo serviços universais) (KERSTENETZKY, 2012).

Fortemente inspirada pelo trabalho de Titmuss, é publicada em 1990 a tipologia que veio a ser a mais referida na literatura contemporânea: *The Three Worlds Of Welfare Capitalism*, de Esping-Andersen. Gosta Esping-Andersen faz parte do grupo de autores que defende explicações políticas para a emergência dos *Welfare State* – as diferenças entre países são justificadas pelas diferentes soluções políticas para o conflito distributivo no interior das sociedades, que, por sua vez são explicadas pela “capacidade de mobilização de poder da classe trabalhadora no interior de diferentes matrizes de poder” (ARRETICHE, 1995, p. 46).

Esping-Andersen, em sua tipificação clássica, estabelece um modelo de análise para os países industriais/ desenvolvidos, analisando o conjunto de políticas sociais de dezoito países industriais e os organizando em grupos relativamente homogêneos, de acordo com a história social de cada país. O autor utiliza dois critérios de análise: o grau de desmercadorização da política social (o que acontece quando os benefícios estão ligados ao status de cidadania, independente de renda ou outros fatores, o que garante aos beneficiários independência em relação ao mercado) e o sistema de estratificação (o quanto as políticas sociais estão vinculadas e reforçam a posição das classes sociais). Com base nesses dois critérios, ele propõe três novos regimes de *Welfare State*, que combinam de formas distintas as relações entre Estado, mercado e família, considerados os três pilares do bem-estar.

O primeiro é o *Welfare State* Liberal, no qual o Estado oferece assistência apenas para os comprovadamente pobres. Esse regime tem alto grau de estratificação social e baixo grau de desmercadorização. Segundo Arretche (1995), as políticas sociais no regime liberal são planejadas de modo a maximizar o status de mercadoria do trabalhador individual, selecionando seus beneficiários via teste-de-meios, seguindo um critério extremamente valorizado pelos padrões liberais - o

mérito: quando os benefícios são escassos e vinculados a um estigma social, o sistema obriga todas as pessoas, exceto as mais desesperadas, a se inserirem no mercado (ESPING-ANDERSEN,1990). O Regime Liberal tende a minimizar a intervenção do Estado, fixando assim o mercado como *locus* de uma solidariedade de base individual, com predominância na provisão social (DRAIBE, 2007). Neste regime se enquadrariam países tais como os Estados Unidos, o Canadá, a Austrália, a Nova Zelândia, a Irlanda e o Reino Unido.

O segundo modelo é o *Welfare State* Conservador-Corporativo, no qual se encaixam Estados que oferecem benefícios apenas para os segurados, ou seja, contribuintes. Esse regime tem médio grau de desmercadorização e alto grau de estratificação e é fortemente marcado pelo corporativismo e por esquemas de estratificação ocupacional. Diferentes status na distribuição das contribuições e benefícios estariam submetidos ao objetivo político de consolidar separações no interior da classe trabalhadora (ARRETICHE, 1995). Fundado em uma solidariedade de base familiar, o regime Conservador-Corporativo é caracterizado por uma provisão social na qual o Estado e o mercado têm funções marginais, restando às famílias desempenhar o papel central na provisão de bem-estar (DRAIBE, 2007). Países como Alemanha, Itália, França e outros da Europa continental exemplificam este regime.

O último regime é o típico dos países escandinavos, denominado *Welfare State* Social Democrata. Nele, o Estado assume a função social, apoiando e por vezes substituindo a família e o mercado que se refere à provisão de bem-estar – assim, o grau de desmercadorização é alto e o de estratificação é baixo. Nesse regime, as políticas sociais têm caráter universal e não meritocrático ou contributivo, visando assegurar mínimos vitais e atingir a igualdade da cidadania (ESPING-ANDERSEN, 1990). O regime é baseado em uma solidariedade também universal e tem o Estado como *locus* principal (DRAIBE, 2007). Aqui se classificam tipicamente os países nórdicos, Suécia, Dinamarca, Noruega e Finlândia (ESPING-ANDERSEN,1990).

Segundo Arretche (1995), a contribuição de Esping-Andersen estabeleceu uma espécie de "ponto de não-retorno" no debate sobre as origens e a evolução do *Welfare State*, tanto por desenvolver um caminho possível de análise comparativa já iniciada por outros autores, como por demonstrar a existência de uma correlação

entre diferentes regimes de *Welfare State* e distintas condições políticas para sua emergência e desenvolvimento (ARRETCHE, 1995, p. 51).

Assim, pode-se dizer que

do ponto de vista da estratificação social, o projeto [do Estado de Bem-Estar] foi de integração social no *mainstream* e não na margem da sociedade, ou seja, pela classe média (...). Do ponto de vista da estrutura do emprego, o Estado de Bem-Estar introduziu um viés pro-público, pro-serviços (especialmente serviços sociais) e pro-gênero” (KERSTENETZKY, 2012, p. 20).

Entretanto, o modelo teórico do Estado de Bem-Estar Social sofreu fortes críticas feministas, como veremos a seguir.

2.2 Críticas feministas

As críticas das teóricas feministas recaíram, principalmente, sobre o modelo de Esping-Andersen, em *The Three Worlds of Welfare Capitalism* (1990). As críticas afirmam que dentre os três pilares do Bem-estar - Estado, mercado e famílias - apenas os dois primeiros são tratados em profundidade, em detrimento do terceiro, deixando a questão de gênero fora da discussão. De acordo com essas críticas,

a construção dos Estados de Bem-estar se assenta na divisão sexual do trabalho, onde as mulheres são alocadas como mães, esposas, cuidadoras e trabalhadoras do lar, mesmo quando também estão inseridas no mercado de trabalho (...). [Dessa forma] (...) o Estado sistematicamente estruturou a provisão de bem-estar através do trabalho invisível da mulher (GAMA, 2008, p. 3).

Esping-Anderson teria pensado o cidadão médio como um cidadão do sexo masculino, o que pode ser percebido ao se analisar o indicador “desmercantilização”, que se aplicaria a uma pessoa inserida no mercado de trabalho, exercendo trabalho remunerado, o que não era o caso de grande parte das mulheres. Para que o conceito se aplicasse às mulheres, seria necessário primeiro que elas fossem “mercantilizadas”, ou seja, que obtivessem uma participação plena e em igualdade de condições com os homens no mercado de trabalho, para posteriormente serem “desmercantilizadas”. Para que as mulheres tivessem

possibilidade de se inserir mais e com maior igualdade no mercado de trabalho, entretanto, seria fundamental que a carga de trabalhos familiares que recaem sobre elas fosse aliviada (KERSTENETZKY, 2012). A própria forma de analisar estratificação social, segundo Faria (1998), engloba principalmente as desigualdades entre homens que trabalham, de forma que capta os efeitos das relações capitalistas de trabalho e do desempenho do indivíduo no mercado, deixando de fora outras formas de diferenciação social e cultural (FARIA, 1998), especialmente as mulheres e o trabalho reprodutivo.

Buscando responder às críticas recebidas, Esping-Andersen reexamina sua tipologia, em seu livro de 1999, *The Social Foundations of Post Industrial Societies* (ESPING ANDERSEN, 1999). Um novo indicador é acrescentado ao modelo, visando contemplar as reivindicações da crítica feminista: o fator desfamiliarização. Esse indicador representa o grau em que o bem-estar dos indivíduos independe da provisão familiar. Nesse novo trabalho a ênfase recai sobre os “novos riscos sociais” do período, no qual estavam ocorrendo profundas transformações sociais e demográficas, sendo as mais importantes a instabilidade e segmentação do mercado de trabalho e as taxas de fecundidade declinantes. O conceito de desfamiliarização traz uma valorização implícita da independência e autonomia individuais e desempenha uma função estratégica no contexto dos “novos riscos sociais”. A desfamiliarização traria maior segurança financeira às famílias, já que a mulher estaria mais inserida no mercado de trabalho e conseqüentemente, teria menor necessidade de proteção social e produziria maior base fiscal para o próprio *welfare* (KERSTENETZKY, 2012). Ele também ressalta a importância de considerar as questões relativas a gênero e família na estrutura da proteção social, sublinhando a importância de direitos trabalhistas, como licenças parentais, para favorecer arranjos mais equilibrados entre trabalho produtivo e reprodutivo. Mais tarde, Esping-Andersen, em seu livro *Why We Need A New Welfare State* (2002), defende a necessidade de um novo contrato social que favoreça as mulheres e ressalta que as mudanças no comportamento feminino nas áreas de família e trabalho têm impactos no sistema de proteção social (GAMA, 2008).

Langan e Ostner (1991) foram provavelmente as primeiras a levantar os argumentos da crítica feminista e propor um enfoque diferente para a análise dos modelos de *Welfare State*, com maior atenção às famílias e às questões de gênero.

Segundo essas autoras, os diferentes regimes de bem-estar influenciam as mulheres de maneira distinta, mas todos eles têm em comum o fato de lhes concederem papel político e econômico como benesse e não como direito, proporcionando às mulheres uma cidadania incompleta (FARIA, 1998). Segundo esse pensamento,

quando a noção de cidadania é ampliada para incluir as questões de gênero, torna-se evidente que status de cidadão não se ancora apenas em direitos e deveres no domínio privado das atividades econômicas e na esfera pública das decisões democráticas, mas também na esfera doméstica, onde as responsabilidades de assistência e prestação de serviços ocupam um espaço tão proeminente (FARIA, 1998, p. 62).

As principais preocupações dos estudos que analisam o *Welfare State* sob a ótica do gênero são: a) o trabalho não remunerado, assim como o remunerado, deve ser incluído nas análises; b) deve-se reformular o conceito de desmercadorização de Esping-Andersen para que ele possa ser adequado para ambos os sexos; c) é necessário ampliar os estudos sobre os impactos de diferentes *Welfare States* sobre a condição da mulher; d) os estudos que fizeram comparações entre os regimes de Bem-Estar Social em perspectiva centrada na mulher sugerem que as tipologias desenvolvidas por Esping-Andersen e de outros autores do *mainstream* podem se assemelhar aos ‘regimes de gênero’ ou não, apresentando significativas diferenças e e) estudos feministas indicam que tanto a divisão sexual do trabalho quanto as perspectivas de gênero influenciam a provisão de proteção social e que esta provisão afeta de forma distinta mulheres e homens nos diferentes regimes de Bem-estar (SAINSBURY *apud* FARIA, 1998 p. 75-76).

Em relação ao trabalho não remunerado, a crítica feminista argumentava que não se trata apenas da carga desproporcional desse tipo de trabalho que recai sobre as mulheres, impedindo-as de exercer plenamente os direitos da cidadania. A questão vai além: a exigência é também que esse trabalho seja percebido como útil e valioso para o conjunto da sociedade. Segundo Leitner (2003) essa é uma variante contemporânea do dilema de *Wollstonecraft*²¹:

²¹ O “dilema”, teorizado por Carole Patman homenageando e fazendo referência a Mary Wollstonecraft, uma das primeiras autoras feministas da história, afirma que as duas rotas que as seguidas pelas mulheres em sua luta por uma cidadania completa apresentam graves problemas no contexto de um Estado patriarcal. Um deles

Estamos divididos entre querer validar e apoiar, através de alguma forma de manutenção da provisão da renda, o trabalho de cuidar sobre o qual as mulheres ainda assumem a responsabilidade na esfera 'privada' e liberá-las desta responsabilidade para que possam alcançar a autonomia econômica e política na esfera pública (LISTER, 1994, p. 19– tradução própria²²)

Após a primeira onda de críticas, algumas pesquisadoras feministas estudiosas do *Welfare State* partiram para estudos com foco analítico mais amplo, realizando trabalhos de natureza comparativa entre países e tipologias de *welfare* com uma nova perspectiva – algumas delas serão apresentadas a seguir.

2.3 Modelos de *Welfare State* que incorporam questões de gênero

“Se o Estado fosse uma família, o *welfare* seria considerado coisa de mulher” (GORDON *apud* MOLYNEUX, 2007 – tradução própria²³). Assim como Gordon, diversos autores e autoras têm defendido que gênero e *welfare state* estão intrinsecamente relacionados e que considerar esse fator é indispensável para as análises sobre cidadania, desigualdades sociais e *Welfare State* (Hernes, 1987; Lewis, 1992, 1997; Skocpol, 1992; Orloff, 1993, 2003; Pateman, 1988; Sainsbury, 1996, O'Connor, Orloff e Shaver 1999; Esping-Andersen, 1999; Korpi, 2000)

A partir dos anos 80, foram criadas novas tipologias dos regimes de Bem-Estar Social sob uma perspectiva de gênero, buscando responder à inadequada ou ausente atenção ao papel fundamental da família, da questão de gênero e da divisão sexual do trabalho na configuração dos regimes de *welfare* clássicos. Dentre eles, se destacam o “*Patriarchal Welfare State*” de Pateman (1988), o “*Woman-Friendly Welfare State*”, de Hernes (1987), o “*Male Breadwinner Model*”, de Lewis

busca a igualdade com cidadãos do sexo masculino e o outro busca o direito a uma cidadania distinta à dos homens. No primeiro caso, as mulheres serão obrigadas a aceitar uma cidadania patriarcal, moldada com base em características masculinas e no segundo caso as mulheres seriam incluídas como “mulheres” e não como cidadãs plenas, em posição hierarquicamente inferior à dos homens (PATEMAN, 1989)

²² No original: “*This was called the contemporary variant of the Wollstonecraft dilemma: ‘We are torn between wanting to validate and support, through some form of income maintenance provision, the caring work for which women still take the responsibility in the ‘private’ sphere and to liberate them from this responsibility so that they can achieve economic and political autonomy in the public sphere.’*”

²³ No original: “*If the state were a family, it would be assumed that welfare is a women’s affair.*”

(1992) e a tipologia multidimensional de “*Family Policy Constellations*” de Korpi (2000), modelos que serão revisados brevemente a seguir.

Pateman (1989) introduz a ideia do *Welfare State Patriarcal*, baseado na premissa de que as estruturas do Estado de Bem-Estar Social separam e inferiorizam as mulheres em relação aos homens, fortalecendo uma ordem hierárquica, que se reflete também no tipo e qualidade de benefícios sociais a que homens e mulheres têm acesso. Os benefícios do seguro social seriam prioritariamente destinados aos homens, que estão mais inseridos no mercado de trabalho; já às mulheres caberiam os benefícios da assistência social, especialmente políticas focalizadas (ALMEIDA, 2013).

Helga Hernes (1987) trabalha com a ideia de Estados *woman-friendly* ou amigáveis às mulheres. Tais Estados seriam caracterizados por arranjos de políticas públicas que fomentam a igualdade de gênero, não fazendo com que as mulheres tenham que optar entre ter filhos ou estar no mercado de trabalho. Os países nórdicos são citados como exemplo de Estados *woman-friendly*, na medida em que oferecem aos seus cidadãos diversas políticas que facilitam a conciliação trabalho e família, como licenças parentais e sistemas públicos de cuidados para crianças e idosos (ALMEIDA, 2013).

Lewis (1992) parte do pressuposto que a relação entre Bem-estar e trabalhos remunerado e não remunerado deveria ser incluída nas tipologias de *welfare states*. Dessa forma, sugere uma tipologia alternativa em que o padrão tradicional do homem provedor (*male-breadwinner*) pode ser forte, modificado ou fraco. Países representantes do modelo forte do homem provedor seriam Irlanda e Grã-Bretanha, onde as mulheres que realizam trabalho remunerado geralmente o fazem em tempo parcial (FARIA, 1998). Além disso, os direitos relacionados à maternidade são pouco desenvolvidos e a seguridade social contribui para a manutenção das desigualdades entre maridos e esposas. Já a França seria um exemplo de padrão modificado do homem provedor: as mulheres participam no mercado de trabalho em tempo integral, os mecanismos de seguridade social beneficiam indiretamente as mulheres, e há concessão de salário-famílias. Por fim, o padrão fraco do homem provedor ocorreria na Suécia, por exemplo, onde a política oficial é de incentivo à família com dois provedores, com grande oferta de benefícios e serviços públicos como sistema de creches de qualidade e generoso esquema de

licença maternidade (FARIA, 1998). Com essa tipologia, Lewis dá destaque ao fato de que, em maior ou menor medida, as políticas de todos os países operam dentro do modelo no qual o homem é responsável pela atividade reprodutiva remunerada e pelo sustento físico da família e à mulher cabem as atividades não remuneradas, de cuidados com o lar e os entes familiares.

A abordagem de Korpi (2000) se diferencia das anteriores ao adotar um enfoque multidimensional para a análise dos regimes de políticas para famílias. O autor analisa um conjunto de políticas adotadas por países desenvolvidos e observa as características do suporte oferecido pelo Estado às famílias, identificando assim duas dimensões principais dos direitos sociais no que se refere à igualdade de gênero. A primeira dimensão diz respeito ao suporte público oferecido ao modelo de família tradicional, na qual o homem se insere no mercado de trabalho e a mulher se responsabiliza pelas tarefas domésticas; a segunda dimensão reflete o suporte público oferecido ao modelo familiar de dois provedores (*dual-earner*), por meio de políticas que incentivem a inserção feminina no mercado de trabalho. Posteriormente, Korpi, Ferrarini e Englund (2010) incorporaram mais uma dimensão à análise: o suporte público oferecido ao modelo familiar de dois cuidadores (*dual-carer*), mediante políticas que incentivem uma divisão mais igualitária das tarefas domésticas. Assim, o modelo de análise de Korpi *et al* (2010) é composto por três modelos (tipos ideais) amplos de instituições de Bem-estar de gênero (*gendered welfare state institutions*):

- 1) Modelo de apoio à família nuclear – caracterizado pelos seguintes indicadores: a) subsídios focados em crianças pequenas, seja transferência de renda ou descontos tributários; b) serviços públicos de cuidado em meio horário para crianças de 3 a 7 anos; c) subsídio para pai ou mãe que cuidem de filho até 7 anos em casa e d) benefícios tributários para chefe de família com cônjuge economicamente inativo.
- 2) Modelo de apoio à família de dois provedores/dois cuidadores - caracterizado pelos seguintes indicadores:

Dois provedores: a) serviços públicos de cuidados em horário integral para crianças de 0 a 2 anos; b) serviços públicos de cuidado em horário integral para crianças acima de 3 anos; c) licenças remuneradas para pais e mães.

Dois cuidadores: a) número de semanas de licença remunerada que pode ser utilizada pela mãe, pelo pai ou pelos dois; b) número de semanas de licença remunerada reservada aos pais (KORPI,2000).

- 3) Modelo de políticas de gênero orientadas ao mercado (*market-oriented gender relations policies*).

Nesse último, se enquadram países que não possuem políticas relevantes de suporte público a nenhum dos modelos de família, obrigando as famílias a buscar soluções no mercado (KORPI, 2000).

2.4 Modelos de *Welfare State* latino-americanos

As classificações dos regimes de Bem-Estar Social descritas até aqui, com atenção especial à questão do gênero ou não, são modelos explicativos bastante eficazes quando aplicados no contexto dos países desenvolvidos. Quando se trata de países em desenvolvimento, como os da América Latina, os contextos históricos das sociedades são muito distintos e demandam novos modelos de análise. Por muito tempo e por diversos autores, o *welfare state* foi considerado como um fenômeno exclusivo dos países desenvolvidos, de alguns países europeus ou até mesmo como “criatura própria da social-democracia europeia” (DRAIBE, 2007, p. 9). Alguns seguem defendendo que na América Latina nunca existiram Estados de Bem-Estar Social no sentido clássico, como os descritos por Esping-Andersen - o que temos poderia ser melhor denominado Sistemas de Proteção Social.

Assim, alguns autores se propuseram a caracterizar e classificar os *Welfare States* ou sistemas de proteção social latino-americanos. Nesse sentido, se destacam os trabalhos de Carmelo Mesa-Lago (1977), assim como Filgueira (1998, 2005), Barba (2003), Uthoff, Vera e Ruedi (2006), Martínez Franzoni (2008), Franzoni e Voorend (2009) e Cecchini e Martínez (2011).

O trabalho de Franzoni e Voorend (2009) apresenta uma tipologia que integra tanto modelos de regimes de bem-estar latino-americanos quanto modelos de Estado de Bem-Estar de gênero, que os autores nomeiam *Sistemas de Patriarcado*. Levando em consideração o trabalho remunerado (proporção de

mulheres que fazem parte da população economicamente ativa), a política pública (percentual de mulheres com 15 anos de idade ou mais que são analfabetas) e o trabalho doméstico (percentual de domicílios bi parentais em que a mulher é dona de casa), eles dividem os países da região em três grupos.

Nos países que pertencem ao regime do *Patriarcado Privado*, a divisão sexual do trabalho é muito marcada e as mulheres, em geral, têm acesso a recursos financeiros e à proteção social via maridos, de quem são economicamente dependentes - nesse modelo, o trabalho doméstico ordena as relações de gênero. Países pertencentes a esse grupo seriam Guatemala, Honduras, El Salvador e Nicarágua. No tipo chamado *Patriarcado Público-Mercantil* a participação das mulheres no mercado de trabalho é muito alta, mas a presença do Estado na vida das mulheres é baixa – o mercado de trabalho é a estrutura ordenadora das relações de gênero. Brasil, Colômbia, Peru e República Dominicana são integrantes desse grupo. Por fim, há o modelo *Patriarcado Público-Estatal*, no qual as mulheres têm uma inserção relativamente alta no mercado de trabalho e grande atuação de políticas públicas em seu dia-a-dia. Esse é o maior e mais heterogêneo grupo, que conta com Argentina, Chile, Costa Rica, Equador, México, Panamá, Paraguai, Uruguai e Venezuela (FRANZONI e VOOREND, 2009).

Já a tipologia da CEPAL (CECCHINI *et al*, 2014) estabelece uma classificação dos países da região de acordo com seus sistemas de proteção social segundo com o que se chamou de *Brecha de Bem-Estar*, ou seja, a) a capacidade da sociedade de gerar renda através do mercado de trabalho para sustentar seus membros combinada com b) a capacidade do Estado de proporcionar sustento e proteção aos que produzem pouca ou nenhuma renda. Para tal, se avalia a fase de transição demográfica do país, o grau de maturidade do seu mercado de trabalho e a capacidade do Estado de prover serviços e benefícios que garantam o acesso da população ao consumo adequado de bens e serviços. As variáveis consideradas nesta análise são o PIB per capita, a taxa de dependência demográfica, o percentual de trabalhadores assalariados que contribuem para o sistema de seguridade social, o gasto social real per capita, os gastos com seguridade social e assistência social como porcentagem do PIB e o percentual de pessoas com mais de 15 anos que, mesmo empregadas, estão abaixo da linha de pobreza (CECCHINI *et al*, 2014).

Assim, os países da região são alocados em uma das três seguintes categorias, em ordem crescente de desenvolvimento, a depender de seu contexto social e de políticas públicas: Brecha de Bem-estar *severa* (Bolívia, El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicarágua, Paraguai); *moderada* (Colômbia, Equador, México, Peru, República Dominicana) ou *modesta* (Argentina, Brasil, Costa Rica, Chile, Panamá, Uruguai, Venezuela)²⁴. Grosso modo, tais categorias coincidem com a classificação de enfoques de proteção social dos países da América Latina, desenvolvida em 2009, que possui também três categorias: enfoque de proteção como assistência e acesso à promoção (coincide com brecha severa de bem-estar); enfoque de proteção social como garantia cidadã (coincide com brecha modesta de bem-estar) e enfoque intermediário entre assistência e garantia cidadã (coincide com brecha moderada de bem-estar) (CECCHINI e MARTINEZ, 2011).

O estudo mencionado indica também novas tendências dos sistemas de proteção social da América Latina até 2014, ano de sua publicação: 1) crescimento da cobertura da proteção social; 2) aumento da qualidade e da variedade dos programas de proteção social; 3) fortalecimento institucional das políticas de proteção social; 4) maior valorização e interesse sobre a necessidade de coordenação e intersectorialidade das políticas sociais (CECCHINI *et al*, 2014).

Entre as inovações recentes dos sistemas de proteção social ou *welfare states* latino-americanos merecem destaque a ampliação e valorização das políticas de licença maternidade e paternidade de diversos países e a criação de inéditas políticas parentais, pontos que veremos em detalhes no capítulo seguinte.

²⁴ Diversos países não são incluídos na tipologia por não possuírem informações suficientes. A Jamaica, por seu PIB e taxa de dependência, pertence ao grupo de Brechas Moderadas; pelas mesmas razões Trindade e Tobago e Cuba se enquadrariam no grupo de países com Brechas Modestas (CECCHINI *et al*, 2014).

CAPÍTULO 3

LICENÇAS MATERNIDADE, PATERNIDADE E PARENTAL

3.1 Políticas de licença: proteção social e cuidados

A proteção social é parte fundamental da política social de qualquer país, que por sua vez constitui peça fundamental dos sistemas de bem-estar. Seu objetivo é, de forma geral, assegurar piso mínimo de bem-estar a todos os membros da sociedade, de forma que todas as pessoas e famílias possam ter qualidade de vida necessária para seu desenvolvimento. A proteção social é, em geral, dividida em dois pilares: o não contributivo, conhecido como assistência social, e o contributivo, ou seguridade social (CECCHINI *et al*, 2014).

A proteção social para homens e mulheres em idade produtiva inclui a cobertura a uma ampla gama de situações que podem comprometer a capacidade do trabalhador ou da trabalhadora de gerar renda, como doença, acidente, invalidez, velhice, desemprego e também o momento de nascimento (ou adoção) de um filho. As políticas de licenças maternidade, paternidade e parental protegem os cidadãos contra a perda de renda ou o rompimento do vínculo com o mercado de trabalho, garantindo a eles tempo e dinheiro para cuidar de seus filhos (ILO, 2014b).

Em geral, o direito às licenças se insere no ramo da proteção social contributiva, ou seja, é necessário estar inserido formalmente no mercado de trabalho e realizar contribuições regulares a um sistema previdenciário para fazer jus a esse direito. Muitos países permitem que as pessoas que não são trabalhadoras formais façam contribuições voluntárias ao sistema previdenciário, se tornando assim aptas a receber o benefício, ou ainda que pessoas que não fizeram contribuição alguma, mas se encontram em situação de pobreza ou vulnerabilidade

acessem a política – tais medidas aumentam a cobertura social das políticas de licença e são particularmente importantes em países com altas taxas de informalidade no mercado de trabalho e pobreza (CEPAL, 2017).

A proteção à maternidade constitui um direito amplamente reconhecido, tendo a licença maternidade remunerada como um de seus principais componentes. Tal licença promove proteção de renda às gestantes e mães de recém-nascidos e suas famílias, incentiva o acompanhamento de saúde pré e pós-natal e também favorece a equidade no mundo do trabalho (ILO, 2014b), já que sem ela muitas mulheres se veriam obrigadas a retirar-se do mercado de trabalho durante o período, com grande impacto sobre seu rendimento e autonomia. Assim, pode-se dizer que o objetivo da licença maternidade remunerada é possibilitar que as mulheres combinem seus papéis produtivos e reprodutivos, promovendo igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho e protegendo sua saúde e segurança financeira – por esses motivos ela é considerada pré-requisito fundamental para os direitos das mulheres e igualdade de gênero (ILO, 2014b).

Entretanto, as políticas que foram sendo criadas para facilitar a conciliação dos trabalhos familiares com o trabalho remunerado foram, quase sempre, voltadas para o direito das mães trabalhadoras e quase nunca aos pais, “cuja atividade laboral parece partir do pressuposto que há uma mulher que exercerá as tarefas de cuidado e as atividades domésticas dos membros da família” (LUPICA, 2015, p.10). Assim, apesar de seu papel importante como política de proteção social, apenas a proteção à maternidade não promove a igualdade de gênero, pois os benefícios oferecidos a mães e pais são muito diferentes, criando marcantes desigualdades tanto no campo do trabalho produtivo quanto reprodutivo. As licenças paternidade são exemplos claros dessa diferença de tratamento: são benefícios, em geral, de duração extremamente curta e em diversos países não possuem sequer financiamento público, ficando seu pagamento a cargo do empregador. Seu objetivo, de forma geral, é propiciar apoio às mães nos primeiros dias após o parto e realizar o registro civil da criança (ILO, 2014a).

Nesse contexto, a criação de licenças parentais é um dos maiores avanços nas legislações laborais modernas para promover uma distribuição equitativa dos cuidados entre mães e pais. Tais políticas oferecem geralmente um período de longa duração, após o fim das licenças paternidade e maternidade, que ambos os

pais podem utilizar para o cuidado da criança, sendo remunerados durante esse período. Com políticas de licença parental, o Estado garante um piso de proteção para trabalhadores e trabalhadoras, prevenindo a discriminação às mulheres no mercado de trabalho e garantindo a ambos os sexos o direito de trabalhar de maneira remunerada sem abrir mão de cuidar das crianças (LUPICA, 2015), ou seja, elas incorporam respostas para múltiplas questões relativas ao trabalho produtivo e reprodutivo (KAMERMAN e MOSS, 2009).

A evolução das políticas de licença nos países desenvolvidos pode ser dividida em três principais momentos: de 1880 a 1960, de 1960 a 1990 e de 1990 em diante, como se apresentará a seguir.

As licenças maternidade remuneradas surgiram no contexto do desenvolvimento do seguro social por Bismark em 1880. Essas licenças foram criadas com o objetivo de promover o Bem-estar físico dos bebês e das mães evitando que as mulheres trabalhassem por algumas semanas antes e depois do nascimento da criança. Até a Segunda Guerra Mundial, 21 países já haviam criado licenças maternidade, cobrindo de 4 a 12 semanas, das quais 13 dessas eram remuneradas (KAMERMAN e MOSS, 2009). Dessa época até anos 1960, houve grande expansão das licenças maternidade de curta duração, remuneradas ou não, majoritariamente no âmbito dos serviços e benefícios de saúde (KAMERMAN e MOSS, 2009, p. 262).

As taxas de participação no mercado de trabalho das mulheres casadas e com filhos cresce bastante nos países desenvolvidos a partir dos anos 60, enquanto as taxas de fecundidade seguem caindo. A preocupação em manter as mulheres no mercado de trabalho e incentivar o aumento do número de filhos por mulher foi determinante para criar licenças mais longas e as licenças parentais. Nos países nórdicos todas essas questões estavam no centro do debate público, juntamente com a recém-surgida questão de gênero. Em 1974, foi criada a primeira licença parental, na Suécia. A família de duplo provedor (*dual-earner family*) se tornou o modelo e o objetivo era facilitar ambas as tarefas: a de prover economicamente e a de cuidar. Outros países nórdicos seguiram o modelo sueco nos anos subsequentes e até 1990 diversos países europeus já haviam implantado essa modalidade de licença.

Dos anos 90 até o presente momento vem ocorrendo uma onda de expansão do período das licenças, com uma crescente atenção à participação dos pais e, em alguns países, incentivos a famílias com mais filhos como forma de estimular que as famílias tivessem mais filhos. Na fase mais recente do desenvolvimento das políticas de licença, o foco governamental tem sido em buscar maneiras efetivas de fazer com que os homens tirem parte das licenças parentais.

Dessa forma, pode-se dizer que, ao longo da história, o foco das políticas de licenças foi deixando de ser apenas uma questão de saúde materna e infantil, passando para uma preocupação mais ampla com a infância, família, taxas de fecundidade, mercado de trabalho e igualdade de gênero (KAMERMAN e MOSS, 2009). Esses fatores foram e seguem sendo as grandes influências do desenvolvimento das políticas de licenças.

Percebe-se, hoje em dia, certo retorno do argumento “saúde” à discussão sobre licenças, devido à recomendação de aumentar o período de amamentação (KAMERMAN e MOSS, 2009). Isso leva a outro ponto que merece destaque: as licenças não beneficiam apenas os trabalhadores, mas também e principalmente as crianças. Estudos indicam que durante a primeira infância (período que compreende de zero a seis anos) se assentam as bases para o futuro desenvolvimento afetivo, cognitivo e social das pessoas. É uma fase única no que diz respeito a áreas críticas para o desenvolvimento integral da criança, como a saúde, nutrição, estimulação sensorial e educação. Sendo assim, a presença, o cuidado e a atenção recebidos nessa fase podem ter efeitos profundos e duradouros sobre a pessoa e podem ter importantes repercussões no que se refere a desigualdade da atual e de futuras gerações (CEPAL 2016a; CEPAL,2017).

Duas das principais questões que permeiam constantemente os debates no âmbito das políticas de licença são: devem ser as mulheres as principais responsáveis pelo cuidado das crianças pequenas? E também: cuidado maternal por tempo integral é uma necessidade das crianças? Apesar de toda a discussão atual sobre a participação dos pais, ainda há grupos que, fazendo referência à tradição maternalista das décadas de 60 e 70, defendem que o lugar da mãe é em casa com seus filhos e que as políticas públicas deveriam apoiar essa posição, ainda que seja como uma opção da mulher (KAMERMAN e MOSS, 2009). Dessa forma, pode-se

dizer que “equidade de gênero versus maternalismo têm sido um dos principais conflitos das políticas de licença” (KAMERMAN e MOSS, 2009, p. 264).

Sobre essa questão, Franzoni e Blofield (2015) desenvolveram um estudo que busca analisar políticas públicas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, buscando entender o quanto elas promovem o maternalismo ou a igualdade de gênero, ou co-responsabilidade paternal, nas palavras das autoras. Entre as três categorias de políticas que são exploradas pelos autores, se incluem as “políticas sequenciais”, ou seja, políticas de licença maternidade, paternidade e parental, políticas de flexibilização das horas de trabalho e incentivos ao trabalho parcial. O objetivo das políticas sequenciais é oferecer um apoio financeiro de forma que o tempo despendido com o cuidado não prejudique a segurança financeira do cuidador ou cuidadora²⁵ (BLOFIELD e FRANZONI, 2015).

Os períodos das licenças são então analisados de acordo com a medida que incentivam ou não a corresponsabilização do cuidado das crianças entre pais e mães: as políticas podem ser enquadradas como maternalistas, pró corresponsabilização dos pais ou se localizarem no que é chamado de “piso maternalista”, que são os períodos mínimos recomendado pela OIT para licença maternidade ou os mais usuais, no caso das licenças paternidade (Quadro 1).

Em relação à licença maternidade, os autores estabeleceram que os países que oferecem licenças de 14 semanas -recomendação da OIT²⁶- se enquadram na categoria “piso maternalista” e os que oferecem licença mais longa do que isso são considerados maternalistas. A licença maternidade incentiva a corresponsabilidade paternal quando o período que excede o piso maternalista pode ser compartilhado com os pais. Como explicam as autoras,

licenças maternidade extensas podem ser positivas de diversas maneiras (por exemplo, para a amamentação), mas não contribuem para a corresponsabilização paternal já que não permitem ou encorajam a reorganização do cuidado entre homens e mulheres (BLOFIELD e FRANZONI, 2015, p.48 – tradução própria²⁷).

²⁵ Os outros dois tipos de políticas analisados são aqueles que redistribuem o trabalho de cuidados entre famílias e Estado (como, por exemplo, política de creches), chamadas políticas defamiliarizadoras e as políticas regulatórias, que buscam regular o emprego doméstico no setor de cuidados (BLOFIELD e FRANZONI, 2015).

²⁶ Convenção 183 da OIT (ILO, 2000)

²⁷ No original: “*Extended maternity leaves can be positive in many ways (for example, for breast feeding) but do not contribute to paternal co-responsibility since they do not allow for or encourage reorganizing the distribution of care-giving between women and men.*”

No que se refere à licença paternidade, tendo duração de até 5 dias a licença se situa no “piso maternalista”, já que apenas entende o papel dos pais como apoio imediato após o parto. Se a licença se estende além de 5 dias, com objetivo explícito de apoiar o papel dos homens como cuidadores, pode ser considerada uma licença que incentiva a corresponsabilidade paternal. Apesar de 6 dias ou mais não configurar exatamente uma licença longa, as autoras explicam que licenças com essa duração pressupõem a ideia de que o papel dos pais vai algo além de acompanhar o parto e a volta para casa (BLOFIELD e FRANZONI, 2015, p.49).

Por fim, no que se refere à licença parental, os autores consideram que elas são sempre pró corresponsabilidade paternal.

Quadro 1. Efeitos das políticas sequenciais para a igualdade: licenças para trabalhadores e trabalhadoras

| Medida política | Efeitos em termos de equidade | | |
|--|--|--|--|
| | Piso maternalista | Maternalismo | Corresponsabilidade paternal |
| Licença maternidade | Licença maternidade com duração de acordo com OIT padrão - 14 semanas | Se a licença maternidade se estender além do período estabelecido pela OIT | Se a licença além do padrão OIT for compartilhada pelos pais |
| Licença paternidade | Licença paternidade com duração de 1 a 5 dias para assistência a mulher após o parto | Se nada além disto | Se a licença paternidade estender além dos 5 dias, com objetivo explícito de incentivar o papel dos homens como cuidador |
| Licença parental | – | – | Qualquer licença parental compartilhada |
| Equidade social se qualquer uma das licenças acima se estender para além de trabalhadores assalariados formais | | | |

Fonte: BLOFIELD e FRANZONI (2015) (tradução própria)

As autoras Franzoni e Blofield (2015), buscam, por fim, analisar se as políticas contribuem para a manutenção ou redução da desigualdade social e o critério para tal é se a política cobre grupos além dos trabalhadores assalariados formais. Essa é uma questão extremamente relevante, já que as licenças são benefícios majoritariamente voltados para trabalhadores formais, que constituem uma minoria em parte dos países latino-americanos, que são marcados por altas taxas de informalidade no mundo do trabalho e alta incidência de pobreza. A proteção social contributiva exclui cerca de 50% das mulheres da América Latina, já que informalidade e pobreza, no contexto latino-americano, são características majoritariamente femininas (ILO, 2014b).

As mulheres não só cuidam quando são mães; elas também fazem isso quando são avós ou, em geral, quando são mais velhas e não cuidam apenas de seus filhos e netos, mas também de seus pais e sogros idosos. Elas cuidam suas vidas inteiras, fazem isso de graça e, com isso, subsidiam os sistemas de proteção social. No entanto, precisamente por isso, os sistemas de seguridade social as punem, excluindo-as por se envolverem em cuidados não remunerados. Esta é a relação paradoxal entre cuidados e proteção social. (CEPAL, 2017, p. 53 - tradução própria²⁸)

Assim, analisando do ponto de vista do Estado de Bem-Estar Social, fica claro que as políticas de licenças não redistribuem o trabalho reprodutivo entre família e Estado, pelo contrário: são políticas que reforçam a função cuidadora da família, dando a elas condições de exercer a função de cuidado com proteção social. E, como afirma Leitner (2003), “já que o trabalho de cuidado da família geralmente é realizado pela mulher (esposas, filhas, noras), apoiar o trabalho de cuidado da família representa uma questão de gênero por si”²⁹.

Dessa forma, pode-se dizer que as políticas de licença exercem um papel ambíguo: por um lado, reforçam o papel das famílias (especialmente das mulheres) como cuidadoras. Por outro lado, elas possuem o potencial de afetar positivamente

²⁸ No original: “Las mujeres no solo cuidan cuando son madres; también lo hacen cuando son abuelas o, en general, cuando son mayores, y no cuidan únicamente a sus hijos y nietos, sino también a padres y suegros ancianos. Cuidan toda la vida, lo hacen gratis y, con ello, subvencionan a los sistemas de protección social. Sin embargo, justamente por eso, los sistemas de pensiones las castigan, al excluirlas por dedicarse al cuidado no remunerado. Esta es la paradójica relación entre cuidado y protección social”.

²⁹ No original: “Since family care is usually provided by women (wives, daughters, daughters-in-law), supporting the caring function of the family represents agendered subject per se.”

na redistribuição do trabalho de cuidados *no interior das famílias*, entre homens e mulheres.

3.2 Recomendações internacionais e panorama mundial sobre licenças

Como mencionado, ao longo da história as licenças maternidade foram progressivamente ficando mais longas e abrangentes e o direito dos pais aos cuidados foi sendo paulatinamente reconhecido. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) exerceram e seguem exercendo um papel fundamental nessa história. A OIT adotou três convenções específicas sobre a proteção da maternidade: nº 3 (1919); nº 103 (1952) e nº 183 (2000). Todas elas tratam sobre direitos das trabalhadoras de forma ampla e também especificamente sobre licenças: a primeira (ILO, 1919) recomendava seis semanas de licença após o parto, com indenização o suficiente para manutenção da mãe e da criança e posteriormente, uma hora de intervalo diário para amamentação. A Convenção nº 103 (ILO, 1952) aumentou o período recomendado para doze semanas, sendo seis necessariamente após o parto, e a Convenção nº 183 (ILO, 2000) passa a sugerir quatorze semanas, com remuneração de ao menos dois terços do salário usual da trabalhadora. A Recomendação nº 191, que acompanha a Convenção nº 183, vai mais além e sugere que os países busquem aumentar o período de licença maternidade para 18 semanas. A Convenção nº 183 é hoje a mais atualizada em termos de proteção à maternidade – ela estabelece padrões mais altos e abrangentes a respeito da cobertura da política, licença em caso de doenças, benefícios, proteção ao emprego e não discriminação no mercado de trabalho, assim como amamentação (ILO, 2014a).

Além das Convenções específicas, se destacam duas com influência sobre a temática: a Convenção sobre Seguridade Social de 1952 (nº 102) que reconhece as prestações de maternidade como uma das nove áreas da proteção social e prevê assistência médica e indenização para compensar a suspensão de ganhos de mães trabalhadoras e a Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades

Familiares de 1981 (nº 156) que propõe licenças e outras medidas que possibilitem aos trabalhadores e trabalhadoras compatibilizar suas atividades laborais com as responsabilidades familiares. A OIT não possui recomendação específica sobre licença para os pais – o reconhecimento de que os pais também possuem responsabilidades sobre o cuidado com os filhos e a recomendação de proteção do trabalho dos homens frente a uma discriminação devido ao cuidado exercido se encontram nas Convenções nº 156 (1981) e nº 183 (2000) e são o que mais se aproxima de uma proposta de licença paternidade ou parental³⁰ (LUPICA, 2015).

Assim como as convenções da OIT, outros acordos tiveram grande impacto sobre o marco conceitual das licenças e sobre as legislações internas dos países – entre eles se destacam a Declaração Universal Dos Direitos Humanos (1948), a Declaração da Conferência Internacional do Trabalho sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Trabalhadoras (1975), a Convenção das Nações Unidas sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (1979) e a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995). No âmbito latino-americano, as mais importantes são as Conferências Regionais sobre a Mulher da América Latina e Caribe, em especial os Consensos de Quito (2007), Brasília (2010), Santo Domingo (2013) e Montevideo (2016) e o Consenso de Montevideo da Primeira Reunião da Conferência Regional sobre População e Desenvolvimento da América Latina e Caribe (2013).

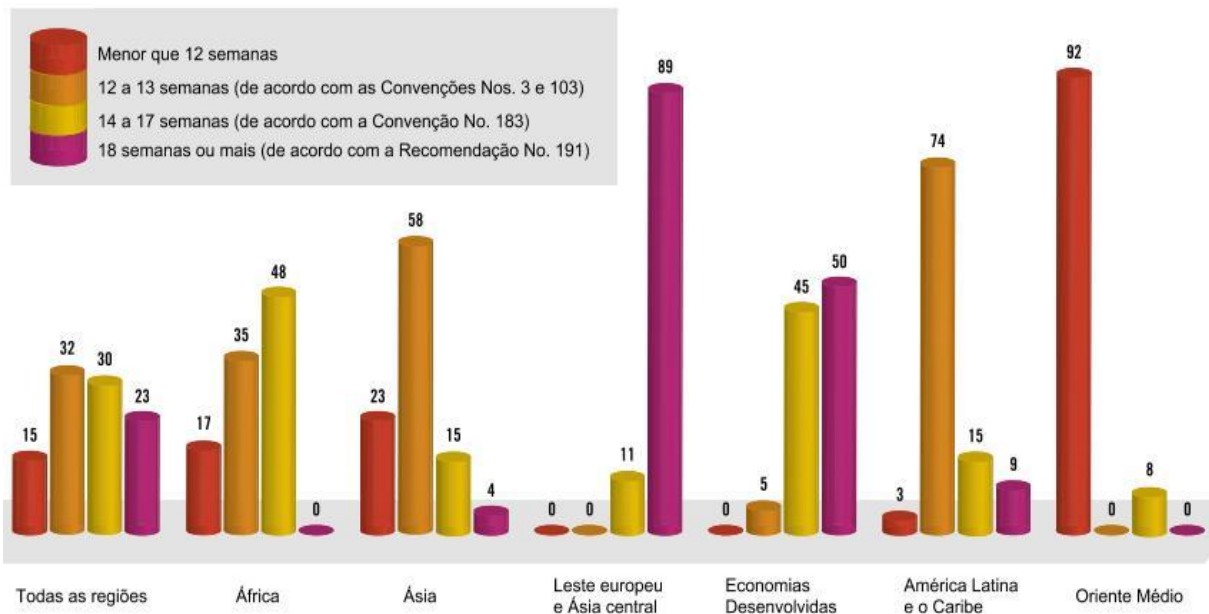
Assim, praticamente todos os países do mundo – 183 de um total de 185 com informações disponíveis sobre o tema- criaram previsões legislativas para proteger e apoiar mães trabalhadoras, mesmo que nem sempre sigam as recomendações da OIT (ILO, 2014a).

Cerca de 34% dos países atendem completamente os critérios da Convenção nº 183, possuindo licenças maternidade de no mínimo 14 semanas. Na média, a Europa Ocidental e Ásia Central são as regiões com as licenças mais longas e o Oriente Médio com as mais curtas, sendo que na região da América

³⁰ Apesar de não haver Convenção específica sobre o assunto, a Resolução da Conferência Internacional do Trabalho de 2009 reconhece que as medidas de conciliação entre o trabalho e a família se referem aos homens e mulheres e que medidas como a provisão de licença paternidade e/ou licença parental permitiriam que os pais trabalhadores se envolvessem mais no compartilhamento de responsabilidades familiares. Assim, a Resolução sugere que os governos desenvolvam políticas adequadas que permitam um melhor equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades familiares, entre elas a licença paternidade e a licença parental, incluindo com incentivos para que os homens utilizem a licença (ILO, 2014a)

Latina e Caribe 74% dos países oferecem aos seus cidadãos de 12 a 13 semanas de licença maternidade, como pode ser observado no Gráfico 1.

Gráfico 1. Duração legal da licença maternidade por região, 2013 (185 países e territórios)



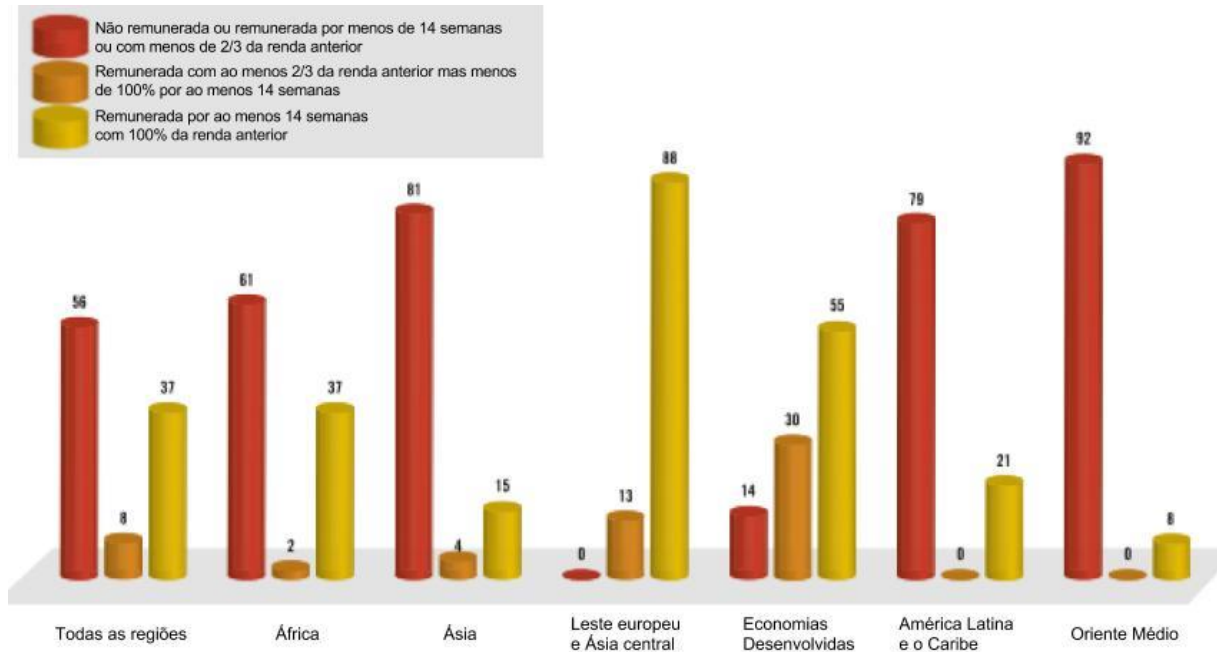
Fonte: (ILO, 2014a - tradução própria)

Em relação à remuneração durante o período, 23% dos países oferecem licenças não remuneradas ou oferecem remunerações inferiores a 2/3 do salário usual das trabalhadoras³¹. Na América Latina e Caribe, esse percentual passa para 79%, enquanto o restante (21%) remunera as mulheres com salário integral por pelo menos 14 semanas (Gráfico 2) (ILO, 2014a).

Já no que diz respeito ao financiamento da licença, na média mundial 58% das licenças maternidades são financiadas pelo sistema de seguridade social nacional, 25% são pagas pelo próprio empregador e o restante é fruto de um sistema misto entre os dois entes. Na América Latina e Caribe, esses percentuais são: 62% seguridade social, 9% empregador e 29% sistema misto.

³¹ Apenas dois países não oferecem nenhuma remuneração às mães durante a licença maternidade: Papua Nova Guiné e Estados Unidos

Gráfico 2. Remuneração durante o período de licença maternidade por região, 2013 (167 países e territórios)

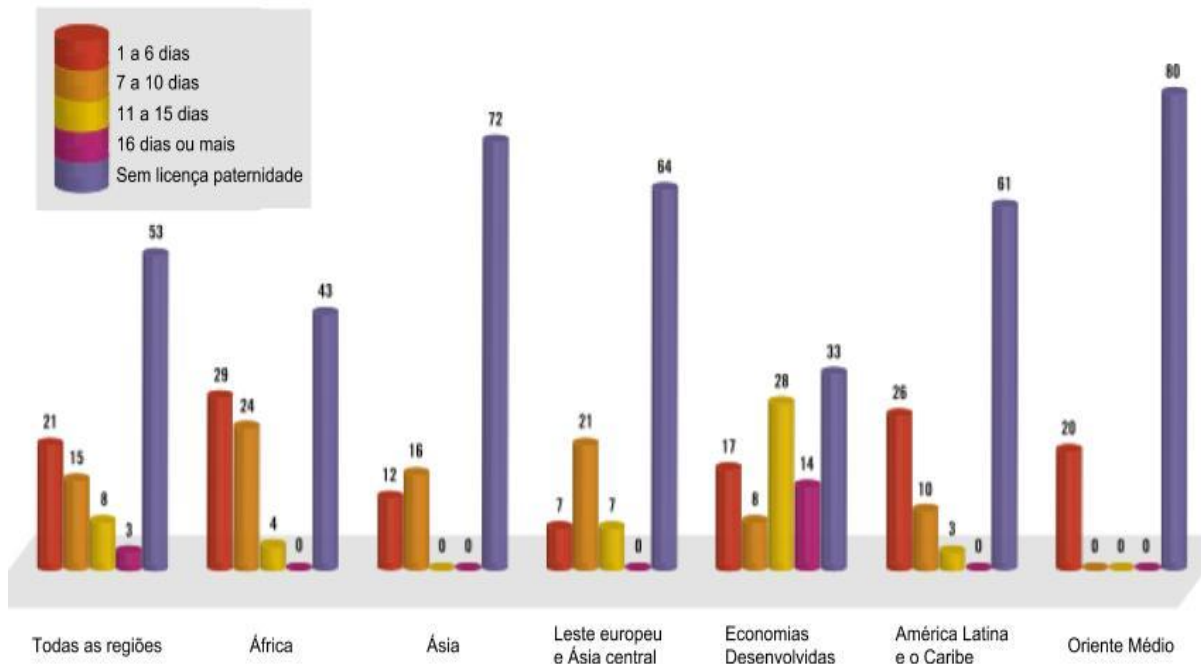


Fonte: (ILO, 2014a - tradução própria)

Em relação às licenças maternidade, o estudo conclui que licenças por períodos muito longos, especialmente sem proteção ao trabalho, podem prejudicar a relação das mulheres com o mercado de trabalho, resultando em penalidades salariais. Por outro lado, quando a licença é muito curta, a mãe pode não se sentir preparada para retornar e acabar abandonando o emprego. Limites na duração da proteção ao trabalho ou valor do benefício baixo podem forçar as mulheres a retornar antes da duração máxima da licença (ILO, 2014a).

Já as licenças paternidade gozam de muito menos legitimidade e difusão pelo mundo: elas existem em 79 dos 167 países com dados disponíveis sobre o assunto, pouco menos da metade. As licenças têm durações tão diversas quanto um dia na Tunísia até noventa dias na Islândia, Eslovênia e Finlândia. Entre os países que oferecem o benefício, a maioria prevê até seis dias de licença. Na América Latina e Caribe, 61% dos países não oferece licença paternidade e 26% oferecem até 6 dias (Ver Gráfico 3).

Gráfico 3. Duração legal da licença paternidade por região, 2013 (165 países)



Fonte: (ILO, 2014a - tradução própria)

Em quase todos os países que oferecem licença paternidade, o benefício é optativo, exceto em três países em que os pais compulsoriamente devem tirar a licença: Chile, Portugal e Itália – tal medida ajuda a garantir maior envolvimento dos pais com a criança e pode reduzir o constrangimento ou temor do trabalhador acerca do usufruto da licença diante do empregador. Em alguns países, para ser elegível à licença paternidade, o homem deve ser casado ou viver com a mãe da criança, como é o caso do Azerbaijão, Coreia e Filipinas.

Em 90% dos países que oferecem a licença paternidade, o benefício pago equivale a totalidade do salário usual do trabalhador, mas, ao contrário do que acontece com a licença maternidade, na maioria dos casos o benefício é pago pelo empregador (58% dos países). Na América Latina e Caribe, 67% dos benefícios são pagos pelo empregador, 25% pela seguridade social e 8% não são remunerados.

As licenças paternidades seguem tendo duração muito curta, na média, e sozinhas não têm o potencial de gerar impactos significativos nos papéis tradicionais de gênero. Entretanto, elas não deixam de ser uma afirmação de que os pais também possuem papel no cuidado dos filhos, o que é uma premissa básica para o

avanço da igualdade, tanto no mercado de trabalho quanto nas famílias (ILO, 2014a).

Enquanto as licenças maternidade e paternidade têm o objetivo de proteger as trabalhadoras e os trabalhadores da perda de renda durante o período da gravidez e pós-parto da mulher, a licença parental é geralmente um benefício de longa duração, disponível para ambos os pais, permitindo que cuidem da criança por um período de tempo, imediatamente após o fim da licença maternidade ou paternidade (ILO, 2014a).

As licenças parentais são benefícios relativamente novos, mas que passam por período de grande expansão, já sendo adotada por aproximadamente 40% dos países (66 de 169 com informações disponíveis). Suas regras variam consideravelmente de um país a outro em termos de elegibilidade, remuneração, duração, idade da criança a ser cuidada, flexibilidade na forma de usar e transferibilidade entre pai e mãe (ILO, 2014a).

As licenças parentais, especialmente as remuneradas, são mais comuns em países desenvolvidos do que em subdesenvolvidos. Cinco países do Oriente Médio oferecem licenças parentais não remuneradas voltadas exclusivamente para as mães, o mesmo número de países que oferecem licenças parentais na África, igualmente não remuneradas. Há, entretanto, países desenvolvidos como Japão, Nova Zelândia e EUA que não oferecem nem um dia de licença remunerada aos pais, seja via licença paternidade ou parental. Na América Latina e Caribe, três países oferecem tal licença: Chile, Uruguai e Cuba – neste último, o pai, a mãe ou ambos têm direito à licença parental com remuneração de 60%, até que a criança complete um ano de idade. As licenças chilenas e uruguaias são apresentadas com mais detalhes no Capítulo 4.

No contexto europeu, um grande número de países possui licenças parentais. No que se refere à combinação entre duração e percentual de pagamento, se destacam os países nórdicos, especialmente a Suécia, com 80 semanas a ser dividida entre os pais, com remuneração de 80 a 90% do salário original. Na Noruega, é garantido o direito à licença com duração entre 49 a 59 semanas, sendo 14 semanas reservadas para o pai e 14 para a mãe, com remuneração entre 80 e 100%. Outros países europeus têm licenças mais longas,

porém não remuneradas durante todo o período, pagam valor fixo ou valor percentual pequeno do salário total da família.

Peguemos como exemplo três países com licenças longas, de 156 semanas: Polônia, Lituânia e França. Na Polônia, 26 semanas são remuneradas com 60% do salário e o restante com uma taxa fixa; na Lituânia, 52 semanas são pagas a 100% e o restante não é remunerado, já na França, 26 semanas são pagas a cada um dos pais com uma taxa fixa e o restante do período não é remunerado.

Estudos indicam que quando a licença parental não é remunerada ou oferece pequeno percentual da remuneração, sua utilização é baixa entre homens e mulheres. Mesmo com boa remuneração, geralmente são as mulheres que usufruem da licença parental, após o fim da licença maternidade. A experiência europeia ensina que quando a legislação deixa em aberto a possibilidade de a licença ser dividida entre o pai e a mãe, a utilização pelos pais é baixa: menos de 3% dos pais utilizam a licença na Áustria, Finlândia ou Polônia. Cotas específicas para os homens são políticas que tem demonstrado bom resultado em promover igualdade de gênero no que diz respeito às licenças: na Noruega, por exemplo, desde 2013, 14 das 49 semanas garantidas com remuneração integral passaram a ser reservadas aos pais- se não forem utilizadas, a família perde o período. Com essa medida, a taxa de utilização da licença entre homens elegíveis passou de 4% a quase 90%. A Islândia é citada como outro bom exemplo: com a medida de reservar um terço da licença parental exclusivamente para os pais, 96% dos homens usaram sua cota no ano de 2009. Em Portugal, foi instituída a cota para pais em 2004 e as taxas de uso da licença pelos homens passaram de 11% em 2000 para 45% em 2008 (ILO, 2014a). Remuneração mais próxima ao salário original e regras mais flexíveis sobre o período para utilização da licença são também medidas que incentivam o uso das licenças parentais pelos homens, que na média mundial utilizam apenas 9,3% do tempo total de licença (ILO, 2014a).

Analisando o contexto global, percebe-se que tem se tornado mais comum a preocupação dos governos com a necessidade de repensar o trabalho de homens e mulheres de forma que seja possível uma conciliação com as responsabilidades familiares. O uso equitativo das licenças parentais por homens e mulheres tem inúmeras vantagens: as crianças se beneficiam do envolvimento dos pais, o que influencia positivamente no seu desenvolvimento; o envolvimento dos pais faz com

que as mulheres retornem antes ao mercado de trabalho, e conseqüentemente à sua remuneração integral; os homens se beneficiam ao exercer seu direito à paternidade; a discriminação no mercado de trabalho contra as mulheres tende a diminuir já que os benefícios são semelhantes para trabalhadores e trabalhadoras e a desigualdade no campo do trabalho reprodutivo se atenua (ILO, 2014a). A seguir, nos voltaremos ao contexto latino-americano e veremos como Brasil, Chile e Uruguai têm abordado essas questões.

CAPÍTULO 4

PESQUISA COMPARATIVA: BRASIL, CHILE E URUGUAI

4.1 Metodologia comparativa – escolhas e justificativas

Neste capítulo, fazemos uma investigação sobre as regras e funcionamento das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais em três países da América Latina: Brasil, Chile e Uruguai. Esse trabalho analisa se o desenho das políticas de licenças de cada um dos países favorece a redistribuição do trabalho reprodutivo entre homens e mulheres, considerando a estrutura de proteção social de cada um. A escolha desses países foi embasada em dois elementos, que serão vistos em detalhes a seguir:

Em primeiro lugar, buscou-se olhar especificamente para a questão das licenças maternidade, paternidade e parental. Três países se destacaram na América Latina nos últimos anos pela adoção das licenças parentais: Cuba (2003), Chile (2011) e Uruguai (2013). Devido à dificuldade para obtenção de dados sociodemográficos e relacionados a políticas sociais de Cuba, optou-se então por estudar os casos de Chile e Uruguai.

Em segundo lugar, para que a análise das licenças fosse realizada levando em conta os sistemas de proteção social, optou-se por utilizar a tipologia de *Brechas de Bem-Estar*, da CEPAL (CECHINNI *et al*, 2014), já detalhada no Capítulo 2, como balizador da seleção de países, uma das mais recentes e reconhecidas tipologias latino-americanas desenvolvidas. Como já mencionado, essa publicação analisa os países latino-americanos em termos demográficos, de mercado de trabalho e da capacidade do Estado de proporcionar transferências e serviços para garantir à população o acesso ao consumo adequado de bens e serviços (CECCHINI *et al*,

2014). Como resultado, os países analisados são divididos em três grupos, de acordo com a *Brecha de Bem-Estar*, ou seja, o quanto o Estado deixa de prover a sua população em termos de bem-estar, em um sentido amplo: os países classificados como *Brecha Modesta* são os que mais oferecem proteção aos seus cidadãos, na categoria *Brecha Severa* estão os que oferecem menos e a categoria *Brecha Moderada* abriga os países intermediários (CECHINNI *et al*, 2014), Uruguai e Chile, dois dos países que já haviam sido selecionados para fazer parte dessa pesquisa por implementarem políticas de licenças parentais pertencem ao grupo *Brecha Modesta de Bem-Estar*, do qual também fazem parte Argentina, Brasil, Costa Rica, Panamá e Venezuela.

Dessa forma, optou-se por incluir um terceiro país na comparação, que fizesse parte do mesmo grupo, mas não possuísse política de licença parental, de forma a fazer um contraponto aos outros dois – o Brasil foi então a opção natural. A ideia de selecionar três países que estão no mesmo grupo de desenvolvimento de suas políticas sociais – Brecha Modesta de Bem-Estar- foi pensada para que se pudesse partir de um contexto mais semelhante, buscando entender como tais países e suas políticas de licenças se diferenciam.

A categoria Brecha Modesta de Bem-Estar agrupa os países que possuem políticas sociais mais robustas, garantindo mais proteção aos seus cidadãos, sendo caracterizados da seguinte forma:

Estes países são os qualificados como mais capazes de criar um Estado de Bem-Estar. Caracterizam-se por forte queda da fecundidade antes ou durante a década de sessenta e pela estrutura mais envelhecida de sua população (...). O nível de desenvolvimento medido pelo PIB por capita supera, em média, os 7.500 dólares, com uma carga tributária elevada que permite um gasto público social superior a 20% do PIB. As taxas de incidência da pobreza na população são de cerca de 15%. A cobertura da seguridade social é superior a 60% dos ocupados no que se refere à previdência e mais de 80% em matéria de saúde. Nestes países, existe maior conhecimento sobre a necessidade de democratizar as instituições que limitam a atuação dos veículos de mobilidade social - entretanto, os avanços são muito limitados em seus efeitos sobre a desigualdade. Os sistemas de proteção sociais continuam segmentados pela capacidade contributiva dos afiliados, reproduzindo as desigualdades primárias que se produzem no mercado de trabalho. (CECCHINI, 2014, p. 26 - tradução própria³²)

³² No original: “Estos países son los que califican con mayores potenciales de poder desarrollar un Estado de bienestar. Se caracterizan por fuertes descensos de la fecundidad durante o antes de la década de los sesenta, y

Os países selecionados como objetos desse estudo foram escolhidos principalmente em função de suas semelhanças, para que o percurso da pesquisa aponte os pontos em que se diferenciam. Toda comparação supõe analisar

ao mesmo tempo, a existência de semelhanças e diferenças: não se comparam duas coisas absolutamente idênticas, nem duas coisas inteiramente diferentes. A comparação requer uma certa analogia entre as coisas comparadas (DUVERGER 1962, p. 308)

Segundo Maurice (1989, p. 176), a comparação internacional busca evidenciar o efeito do contexto nacional sobre os objetos de pesquisa, a fim de compreender seu grau de generalidade em função do modelo teórico e das hipóteses que se quer verificar de forma empírica.

Sobre o método comparativo internacional, o autor defende que é dividido em três tipos principais: a abordagem funcionalista ou *cross-national*; a abordagem culturalista ou *cross-cultural* e análise societal ou internacional (MAURICE, 1989). Essa pesquisa mantém relação estreita com o terceiro tipo.

A análise societal tem como um de seus objetivos comparar países distintos levando em conta e respeitando o caráter social e único dos fenômenos estudados – é uma abordagem que não se aplica a fenômenos ou objetos em particular, mas ao conjunto de fenômenos que, de forma interdependente, constituem um todo coerente, que identifica cada país. Esses mesmos processos de interdependência excluem a possibilidade de se identificar uma causalidade linear entre os fatos e eventos analisados. Nesta abordagem, a não comparabilidade não é vista como limite, mas sim como objeto de análise – dessa forma não é colocado um modelo teórico a ser testado, mas sim um modelo ou teoria a ser construída (MAURICE, 1989). A organização desse modelo, que se constrói com o fazer da pesquisa comparativa, é detalhada a seguir.

una estructura más envejecida de su población (...) El nivel de desarrollo medido por el PIB per cápita supera, en promedio, los 7.500 dólares, con una carga tributaria elevada que permite un gasto público social superior al 20% del PIB. Sus tasas de incidencia de la pobreza son cercanas al 15% de la población, y logran una cobertura de la seguridad social superior a 60% de los ocupados en materia de pensiones y mayo al 80% en materia de salud. En estos países, existe mayor conciencia de la necesidad de democratizar las instituciones que limitan el actuar de los vehículos de movilidad social. Sin embargo, los avances son muy limitados en sus efectos sobre la desigualdad. Los sistemas de protección social continúan segmentados por la capacidad contributiva de los afiliados, reproduciendo las desigualdades primarias que se generan en el mercado de trabajo."

Inicialmente, é traçado breve panorama dos três países selecionados, contendo alguns dados sociodemográficos com recorte de gênero. Tais dados são, em sua maioria, baseados em pesquisas domiciliares realizadas pelos órgãos de estatística oficiais de cada país. Entretanto, é importante salientar que existem diferenças relevantes no que diz respeito à metodologia de amostragem e coleta dos dados, à forma como a questão é colocada ao entrevistado, aos conceitos e à data de referência da pesquisa. São questões incontornáveis quando se lida com bases de dados diferentes e especialmente países com línguas, culturas e economias diferentes. Na medida do possível, as divergências que merecem maior atenção serão destacadas ao longo do texto.

Para traçar um panorama do atual contexto sociodemográfico sob uma perspectiva de gênero serão levantados os seguintes conjuntos de dados, relativos a cada um dos países:

- a) Dados demográficos: número de habitantes, taxa de fecundidade e razão de dependência;
- b) Índices de desigualdade de gênero, desenvolvimento humano e desigualdade de renda;
- c) Indicadores de mercado de trabalho, pobreza e renda com recorte de gênero: relação de renda entre sexos, taxa de ocupação, percentual de pessoas sem renda própria e feminidade da pobreza;
- d) Dados sobre Uso do Tempo: horas de trabalho remunerado e não remunerado.

Em seguida, Brasil, Chile e Uruguai são analisados separadamente – é realizada retrospectiva histórica das políticas de licença maternidade, paternidade e parental, assim como um detalhamento da legislação em vigor atualmente. São apresentados também estudos e pesquisas que analisem e/ou avaliem os resultados de tais políticas. Ao final do capítulo, apresentamos quadros com as informações sintéticas agrupadas, de forma que facilite a compreensão e a comparação dos dados e uma análise das informações coletadas.

4.2 Panorama sociodemográfico com recorte de gênero

Quadro 2. Dados demográficos

| | | BRASIL | CHILE | URUGUAI |
|------------------------------------|------------------------|---------|--------|---------|
| População ³³ | | 211 175 | 18 209 | 3 456 |
| Taxa de fecundidade ³⁴ | | 1,75 | 1,72 | 1,98 |
| Razão de dependência ³⁵ | Idosos ³⁶ | 11,47 | 14,97 | 22,51 |
| | Crianças ³⁷ | 33,95 | 30,47 | 33,36 |

Fonte: Elaboração própria com base em CEPAL STAT (2017)

Os primeiros dados apresentados no Quadro 2 deixam claro a enorme diferença populacional entre os três países estudados: O Brasil tem mais de 11 vezes a população chilena e 60 vezes a população uruguaia.

As taxas de fecundidade dos três países se encontram abaixo da taxa necessária para reposição da população (2,1 filhos por mulher), seguindo a

³³ Refere-se ao ano de 2017. Fonte: CEPAL STAT, 2017.

³⁴ É o número de filhos que teria uma mulher, de uma coorte hipotética de mulheres que durante sua vida fértil tiveram seus filhos de acordo com as taxas de fertilidade por idade do período de estudo e não foram expostas a riscos de mortalidade desde o nascimento até o fim do período fértil. É calculada pela adição das taxas de fertilidade por idade para todas as idades consideradas e multiplicando o resultado pelo tamanho do intervalo em que as idades foram agrupadas, que geralmente é quinquenal. Dados se referem ao quinquênio 2015-2020. Fonte: CEPAL STAT, 2017.

³⁵ Corresponde a uma medida demográfica para expressar a relação da população, em termos de idade, entre pessoas potencialmente ativas e pessoas potencialmente dependentes (inativas). Dados de 2017. Fonte: CEPAL STAT, 2017.

³⁶ A taxa de dependência de idosos é calculada dividindo a população de 65 anos e mais pela população de 15 a 64 anos e multiplicando o resultado por 100. Fonte: CEPAL STAT, 2017.

³⁷ A taxa de dependência de crianças é calculada dividindo a população de 0 a 14 anos de idade pela população de 15-64 anos e multiplicando o resultado por 100. Dados de 2015. Fonte: CEPAL STAT, 2017.

tendência da América Latina. Em relação à estrutura dessas populações, nota-se que Chile e Brasil registram taxas bastante parecidas (1,75 e 1,72, respectivamente). Já o Uruguai é um caso interessante: registrou as menores taxas de fecundidade historicamente- nos anos 50, enquanto o Brasil registrava média de 6,15 filhos por mulher e Chile 5,12, o Uruguai já estava com taxa de 2,73 - e do ano 2000 em diante passou a ter uma redução bem mais sutil, sendo ultrapassado pelos demais países, registrando hoje em dia a maior taxa entre os três países (CEPAL STAT, 2017). Entretanto, devido às históricas baixas taxas de fecundidade e à também histórica alta expectativa de vida da população, o Uruguai possui a população mais envelhecida entre os três países e conseqüentemente a maior razão de dependência de idosos: o número de idosos chega a quase um quarto do número de pessoas em idade ativa, enquanto essa taxa no Brasil e Chile fica abaixo dos 15%.

A razão de dependência de crianças dos três países é bastante semelhante – entre 30 e 33% - e ainda é bem mais alta que a dependência de idosos. A tendência é que nas próximas décadas essa realidade se inverta, como resultado da transição demográfica. Por enquanto, a proporção de crianças e adolescentes diante da população em idade ativa segue muito significativa (cerca de um terço), o que reforça a importância de políticas de licença que possibilitem aos trabalhadores e trabalhadoras conciliar a atividade remunerada com o trabalho de cuidados de seus filhos.

Quadro 3. Índice de desigualdade de gênero, desenvolvimento humano e desigualdade de renda

| | | BRASIL | CHILE | URUGUAI |
|--|---|--------|-------|---------|
| Índice desigualdade de gênero ³⁸ | Índice desigualdade de gênero | 0,414 | 0,322 | 0,284 |
| | Posição no ranking de desigualdade de gênero 2016 | 92 ° | 65 ° | 55 ° |
| Índice de Desenvolvimento Humano ³⁹ | Índice de Desenvolvimento Humano | 0,754 | 0,847 | 0,795 |
| | Posição no ranking de desenvolvimento humano 2016 | 79 ° | 38 ° | 54 ° |
| Índice de GINI ⁴⁰ | Índice de GINI | 0,513 | 0,477 | 0,417 |

Fonte: Elaboração própria com base em PNUD (2016) e WORLD BANK (2017)

O Quadro 3 traz alguns indicadores compostos, desenvolvidos por organismos internacionais para comparações entre países. O Uruguai registrou em 2015, data dos dados expostos, as menores taxas de desigualdade tanto de renda (Índice de Gini) quanto de gênero entre os três países, indicando que é um país que se destaca pela equidade. Sua posição no ranking de Igualdade de Gênero o

³⁸ Índice desenvolvido pelo PNUD que reflete a desigualdade entre homens e mulheres em três dimensões: saúde reprodutiva, empoderamento e mercado de trabalho. Índice se inicia com zero (igualdade total de gênero) e termina em um (desigualdade total de gênero). Dados relativos ao ano de 2015. Fonte: PNUD, 2016.

³⁹ Índice composto que mede as realizações em três dimensões básicas do desenvolvimento humano - uma vida longa e saudável, o conhecimento e um padrão de vida digno. Índice se inicia com zero (desenvolvimento humano nulo) e termina em um (desenvolvimento humano máximo). Dados relativos ao ano de 2015. Fonte: PNUD, 2016.

⁴⁰ Índice que mede a extensão à qual a distribuição da renda entre indivíduos ou domicílios desvia de uma distribuição perfeitamente igualitária. Índice se inicia com zero (igualdade perfeita) e termina em um (desigualdade perfeita). Não há divulgação de ranking de GINI pois a atualização de índice não é anual em todos os países. Dados relativos ao ano de 2015. Fonte: WORLD BANK, 2017.

posiciona como o mais equalitário em termos de gênero da América Latina PNUD (2016).

Já o Chile chama a atenção por sua posição no ranking de Desenvolvimento Humano, calculado pelo PNUD – ele é o país latino-americano com melhor colocação nesse ranking, estando localizado na categoria de desenvolvimento humano “muito alta”, juntamente com maioria dos países desenvolvidos.

O Brasil se posiciona em último lugar nos três índices entre os países comparados e, além disso, deteve a maior pontuação de Gini – indicando maior desigualdade de renda- entre todos os países da América Latina em 2015⁴¹. Ele também se encontra dezenas de posições atrás de Chile e Uruguai no ranking internacional de Igualdade de gênero, sendo um dos países latino-americanos mais desiguais em termos de gênero.

⁴¹ Entre os países que tiveram seus dados divulgados nesse ano.

Quadro 4. Mercado de trabalho, pobreza e renda com recorte de gênero

| | | BRASIL | CHILE | URUGUAI |
|---|----------|--------|-------|---------|
| Relação de renda entre sexos ⁴² | | 74,4 | 69,8 | 73,6 |
| Taxa de Ocupação ⁴³ | Homens | 67,1 | 67,4 | 68,2 |
| | Mulheres | 46,0 | 44,9 | 50,5 |
| Percentual de pessoas sem renda própria ⁴⁴ | Homens | 15,7 | 9,5 | 5,3 |
| | Mulheres | 26,8 | 23,0 | 14,0 |
| Feminilidade da pobreza ⁴⁵ | | 115,2 | 136,7 | 142,5 |

Fonte: Elaboração própria com base em CEPAL STAT, 2017

O Quadro 4 mostra que a disparidade de gênero segue alta nos três países estudados, apesar das diferenças entre eles, e que a autonomia econômica das mulheres segue sendo um grande desafio para as políticas públicas. A renda média das mulheres que trabalham não supera 75% da renda dos homens trabalhadores

⁴² Proporção da renda média das mulheres assalariadas sobre a renda média dos homens assalariados, com idade igual ou superior a 15 anos. O indicador é obtido dividindo a renda média das mulheres assalariadas e independentes (numerador) com a renda média dos homens assalariados e independentes (denominador). O resultado é multiplicado por 100. A renda média corresponde à soma de salários, salários e ganhos. Dados referentes aos anos de 2013 (Chile) e 2014 (Brasil e Uruguai). Fonte: CEPAL STAT, 2017.

⁴³ Porcentagem de pessoas em idade ativa que trabalham. Dados relativos a 2015. Fonte CEPAL STAT, 2017

⁴⁴ Proporção da população feminina (masculina) de 15 anos ou mais que não possui renda monetária individual e que não estuda (de acordo com seu status de atividade) em relação à população total feminina (masculina) de 15 anos ou mais não estuda. O resultado é expresso em porcentagens. Dados referentes aos anos de 2013 (Chile) e 2014 (Brasil e Uruguai). Fonte: CEPAL STAT, 2017.

⁴⁵ Índice que mostra as disparidades na incidência de pobreza entre mulheres e homens. Um valor superior a 100 indica que a pobreza afeta as mulheres em maior grau do que os homens; um valor inferior a 100, a situação oposta. População entre 20 e 59 anos. Dados referentes aos anos de 2013 (Chile) e 2014 Brasil e Uruguai). Fonte: CEPAL STAT, 2017.

em nenhum dos países. O Chile, no entanto, é o único no qual essa proporção fica abaixo dos 70%.

As mulheres seguem com inserção muito mais baixa dos que os homens no mercado de trabalho: em nenhum país a taxa de ocupação das mulheres supera os 50%, enquanto quase 70% dos homens trabalham, em média. As mais altas taxas de ocupação tanto de homens quanto de mulheres são do Uruguai, com aproximadamente 68% e 50%, respectivamente.

A grande maioria das pessoas acima de 15 anos de idade sem renda própria é mulher. No Brasil, mais de um quarto das mulheres se encontram nessa situação, contra 15% dos homens. Já o Uruguai tem os menores percentuais de população sem renda própria: cerca de 14% das mulheres e 5% dos homens.

Nos três países, existem mais mulheres em situação de pobreza do que homens. Entretanto, o Brasil possui a mais baixa taxa de feminilidade da pobreza dentre os três: para cada 100 homens pobres, há cerca de 115 mulheres na mesma situação.

Por fim, trazemos os dados sobre uso do tempo – Quadro 5. Esses são os dados de comparação mais difícil já que os conceitos utilizados e as metodologias de coletas de dados apresentam grandes variações entre países. As diferenças mais relevantes dizem respeito à metodologia de coleta do tempo gasto com o trabalho não remunerado: a pesquisa brasileira não considera o tempo gasto com cuidados a membros do domicílio de qualquer idade e a pesquisa uruguaia inclui apenas o tempo dispendido com cuidados de crianças e idosos, mas não com adultos e/ou deficientes – informações mais detalhadas estão descritas nas notas de rodapé.

Quadro 5. Uso do Tempo – Horas por semana

| | | BRASIL ⁴⁶ | CHILE ⁴⁷ | URUGUAI ⁴⁸ |
|--|----------|----------------------|---------------------|-----------------------|
| Tempo de trabalho remunerado ⁴⁹ | Homens | 37,0 | 34,6 | 36,8 |
| | Mulheres | 19,9 | 19,8 | 21,8 |
| Tempo de trabalho não remunerado ⁵⁰ | Homens | 5,9 | 19,4 | 16,0 |
| | Mulheres | 23,6 | 42,4 | 36,3 |
| Tempo de trabalho total | Homens | 42,9 | 54 | 52,8 |
| | Mulheres | 43,5 | 62,2 | 58,1 |

Fonte: Elaboração própria com base em CEPAL STAT, 2017

⁴⁶ No caso do Brasil, o dado de trabalho não remunerado exclui a busca de trabalho ou início de um novo negócio, o trabalho remunerado para outros domicílios, o tempo dedicado para construção para uso final próprio, trabalho voluntário para instituições sem fins lucrativos, trabalho voluntário para a comunidade. Exclui também e principalmente o trabalho de cuidado a membros do domicílio de qualquer idade ou condição. Os tempos de ida e volta ao trabalho se consideram em intervalos de meia hora e são contabilizados como trabalho remunerado. Dados de 2012, PNAD. Fonte: CEPAL STAT, 2017

⁴⁷ No caso do Chile, os tempos de trabalho remunerado e não remunerado são perguntados como horas de um dia da semana e de um dia do fim de semana e as respostas são multiplicadas respectivamente por 5 e por 2 para recompor a semana. Dados de 2015- Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) – CEPAL STAT, 2017

⁴⁸ No caso do Uruguai, o dado de trabalho não remunerado exclui a busca de trabalho ou início de um novo negócio e o tempo dedicado para construção para uso final próprio. Não se considera também o tempo dedicado aos cuidados de membros do domicílio com idade entre 15 e 59 anos. O tempo de trabalho não remunerado é perguntado na forma de horas no dia anterior à pesquisa e se reconstrói a semana multiplicando esse valor por 7. O tempo de trabalho remunerado é perguntado como horas na semana. Para os tempos de ida e volta do trabalho, se pergunta sobre as horas do dia anterior e se se reconstrói a semana multiplicando esse valor por 5. Dados de 2013 - Módulo de uso del tiempo en la Encuesta Continua de Hogares. Fonte: CEPAL STAT, 2017

⁴⁹ O trabalho remunerado refere-se ao trabalho que é feito para a produção de bens ou serviços para o mercado e é calculado como a soma do tempo dedicado ao emprego, busca de trabalho e transferência para o trabalho. O tempo de trabalho remunerado é calculado como o quociente entre a soma das horas dedicadas às atividades de trabalho remunerado e o total de pessoas entre 20 e 44 anos que declararam ter feito algum tipo de trabalho (remunerado ou não remunerado). Fonte: CEPAL STAT, 2017

⁵⁰ O trabalho não remunerado refere-se ao trabalho que é realizado sem pagamento e é realizado principalmente na esfera privada. É medido pela quantificação do tempo que uma pessoa dedica ao trabalho para o autoconsumo de bens, tarefas domésticas e cuidados não remunerados para a própria casa ou para apoio a outras famílias. O tempo de trabalho não remunerado é calculado como o quociente entre a soma das horas dedicadas às atividades de trabalho não remuneradas e o total de pessoas entre 20 e 44 anos que declararam ter realizado algum tipo de trabalho (remunerado ou não remunerado). Fonte: CEPAL STAT, 2017

Tendo isso em conta, pode-se observar que em relação ao trabalho remunerado os três países apresentam dados bastante semelhantes: mulheres trabalham em torno de 20 horas semanais, enquanto a média de horas masculina está próxima das 36 horas, quase o dobro.

No que diz respeito ao trabalho não remunerado, o Brasil se destaca por números desproporcionalmente baixos em relação aos outros países por, como já mencionado, não incluir em seu cálculo o trabalho de cuidados, que constitui grande parte do trabalho não remunerado. Ainda assim, as mulheres brasileiras trabalham por aproximadamente 24 horas na semana, contra 6 horas dos homens – 4 vezes mais. No Chile, esse número chega a 42 horas semanais, mais do que o dobro dos homens, proporção semelhante a uruguaia: 36 horas para as mulheres, contra 16 dos homens.

Quando se analisam esses dados no conjunto, percebe-se que nos três países, independente da metodologia adotada, as pesquisas apontam que os homens passam mais horas envolvidos com o trabalho remunerado do que as mulheres e, simetricamente, as mulheres passam mais tempo trabalhando de forma não remunerada do que homens – em todos eles, entretanto, as mulheres possuem carga de trabalho total superior à dos homens. Tal diferença é mais significativa no Chile que, como mencionado, inclui no cálculo o trabalho de cuidados a membros do domicílio: são cerca de 62 horas de trabalho semanal para as mulheres e 54 para os homens. Essa é uma demonstração empírica de como funciona a divisão sexual do trabalho e como ela penaliza as mulheres em termos de tempo, renda e reconhecimento.

Tendo um vislumbre do contexto sociodemográfico e das diferenças sociais entre homens e mulheres nos três países, partimos agora para o detalhamento das políticas de licenças em cada um deles.

4.3 Brasil

4.3.1 Histórico de legislação sobre licenças

As políticas de licenças paternidade e maternidade no Brasil são benefícios principalmente contributivos, que hoje preveem, na maior parte dos casos, quatro meses de licença para as mães e cinco dias de licença para os pais, ambos com pagamento de salário integral.

O salário maternidade pode ser também um benefício não contributivo, no caso das mulheres que se encaixem nos critérios da Previdência Rural, que oferece proteção a agricultores familiares, contemplando também povos tradicionais, como indígenas e quilombolas, atendendo pessoas que não realizam ou realizaram insuficientes contribuições à previdência.

O período das licenças é variável de acordo com o tipo de instituição à qual o trabalhador ou trabalhadora está vinculado. Servidores e servidoras públicas, assim como empregados e empregadas de empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã podem ter as licenças maternidade e paternidade estendidas para seis meses e vinte dias, respectivamente.

O direito à licença maternidade também é assegurado, com regras distintas, às mulheres que sofrem abortos espontâneos, dão à luz a bebês natimortos, adotam ou obtêm a guarda judicial de uma criança. O salário maternidade geralmente começa a ser pago a partir do nascimento ou adoção da criança, mas há a possibilidade de pagamento a partir do oitavo mês de gestação, por indicação médica. A maioria dos benefícios são pagos pelos empregadores, que são posteriormente ressarcidos pelo INSS.

No Brasil, a primeira menção legislativa a respeito da proteção à maternidade se deu pelo Decreto Federal nº 16.300 de 31/12/1923 (BRASIL, 1923), que previa o descanso de 30 dias antes e 30 dias após o parto para trabalhadoras de estabelecimentos de indústria e comércio. Essa mesma Lei garantiu às empregadas ou operárias o direito de amamentar seus filhos duas ou três vezes por dia em salas

de amamentação situadas próximas ao ambiente de trabalho. A assistência médica e sanitária à gestante foi garantida pela Constituição Brasileira de 1934⁵¹, que aumentou também a licença maternidade para três meses com vencimentos integrais e garantia do emprego.

A consolidação de tais direitos veio no ano de 1943, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁵²: a legislação previu licença maternidade de doze semanas com salário integral. Em caso de aborto não criminoso, foram asseguradas duas semanas de licença. Entretanto, o ônus financeiro dessas licenças recaía sobre o empregador, o que só foi alterado mais de 30 anos depois, em 1974, ainda que somente para seguradas empregadas (ANSILIERO; RODRIGUES, 2007). A CLT também trouxe algumas garantias para a mulher gestante ou mãe: proibiu a demissão da gestante a não ser por justa causa; assegurou que casamento ou gravidez não são motivos válidos para demissão por justa causa; garantiu, após o fim da licença, retorno à função ocupada anteriormente; e deu direito à dispensa do horário de trabalho para a realização de consultas médicas e exames. A CLT não menciona a licença paternidade, mas concede falta remunerada ao pai de um dia, para que este possa realizar o registro civil da criança⁵³.

Mais de 40 anos depois, a Constituição de 1988, a chamada Constituição Cidadã, consolidou e ampliou, entre vários outros direitos, a proteção à maternidade: a licença gestante passou a ter a duração de 120 dias e ser considerada direito social, contemplando, além de seguradas empregadas, trabalhadora avulsa e empregada doméstica. Além disso, a Constituição também estabeleceu, pela primeira vez, o direito à licença paternidade com duração de 5 dias para trabalhadores urbanos e rurais⁵⁴.

O Estatuto do Servidor Público Federal⁵⁵ de 1990 veio regulamentar os direitos dos servidores públicos: as mães servidoras adquiriram o direito à licença de 120 dias, com remuneração integral, e os pais a 5 dias - as mesmas regras válidas para funcionários da iniciativa privada. A Lei prevê também que a servidora terá

⁵¹ Decreto Legislativo nº 6, de 1935 (BRASIL, 1934)

⁵² Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 (BRASIL, 1943)

⁵³ Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 (BRASIL, 1943)

⁵⁴ Ato Das Disposições Constitucionais Transitórias, Art 10, parágrafo 1º (BRASIL, 1988)

⁵⁵ Lei nº 8.112, de 9 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1990b)

direito a dois períodos de até uma hora por dia para amamentar seu filho de até seis meses de idade. Em caso de adoção, a Lei concedeu à servidora 90 dias em caso de criança menor de um ano e 30 dias no caso de crianças mais velhas.

O direito à licença e ao salário maternidade foi sendo progressivamente estendido a diversas categorias profissionais: em 1991⁵⁶, o salário-maternidade passou a ser devido por cento e vinte dias também para a trabalhadora avulsa e empregada doméstica. Em 1994⁵⁷, o direito ao salário maternidade foi estendido à segurada especial, desde que houvesse comprovação de exercício da atividade rural. Em 1999⁵⁸, foram as contribuintes individuais e facultativas que conquistaram o direito ao benefício, em 2002⁵⁹, as mães adotantes empregadas, com período de licença maior quanto mais nova a criança adotada (de 30 a 120 dias), e em 2007⁶⁰, as trabalhadoras desempregadas.

Em 2008⁶¹, foi instituído o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, que permite que servidoras públicas federais solicitem prorrogação da duração das licenças gestante e adotante por até mais 60 dias.

Também em 2008⁶² foi criado o Programa Empresa Cidadã: funcionárias de empresas vinculadas ao este programa têm a possibilidade de estender a licença maternidade por 60 dias adicionais.

A Lei nº 12.873, de 2013 (BRASIL, 2013b) equiparou o status da mãe adotante ao da mãe gestante na CLT, estabelecendo a duração de 120 dias, independentemente da idade da criança adotada. Essa mesma Lei prevê que “em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe (...)”. No mesmo ano⁶³, foi garantida à trabalhadora gestante estabilidade provisória, ainda que se tome conhecimento da gravidez durante o aviso prévio.

⁵⁶ Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991)

⁵⁷ Lei nº 8.861, de 25 de março de 1994 (BRASIL, 1994)

⁵⁸ Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999 (BRASIL, 1999)

⁵⁹ Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002 (BRASIL, 2002)

⁶⁰ Decreto nº 6122, de 13 de junho de 2007 (BRASIL, 2007)

⁶¹ Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008 (BRASIL, 2008b)

⁶² Lei nº 11.170, de 9 de setembro de 2008 (BRASIL, 2008a)

⁶³ Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013 (BRASIL, 2013a)

A Lei que trouxe mais mudanças na temática de licenças e cuidado de crianças pequenas foi a Lei nº 13.257, assinada em 8 de março de 2016⁶⁴, quando é comemorado o Dia Internacional da Mulher: ela dispõe sobre políticas públicas para a Primeira Infância, que compreende os seis primeiros anos de vida da criança. Essa Lei altera diversas legislações relacionadas ao tema, a exemplo do acréscimo do seguinte trecho ao Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)⁶⁵: “A mãe e o pai, ou os responsáveis, têm direitos iguais e deveres e responsabilidades compartilhados no cuidado e na educação da criança (...)”.

À CLT (BRASIL, 1943) é feita alteração de forma a permitir que o empregado possa deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por até dois dias para acompanhar exames pré-natais de sua esposa ou companheiro e por um dia no ano para acompanhar filho menor de seis anos em consultas médicas.

A Lei que institui o Programa Empresa Cidadã⁶⁶ também sofre alteração para proporcionar aos funcionários de empresa vinculadas a esse programa a extensão da licença paternidade por 15 dias adicionais, a serem somados com os 5 já garantidos⁶⁷, sendo essa prorrogação válida também para pais adotantes. A Lei determina também que durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade o pai e a mãe não poderão exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados.

Dois meses depois⁶⁸, o direito à prorrogação da licença paternidade por 15 dias extras é estendido aos servidores públicos. No mesmo ano, o STF decide que as servidoras públicas federais adotantes passam a ter direito aos mesmos 180 dias de licença maternidade das mães biológicas, independente da idade da criança adotada (EBC, 2016).

⁶⁴ Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016 (BRASIL, 2016a). Segundo dados da Receita Federal, no ano de 2016, haviam 19.642 empresas brasileiras inscritas no Programa (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017).

⁶⁵ Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (BRASIL, 1990a)

⁶⁶ Lei nº 11.170, de 9 de setembro de 2008 (BRASIL, 2008)

⁶⁷ § 1o do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988)

⁶⁸ Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016 (BRASIL, 2016b)

4.3.2 Análise da Política e avaliação de resultados preliminares

As políticas brasileiras de licenças registraram grandes avanços desde seu surgimento, tanto no que se refere ao aumento dos períodos de licenças quanto no relativo à expansão desse direito a diversas categorias de trabalhadores e trabalhadoras. Apesar disso, ainda chama a atenção o fato de tais políticas seguirem reforçando, explicitamente, a divisão sexual do trabalho, ao atribuir o trabalho de cuidados de crianças quase inteiramente às mulheres, ainda que a Lei nº 13.257 diga o contrário.

A CLT, de 1943, não fazia menção à licença paternidade, entendendo que os pais trabalhadores faziam jus a dispensa de apenas um dia, com o único objetivo de realizar o registro civil da criança, devendo, no dia seguinte, retornar ao seu posto de trabalho para cumprir sua mais importante tarefa doméstica: prover economicamente à sua família. Apenas no final dos anos 80, com a Constituição Federal, foi inserido o direito da licença paternidade, de cinco dias- resultado de muita luta do movimento feminista e de mulheres, que argumentava sobre a importância de tal licença como uma ferramenta de transformação ideológica no papel masculino frente à paternidade (PITANGUY, 2011, p. 25). Como argumenta Alcântara *et al* (2017), o conflito entre trabalho e responsabilidades familiares não é visto com clareza no Brasil, sendo na maior parte das vezes tratado marginalmente como questão relacionada à regulação das Leis trabalhistas, relacionadas à proteção da infância e adolescência, pobreza, envelhecimento, fecundidade, etc - como pôde ser percebido no histórico da legislação levantado anteriormente.

No ano de 2016, pela primeira vez, foi dito explicitamente no Estatuto da Criança e Adolescente que “a mãe e o pai, ou os responsáveis, têm direitos iguais e deveres e responsabilidades compartilhados no cuidado e na educação da criança” (BRASIL, 2016) - no entanto, as demais políticas não acompanham essa premissa. A desigualdade de benefícios garantidos a mães e pais não se restringe às políticas de licenças e fica evidente quando se observa que, enquanto os benefícios garantidos pelo Estado brasileiro às mães incluem, entre outros, estabilidade para gestante, licença maternidade de cento e vinte dias, salário-família, intervalo para amamentação, creche a ser custeada pela empresa ou pagamento de auxílio-

creche, aos pais são reconhecidos, somente, salário-família e licença paternidade de cinco dias (FONTOURA *et al*, 2009 p. 854).

Além disso, a legislação concentra-se no período de gravidez e nos primeiros meses da vida do recém-nascido, não levando em consideração que as responsabilidades familiares, além de não se restringirem apenas às mulheres, perpassam toda a vida laboral e familiar dos trabalhadores, não se restringindo a apenas poucos meses. Fica claro, portanto, que os benefícios previstos priorizam os direitos reprodutivos das mulheres, oferecendo poucas possibilidades aos pais de se envolverem com a prática da paternidade responsável, bem como desconsiderando a existência de famílias monoparentais masculinas e homoafetivas (FONTOURA *et al*, 2009).

Tal desigualdade de tratamento reforça a naturalização do papel da mulher como responsável pela realização das pesadas tarefas domésticas e familiares e o papel do homem como paradigma do “trabalhador normal”, aquele que não possui vida pessoal ou responsabilidades familiares, tendo disponibilidade total para o trabalho produtivo. Isso se reflete também em um privilégio masculino diante do mercado de trabalho, já que as atividades femininas extraprofissionais são vistas de forma negativa por parte dos empregadores, devido à sua menor disponibilidade de desenvolver atividades fora do horário de trabalho e pela maior frequência de faltas imprevistas para cuidar de filhos ou outros parentes (ABRAMO e TODARO, 2005).

Pesquisa realizada entre 2013 e 2015 no estado do Rio de Janeiro indica que ainda prevalece uma visão tradicional que atribui às famílias, e dentro delas, às mulheres o cuidado com crianças pequenas: menos de 50% dos entrevistados era favorável à ampliação da licença paternidade, sendo que os homens entrevistados responderam de maneira mais afirmativa que a licença paternidade deveria ser ampliada, em comparação às mulheres entrevistadas. Do total da amostra, menos de 10% defende uma divisão mais igualitária ou negociada do período de licença entre homens e mulheres. Isso indica que a visão tradicional de que os cuidados com as crianças são fundamentalmente tarefa feminina segue forte, especialmente entre as mulheres, configurando intenso traço maternalista (ALCANTARA *et al*, 2017). Por outro lado, há uma crescente demanda por aumento da participação masculina nos cuidados e nas tarefas domésticas: desde 2011, por exemplo, foram apresentados no Congresso Nacional 15 projetos de Lei direcionados à ampliação

da licença-paternidade, sendo 2/3 destes propostos por parlamentares do sexo masculino (ALCANTARA *et al*, 2017).

Não foram encontradas, devido ao fato de ser uma política recente, análises ou avaliações a respeito da extensão da licença paternidade para 20 dias. Um estudo econômico (ALMEIDA, 2016) que busca estimar o impacto econômico de tal política para os cofres públicos conclui que a política possui baixo custo e sugere que esse tipo de intervenção é custo-efetiva.

4.4 Chile

4.4.1 Histórico de legislação sobre licenças

Chile foi um dos pioneiros, atrás apenas de Cuba, na implantação da licença parental, chamada *Permiso Parental Postnatal*, em 2011. Atualmente, as licenças maternidade (18 semanas) e a paternidade (5 dias úteis) podem ser complementadas pela licença parental, que pode ter duração de 12 semanas em tempo integral ou de 18 semanas por meio período. Tal licença pode ser usufruída integralmente pela mãe ou ser em parte repassada ao pai, a partir da sétima semana, a critério da mãe. Em ambos os casos a remuneração segue integral, sendo paga totalmente pelo Estado (tempo integral) ou dividida entre Estado e empregador (meia jornada). Mesmas regras se aplicam em caso de adoção. A licença pós-natal pode ser estendida em caso de nascimento de bebês prematuros, com baixo peso ou múltiplos.

A primeira legislação chilena referente à proteção à maternidade data de 1917⁶⁹ e trata sobre o direito a berçários para funcionária de empresas que empreguem 50 ou mais mulheres- uma legislação que inaugura a atenção estatal à respeito da criação de berçários no ambiente de trabalho, que por sua vez estava relacionada, à época, com a preocupação de dar condições para o aleitamento infantil, uma prioridade devido às altas taxas de mortalidade infantil (LUPICA, 2015).

⁶⁹ Lei nº 3.186, de 13 de janeiro de 1917 (CHILE, 1917)

Em seguida, em 1925, é publicada a legislação denominada *De la protección a la Maternidad Obrera*⁷⁰. Ela determina que as trabalhadoras gestantes tenham direito a um descanso de 40 dias antes do parto e 20 dias depois dele, sendo que durante esse período o empregador é obrigado a pagar-lhes 50% do valor do salário e manter seus postos de trabalho. Ele estabelece também que não é permitido demitir sem justa causa a funcionária gestante e que a própria condição de gestante ou o menor rendimento em função dessa condição não podem ser consideradas causas justas para demissão. O decreto também determina que toda empresa com mais de 20 funcionárias deve disponibilizar um berçário para receber os filhos menores de um ano de idade das funcionárias durante o horário de trabalho e que as trabalhadoras têm direito a dois períodos de tempo, de até uma hora no total, para amamentar seus filhos, sem prejuízo do salário.

Em 1931, foi lançado o primeiro Código do Trabalho⁷¹, que consolida e expande os direitos das mães trabalhadoras. A licença maternidade passa a vigorar por um período de seis semanas antes do parto e seis semanas depois, e o direito a amamentar a criança por até uma hora por dia durante o horário do expediente passa a ser irrenunciável. Se o parto ocorrer mais de seis semanas depois do início da licença pré-parto, esta deverá ser aumentada até o dia do parto. O decreto também estabelece que o empregador é obrigado a pagar um subsídio que, somado ao Seguro Obrigatório do Trabalho, perfaça 50% do salário da funcionária durante o período. Caso a trabalhadora não tenha direito ao subsídio do seguro, o empregador deve custear integralmente a metade do salário da funcionária.

O Código do Trabalho de 1987⁷² expande novamente o período de licença maternidade para seis semanas antes do parto e doze semanas após e passa a garantir pagamento de salário integral. O direito a essa licença é irrenunciável e as beneficiárias ficam proibidas de trabalhar durante esse período. A licença é expandida para empregadas domésticas e às que estejam incluídas em algum sistema previdenciário. Em caso de doença grave do filho menor de um ano, a trabalhadora também terá direito à licença sem prejuízo do salário, mediante apresentação de atestado médico. A Lei institui proibição de trabalho em lugares ou condições insalubres, durante a gravidez. Empresas com mais de 20 funcionárias

⁷⁰ Decreto Lei nº 442, de 20 de março de 1925 (CHILE, 1925)

⁷¹ Decreto com Força de Lei nº 178, de 13 de maio de 1931 (CHILE, 1931)

⁷² Lei nº 18.620, de 06 de julho de 1987 (CHILE, 1987)

passam a ser obrigadas a oferecer berçários para os filhos menores de dois anos (não mais apenas menores de um ano) das funcionárias e empregar uma pessoa exclusivamente para atenção e cuidado às crianças. As mães dispõem de até uma hora por dia, durante a jornada de trabalho, para amamentar seus filhos menores de um ano. Caso a empresa não disponha de berçários, esse tempo deve ser acrescido do tempo de trânsito, ficando o custo do transporte a cargo do empregador.

No ano de 1994⁷³, se garante aos homens trabalhadores o direito à folga remunerada em caso de nascimento de filho. Tal benefício não pode ser considerado uma licença paternidade, pois não possui o propósito de promover o cuidado da criança, já que foi criada no mesmo contexto de outras folgas remuneradas, seja por motivo de falecimento de pessoa da família, casamento, etc.

Em 1997⁷⁴, é concedido aos trabalhadores e trabalhadoras o direito de se ausentar do trabalho por até 10 dias anuais em razão de enfermidade grave ou acidente sofrido por seus filhos. O período de ausência deve ser compensado em feriados ou horas extra. O pai somente pode usufruir desse benefício a pedido da mãe a não ser quando ele tiver a guarda exclusiva da criança, quando a mãe tiver falecido ou estiver impossibilitada de fazer uso da licença por qualquer causa.

Em 2000⁷⁵, o benefício da licença maternidade é estendido a mães adotantes em alguns casos, sendo ampliado para todos os casos nove anos depois⁷⁶.

No ano de 2005⁷⁷, se altera o Código do Trabalho e se estabelece, pela primeira vez, uma licença paternidade de quatro dias corridos, sem prejuízo do salário, que é válida também para pais adotantes. Os dias podem ser tirados a partir da data do parto ou a qualquer momento no primeiro mês de vida da criança. Já no ano seguinte⁷⁸, é aumentado um dia na licença dos pais trabalhadores, perfazendo cinco dias corridos.

⁷³ Decreto com Força de Lei nº 1, de 24 de janeiro de 1994 (CHILE, 1994)

⁷⁴ Lei nº 19.505, de 25 de julho de 1997 (CHILE, 1997)

⁷⁵ Lei nº 19.670, de 15 de abril de 2000 (CHILE, 2000)

⁷⁶ Lei nº 20.367, de 07 de agosto de 2009 (CHILE, 2009a)

⁷⁷ Lei nº 20.047, de 02 de setembro de 2005 (CHILE, 2005)

⁷⁸ Decreto com Força de Lei nº 1, de 16 de dezembro de 2006 (CHILE, 2006)

Em 2007⁷⁹, mães trabalhadoras passam a ter o direito irrenunciável a amamentar seus filhos durante o horário de trabalho, da forma e momento que melhor lhes convier, mesmo na inexistência de berçário na empresa. No ano de 2009, a legislação⁸⁰ estende o direito a berçários nas empresas a pais que tenham a tutela legal de seus filhos menores de dois anos.

A Lei 20.535 de 2011⁸¹ estabelece que pais ou cuidadores de pessoas com deficiência podem também se ausentar ao trabalho por até 10 dias no ano, que deverão ser repostos via jornada em feriados ou horas extras. Se ambos os pais são trabalhadores, a Lei determina que qualquer um deles, de acordo com a escolha da mãe, poderá gozar da referida licença.

A Lei 20.545 de 2011⁸² introduz as mais significativas mudanças na política de licenças desde 1987, modificando as normas sobre proteção à maternidade, licença paternidade e incorporando a licença Pós Natal Parental, configurando a política vigente atualmente. A Lei 20.545 estabelece as seguintes alterações no Código de Trabalho: os pais terão direito a 5 dias úteis de licença paternidade, ao invés de 5 dias corridos - os trabalhadores podem escolher utilizá-la de forma contínua logo após o parto, ou dividi-la ao longo do primeiro mês de vida do filho. A regra se aplica também a pais adotivos, a partir da data do documento que garanta a adoção.

Em caso de bebês prematuros (antes da 33ª semana) ou com baixo peso (menos de 1,5kg), a licença pós-natal para as mães passa de 12 para 18 semanas. Em caso de múltiplos, acrescenta-se 7 dias de licença para cada criança nascida. Se o parto ocorrer antes do prazo previsto e após a 33ª semana, a licença pré-natal se encerra na data do parto. Em caso de morte da mãe, o pai ou a pessoa a quem for outorgada a custódia da criança poderá receber o restante do benefício maternidade.

A grande inovação dessa Lei diz respeito à licença Pós-Natal Parental. Ela oferece às mães trabalhadoras três opções: a) aumentar em 12 semanas a licença, completando assim 30 semanas de licença integral, sem prejuízo da remuneração;

⁷⁹ Lei nº 20.166, de 12 de fevereiro de 2007 (CHILE, 2007)

⁸⁰ Lei nº 20.399, de 23 de novembro de 2009 (CHILE, 2009b)

⁸¹ Lei nº 20.535, de 03 de outubro de 2011 (CHILE, 2011a)

⁸² Lei nº 20.545, de 17 de outubro de 2011 (CHILE, 2011b)

b) aumentar em 18 semanas a licença, trabalhando meia jornada, com 100% da remuneração durante esse período, metade financiada pelo Estado e a outra metade paga normalmente pelo empregador; ou c) compartilhar com pai, caso ele seja também trabalhador, a partir da 7ª semana, o período restante de licença parcial, recebendo metade de sua remuneração ou de licença integral, recebendo integralmente seu salário. A licença Pós-Natal Parental é integralmente financiada pelo Fundo da Previdência Social⁸³. Parte do período pode ser repassado ao pai a partir da sétima semana, o que significa que seis semanas da licença pós-natal são obrigatoriamente da mãe e que a licença do pai, quando usufruída, acontece sempre no final do período.

Tanto o pai quanto a mãe contam com estabilidade laboral: a da mulher tem a duração da licença, mais um ano (excluído o período da licença pós-natal parental) e a do homem tem duração equivalente ao dobro do período de licença pós-natal parental usufruído, a contar de 10 dias antes do início da licença, com duração máxima de três meses. A Lei também garante acesso à licença parental aos trabalhadores e trabalhadoras independentes, desde que contribuam à Previdência Social.

Em 2014⁸⁴, passou a ser permitido que os pais se ausentem do trabalho por uma hora diária para alimentação da criança de até dois anos de idade caso a mãe concorde em ceder tal direito a ele, ou nos casos que o pai possua a guarda exclusiva da criança ou se a mãe houver falecido.

4.4.2 Análise da Política e avaliação de resultados preliminares

Analisando a legislação chilena de proteção à maternidade e de licenças para cuidar de crianças pequenas, chamam a atenção: a) profunda desigualdade de tratamento entre homens e mulheres ao longo da maior parte do período, com avanços graduais à medida que se introduz a ideia de responsabilidade paterna; b) a grande ênfase dada à questão dos berçários (*salas-cuna*) no ambiente de trabalho, como forma de prover cuidados às crianças recém nascidas e dar condições para o

⁸⁴ Lei nº 20.761, de 22 de julho de 2014 (CHILE, 2014)

aleitamento materno; c) a condição legal que dá às mães o poder de decidir se o pai da criança poderá usufruir de algumas licenças, como a pós natal parental ou a licença por enfermidade grave do filho. Em relação a essas duas licenças, inclusive, a legislação prevê que os pais podem usufruir integralmente apenas em caso de falecimento da mãe. Dessa forma, o Estado explicita que as licenças, de fato, *pertencem* às mães e que é delas que se esperam as tarefas de cuidado.

Destaca-se, entretanto, dois pontos positivos da licença paternidade chilena, de 5 dias úteis: o primeiro é a flexibilidade que ela propicia aos pais, já que pode ser usufruída em qualquer momento durante o primeiro mês de vida do bebê, não necessariamente logo após o nascimento. O segundo é que o uso da licença pelos pais é um “direito irrenunciável”, o que constitui um forte incentivo a utilização da licença e alivia as pressões contrárias por parte do mercado de trabalho.

De acordo com o trabalho de Carina Lupica, publicado em 2015, puderam ser percebidos até o momento três ganhos principais advindos da implementação do *Permiso Post Natal Parental* (PPP): a) mais tempo para as mães passarem com seus filhos recém-nascidos; b) a extensão do benefício para mulheres que não estavam contempladas anteriormente por razão de seu tipo de vínculo com o mercado de trabalho e c) a oportunidade oferecida aos pais trabalhadores de participar mais ativamente do cuidado dos seus filhos no momento do nascimento (LUPICA, 2015 p. 30). Inicialmente, a remuneração a ser recebida por pais ou mães durante a licença possuía um teto, mas essa regra foi eliminada pouco tempo depois da aprovação da lei, o que certamente foi um ganho para os trabalhadores e trabalhadoras.

Em relação ao primeiro item, a autora traz o dado de que desde a implantação da Lei até agosto de 2014, haviam sido solicitados 274.264 benefícios do PPP, uma média de 8.067 pedidos mensais. Desse total, a grande maioria foi de licenças de período integral (98,2%) e o restante em pedidos de extensão da licença em período parcial.

No que se refere à expansão do benefício a uma gama mais ampla de trabalhadoras, a autora afirma que houve um ganho real de igualdade de gênero, pois mães mais vulneráveis puderam ser incluídas, ainda que em proporção pequena (menos de 2% do total de benefícios foi concedido a mulheres com vínculo *independente*, ou seja, aquelas que contribuem voluntariamente, como

trabalhadoras por conta própria). A grande maioria das mulheres dos quintis mais baixos de renda, nos quais se encontram a maioria das mães chilenas, possui vínculos menos formais com o mercado de trabalho e não contribuem ao sistema de previdência social.

Em relação ao último e mais relevante item para este trabalho, a oportunidade de compartilhar o cuidado com os pais, os resultados são aquém do que se poderia esperar. Apesar de pesquisas realizadas no ano de lançamento da Lei de PPP indicarem uma percepção, por parte dos homens, de que mais tempo para cuidar dos filhos era necessário e uma predisposição de mais de 70% dos entrevistados (trabalhadores formais de centros urbanos) em aceitar algumas semanas do PPP se a mãe de seu filho estivesse disposta a transferi-las a ele, na prática, a taxa de adesão à extensão da licença paternidade é mínima. Entre novembro de 2011 e agosto de 2014, apenas 713 mães transferiram semanas de PPP para os pais, o que representa 0,3% do total de benefícios. Os pais que se utilizam da PPP possuem renda alta, são mais velhos do que a média e tiram, em média, 31 dias de licença em tempo integral (LUPICA, 2015).

Lupica (2015) levanta razões possíveis para explicar o baixo uso da PPP pelos pais, tanto culturais quanto relativas ao desenho da política. Em relação ao primeiro grupo, se destaca a visão tradicional de que as tarefas de cuidados dos filhos pequenos cabem às mães, somada a características da relação dos pais com o mercado de trabalho, como as extensas jornadas de trabalho e o medo de perder o emprego. A própria licença paternidade apenas foi inserida como direito na legislação chilena em 2005, sendo, portanto, recente e possivelmente não muito conhecida e apropriada por empregadores e empregados. No que se refere ao desenho da política, fica claro que a PPP foi desenhada como uma extensão da licença para as mães, que pode, em caso de sua requisição explícita, ser transferida em parte para o pai.

A autora relembra que a experiência internacional ensina que a adesão dos pais à licença parental é baixa até que sejam tomadas medidas especialmente com objetivo de aumentá-la, entre elas o estabelecimento de um período mínimo e intransferível de licença para os pais.

Outra questão que prejudica o uso da licença pelos pais, no caso chileno, é que a extensão da licença coincide com o período recomendável de amamentação

exclusiva (6 primeiros meses de vida). Assim, o programa envia uma mensagem contraditória: a mãe deve, ao mesmo tempo, manter a amamentação exclusiva e ceder parte do período ao pai.

Por fim, a falta de outras políticas ou serviços que garantam aos pais o direito ao cuidado de seus filhos pequenos é outro empecilho: podem-se mencionar a falta de trocadores públicos que os homens possam utilizar (geralmente se localizam no interior dos banheiros femininos) e falta de garantia de acesso à berçários dentro das empresas para os pais.

Dessa forma, Lupica (2015) conclui que a licença PPP constitui um avanço incontestável nas possibilidades de os homens participarem do cuidado diário de seus filhos e é uma medida fundamental para o avanço das mudanças em relação à igualdade de gênero. Entretanto, a política tem o desafio de gerar estímulos para transformar as atitudes de homens e mulheres no que se refere às responsabilidades de cuidados dos filhos.

4.5 Uruguai

4.5.1 Histórico de legislação sobre licenças

A legislação uruguaia prevê hoje 13 ou 14 semanas de licença maternidade e 10 ou 13 dias corridos de licença paternidade, a depender do tipo de vínculo empregatício da trabalhadora ou trabalhador. Em caso de adoção a mãe tem direito a 06 semanas e o pai a 10 dias. Após o fim da licença maternidade, o pai ou a mãe, de forma não concomitante, podem usufruir de licença de meio período, o *Subsídio Parental para Cuidados*, até que o bebê complete seis meses de idade. O salário é pago integralmente, sendo metade pelo Estado e a outra parte pelo empregador.

A primeira Lei de proteção à maternidade no Uruguai data de 1950⁸⁵, na qual se proíbe a demissão de trabalhadoras gestantes e a elas garante o direito a se ausentar do trabalho por período recomendado por médico. Se tal período não excedesse 4 meses, a mulher teria direito ao salário integral durante todo o período

⁸⁵ Lei nº 11.577, de 04 de novembro de 1950 (URUGUAI, 1950a)

– entre 4 e seis meses, receberia metade do salário. No mesmo ano⁸⁶, a primeira licença maternidade propriamente dita é concedida às trabalhadoras rurais e domésticas afiliadas ao sistema previdenciário que contassem com 5 anos de contribuição uma licença com duração de 4 meses com 50% da remuneração.

No ano de 1958⁸⁷, o direito à licença foi estendido a todas as mulheres trabalhadoras, prevendo que deveriam cessar todo trabalho seis semanas antes do parto e não poderiam reiniciá-lo até seis semanas depois do mesmo, recebendo, durante esse período, salário integral. Quando o parto ocorresse depois da data prevista, o descanso pré-natal seria prolongado, com 65% do salário durante o período.

Já nos anos 80⁸⁸, a legislação foi alterada de forma que empregadas da atividade privada, qualquer que seja sua forma de contribuição, se tornassem elegíveis ao subsídio de maternidade, mesmo quando a relação de trabalho se suspendesse ou extinguisse durante o período de gravidez ou descanso pós-parto, incluindo, dessa forma, as contribuintes desocupadas. Em caso de necessidade de extensão da licença por mudança na data do parto ou por razões médicas, a trabalhadora seguiria recebendo o salário integralmente.

A Lei 16.104 de 1990⁸⁹ modifica as normas que regulam diversos tipos de licenças. Estabelece que a licença para funcionárias públicas terá duração de 13 semanas, sendo uma semana antes do parto e 12 depois dele e cria a possibilidade, restrita às servidoras públicas, de redução de carga horária pela metade ao fim da licença maternidade com o objetivo de amamentar a criança, sem redução de remuneração. Aos funcionários públicos, é criado o direito à licença paternidade, com duração de 3 dias, período aumentado para 10 dias em 2005⁹⁰.

No ano de 1999⁹¹ a proteção à gravidez e à amamentação é aprimorada, sendo garantido a toda trabalhadora do setor público ou privado o direito a obter uma mudança temporária nas atividades que exerce, se tais atividades forem prejudiciais à gravidez ou à amamentação.

⁸⁶ Lei nº 11.617, de 21 de novembro de 1950 (URUGUAI, 1950b)

⁸⁷ Lei nº 12.572, de 23 de outubro de 1958 (URUGUAI, 1958)

⁸⁸ Lei nº 15.084, de 09 de dezembro de 1980 (URUGUAI, 1980)

⁸⁹ Lei nº 16.104, de 02 de fevereiro de 1990 (URUGUAI, 1990)

⁹⁰ Lei nº 17.930, de 23 de dezembro de 2005 (URUGUAI, 2005)

⁹¹ Lei nº 17.215, de 07 de outubro de 1999 (URUGUAI, 1999)

A licença em caso de adoção é criada em 2001⁹²: são previstas 6 semanas, de licença com remuneração integral, preferencialmente à trabalhadora. Caso ela não preencha os requisitos para usufruir do benefício, pode ser utilizada pelo pai.

Apenas no ano de 2008⁹³ os trabalhadores da iniciativa privada adquiriram o direito a uma licença paternidade, financiada pelo empregador, compreendendo o dia de nascimento e os dois dias seguintes – tanto em caso de nascimento de filhos, como adoção ou legitimação adotiva. No mesmo ano⁹⁴, trabalhadores e trabalhadoras que adotem crianças passaram a ter o direito à redução da jornada laboral pela metade, pelo período de seis meses, com salário integral no caso de funcionários públicos e 50% no caso de funcionários da iniciativa privada.

Em 2013⁹⁵, foram redefinidas as durações das licenças para funcionários públicos: 13 semanas de licença maternidade (sendo uma semana antes do parto e doze depois dele) e 10 dias de licença paternidade. Em caso de nascimento de gêmeos, prematuro ou bebê com alguma deficiência, a licença maternidade terá a duração de 18 semanas. A licença das servidoras da iniciativa privada também é alterada, passando de 12 a 14 semanas, sendo 6 antes do parto e 8 depois. Mesmo que o parto ocorra em data diferente da prevista, o período de licença não será prejudicado, pois em nenhum caso a duração da licença poderá ser inferior a 14 semanas⁹⁶.

A Lei nº 19.161 de 2013 (URUGUAI, 2013b) também estabelece a extensão do direito à licença maternidade para, além de trabalhadoras do setor privado ocupadas ou desempregadas, trabalhadoras não dependentes que desenvolvam atividades amparadas pelo Banco de Previdência Social – desde que não tenham mais de um trabalhador subordinado e para as titulares de empresas monotributarista (empresas de pequeno porte)⁹⁷.

Os trabalhadores da iniciativa privada, trabalhadores não dependentes que desenvolvam atividades amparadas pelo Banco de Previdência Social – desde que não tenham mais de um trabalhador subordinado e titulares de empresas de

⁹² Lei nº 17.292, de 29 de janeiro de 2001 (URUGUAI, 2001)

⁹³ Lei nº 18.345, de 23 de setembro de 2008 (URUGUAI, 2008a)

⁹⁴ Lei nº 18.436, de 30 de dezembro de 2008 (URUGUAI, 2008b)

⁹⁵ Lei nº 19.121, de 28 de agosto de 2013 (URUGUAI, 2013a)

⁹⁶ Lei nº 19.161, de 15 de novembro de 2013 (URUGUAI, 2013b)

⁹⁷ Lei nº 19.161, de 15 de novembro de 2013 (URUGUAI, 2013b).

pequeno porte (monotributaristas) tiveram também seu período de licença paternidade aumentado progressivamente, partindo de 3 até atingir a quantidade final de 10 dias corridos, a partir de 1º de janeiro de 2016.

A grande inovação da Lei nº 19.161 de 2013 foi a criação do *Subsídio Parental para Cuidados*, licença parental da qual podem usufruir as mesmas categorias de trabalhadores e trabalhadoras contemplados pela licença paternidade e maternidade, exclusivamente do setor privado⁹⁸. O subsídio é caracterizado por uma licença de meio período, ou jornada de no máximo 4 horas diárias, com metade do salário subsidiado pelo Banco de Previdência Social e outra metade paga normalmente pelo empregador. Pode ser usado indistintamente e de forma não concomitante pelo pai ou pela mãe, após o fim da licença maternidade, até que o bebê complete seis meses de idade – idade que aumentou de forma progressiva até que chegou ao seu valor final em 1º de janeiro de 2016. O pai tem o direito a essa licença sempre e quando a mãe do recém-nascido tenha feito uso da licença maternidade e se encontre em atividade ou amparada por auxílio-doença. Ao fim do auxílio, as trabalhadoras que estejam amamentando podem ter sua jornada laboral em uma hora, sem redução salarial. O *Subsídio Parental para Cuidados* pode ser utilizado também por pais ou mães adotantes, caso a criança adotada tenha até seis meses de idade.

4.5.2. Análise da Política e avaliação de resultados preliminares

O caso uruguaio se destaca de maneira ambígua: por um lado o reconhecimento do direito de pais e mães cuidarem de seus filhos recém-nascidos veio tardiamente, apenas na década de 50 para as mulheres e para a maior parte dos homens, apenas nos anos 2000. Por outro lado, o país é um dos poucos da América Latina a implementar uma política de licença parental, o *Subsídio Parental*

⁹⁸ Como já mencionado, as servidoras públicas já possuem o direito a reduzir carga horária após o fim da licença maternidade desde a publicação da Lei nº 16.104, de 02 de fevereiro de 1990 (URUGUAI, 1990).

para *Cuidados*, e conta hoje com uma política inovadora na região, o *Sistema Nacional de Cuidados*⁹⁹.

A implementação da Lei nº 19.161 de 2013 alterou as regras e a cobertura das políticas de licenças para trabalhadores do setor privado. As licenças se tornaram mais inclusivas para trabalhadores e trabalhadoras com diferentes vínculos empregatícios, o que, segundo dados do Banco de Previdência Social, aumentou o acesso ao benefício da licença maternidade em 5% no primeiro ano da vigência da Lei, número significativo, porém abaixo do esperado diante do grande contingente de trabalhadoras incluídas – mais de 20% das trabalhadoras uruguaias são independentes. Chama a atenção o fato de o uso da licença paternidade ser muito menos utilizada do que o da licença maternidade – cerca de metade do número de casos. Esse fato possivelmente pode ser explicado em razão de ser uma legislação nova (apenas em 2008 foi instituída para trabalhadores da iniciativa privada) e por o direito à licença paternidade ser relativamente pouco conhecido e apropriado pelos trabalhadores. Além disso, devido a questões culturais, é igualmente provável que o mercado de trabalho seja mais resistente a respeitar esse direito dos pais, exercendo pressão para que não se ausentem do trabalho (BATTHYANY *et al*, 2015).

Dados do Banco de Previdência Social indicam que também a licença parental uruguaia ainda é pouco utilizada pelos pais e mães trabalhadores. Durante o primeiro ano de implementação da política apenas 38% das famílias que usufruíram da licença maternidade (ou seja, que tinham direito também à licença parental) fizeram uso do *Subsídio Parental para Cuidados* (BATTHYANY *et al*, 2015). Como afirma Batthyany, também nesse caso a falta de conhecimento dos

⁹⁹ O Sistema Nacional de Cuidados, criado pela Lei 19.353 de 27 de novembro de 2015 “promove a implementação de políticas públicas destinadas a atender às necessidades de pessoas com mais de 65 anos em situação de dependência, crianças de 0 a 3 anos e pessoas com deficiência grave. Além disso, procura melhorar a vida de pessoas dependentes através de benefícios de cuidados abrangentes; visualizar como responsabilidade de toda a sociedade o cuidado de pessoas que não possuem autonomia; conciliar a vida profissional com a reprodução familiar; regular os serviços públicos e privados existentes; descentralizar os serviços adaptados às necessidades de cada local através de acordos com municípios e municípios; valorizar e treinar cuidadores, tanto aqueles que recebem compensação por seu trabalho quanto aqueles que não o fazem” (MIDES, 2017). Segundo Batthyany *et al*(2015), é um sistema que procura “adaptar-se aos processos de mudança populacional (nascimento, envelhecimento), nas famílias (divisão sexual do trabalho, déficit de atenção) e no mercado de trabalho (aumento da taxa de atividade feminina, redução da taxa feminina de desemprego e condições justas para homens e mulheres no mercado de trabalho)”.

trabalhadores e trabalhadoras a respeito da política e possíveis resistências dos empregadores são fatores que podem estar por trás da subutilização desse benefício. Entretanto, observa-se crescimento significativo do primeiro (2013) ao segundo ano de vigência da política (2014), quando se passou de 442 subsídios concedidos para 6.258, ou de uma média de 221 benefícios ao mês para 521 (BATTHYANY et al, 2015).

Dentre as famílias que se utilizaram do benefício da licença parental no período analisado pela pesquisa – novembro de 2013 a dezembro de 2014, em 97,4% delas foi a mãe que usufruiu do benefício e em apenas 2,6%, o pai. Assim como no caso chileno, foram levantadas como possíveis justificativas para tal as questões culturais e relativas ao desenho da política. Mais de metade da população uruguaia acredita que cuidar de crianças pequenas seja obrigação das mães, enquanto apenas um terço defende que os pais têm o mesmo dever (BATTHYANY et al, 2015), o que demonstra um constrangimento cultural relevante para o uso da licença parental por parte dos homens. Além disso, o fato de a legislação não prever um período exclusivo para uso dos pais, assim como o fato de a duração da licença coincidir exatamente com o período recomendado para amamentação do bebê reforçam a ideia de que a licença seria voltada à mãe.

Entre os pais que utilizaram a licença no período analisado, observa-se que 7 em cada 10 homens tinham mais de 30 anos, com preponderância da faixa etária de 40-49 anos. Há também áreas de atuação profissional que se destacaram entre os pais que usufruíram da licença: informática e comunicação. Isso provavelmente se deve possivelmente a características da área, como o fato de ser mais habitual que as pessoas trabalhem a partir de casa ou por meio horário. No caso dos pais mais maduros, isso estaria relacionado a uma situação profissional e econômica mais estável, o que facilitaria o acesso à licença (BATTHYANY et al, 2015).

Outro dado interessante diz respeito ao número de filhos dos homens e mulheres que utilizam a licença parental: o maior uso da licença parental se concentra entre homens que tem apenas um filho ou filha. À medida que aumentam o número de filhos, diminui o percentual de homens que utilizam a licença. Já no caso das mulheres ocorre o inverso: quanto mais filhos a mulher tem, mais se faz uso da licença (BATTHYANY et al, 2015).

Segundo Batthyany *et al* (2015), o objetivo dessa guinada recente nas políticas uruguaias é passar de um modelo familista de cuidados para um que promova a corresponsabilidade. Para que as licenças parentais sejam efetivamente uma ferramenta para modificar a divisão sexual do trabalho, são necessárias mudanças em sua forma de uso, de forma que os pais possam apropriar-se dela e utilizá-la de forma mais recorrente.

4.6 Análise comparada

Após o detalhamento das políticas de cada um dos países, buscaremos analisar tais políticas de forma comparativa. Para facilitar a visualização e compreensão, o Quadro 6 traz, em uma linha do tempo, as principais legislações relativas ao tema, dos três países, de forma sintética.

Para fins de clareza e síntese, optou-se por incluir nesse quadro apenas os marcos legislativos que guardam maior relação com o objeto de estudo dessa pesquisa, ou seja, os relacionados às licenças maternidade, paternidade e parentais, licença para cuidar de crianças em outras situações e sobre tempo para amamentação durante a jornada de trabalho.

Quadro 6. Linha do tempo das legislações sobre licenças no Brasil, Chile e Uruguai

Legenda:

| | |
|--|--|
| | Criação da primeira lei de licença maternidade |
| | Criação da primeira lei de licença paternidade |
| | Criação da primeira lei de licença parental |

| | Brasil | Chile | Uruguai |
|------|---|---|---|
| 1923 | Criação da licença maternidade de 60 dias, sendo 30 após o parto, e garantia de intervalos diários para amamentação. | | |
| 1925 | | Criação da licença maternidade de 60 dias, sendo 20 depois do parto, com recebimento de 50% do salário e direito à amamentação por uma hora por dia, sem desconto no salário. | |
| 1931 | | O Código do Trabalho estende a licença maternidade a 12 semanas, sendo 6 depois do parto. | |
| 1934 | Licença maternidade de 3 meses com salário integral. | | |
| 1943 | A CLT cria licença maternidade de doze semanas com salário integral e garante à trabalhadora dispensa do horário de trabalho para a realização de consultas médicas e exames. Institui folga remunerada de um dia para os pais trabalhadores. | | |
| 1950 | | | Trabalhadoras gestantes podem se afastar do trabalho por até 4 meses com salário integral, havendo recomendação médica. Às trabalhadoras rurais e domésticas foi garantido licença de 4 meses com 50% da remuneração. |
| 1958 | | | Licença maternidade de 12 semanas, sendo seis depois do parto, com remuneração integral a todas as mulheres trabalhadoras. |

| | Brasil | Chile | Uruguai |
|------|---|---|--|
| 1980 | | | Estende o benefício da licença maternidade para contribuintes desocupadas. |
| 1987 | | Extensão da licença maternidade para 18 semanas, sendo doze depois do parto, e a remuneração passa a ser de 100%. É acrescido ao período diário de uma hora de amamentação o tempo necessário para trânsito. | |
| 1988 | Constituição: A licença gestante passou a ter a duração de 120 dias e ser considerada direito social, contemplando, além de seguradas empregadas, trabalhadora avulsa e empregada doméstica. Estabelece licença paternidade de 5 dias como direito dos pais trabalhadores. | | |
| 1990 | Servidoras e servidores públicos têm direito a 120 dias e 5 dias de licença, respectivamente. Servidoras adotantes também terão direito à licença maternidade, com duração a depender da idade da criança adotada. Para amamentação de criança de até seis meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, à uma hora de descanso. | | Licença de funcionárias públicas passa a ser de 13 semanas, sendo 12 depois do parto. As mulheres podem solicitar redução de carga horária pela metade ao fim da licença maternidade com o objetivo de amamentar a criança. É instituída a licença paternidade de 3 dias para funcionários públicos. |
| 1991 | O direito ao salário maternidade é estendido à trabalhadora avulsa e doméstica. | | |
| 1994 | O direito ao salário maternidade é estendido à segurada especial, havendo comprovação de exercício da atividade rural. | Folga remunerada de um dia para pais em caso de nascimento de um filho. | |
| 1997 | | Concede aos trabalhadoras e trabalhadoras o direito de se ausentar do trabalho por até 10 dias anuais em razão de enfermidade grave ou acidente sofrido por seus filhos – dias devem ser repostos posteriormente. | |

| | Brasil | Chile | Uruguai |
|------|---|---|---|
| 1999 | Contribuintes individuais e facultativas que conquistaram o direito ao benefício da licença maternidade. | | |
| 2000 | | O benefício da licença maternidade é estendido a mães adotantes em alguns casos. | |
| 2001 | | | Licença à trabalhadora de 6 semanas com remuneração integral em caso de adoção. |
| 2002 | Trabalhadoras adotantes empregadas adquirem direito à licença com período mais longo quanto mais nova a criança adotada (de 30 a 120 dias). | | |
| 2005 | | Alteração no Código do Trabalho estabelece uma licença paternidade de quatro dias corridos, sem prejuízo do salário, que é válida também para pais adotantes. | Extensão da licença paternidade de funcionários públicos para 10 dias úteis. |
| 2006 | | Licença paternidade passa a ter duração de 5 dias corridos. | |
| 2007 | Trabalhadoras desempregadas conquistam o direito à licença maternidade. | | |
| 2008 | Servidoras públicas federais e funcionárias de empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã podem solicitar prorrogação da duração das licenças gestante e adotante por até mais 60 dias. | | Criação da licença paternidade de três dias para trabalhadores da iniciativa privada em caso de nascimento ou adoção de filho. Institui a possibilidade de redução de carga horária para adotantes, pelo período de seis meses. |
| 2009 | | Extensão da licença maternidade a mães adotantes em todos os casos. | |

| | Brasil | Chile | Uruguai |
|------|---|--|--|
| 2011 | | Licença paternidade passa de 5 dias corridos a 5 dias úteis, valendo também a pais adotivos. É concedido aos pais ou cuidadores o direito de se ausentar do trabalho por até 10 dias anuais em razão de deficiência do filho. Com a Lei 20.545 fica instituída a Licença Pós-Natal Parental, que entende a licença maternidade em 12 semanas (período integral) ou 18 semanas (meio período), podendo esse período ser compartilhado com o pai a partir da 7ª semana. A licença também é estendida em caso de nascimento prematuro ou criança com baixo peso. O benefício é estendido a trabalhadores e trabalhadoras independentes. | . |
| 2013 | Empregadas que adotem crianças passam a ter direito a 120 dias de licença, independentemente da idade da criança adotada. | | Servidores públicos passam a ter direito à 13 semanas de licença maternidade e a 10 dias de licença paternidade. Trabalhadores e trabalhadoras da iniciativa privada tem suas licenças aumentadas para 14 semanas (maternidade) e 10 dias (paternidade). As licenças maternidade e paternidade são estendidas a trabalhadores não dependentes, sob algumas condições. É criado o Subsídio Parental para Cuidados, uma licença de meio período, que pode ser utilizada pelo pai ou pela mãe, até que a criança complete 6 meses de idade. |
| 2014 | | Permite-se que os pais trabalhadores se ausentem do trabalho por uma hora diária para alimentação da criança de até dois anos de idade caso a mãe não exerça tal direito. | |

| | Brasil | Chile | Uruguai |
|------|---|-------|---------|
| 2016 | Edição na CLT permite que o pai falte ao trabalho para acompanhar mulher grávida e filho ao médico. A licença paternidade pode ser estendida por mais 15 dias para servidores públicos e empregados de empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã. A prorrogação das licenças maternidade e paternidade passa a se aplicar também a pais e mães adotantes. Servidoras públicas federais adotantes passam a ter direito a 180 dias de licença maternidade. | | |

Fonte: elaboração própria com base nas normativas nacionais

O quadro traz em destaque as datas de criação das primeiras licenças maternidade, paternidade e parental nos três países. Chama a atenção o fato de ter sido o Brasil o primeiro a introduzir licença maternidade, em 1923, e também o primeiro a implementar a licença paternidade, em 1988. O Brasil em realidade foi um dos primeiros países do mundo a garantir aos pais trabalhadores um período de ausência do trabalho em decorrência do nascimento de um filho (um dia, garantido pela CLT, em 1943) (ILO, 2014a).

Em relação às licenças maternidade, percebe-se que a chilena foi criada apenas dois anos após a brasileira, em 1925, enquanto a uruguaia surgiu apenas na década de 50. A duração das duas primeiras é igual (60 dias), enquanto a uruguaia garantia 4 meses de licença às trabalhadoras. Sobre o percentual de pagamento garantido às trabalhadoras, a legislação uruguaia e chilena previa remuneração de 50%, enquanto a brasileira era omissa em relação a esse ponto.

Nos três países, as mães adotantes apenas tiveram seu direito à licença reconhecido muito tempo depois da criação das primeiras leis de licença maternidade. Também nesse caso, o Brasil foi o primeiro: a primeira menção ao

direito das mães adotantes ocorreu em 1990 no Brasil, em 2000 no Chile e em 2001 no Uruguai.

No que se refere à licença paternidade, a política brasileira (1988) foi seguida pela uruguaia (1990) e pela chilena, em período bem posterior – 2005. Vale destaque o fato de que, no Uruguai, os pais trabalhadores da iniciativa privada não haviam adquirido o direito à licença paternidade até o ano de 2008, já que a legislação de 1990 se aplicava apenas a servidores públicos.

O tempo reservado para amamentação durante a jornada de trabalho nos primeiros meses de vida do bebê é também uma recomendação da OIT. O Brasil foi o pioneiro dentre os três países a garantir esse direito, ainda em 1923. Chile instituiu esse direito no ano de 1987, seguido pelo Uruguai, em 1990.

A única categoria de licenças que não foi “inaugurada” pelo Brasil é a de Licenças Parentais, que o país ainda não desenvolveu. Chile e Uruguai criaram suas políticas em 2011 e 2013, respectivamente.

De forma geral, percebe-se, a partir do ano 2000, o aumento da importância da agenda a partir da intensificação das legislações sobre o tema: a partir dessa data verificam-se mudanças legislativas praticamente todos os anos, muitas vezes mais de uma por ano, nos três países. Ao longo do tempo, as políticas de licenças foram ficando cada vez mais extensas e abrangendo mais categorias de trabalhadores e trabalhadoras.

No quadro a seguir (Quadro 7) veremos, de forma sintética, quais são as regras vigentes das políticas de licença nos três países.

Quadro 7. Licenças maternidade, paternidade e parentais- Brasil, Chile e Uruguai

| | BRASIL | CHILE | URUGUAI |
|--|---|--|---|
| Licença Maternidade | 120 dias, integralmente após o parto (17 semanas). Servidoras públicas federais ou funcionárias de empresas ligadas ao Programa Empresa Cidadã podem ter 160 dias (23 semanas). Mesmas regras valem para adoção. Remuneração integral financiada pelo Estado. | 18 semanas, sendo 12 após o parto. Em caso de adoção, a mãe tem direito a 12 semanas. Remuneração integral financiada pelo Estado. | 14 semanas para funcionárias do setor privado, sendo 8 depois do parto, e 13 semanas para funcionárias do setor público, sendo 12 depois do parto. Em caso de adoção, são 6 semanas de licença. Remuneração integral financiada pelo Estado. |
| Licença Paternidade | 5 dias corridos. Servidores públicos federais ou funcionários de empresas ligadas ao Programa Empresa Cidadã podem ter 20 dias corridos. Mesmas regras valem para adoção. Remuneração integral financiada pelo empregador. | 5 dias úteis. Mesmas regras valem para adoção. Remuneração integral financiada pelo Estado. | 10 dias corridos. Trabalhadores dependentes têm direito a 13 dias. Mesmas regras valem para adoção. 10 dias de remuneração integral financiada pelo Estado - os 3 dias extras dos trabalhadores dependentes são financiados pelo empregador. |
| Licença Parental | Não há | Licença em tempo integral de 12 semanas ou de meio período com duração de 18 semanas, que pode ser usufruída integralmente pela mãe ou pelo pai, a partir da 7ª semana, a critério da mãe. Remuneração integral ou parcial financiada pelo Estado, a ser completada pelo empregador, em caso de trabalho por meio período. | Licença de meio período restrita a trabalhadores do setor privado, a ser utilizada pelo pai ou mãe, não concomitantemente, após o fim da licença maternidade, até que o bebê complete seis meses de idade - duração média de 3 a 4 meses/12 a 16 semanas. Remuneração parcial (50%) financiada pelo Estado, a ser completada pelo empregador. |
| Licenças para cuidados de filhos menores de idade | Pais podem faltar ao trabalho até 2 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira e por 1 dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica. | Pais e mães têm o direito de se ausentar do trabalho por até 10 dias anuais em razão de enfermidade grave ou acidente sofrido por seus filhos, mas os dias devem ser compensados posteriormente (pais apenas podem usufruir dessa licença a pedido da mãe da criança). | Servidoras públicas que estejam amamentando podem pedir redução de 50% da carga horária após o fim da licença maternidade, sem perda salarial. |

Fonte: elaboração própria com base nas normativas nacionais

As políticas de licença maternidade nos três países atendem às recomendações da OIT (ILO, 2000) estabelecendo o mínimo de 14 semanas de licença maternidade, sendo ao menos seis dessas semanas após o nascimento da criança. A licença chilena e a que é garantida para servidoras públicas ou funcionárias de empresas ligadas ao Programa Empresa Cidadã no Brasil atendem ainda a Recomendação nº 195 (ILO, 2000) que sugere 18 semanas de licença. Nos três países, as trabalhadoras recebem sua remuneração integral durante todo o período da licença, que é financiada inteiramente pelo Estado. Mães adotantes podem usufruir apenas do período pós-parto das licenças no Chile e Uruguai, enquanto no Brasil elas têm direito ao mesmo período que as mães biológicas, já que a licença brasileira deve ser usufruída inteiramente após o nascimento da criança, salvo em casos especiais, com recomendação médica.

As licenças paternidade têm durações que vão de 5 a 20 dias corridos, sendo esses dois extremos direitos garantidos a categorias distintas de trabalhadores brasileiros. Entretanto, se forem consideradas as licenças dos trabalhadores da iniciativa privada, é o Uruguai que oferece os períodos mais longos- com 10 ou 13 dias- seguido pelo Chile, que garante 5 dias úteis, ao invés de 5 dias corridos, como no Brasil. Ao contrário do que ocorre com a licença maternidade, há significativa variação de formas de financiamento da licença paternidade: no Brasil, ela é inteiramente financiada pelo empregador, no Chile a responsabilidade é 100% estatal e no Uruguai há um sistema misto no caso de trabalhadores dependentes do setor privado. Pais adotantes possuem os mesmos direitos dos pais biológicos nos três países.

O desenho da licença parental chilena, em comparação com a uruguaia, oferece mais flexibilidade aos pais, já que é possível optar entre licença de período integral ou meio período. Por outro lado, a exigência de que a mãe explicitamente autorize o uso de uma parte da licença pelo pai para que ele possa usufruir dela limita o direito dos pais trabalhadores. Ambas as políticas oferecem remuneração integral durante todo o período da licença: no caso da licença de período integral chilena a remuneração é inteiramente financiada pelo Estado e no caso das licenças de meio período, a outra metade do salário é paga pelo empregador. Em relação à duração, é difícil precisar qual das duas é mais longa, pois isso depende da opção da família pela modalidade de licença por tempo integral ou parcial - no caso

chileno. No caso uruguaio, depende do tipo de vínculo empregatício da mãe, já que isso determina a duração da licença maternidade que ela usufruiu e o tempo restante até que o bebê complete seis meses de idade – que será, ao fim, a duração da licença parental da família. Em relação à cobertura da licença a diferentes categorias de trabalhadores, a licença chilena é mais abrangente, enquanto a uruguaia é restrita a trabalhadores e trabalhadoras da iniciativa privada. Cabe ressaltar que dos três países, o Brasil é o único que não possui licença parental - no entanto, suas legislações recentes estenderam as durações das licenças maternidade e paternidade para 23 semanas e 20 dias, respectivamente, se tornando assim as licenças mais longas entre os países analisados, ainda que o direito seja garantido apenas para algumas categorias específicas de trabalhadores.

Em relação às licenças específicas para cuidados de crianças pequenas, nota-se que não existe um padrão em relação aos direitos garantidos aos trabalhadores em cada país. No Brasil a licença para pais acompanharem o pré-natal da mãe de seus filhos e também levá-los a consultas médicas foi aprovada recentemente, no âmbito das políticas públicas para Primeira Infância (BRASIL, 2016b). A legislação chilena para licenças em caso de doenças graves dos filhos explícita, mais uma vez, a ideia de que o direito dos pais é condicionado à vontade das mães. A legislação uruguaia de redução de carga horária para servidoras públicas é uma alternativa à licença parental para essas mães, que não são elegíveis para o *Subsídio Parental para Cuidados*. Essa possibilidade, entretanto, se restringe às mães, já que é voltada para oferecer condições para a amamentação e não inclui os homens.

Merece destaque o fato de que Brasil e Uruguai possuem sistemas de seguridade social distintos para trabalhadores da iniciativa pública ou privada, garantindo direitos bastante diferentes no que se refere às políticas de licenças a cada um deles. No caso do Uruguai, um dos objetivos do *Sistema Nacional de Cuidados* é integrar os sistemas de forma a acabar com essas disparidades (BATTHYANY *et al*, 2015).

Para auxiliar a classificação e análise dos dados apresentados, utilizaremos a metodologia de Blofield e Franzoni (2015), já detalhada no capítulo 3, que permite avaliar comparativamente políticas públicas de conciliação entre trabalho e

responsabilidades familiares, entre elas as políticas de licenças (BLOFIELD e FRANZONI, 2015).

Retomando brevemente essa tipologia, pode-se dizer que seu principal objetivo é analisar os períodos das licenças de acordo com a medida em que incentivam ou não a corresponsabilização do cuidado das crianças entre pais e mães (vide Quadro 1, capítulo 3). As licenças maternidade são classificadas da seguinte forma: as que se localizam no que é chamado de *piso maternalista* são as que oferecem licenças com a duração mínima recomendada pela OIT (14 semanas); *maternalistas* são as licenças com duração superior a 14 semana e *pró corresponsabilização dos pais* são as que permitem divisão do tempo entre pais e mães após a 14ª semana. Já as licenças paternidade com duração de até 5 dias se localizam entre o piso maternalista e o maternalismo, enquanto as licenças com duração superior que possuam o objetivo explícito de incentivar o papel do homem como cuidador são consideradas *pró corresponsabilização dos pais* (BLOFIELD e FRANZONI, 2015).

Dessa forma, considerando as licenças das trabalhadoras da iniciativa privada, pode-se dizer que Brasil e Chile têm licenças maternidade *maternalistas*, ou seja, são políticas que reconhecem e valorizam o cuidado como responsabilidade feminina, sem buscar reduzir a brecha de gênero. Já a licença uruguaia se encontra no *piso maternalista* já que segue somente o recomendado pela OIT.

Em relação à licença paternidade, e considerando também as licenças de trabalhadores da iniciativa privada, Brasil e Chile têm licenças paternidade entre o *maternalismo* e o *piso maternalista*, entendendo o papel dos pais como apoio imediato após o parto, enquanto a licença uruguaia é *pró corresponsabilidade paternal*.

Por fim, no que se refere à licença parental, os autores consideram que elas são sempre *pró corresponsabilidade paternal*, onde se encaixam as políticas chilenas e uruguaias.

Assim, considerando a metodologia proposta, Brasil, Chile e Uruguai se posicionam da seguinte forma (Quadro 8):

Quadro 8. Localizando Brasil, Uruguai e Chileno modelo de Franzoni e Blofield, 2015

| | Piso Maternalista | Maternalista | Co-responsabilidade paterna |
|---------------------|-------------------|-----------------|-----------------------------|
| Licença Maternidade | Uruguai | Brasil Chile | |
| Licença Paternidade | Brasil Chile | | Uruguai |
| Licença Parental | | | Chile Uruguai |

Fonte: Elaboração própria com base em Blofield e Franzoni (2015)

No que se refere à redução das desigualdades ou promoção da justiça social, Blofield e Franzoni (2015) estabelecem que sempre que as políticas de licenças cobrirem grupos que não apenas os trabalhadores assalariados formais, elas estão também promovendo a justiça social.

Como já apresentado, os três países têm expandido suas coberturas para trabalhadores com diferentes tipos de contratos de trabalho ou situação laboral, entre eles se destaca a legislação brasileira que além de possibilitar contribuições voluntárias de diversos grupos, possibilita também que trabalhadoras rurais que nunca contribuíram ao sistema previdenciário acessem a licença e o salário maternidade. O Quadro a seguir (Quadro 9) traz estimativas de cobertura do benefício da licença maternidade nos três países:

Quadro 9. Cobertura da licença maternidade entre mulheres empregadas, em faixas de cobertura¹⁰⁰

| | Cobertura de acordo com a Lei, incluindo contribuintes voluntárias | Cobertura na prática |
|---------|--|----------------------|
| Brasil | 90-100% | 33-65% |
| Chile | 90-100% | 66-89% |
| Uruguai | 66-89% | 66-89% |

Fonte: ILO, 2014a

De acordo com as informações apresentadas no quadro, as licenças maternidade no Brasil e Chile possuem cobertura de quase 100% das mulheres empregadas de acordo com a lei, incluindo contribuintes voluntários, enquanto a do Uruguai cobriria entre 66% e 89% das mulheres empregadas. No entanto, na prática, a cobertura de Brasil e Chile são mais baixas, protegendo entre 66% e 89% das mulheres no Chile e apenas de 33% a 65% no Brasil. Apesar da inovadora inclusão das trabalhadoras rurais, a cobertura da licença brasileira ainda é mais

¹⁰⁰ Notas metodológicas: “o indicador de *Cobertura de Acordo com a Lei* (ou cobertura legal / estatutária) estima o alcance da legislação, ou seja, o número de trabalhadores a quem a lei se aplica. O indicador *Cobertura na Prática* (ou cobertura efetiva) determina em que medida a lei está realmente implementada e, portanto, a participação da população que se beneficia da sua aplicação. Esta medida busca identificar o número de pessoas cobertas de fato em relação às cobertas *de jure*. A cobertura efetiva geralmente é menor do que a cobertura legal devido à lacuna em termos de conformidade e implementação. A cobertura na prática pode ser medida em termos de: cobertura real (ou beneficiários reais), ou seja, o número de pessoas que acessam o direito à licença por maternidade ou a prestações pecuniárias de maternidade; ou cobertura potencial (ou pessoas protegidas), especificamente o número de pessoas que têm os direitos ou benefícios garantidos, mas não são necessariamente beneficiários atualmente. A tabela apresenta cobertura potencial, a saber, a participação de pessoas protegidas. Devido à falta de dados estatísticos e administrativos, a estimativa de cobertura em lei e, em prática, em termos percentuais geralmente não é direta e não é viável para a maioria dos países calcular isso de forma robusta. Por conseguinte, em 2008, a Reunião Tripartida de Peritos (TME) sobre a Medição do Trabalho Decente aprovou a proposição de que amplos intervalos, ou faixas, percentuais sejam utilizados para calcular as estimativas” (ILO, 2014a, p. 148 - tradução própria).

baixa que a dos outros países, possivelmente devido aos níveis mais altos de informalidade. O Uruguai é o único que se mantém na mesma faixa de cobertura, ou seja, que apresenta menor lacuna entre teoria e prática da legislação sobre licença maternidade.

A seguir, será desenvolvida análise das políticas de licenças de cada país à luz das teorias apresentadas, buscando contemplar os questionamentos que deram origem a este estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A divisão sexual do trabalho penaliza as mulheres em termos de tempo, renda e reconhecimento: os trabalhos no âmbito público, remunerados e produtivos são vistos como trabalhos essencialmente masculinos, enquanto trabalhos do âmbito privado ou doméstico, não remunerados, reprodutivos, são tradicionalmente tarefas das mulheres. Mesmo tendo menor participação no mercado de trabalho, as mulheres possuem, em média, carga horária total superior aos homens, em todos os países latino-americanos. Uma explicação para esse fato se baseia na bibliografia sobre o *Welfare State*, ou Estado de Bem-Estar Social. O excesso de carga que recai sobre as mulheres, ou sobre as famílias, é resultado de uma distribuição desigual da provisão de bem-estar entre Estado, mercado e família, os três pilares do bem-estar. A família estaria assumindo grandes responsabilidades diante da ausência de alternativas estatais ou do mercado. Algumas políticas públicas podem interferir nessa balança desigual, notadamente serviços públicos de cuidados e políticas de licenças. Enquanto na primeira o Estado assume para si algumas tarefas de cuidado, na segunda as tarefas continuam nas mãos da família, entretanto o Estado garante a elas o tempo necessário para cuidar, com proteção social. Esta pesquisa buscou se aprofundar nesse segundo tipo de políticas: licenças maternidade, paternidade e parentais. Pesquisamos sobre o contexto do surgimento desse tipo de políticas no mundo, como evoluíram, quais suas principais questões e em que ponto se encontram atualmente. Recortando o objeto de estudo para a realidade latino-americana e, mais especificamente, para Brasil, Chile e Uruguai, buscamos compreender seu contexto, regras, funcionamento e resultados. Considerando esses elementos, este trabalho se propôs a compreender se o desenho das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais do Brasil, Chile e Uruguai favorece uma divisão mais equitativa do trabalho reprodutivo entre homens e mulheres, considerando a estrutura de proteção social de cada um dos países.

Apresentamos a seguir uma breve análise dos resultados encontrados sobre as políticas de licenças em cada um dos países estudados:

O Brasil foi um dos primeiros países do mundo a garantir licença maternidade às trabalhadoras e ainda hoje oferece uma licença generosa, com 100% de remuneração e o maior período de licença pós-parto entre os países estudados, 17 semanas. Esse fato, combinado com o curto período de licença paternidade e a inexistência de licença parental, explicita que a prioridade da política de licenças do país como *maternalista*: a ampla proteção oferecida às mães passa muito longe dos direitos garantidos aos pais, o que acaba por reforçar o papel da mulher como cuidadora. Avanços recentes, como a expansão da licença paternidade para algumas categorias de trabalhadores, são importantes, mas não suficientes pois beneficiam poucas famílias e não incentivam de fato a corresponsabilização dos cuidados, como faria uma política de licença parental. A cobertura da licença maternidade segue muito baixa, a menor dentre os três países, mesmo com a possibilidade, única entre os países de estudados, de acessar a política de forma não contributiva- no caso de trabalhadoras rurais. A política de licenças, em geral, segue excluindo a maior parte dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros e reforçando assim as desigualdades sociais.

O Chile foi o último dos três países a aprovar a licença paternidade e o primeiro a criar a licença parental, com apenas seis anos de intervalo entre as duas legislações. A licença parental chilena, *Permiso Post-Natal Parental*, é, em comparação com a uruguaia, mais flexível e abrangente em termos de categorias de trabalhadores e trabalhadoras cobertos. Entretanto, a utilização da licença parental pelos pais é muito reduzida, de cerca de 0,3%. As licenças paternidade e maternidade chilenas se enquadram como *maternalistas* enquanto sua licença parental, analisada do ponto de vista do desenho e não dos resultados, incentiva a *corresponsabilização paternal*. A licença paternidade, de 5 dias úteis, tem um forte ponto positivo: a flexibilidade em seu uso. Ela pode ser utilizada pelos pais a qualquer momento durante todo o período do primeiro mês de vida da criança. A política de licenças chilena se destaca a nível mundial por dois aspectos: o Chile é um dos únicos países do mundo no quais a licença paternidade é compulsória para os pais, o que é um incentivo ao uso desse benefício pelos homens.

Paradoxalmente, o outro motivo que faz o país se destacar é que apenas ele e mais um país no mundo— Bulgária- criaram a regra de que para que o pai possa usufruir da licença parental deve haver uma solicitação formal da mãe. Essa é uma medida que deixa implícito que a licença parental na realidade *pertence* às mulheres e representa um forte desincentivo ao seu uso pelos homens.

O Uruguai foi o último dos três países estudados a instituir uma licença maternidade, o que ocorreu apenas na década de 50. Hoje é o país com a mais curta licença maternidade e a mais longa licença paternidade, o que as classifica simultaneamente como *piso maternalista* e *pró corresponsabilidade parental*. Sua licença parental, o *Subsídio Parental para Cuidados*, cobre menos categorias de trabalhadores em comparação com a chilena e apenas possui a modalidade de licença de meio horário. Por outro lado, apresenta menos entraves para seu uso pelos pais e apresenta uma taxa de utilização pelos homens ainda baixa, mas bastante superior à chilena: 2,6%. Pela existência de sua licença parental, a política pode ser considerada também como um incentivo à *corresponsabilidade parental*. O *Sistema Nacional de Cuidados*, criado em 2015 tem como um de seus objetivos substituir o sistema familista de cuidados por um que promova a corresponsabilidade, em todos seus aspectos (BATTHYANY *et al*, 2015; URUGUAI, 2015).

No que se refere aos sistemas de proteção social, confirma-se que os três países de fato garantem generosa proteção social aos seus cidadãos também no que se refere às políticas de licença, mantendo padrão coerente com a tipologia de Brechas de Bem-Estar (CECCHINI *et al*, 2014) utilizada como um dos critérios de seleção para esse estudo. Brasil, Chile e Uruguai superam sempre os mínimos sugeridos pela OIT e se destacam no contexto latino-americano no que se refere à duração das licenças, percentual da remuneração paga durante o período e forma de financiamento.

Pode-se perceber também forte relação dos resultados encontrados dos três países com a tipologia de Franzoni e Voorend (2009) denominada *Sistemas de Patriarcado*, já apresentada no capítulo 2. Chile e Uruguai são classificados como sistemas de bem-estar mais favoráveis às mulheres e à igualdade de gênero que o Brasil, que é inserido em uma categoria intermediária. Corroboram também essa posição os dados nacionais apresentados no capítulo 4, em especial os relativos ao

Índice de Igualdade de Gênero, de Desenvolvimento Humano e de Desigualdade de Renda – Gini.

Considerando o modelo de análise de Korpi *et al* (2010), pode-se dizer que em relação às legislações de licença maternidade e paternidade nos três países analisados, predomina o modelo de apoio à família nuclear. Chile e Uruguai, com suas licenças parentais, apesar dos resultados iniciais inexpressivos, deram um grande passo normativo em direção ao modelo de apoio à família de dois provedores/dois cuidadores.

Como já discutido, fica claro que as políticas de licenças não redistribuem o trabalho reprodutivo entre família e Estado, pelo contrário: são políticas que reforçam a função cuidadora da família, dando a ela condições de exercer a função de cuidado, com proteção social. Na ocasião do lançamento da política de licença parental chilena, o discurso presidencial explicitou essa ideia:

Nossas mulheres querem ser mães, mas muitas vezes é difícil fazê-lo por causa do custo que isso implica e por causa das barreiras que existem hoje, o que impede que a maioria deles possa trabalhar e cuidar bem de seus filhos. É fundamental para o desenvolvimento do Chile que tenhamos crianças saudáveis e felizes capazes de enfrentar os desafios que se colocam. Isso só será possível se concentrarmos nossos esforços em dar-lhes cuidados de qualidade, particularmente na primeira infância, pois, como sabemos, ninguém cuida melhor de seus filhos do que seus próprios pais (LUPICA, 2015 p.15 tradução própria¹⁰¹).

Por outro lado, as licenças possuem o potencial de afetar positivamente a redistribuição do trabalho reprodutivo entre homens e mulheres – especialmente no caso das licenças parentais.

A experiência internacional indica alguns caminhos que favorecem que isso aconteça, ou seja, que as licenças parentais sejam compartilhadas de forma mais equitativa por pais e mães:

¹⁰¹ No original: “Nuestras mujeres quieren ser madres, pero muchas veces se les dificulta poder hacerlo por el costo que ello implica y por las barreras existentes hoy, que impiden a la mayor parte de ellas poder trabajar y cuidar de buena manera a sus hijos. Es fundamental para el desarrollo de Chile que tengamos niños sanos, felices y capaces de enfrentar los desafíos que se les vienen por delante. Ello solo será posible si enfocamos nuestros esfuerzos en darles un cuidado de calidad, particularmente en la primera infancia ya que, como sabemos, nadie cuida mejor a sus hijos que sus propios padres”

- 1) Tempo de implementação: a utilização das licenças parentais pelos homens não é imediata- é necessário tempo para que as famílias e o mercado de trabalho se acomodem;
- 2) Cota para pais: os homens tendem principalmente a utilizar a parte da licença que é exclusiva para eles e intransferível para as mães; a parte de 'livre divisão' geralmente é usufruída pelas mulheres;
- 3) Nível de remuneração: quanto mais próxima de sua renda original for a remuneração durante a licença, maiores as chances de utilização dessa licença, tanto por homens como também por mulheres. Homens praticamente não fazem uso de licenças não remuneradas;
- 4) Flexibilidade no uso da licença: são mais bem-sucedidas licenças que possam ser divididas ou que possam ser usufruídas da maneira que melhor convier ao pai, em um longo período de tempo;
- 5) Complementariedade de outras políticas de cuidados: as políticas de licença devem estar integradas com outros serviços e benefícios que propiciem a divisão do trabalho reprodutivo.
- 6) Incentivos no ambiente de trabalho: é fundamental que as empresas ou instituições públicas valorizem trabalhadores que assumem responsabilidades familiares;
- 7) Estímulos públicos a corresponsabilização paternal pelos cuidados: governo, mídia e educação possuem papel fundamental no uso das licenças pelos pais (LUPICA, 2015; ILO, 2014a).

Além disso, estatísticas sobre uso das licenças parentais indicam que homens mais velhos, com salários mais altos e com maior estabilidade no emprego tendem a utilizar-se mais das licenças parentais. O trabalho e a escolaridade da mãe também importam: nas famílias nas quais as mulheres trabalham mais horas de forma remunerada e possuem escolaridade mais alta, os homens tendem a utilizar-se mais das licenças parentais. Famílias em que ambos os pais recebem boa remuneração tendem a se utilizar mais da licença, enquanto aquelas famílias em que a brecha de remuneração entre o homem e a mulher é muito alta, favorecendo o homem, são as que têm menos probabilidade de que o homem utilize alguma parte da licença (LUPICA, 2015; ILO, 2014a).

A América Latina tem seguido as tendências mundiais, tanto de criação de licenças parentais (movimento que teve seu auge na Europa entre 1970 e 1990) quanto de ampliação dos períodos de licenças para pais e mães, que ainda hoje tem acontecido em muitos países. Chama atenção o fato de que as licenças parentais chilenas e uruguaias remuneram os pais ou mães integralmente durante todo o período da duração da licença, o que não é muito comum nos países europeus, com exceção de países reconhecidos por seu alto padrão de provisão de bem-estar e igualdade de gênero, como os países nórdicos.

A questão da baixa cobertura das políticas de licenças é um problema não apenas latino-americano, mas de todo o mundo. Estima-se que apenas 28,4% das mulheres trabalhadoras a nível mundial estão protegidas por licença maternidade (ILO, 2014a). A maior parte das mulheres que não podem contar com essa proteção vivem em países com altos níveis de informalidade no mercado de trabalho, como é o caso dos países latino-americanos. Sendo assim, é fundamental que as políticas de licenças criem mecanismos de inserir cada vez mais pessoas em seus sistemas de benefícios. A opção de contribuição voluntária à seguridade social facilita a entrada de pessoas que não participam do sistema via contribuição obrigatória e a possibilidade de acessar licenças como benefício não contributivo, como no caso da Previdência Rural brasileira, é uma prática inclusiva que contribui para a redução das desigualdades. É importante que os governos latino-americanos considerem a experiência internacional no momento de desenhar, implementar e avaliar suas políticas de licença parental.

Entretanto, é importante ressaltar que existem limites do que a política pública é capaz de alcançar ou de modificar. Uma questão que tangencia esse trabalho a todo momento é: a mudança na política é capaz de provocar uma mudança cultural? Ou, ao contrário, a mudança cultural, ou uma base social favorável, é pré-condição para o sucesso da política? Como afirma Alcantara *et al* (2017), há uma influência recíproca entre a percepção das pessoas sobre os papéis tradicionais de gênero e a conformação da política pública.

Essa pesquisa não tem a intenção de sugerir que a melhor opção para toda e qualquer mulher é a inserção no mercado de trabalho. É fundamental lembrar que o mercado de trabalho que muitas vezes é visto como algo essencialmente positivo para as mulheres, passa por forte processo de flexibilização, precarização das

condições e relações de trabalho, o que pode tornar ainda mais vulnerável a situação das trabalhadoras ao invés de trazer autonomia (ANTUNES, 2009). O próprio trabalho parcial é um grande exemplo disso- para muitas autoras (MARUANI, 2008) ele é visto não como uma flexibilização que permite a conciliação entre trabalho e família, e sim como uma forma precária de vínculo empregatício, que mantém as mulheres – que são a grande maioria entre os trabalhadores em horário parcial - em posições inferiores e recebendo menores salários dos que os homens. O fundamental aqui é que as mulheres possam ter a chance de *escolher* de forma mais livre o que é melhor para si e para suas famílias. Entendemos que quando não existem opções no âmbito das políticas públicas que promovam um alívio da carga de trabalho que recai sobre as mulheres, o fato de se dedicar majoritariamente ao trabalho de cuidados não pode ser considerado uma *escolha*, pois é a única opção.

Ressaltamos também que as mulheres não devem ser vistas como conjunto homogêneo: há grandes recortes em termos de raça, escolaridade, idade, local de moradia, entre tantos outros - e essas questões se refletem em grandes disparidades entre as mulheres. Basta lembrar a questão das empregadas domésticas, que ao longo da história, ao assumir grande parte do trabalho reprodutivo nas famílias em que trabalhavam, propiciaram às mulheres de classes médias e altas inserção privilegiada no mercado de trabalho.

Pesquisas futuras podem ser desenvolvidas no sentido de entender qual a influência das políticas de licença parental nos índices de pobreza e desigualdade de gênero e renda. Ou, avançando ainda mais, qual seria o a influência de políticas de cuidado, incluindo serviços públicos de cuidados para crianças e idosos, nesses mesmos indicadores. A literatura relacionada ao tema (UN WOMEN, 2015) indica duas hipóteses sobre essas questões: a) políticas para a família mais abrangentes estão relacionadas a uma maior igualdade de gênero e b) Maior igualdade de gênero está relacionada a menores taxas de pobreza e desigualdade.

Em suma, a partir da análise realizada nesta pesquisa, e retomando nossa pergunta de pesquisa, pode-se dizer que o Brasil conserva fortes traços maternalistas em sua política de licenças com generosos benefícios concedidos às mulheres e benefícios restritos garantidos aos homens, apesar dos avanços recentes. Chile e Uruguai deram um grande salto normativo ao criar suas licenças parentais de forma praticamente pioneira na América Latina, o que certamente

favorece uma divisão mais equitativa do trabalho reprodutivo entre homens e mulheres, ainda que exista muito a se aprender com a experiência de outros países sobre como torná-las de fato *parentais* e não apenas um prolongamento da licença maternidade.

É importante que a política de licenças se integre com outras políticas de cuidados, perfazendo um sistema de proteção social que seja de fato promotor da redução das desigualdades sociais, especialmente de gênero. É fundamental que sejam criados mecanismos não só para que os homens se utilizem mais das licenças, mas também para incluir mais homens e mulheres como beneficiários das políticas de licenças, independentemente de seu vínculo com o mercado de trabalho. A informalidade e a pobreza são marcas das sociedades latino-americanas, especialmente das mulheres, o que as distancia ainda mais das políticas públicas e serviços que poderiam auxiliá-las a superar essas condições. Apesar de passarem a vida cuidando, e por isso mesmo, a maioria das mulheres são excluídas da proteção do Estado.

Assim, defendemos a criação e desenvolvimento de políticas de licenças abrangentes, baseadas em uma perspectiva de direitos, atentas às desigualdades de gênero e institucionalmente ancoradas em sistemas de proteção social que possam dar conta das mudanças sociais em curso na América Latina. O desafio é enorme, mas como visto, a história das políticas de licenças tem sido marcada, desde o início, por conquista de direitos, expansão da cidadania e busca de equidade, o que não deixa de ser um alento.

BIBLIOGRAFIA

ABRAMO, L. ; TODARO, R. Custos de trabalho e reprodução social em cinco países latino-americanos. In: ABRAMO, L. (ed.). **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2005.

ABRAMO, Laís W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Tese apresentada ao Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007

AGUIRRE, Rosario; FERRARI, Fernanda. **Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado em América Latina y el Caribe**: Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro. Santiago de Chile: CEPAL, 2014.

ALCANTARA, Karolyne; GAMA, Andrea; ROCHA, Lia. Percepções sobre o papel das políticas públicas relacionadas ao trabalho e responsabilidades familiares. **Revista Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 39, p. 106-128, 2017.

ALMEIDA, Mariana Eugenio. **Bem-estar Social e Gênero**: O Estado entre a família e o trabalho no Brasil.. Dissertação (Mestrado em Administração Pública), Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2013.

ALMEIDA, Sergio; FERREIRA, Rafael; PEREDA, Paula. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **R. bras. Est. Pop.**, Rio de Janeiro, v.33, n.3, p.495-516, 2016.

ANDRADE, Luiza L. Gênero, Bem Estar Social, **Desigualdade e Pobreza: Políticas Para uma nova Divisão Sexual do Trabalho Produtivo e Reprodutivo na América Latina**. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos). Florianópolis, 2017

ANSILIERO, Graziela; RODRIGUES, Eva Batista de Oliveira . Histórico e Evolução Recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil. **Informe de Previdência Social**, Brasília, v. 19, n. 02, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARRETCHE, Marta. Emergência e desenvolvimento do Welfare State: teorias explicativas. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 39, p. 3– 40, 1995.

BATTHYANY, Karina; GENTA, Natalia; PERROTTA, Valentina. **Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados**: Análisis de las licencias parentales en el

Uruguay. Serie Asuntos de Género nº 128. CEPAL: Santiago de Chile, 2015.

BATTHYANY, Karina. **Las políticas y el Cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales**. CEPAL: Santiago de Chile, 2015.

BLOFIELD, Merike; FRANZONI, Juliana. Maternalism, Co-responsibility, and Social Equity: A Typology of Work–Family Policies. **Social Politics**, Oxford, v. 22, n. 1, p. 38-59, 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Ato Das Disposições Constitucionais Transitórias. **Presidência da República**, Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 08 nov. 2017.

BRASIL. Decreto nº 16.300, de 31 de dezembro de 1923. **Presidência da República**, Rio de Janeiro, 31 dez. 1923. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 05 nov. 2017.

BRASIL. Decreto nº 6, de 16 de julho de 1934. **Presidência da República**, Rio de Janeiro, 31 jul. 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 05 nov. 2017.

BRASIL. Decreto nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Presidência da República**, Rio de Janeiro, 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 05 nov. 2017.

BRASIL. Decreto nº 6.122, de 13 de junho de 2007. **Presidência da República**, Brasília, 13 jun. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 08 nov. 2017.

BRASIL. Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008. **Presidência da República**, Brasília, 11 dez. 2008a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 08 nov. 2017.

BRASIL. Decreto nº 8.737, de 03 de maio de 2016. **Presidência da República**, Brasília, 03 mai. 2016a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 09 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Presidência da República**, Brasília, 13 jul. 1990a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 09 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 09 de dezembro de 1990. **Presidência da República**, Brasília, 09 dez. 1990b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 06 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Presidência da República**, Brasília, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 06 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.861, de 25 de março de 1994. **Presidência da República**, Brasília, 25 mar. 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 06 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999. **Presidência da República**, Brasília, 26 nov. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 07 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002. **Presidência da República**, Brasília, 15 abr. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 07 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 11.170, de 09 de setembro de 2008. **Presidência da República**, Brasília, 09 set. 2008b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 08 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013. **Presidência da República**, Brasília, 16 mai. 2013a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 08 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013. **Presidência da República**, Brasília, 24 out. 2013b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 08 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016. **Presidência da República**, Brasília, 08 mar. 2016b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 09 nov. 2017.

BRITO, J. e OLIVEIRA, O. Divisão Sexual do Trabalho e Desigualdade nos Espaços de Trabalho. In: FILHO, F.S e JARDIM S. (orgs.) **A Danação do Trabalho**. Te Corá. Rio de Janeiro. 1997.

BRUSCHINI, C. **Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado**. Revista Brasileira de Estudos Populacionais, v. 23, n. 2, p. 331-353, 2006.

CECCHINI, Simone; FILGUEIRA, Fernando; ROBLES, Claudia. **Sistemas de Protección Social en América Latina y el Caribe**: Una perspectiva comparada. Serie Políticas Comparadas. CEPAL: Santiago de Chile, 2014.

CECCHINI, Simone; MARTINEZ, Rodrigo. **Protección Social inclusiva en América Latina**: Una Mirada Integral, un enfoque de derechos. CEPAL: Santiago de Chile, 2011.

CEPAL STAT. Bases de datos estadísticas e Indicadores de América Latina y el Caribe. Disponível em: <http://estadisticas.cepal.org/>. Acesso em: 15 jan. 2017.

CHANT, Sylvia. **Beyond incomes**: A new take on the 'feminisation of poverty'. In: *Poverty in Focus "Gender Equality"*. International Poverty Centre. Number 13, January 2008.

CHILE. Decreto com Força de Lei nº 178, de 13 de maio de 1931. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 13 mai. 1931. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 11 nov. 2017.

CHILE. Decreto com Força de Lei nº 1, de 24 de janeiro de 1994. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 24 jan 1994. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 11 nov. 2017.

CHILE. Decreto com Força de Lei nº 1, de 16 de dezembro de 2006. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 16 dez. 2006. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 13 nov. 2017.

CHILE. Decreto Lei nº 442, de 20 de março de 1925. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 20 mar. 1925. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 11 nov. 2017.

CHILE. Lei nº 3.186, de 13 de janeiro de 1917. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 13 jan. 1917. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 09 nov. 2017.

CHILE. Lei nº 18.620, de 06 de julho de 1987. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 06 jul. 1987. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 11 nov. 2017.

CHILE. Lei nº 19.505, de 25 de julho de 1997. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 25 jul. 1997. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 12 nov. 2017.

CHILE. Lei nº 19.670, de 15 de abril de 2000. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 15 abr. 2000. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 12 nov. 2017.

CHILE. Lei nº 20.047, de 02 de setembro de 2005. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 02 set. 2005. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 12 nov. 2017.

CHILE. Lei nº 20.166, de 12 de fevereiro de 2007. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 12 fev. 2007. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 13 nov. 2017.

CHILE. Lei nº 20.367, de 07 de agosto de 2009. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 07 ago. 2009a. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 12 nov. 2017.

CHILE. Lei nº 20.399, de 23 de novembro de 2009. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 23 nov. 2009b. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 13 nov. 2017.

CHILE. Lei nº 20.535, de 03 de outubro de 2011. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 03 out. 2011a. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 13 nov. 2017.

CHILE. Lei nº 20.545, de 17 de outubro de 2011. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 17 out. 2011b. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 13 nov. 2017.

CHILE. Lei nº 20.761, de 22 de julho de 2014. **Biblioteca del Congreso Nacional**, Santiago, 22 jul. 2014. Disponível em: <http://www.leychile.cl>. Acesso em: 15 nov. 2017.

Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). **A Contribuição das Mulheres para a Igualdade na América Latina e no Caribe**. X Conferencia Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe. Quito, 2007

Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). **Estratégia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género em el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030**. XII Conferencia Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe. Montevideo, 2016b

Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). **Pactos para la Igualdad**- Hacia un futuro Sostenible. Santiago de Chile, 2015a

Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). **Panorama social de América Latina y Caribe 2014** . Santiago de Chile, 2015b

Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe CEPAL. **Panorama social de América Latina y Caribe 2015**. Santiago de Chile, 2016a

Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). **Panorama social de América Latina y Caribe 2016**. Santiago de Chile, 2017.

COSTA, Joana Simões; PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo; QUEIROZ, Cristina. **A face feminina da pobreza**: sobrerrepresentação e feminização da pobreza no Brasil. Texto para Discussão, n. 1.137. IPEA: Brasília, nov. 2005.

COSTA, Joana; SILVA, Elydia. **The burden of gender inequalities for society**. In: *Poverty in Focus "Gender Equality"*. International Poverty Centre. Number 13, January 2008.

DRAIBE, S. M. Estado de Bem-Estar, Desenvolvimento Econômico e Cidadania: algumas lições da literatura contemporânea. In: HOCHMAN, G.; ARRETCHE, M.; MARQUES, E. (org.). **Políticas Públicas no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2007

DUVERGER, Maurice. *Ciência Política: teoria e método*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1962.

DUTRA, Delia. *Migração Internacional e trabalho Doméstico – Mulheres Peruanas em Brasília*. Série Migrações- número 17. 1a Edição. OJM e CSEM. São Paulo, 2013

EBC Agência Brasil. STF decide que servidoras públicas adotantes têm direito a 180 dias de licença., Brasília, 10 mar. 2016. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2016-03/stf-decide-que-servidoras-publicas-adotantes-tem-direito-180-dias-de>>. Acesso em: 25 jan. 2017.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. **The Three Worlds of Welfare Capitalism**. Princeton University Press: Princeton: New Jersey, 1990.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. **Social Foundations of Postindustrial Economies**. Oxford: Oxford University Press, 1999

ESPING-ANDERSEN, Gosta. **Why we need a new Welfare State**. Oxford: Oxford University Press, 2002.

FARIA, Carlos. Uma genealogia das teorias e modelos do estado de bem-estar social. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 46, p. 38– 71, 1998.

FERNÁNDEZ, Patricia Provoste. **Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas**. CEPAL: Santiago de Chile, 2012.

FRANZONI, Juliana; VOOREND, Koen. **Sistemas de patriarcado y regímenes de bienestar em América Latina: ¿Una cosa lleva a la otra?**. Fundación Carolina - CeALCI. Madrid, 2009.

FRASER, Nancy. La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. **Revista de Trabajo**, ano 4, n. 6, 2008.

FONTOURA, N.; GALIZA, M.; PINHEIRO, L. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. In: **Revista Estudos Feministas**, nº17, n. 3. Florianópolis: UFSC, set/dez de 2009.

GAMA, Andrea Souza. As Contribuições e os Dilemas da crítica feminista para a análise do Estado de Bem-Estar Social. **SER Social**, Brasília, v. 1, n. 22, p. 41-68, 2008.

GAMA, Andrea Souza. **Trabalho família e gênero: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil**. Editora Cortez. São Paulo, 2014.

GORNICK, Janet; MEYERS, Marcia. Regimes de bem-estar social com relação a trabalho remunerado e cuidados. In: ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C (Orgs.). **Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada**. São Paulo: Edusc, 2007.

HERNES, H. M. **Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism**. Oslo: Norwegian University Press. 1987

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

ILO- International Labor Organization. **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world**. International Labour Office, Genebra: ILO, 2014a.

ILO- International Labor Organization. **World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice**. International Labour Office, Genebra: ILO, 2014b.

ILO- International Labor Organization. Convention 183 - Maternity Protection Convention, 2000 (nº 183). Convention concerning the revision of the Maternity Protection Convention. **International Labour Organization - ILO**, Genebra, 15 jun. 2000. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 10 nov. 2017.

ILO- International Labor Organization. Convention 003 - Maternity Protection Convention, 1919 (nº 3), de 29 de novembro de 1919. **International Labour Organization - ILO**, Washington, 29 nov, 1919. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 10 nov. 2017.

ILO- International Labor Organization. Convention 103 - Maternity Protection Convention (Revised). Convention concerning Maternity Protection (Revised 1952) de 28 de junho 1952 **International Labour Organization - ILO**, Genebra, 28 jun 1952. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 10 nov. 2017.

KABEER, Naila. **Gender, Labour, Markets and Poverty: An overview**. In: *Poverty in Focus "Gender Equality"*. International Poverty Centre. Number 13, January 2008.

KAMERMAN, Sheila; MOSS, Peter. **The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Marke**. Editora Policy Press. Bristol, 2009.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de gênero**. In: HIRATA, Helena [et al]. *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, A.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. (Orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Editora Boitempo. São Paulo, 2016.

KERSTENETZKY, Celia Lessa. **O estado do bem-estar social na idade da razão: A reinvenção do estado social no mundo contemporâneo**. Editora Elsevier. Rio de Janeiro, 2012.

KORPI, Walter. Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States. **Social Politics**, n. 7, p. 127-191, 2000.

KORPI, Walter; FERRARINI, Tommy; ENGLUND, Stefan. **Women's Opportunities Under Different Constellations of Family Policies in Western Countries: A Comparative Analysis.** Working Paper No. 556. Luxembourg Income Study Working Paper Series. Dez. 2010.

LAVINAS, Lena. As mulheres no universo da pobreza: O caso brasileiro. **Dossiê Políticas Públicas e Pobreza**, ano 4, 2º semestre. 1996.

LEITNER, Sigrid. Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative perspective. **European Societies**, Goettingen, v. 5, n. 4, p. 353-375, 2003.

LEWIS, Jane. **Gender and the Development of Welfare Regimes.** Journal of European Social Policy, vol. 2 n. 3. Londres, 1992

LEWIS, Jane. **Work-family Balance, Gender and Policy.** Edward Elgar Publishing, Londres, 2009.

LISTER, Ruth. 'She has other duties'— Women, citizenship and social security. In **Social Security and Social Change: New Challenges to the Beveridge Model**, eds. S. Baldwin and J. Falkingham. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf, 1994

LUPICA, Carina. **Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile.** Serie Asuntos de Género nº 126. CEPAL: Santiago de Chile, 2015.

MARUANI, Margaret. **Emprego, Desemprego e Precariedade: uma comparação europeia.** In: Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais. COSTA, Albertina de O; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (Orgs.) Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

MAURICE, Marc. Méthode Comparative Et Analyse Sociétale: les implications théoriques des comparaisons internationales. **Théories et méthodes.** Sociologie du Travail Les Comparaisons Internationales: Vol. 31, No. 2. Montrouge, Dunod, 1989

MEDEIROS, Marcelo; COSTA, Joana. **Is there really a 'Feminisation of Poverty'?** In: *Poverty in Focus "Gender Equality"*. International Poverty Centre. Number 13, January 2008.

MIDES, Ministerio de Desarrollo Social. Disponível em: <<http://www.mides.gub.uy>>. Acesso em: 06 out. 2017.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. Receita Federal. Programa Empresa Cidadã. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada>> Acesso em: 26 nov. 2017.

MOLYNEUX, Maxine. Change and Continuity in Social Protection in Latin America: Mothers at the Service of the State? **Gender and Development Programme**. Paper Number 1. United Nations Research Institute for Social Development, 2007.

MORRISON, Andrew; RAJU, Dhushyanth; SINHA, Nistha. Gender Equality is good for the Poor. In: *Poverty in Focus "Gender Equality"*. International Poverty Centre. Number 13, January 2008.

NAÇÕES UNIDAS. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, Disponível em <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. 2015.

NEVES, Magda de A. N. Reestruturação Produtiva, qualificação e relações de gênero. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (Org.) **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. Ed. 34 ABEP: NEPO. Universidade de Campinas Campinas., 2000

OIT. Promoção da Igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família. In: **Notas da OIT sobre trabalho e Família**. Brasília: OIT, 2011.

OIT. **Trabalho e Família**: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social. Brasília: OIT, 2009.

PATEMAN, Carole, **The Disorder of Women**. Democracy, Feminism and Political Theory. Polity Press, Cambridge, 1989.

PINHEIRO, Luana Simões; MEDEIROS, Marcelo. **Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013**. Texto para discussão 2214. IPEA. Brasília, 2016.

PITANGUY, Jacqueline. Mulheres, Constituinte e Constituição. In: ABREU, Maria Aparecida (org). **Redistribuição, reconhecimento e representação: diálogos sobre igualdade de gênero**. Brasília: IPEA, 2011.

PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Relatório do Desenvolvimento Humano 2015 - O Trabalho como Motor do Desenvolvimento Humano**. New York: PNUD, 2016.

RICO, María Nieves; ROBLES, Claudia. **Políticas de Cuidado en América Latina: Forjando la Igualdad**. Serie Asuntos de Género. CEPAL: Santiago de Chile, 2016

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Rearticulando gênero e classe social. In: Coster, A. O. E Bruschini, C. **Uma questão de Gênero**. Editora Rosa dos tempos, Rio de Janeiro, 1992.

SARACENO, Chiara. **Family policies**: Concepts, goals and instruments. Carlos Alberto Notebooks, No. 230, 2011.

SEN, Gita. **Poverty as a Gendered Experience**: the policy implications. In: *Poverty in Focus "Gender Equality"*. International Poverty Centre. Number 13, January 2008.

UN WOMEN. **Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights**. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women . New York, 2015.

URUGUAI. Lei nº 11.577, de 04 de novembro de 1950a. **Parlamento Del Uruguay**, Montevideú, 04 nov. 1950. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy>. Acesso em: 17 nov. 2017.

URUGUAI. Lei nº 11.617, de 21 de novembro de 1950b. **Parlamento Del Uruguay**, Montevideú, 21 nov. 1950. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy>. Acesso em: 17 nov. 2017.

URUGUAI. Lei nº 12.572, de 23 de outubro de 1958. **Parlamento Del Uruguay**, Montevideú, 23 out. 1958. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy>. Acesso em: 17 nov. 2017.

URUGUAI. Lei nº 15.084, de 09 de dezembro de 1980. **Parlamento Del Uruguay**, Montevideú, 09 dez. 1980. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy>. Acesso em: 17 nov. 2017.

URUGUAI. Lei nº 16.104, de 02 de fevereiro de 1990. **Parlamento Del Uruguay**, Montevideú, 02 fev. 1990. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy>. Acesso em: 18 nov. 2017.

URUGUAI. Lei nº 17.215, de 07 de outubro de 1999. **Parlamento Del Uruguay**, Montevideú, 07 out. 1999. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy>. Acesso em: 18 nov. 2017.

URUGUAI. Lei nº 17.292, de 29 de janeiro de 2001. **Parlamento Del Uruguay**, Montevideú, 29 jan. 2001. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy>. Acesso em: 19 nov. 2017.

URUGUAI. Lei nº 17.930, de 23 de dezembro de 2005. **Parlamento Del Uruguay**, Montevideú, 23 dez. 2005. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy>. Acesso em: 18 nov. 2017.

URUGUAI. Lei nº 18.345, de 23 de setembro de 2008. **Parlamento Del Uruguay**, Montevideú, 23 set. 2008a. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy>. Acesso em: 19 nov. 2017.

URUGUAI. Lei nº 18.436, de 30 de dezembro de 2008. **Parlamento Del Uruguay**, Montevideú, 30 dez. 2008b. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy>. Acesso em: 19 nov. 2017.

URUGUAI. Lei nº 19.121, de 28 de agosto de 2013. **Parlamento Del Uruguay**, Montevideú, 28 ago. 2013a. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy>. Acesso em: 19 nov. 2017.

URUGUAI. Lei nº 19.161, de 15 de novembro de 2013. **Parlamento Del Uruguay**, Montevideú, 15 nov. 2013b. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy>. Acesso em: 21 nov. 2017.

URUGUAI. Plan Nacional de Cuidados 2016-2020. Sistema de Cuidados . Montevideo ,2015

WORLD BANK. GINI index (World Bank estimate). Disponível em: <https://data.worldbank.org/>. Acesso em: 20 jan. 2017.