

GRUPO DE TRABALHO SOBRE LICENÇA PARENTAL

Relatório

Síntese das discussões realizadas pelo Grupo de Trabalho sobre a Licença Parental (GT), uma iniciativa da Frente Parlamentar Mista da Primeira Infância

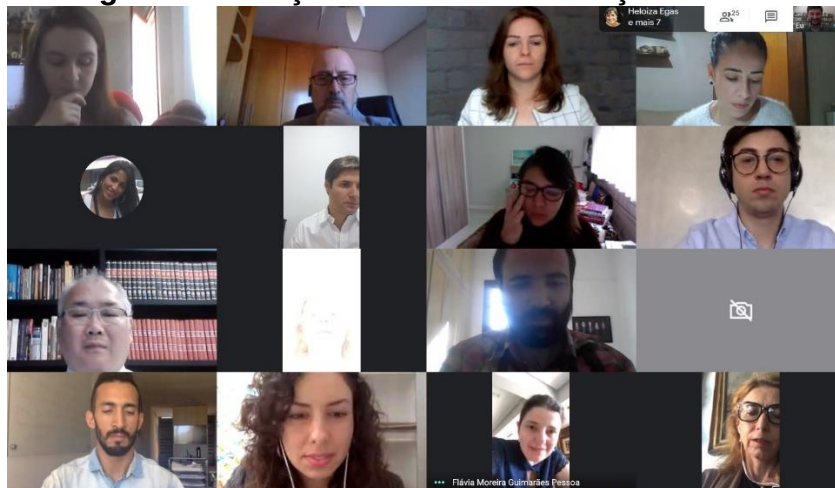


Grupo de Trabalho sobre Licença Parental

Relatório

Síntese das discussões realizadas pelo Grupo de Trabalho sobre a Licença Parental (GT), uma iniciativa da Frente Parlamentar Mista da Primeira Infância.

Figura 1 – Lançamento do GT Licença Parental



Fonte: Imagem dos autores

**Figura 2 – Lançamento GT Licença Parental
Participação – Deputada Leandre (PV/PR)**



Fonte: Imagem dos autores

Coordenação dos trabalhos

A coordenação dos trabalhos ficou a cargo da equipe de Family Talks:

- Rodolfo Canonico e Ligia Badauy (coordenadores do grupo)
- Amanda da Fonseca de Oliveira e Laura Estancione (assistentes)

Participantes do GT Licença Parental

Instituição	Responsável
MMFDH / SNF	Samantha Cardoso
	Miriã Alcântara
Ministério da Cidadania /SNAS	Heloiza Egas
IPEA	Carolina Tokarski
	Krislane de Andrade Matias
CNJ	Richard Pae Kim
	Flávia Pessoa
CNMP	Érica Canuto
RNPI	Eduardo Chakora (RNPI)
	Camila Pires (4Daddy)
	Leandro Ziotto (4Daddy)
	Rodrigo Gaspar (Pai por Inteiro)
PROMUNDO	Odilon Burtet
ABRH	Wolnei Ferreira
Unicef	Stephanie Amaral
ONU Mulheres	Tayná Leite
Regina Madalozzo - Insper	
Secretaria da Mulher (Câmara dos Deputados)	Silvia Regina dos Santos Coelho
	Elaine Faria
Deputada Federal	Paula Belmonte
	Margarete Coelho
Family Talks (Coordenação)	Rodolfo Canonico
	Ligia Badauy

SUMÁRIO

SUMÁRIO EXECUTIVO.....	6
INTRODUÇÃO	8
O objeto de discussão	8
O GT LICENÇA PARENTAL: OBJETIVO, PREMISSAS E METODOLOGIA.....	11
Contribuições dos participantes: contribuições prévias ao debate	16
Cuidado	16
Primeira infância.....	18
Igualdade.....	21
Desigualdade de gênero	21
Benefícios da igualdade de gênero	23
Estado, sociedade e família	26
Problema demográfico	26
Promoção da corresponsabilidade	27
Políticas de apoio às famílias	30
Brasil	32
LICENÇA PARENTAL.....	36
Benefícios.....	36
Direito comparado	40
Custos	42
Configuração da licença parental.....	43
RELATÓRIO – GRUPO FOCAL 1.....	46
Cuidado e igualdade.....	47
Igualdade e cuidado	49
Estado e sociedade	51
Licença parental	54
RELATÓRIO – GRUPO FOCAL 2.....	57
Igualdade e cuidado	57
Estado e sociedade	61
Licença Parental.....	65
Brasil	71
RELATÓRIO - GRUPO FOCAL 3.....	72

Licença parental	73
Brasil	77
RELATÓRIO - GRUPO FOCAL 4.....	77
Cuidado e igualdade.....	78
Brasil	80
Licença parental	84
Estado e sociedade	86
RELATÓRIO - GRUPO FOCAL 5.....	86
Cuidado e igualdade.....	88
Licença parental	89
Estado e sociedade	94
CONCLUSÃO	95
RECOMENDAÇÕES.....	99
ANEXO A - Proposições Legislativas sobre Licença Maternidade – Câmara dos Deputados.....	101
ANEXO B - Proposições Legislativas sobre Licença Paternidade – Câmara dos Deputados.....	120
ANEXO C - Proposições Legislativas sobre Licença Maternidade – Senado Federal.....	131
ANEXO D - Proposições Legislativas sobre Licença Paternidade – Senado Federal.....	137
ANEXO E - Proposições Legislativas sobre Licença Parental – Câmara dos Deputados.....	139
ANEXO F - Proposições Legislativas sobre Licença Parental – Senado Federal.....	142
ANEXO G - Quadro comparativo sobre licença parental no mundo.....	145

SUMÁRIO EXECUTIVO

Este texto é um esforço de síntese das discussões realizadas pelo Grupo de Trabalho sobre a Licença Parental (GT), uma iniciativa da Frente Parlamentar Mista da Primeira Infância (FPMPI), no âmbito de seu Comitê Interinstitucional, sob a coordenação de Family Talks¹.

O interesse em aprofundar a discussão sobre o assunto surgiu, por um lado, a partir de debates organizados por Family Talks a respeito das relações entre trabalho e cuidado na família; por outro, do interesse da FPMPI em aprimorar a disponibilidade de licenças maternidade e paternidade já ampliadas a partir do Marco Legal da Primeira Infância. Aliado a esses dois fatores, houve um interesse de vários parlamentares da frente em aprofundar estudos sobre a licença parental como motivador para promoção da equidade de gênero.

Sendo assim, a partir do segundo trimestre de 2020, várias organizações da sociedade civil, governo, representantes do setor privado e pesquisadores foram convidados a integrarem o GT sobre Licença Parental, o que garantiu uma representação bastante diversa e qualificada de participantes nas discussões.

O GT foi estruturado em quatro etapas: (i) envolvimento inicial dos parceiros através de interação virtual e por escrito, para obter o posicionamento de cada parte envolvida; (ii) sintetização, pela equipe de Family Talks, do conteúdo recebido, identificando os pontos de convergência e divergência; (iii) interação (virtual/online) com as partes envolvidas, chegando-se a um texto base da proposta; (iv) consolidação da proposta.

Um dos objetivos iniciais foi construir um consenso a respeito do melhor formato para uma licença parental no Brasil. O andamento das discussões, porém, evidenciou ser precoce tal pretensão. Dessa maneira, o grupo optou por definir princípios para a construção de propostas para uma licença parental, norteados por três princípios utilizados desde o início do trabalho, e que precisam harmonizar-se: 1. garantia de condições adequadas para o cuidado na primeira infância; 2. garantia de condições apropriadas para o desenvolvimento profissional das mães no mercado de

¹ Family Talks é o programa de advocacy da Associação de Desenvolvimento da Família (ADEF), uma organização da sociedade civil apartidária, aconfessional e sem fins lucrativos, fundada em 1978 para promover o fortalecimento de relações familiares para a prevenção de problemas sociais.

trabalho; 3. promoção da corresponsabilidade no âmbito doméstico, também como caminho para assegurar a premissa.

Neste material, é apresentada a síntese do trabalho realizado pelo GT Licença Parental ao longo do ano de 2020, com destaque para divergências e concordâncias emergidas a partir das reflexões. No final do documento, há um sumário das recomendações levantadas nos encontros, dentre as quais se destaca uma proposta de licença parental possível no cenário nacional, ainda distante do modelo “ideal” indicado nas discussões.

Em suma, o GT Licença Parental conseguiu construir fundamentos importantes para o debate sobre o tema, o qual deve ser ampliado a nível social e político, como através de audiências públicas ou outros instrumentos, como pela realização de estudos, para tornar viável eventual proposta legislativa nessa direção.

INTRODUÇÃO

O objeto de discussão

A necessidade de prover cuidados adequados a todas as crianças em sua primeira infância tem sido objeto de crescente atenção nos últimos anos. Pelo menos desde o premiado trabalho do economista James Heckman, o assunto passou a receber relevante atenção política. No Brasil, a Frente Parlamentar Mista da Primeira Infância (FPMPI) vem protagonizando o trabalho pelo tema há alguns anos, com destaque para a aprovação do Marco Legal da Primeira Infância (MLPI), em 2016. Dentre os importantes avanços trazidos com o Marco, estão a extensão das licenças paternidade e maternidade, realizada através da atualização da lei que criou o Programa Empresa Cidadã².

Assegurar as melhores condições para o exercício do cuidado na primeiríssima infância passa por garantir tempo de qualidade para pais, mães e cuidadores estarem com as crianças - a demanda por cuidado de um recém-nascido é especialmente grande. Esses primeiros dias de vida são um dos períodos mais decisivos para o desenvolvimento da pessoa; por isso é a fase da vida em que a presença de pai e mãe podem fazer mais diferença. Não apenas pela importância do aleitamento exclusivo até os seis meses - recomendação da OMS -, mas também pela criação do vínculo entre a criança e seus familiares ou cuidadores principais.

No entanto, apesar de a ampliação das licenças ser direito assegurado, há desafios por vencer. Cinco anos depois da aprovação do MLPI, a adesão ao Programa Empresa Cidadã ainda é baixa: menos de 20% das empresas elegíveis³ aderiram. Além disso, há um tipo específico de discriminação contra a mulher em decorrência da licença maternidade: em até 24 meses após o retorno ao trabalho, metade das mulheres perdem o emprego⁴. Por fim, vale destacar a enorme informalidade laboral existente no país - 38 milhões de trabalhadores no primeiro trimestre de 2020⁵. Ou

² A primeira versão do programa veio em 2008, quando foi criada a possibilidade de extensão para 6 meses da licença maternidade. A atualização de 2016 incluiu a extensão de 15 dias da licença paternidade.

³ São elegíveis as empresas enquadradas no regime tributário de lucro real, o que, de per si, já é uma limitação relevante no universo de crianças beneficiadas com o programa.

⁴ Conforme dados de estudo realizado pela FGV: MULHERES perdem trabalho após terem filhos. [S.I.], [2016]. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 2 set. 2021.

⁵ Dados do IBGE, INFORMALIDADE cai, mas atinge 38 milhões de trabalhadores. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-03/informalidade-cai-mas-atinge-38-milhoes-de-trabalhadores>. Acesso em: 2 set. 2021.

seja, milhões de mães, pais e crianças que não têm, através de licenças remuneradas, esse direito ao cuidado assegurado.

Cabe destacar que a situação das licenças maternidade e paternidade no Brasil são distintas. No caso daquela, o país assegura um período próximo ao mínimo recomendado pelo OIT⁶ (16 semanas aqui, 18 pela recomendação), sendo este ultrapassado nos casos em que se aplica o Programa Empresa Cidadã. Já no caso desta, tanto o período previsto constitucionalmente (5 dias), quanto a extensão prevista no Empresa Cidadã (15 dias) situam o Brasil atrás da maioria dos países em que este benefício é concedido⁷.

Assim, além dos desafios anteriormente elencados, há uma demanda por aumentar o tempo disponível para licenças, de modo a assegurar a amamentação exclusiva até os 6 meses para todas as crianças e promover maior envolvimento paterno no cuidado.

Também há um debate referente à licença parental, modalidade adotada em vários países para garantir maior autonomia às famílias na organização das demandas de cuidado e promover maior envolvimento masculino no cuidado, com vistas à redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Cabe destacar que existem diferentes modelos desta licença: um tempo de licença adicional àquele das licenças maternidade e paternidade, ou então uma mera substituição dessas por uma licença parental única, a ser dividida entre os cuidadores da criança.

Contudo, debater a ampliação das licenças para o cuidado no Brasil implica enfrentar a difícil situação fiscal do país. Evidentemente, a garantia da provisão do direito ao cuidado para os recém-nascidos significa custos que devem ser compartilhados por toda a sociedade, através de gastos públicos. No entanto, as contas públicas, que já registravam déficits por anos seguidos, passaram para uma situação ainda mais complicada com a pandemia de Covid-19.

Nesse contexto, impõe-se um dilema: no campo das licenças, qual deve ser a prioridade, dadas as restrições fiscais do país? A ampliação da licença maternidade, a fim de assegurar a amamentação exclusiva por seis meses para todas as crianças? Ou a da licença paternidade, para promover maior envolvimento paterno no cuidado?

⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Maternity, Paternity at work:** baby steps towards achieving big results. Geneva: International Labour Office, [2015?]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_410183.pdf. Acesso em: 2 set. 2021.

⁷ Idem.

Ou ainda a criação de uma licença parental, para aumentar a autonomia familiar no processo decisório? A decisão é complexa e não há, hoje, consenso na sociedade sobre qual seria a prioridade.

Tendo em conta esta complexidade, em outubro de 2019 a Câmara dos Deputados, por meio da Comissão dos Direitos da Mulher, organizou o Seminário “Família e Desenvolvimento Social”, no qual se refletiu sobre diferentes aspectos referentes à conciliação entre trabalho e vida familiar. O principal tópico mencionado pelos debatedores foi a licença parental, então avaliada como meio para garantir melhores condições de cuidado às crianças e, ao mesmo tempo, colaborar na redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

A partir dessa ocasião, a equipe de Family Talks - o programa de *advocacy* da Associação de Desenvolvimento da Família - articulou junto com a Frente Parlamentar Mista da Primeira Infância a criação de um grupo de trabalho (GT) para debater este assunto. Oportunamente, a frente criou, concomitantemente ao referido seminário, um Comitê Interinstitucional para maior envolvimento da sociedade civil, dentro do qual o referido GT foi instalado.

O GT LICENÇA PARENTAL: OBJETIVO, PREMISSAS E METODOLOGIA

O Grupo de Trabalho sobre a Licença Parental articulou-se para debater a implantação da referida licença no Brasil, contando com a participação de representantes das seguintes entidades ou órgãos: Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos - Secretaria Nacional da Família (MMFDH / SNF); Ministério da Cidadania - Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS); Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA); Conselho Nacional de Justiça (CNJ); Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP); Rede Nacional Primeira Infância (RNPI); PROMUNDO; Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH); Unicef; ONU Mulheres e Prof^a Regina Madalozzo – Insper.

Além disso, algumas deputadas participaram, bem como servidoras da Secretaria da Mulher - estas na condição de ouvintes. A lista completa dos participantes se encontra no próximo tópico.

Para tanto, buscou-se trazer à tona todos os aspectos envolvendo a discussão sobre a licença a partir de uma “perspectiva de família”, com destaque para a garantia do direito ao cuidado adequado a todas as crianças em sua primeiríssima infância. Assim, as discussões foram articuladas em torno de três premissas:

1. Garantia de condições adequadas para o cuidado de todas as crianças em sua primeiríssima infância.
2. Garantia das condições apropriadas para o desenvolvimento profissional das mães no mercado de trabalho.
3. Promoção do maior envolvimento masculino no cuidado, ou promoção da corresponsabilidade no âmbito doméstico, também como caminho para assegurar a premissa 2.

Convém destacar que harmonizar essas três premissas em uma proposta de licença parental não é tarefa trivial, pois elas podem gerar conflitos entre si⁸. Dessa forma, desde o início a visão de trabalho do grupo foi buscar um compromisso entre os três pilares apresentados, tendo em conta as particularidades da situação nacional.

Nesse contexto, delineou-se o objetivo inicial de trabalho do grupo: Envolver representantes do poder público, organizações da sociedade civil e setores

⁸ Por exemplo, se maiores tempos de licença beneficiam o desenvolvimento infantil, por outro lado pode impactar negativamente a empregabilidade de mães no mercado de trabalho, caso sejam muito longos. Trata-se de um dilema.

empresariais e trabalhistas no debate sobre licença parental, apoiando os parlamentares da Frente Parlamentar Mista da Primeira Infância na construção de um esboço de proposta legislativa sobre o tema.

Deve-se dar atenção especial para os desafios referentes à proteção da maternidade e à promoção de cuidados adequados na primeira infância, em consonância com a realidade nacional. Para atingi-lo, estruturaram-se quatro grandes etapas de trabalho:

1. Envolvimento inicial dos parceiros envolvidos, através de interação virtual e por escrito, para obter o posicionamento de cada parte envolvida, seguindo um roteiro de perguntas pré-estabelecido.
2. Sintetização, pela equipe de Family Talks, do conteúdo recebido, identificando os pontos de convergência e divergência das partes envolvidas.
3. A partir da síntese, interação (virtual/online) com as partes envolvidas, para debater todos os pontos e chegar a um texto base da proposta.
4. Consolidação da proposta, após as devidas interações.
 - a. Avaliação do impacto econômico da proposta construída.

Com relação à primeira etapa de trabalho, foram enviadas as seguintes questões a todos os integrantes do grupo:

- Quais os benefícios (sociais, de saúde, etc.) da licença parental para:
 - As crianças?
 - As mães?
 - Os pais?
 - As famílias?
 - A sociedade?
 - As empresas?
 - Os governos?
- Qual a duração total que deve ter a licença parental no Brasil, considerando a soma dos períodos disponíveis para o pai e mãe da criança (ou seus cuidadores)?
- Qual o período mínimo a ser assegurado exclusivamente para a mãe, imediatamente após o parto, a fim de garantir sua recuperação no puerpério e propiciar as melhores condições para o desenvolvimento da criança?

- Isto é, mantém-se a licença maternidade ou esta passa a ser um período de retirada obrigatória pela mãe, dentro da licença parental⁹?
- Deverá haver um período de retirada obrigatória pelo pai (daddy quota)?
 - Se sim, qual a duração?
- Quais devem ser as regras para garantia da estabilidade laboral para quem usufrui desta licença?
- Além do questionado, quais devem ser as regras de usufruto do benefício?
 - Pai e mãe deverão retirar períodos contínuos, tal como na licença maternidade, ou poderão utilizar-se desse benefício para, temporariamente, usufruírem de arranjos flexíveis, trabalho remoto ou jornadas intermitentes? Por exemplo, redução da jornada de trabalho, redução dos dias de trabalho durante a semana, jornada intermitente com direitos assegurados, etc.?
 - Pai e mãe poderão retirar licenças concomitantemente?
- Como será o financiamento desse benefício?
 - Como deverá ser a remuneração do pai e da mãe durante o período da licença parental? Qual será a fonte destes recursos?
 - Deverá haver período remunerado e outro não remunerado?
 - Deve-se avaliar o impacto de tais medidas para as contas públicas¹⁰.
- É possível ampliar o alcance do programa “Empresa Cidadã”, de modo a beneficiar todas as empresas?
 - Como incluir a licença parental no referido programa?
 - Qual seria o impacto econômico desta ampliação¹¹?

Com o recebimento das respostas, coube à equipe de Family Talks, na posição de moderador do grupo sintetizar as contribuições recebidas, utilizando técnica de análise de conteúdo e construção de narrativa¹²; e identificar, a partir das contribuições, as questões mais relevantes para os subseqüentes debates entre os

⁹ Como a licença maternidade está garantida pelo art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, qualquer mudança deste gênero deverá ser realizada via PEC.

¹⁰ Tenha-se em conta que esta avaliação será realizada a posteriori, quando a proposta já estiver consolidada.

¹¹ Idem.

¹² Para este fim, utilizou-se a técnica de Análise de Conteúdo, de Laurence Bardin. REVISTA ELETRÔNICA DE EDUCAÇÃO. São Carlos (SP): Universidade Federal de São Carlos, Programa de Pós-Graduação em Educação, 2007-. Publicação contínua. ISSN 1982-7199. Disponível em: <http://www.reveduc.ufscar.br>. Acesso em: 2 set. 2021.

participantes do grupo. Tal síntese encontra-se disponível na seção “Contribuições dos participantes: contribuições prévias ao debate”, na sequência deste trabalho.

A partir da síntese construída pela equipe de Family Talks, foram identificados cinco tópicos de debate mais relevantes. Após diálogo com os participantes do grupo, os temas foram definidos como segue:

1. *Compaginando a prioridade absoluta da criança e a promoção da amamentação exclusiva até os 6 meses com a promoção da participação feminina no mercado de trabalho: estratégias para o caso brasileiro¹³.*
2. *Estratégias para o custeio da licença parental no Brasil: construir alternativas para minimizar o impacto sobre as contas públicas e sobre as empresas.*
 - a. *Custeio total pela Previdência Social.*
 - b. *Renúncias fiscais para empresas aderirem, caso a licença parental esteja no escopo do Programa Empresa Cidadã.*
 - c. *Desoneração de folha de pagamentos para empresas aderentes à prática.*
 - d. *Possibilidade de redução salarial no usufruto da licença.*
 - e. *Outros.*
3. *Ações de suporte à efetividade da licença parental: envolvimento masculino, o papel da empresa, educação parental, reorganização do cuidado, corresponsabilidade pública e doméstica e ampliação das licenças para homens.*
4. *Promovendo adesão pública à licença parental, considerando os seguintes aspectos:*
 - a. *Baixa adesão ao Programa Empresa Cidadã;*
 - b. *Diferentes possibilidades de micro e pequenas empresas (maiores empregadores do Brasil) frente a médias e grandes;*
 - c. *Inclusão dos trabalhadores informais;*
 - d. *Extensão dos benefícios de adoção, inclusive no caso de adoção de adolescentes;*
 - e. *Garantia de licença para pais de prematuros após alta hospitalar;*
 - f. *Atenção especial aos pais de múltiplos.*

¹³ Considera-se que as possibilidades de extensão dos períodos de licença são limitadas no caso brasileiro, ao menos no momento atual, sobretudo pela situação fiscal.

5. *Configuração da licença parental no Brasil: construindo propostas para o melhor arranjo no cenário atual e elaboração de uma proposta ideal.*
6. *Considerar novas possibilidades para usufruto dos períodos de licença, tais como: retorno gradual ao trabalho, teletrabalho, redução carga laboral, jornada intermitente, etc.*

Foram organizados, então, cinco encontros para debate sobre os tópicos. A metodologia escolhida para tal fim foi a *realização de grupos focais*, que funcionaram da seguinte maneira:

- Em cada encontro, o tema de trabalho foi compartilhado previamente com os participantes, para que pudessem refletir sobre seu posicionamento com tranquilidade.
- Todos os encontros foram realizados online, em função da pandemia, e gravados.
- A equipe de Family Talks ficou à cargo da moderação, seguindo os protocolos previstos pelos manuais de organização de grupos focais.
- Após uma breve introdução dos moderadores, os participantes tiveram 6 minutos cada para apresentar suas considerações iniciais a respeito do tema. Logo após, houve rodadas conclusivas em que cada participante teve 4 minutos para fazer suas considerações finais, inclusive opinando sobre o que foi exposto pelos demais debatedores.
- Eventualmente, a moderação pronunciava-se para destacar algum aspecto ou demandar esclarecimentos de algum participante.

Ao longo dos encontros, por sugestão dos participantes, a metodologia foi sendo aperfeiçoada para atender as peculiaridades da dinâmica de trabalho criada pelo grupo. Assim, acordou-se garantir mais tempo na exposição inicial de cada participante para, nas rodadas seguintes, deixar as exposições como opcionais, a partir do interesse de cada participante em complementar ou confrontar alguma posição exposta por outrem.

Cada gravação foi posteriormente submetida a um processo de transcrição. Após essa etapa, o texto foi analisado com o uso, novamente, da técnica de *análise de conteúdo*, utilizando a organização de temas previamente definida. Mais adiante, neste texto, estão disponíveis as análises de cada um desses encontros, realizadas pela equipe de Family Talks.

É oportuno destacar que, em complemento às discussões em curso com os participantes do grupo, foram levantados alguns materiais de apoio para os trabalhos, que estão disponíveis em anexo, no final deste material:

- Uma catalogação dos projetos de lei em tramitação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal sobre os temas: licença parental, licença maternidade e paternidade.
- Um amplo levantamento sobre a situação da licença parental em dezenas de países, comparando seus formatos, modelo de financiamento, dentre outras características essenciais.

Ao longo dos cinco encontros ao longo do ano, conduzidos sob a moderação de Family Talks, ficou evidente a dificuldade em encontrar um ponto de equilíbrio entre as três premissas propostas para o debate. Por isso, os participantes optaram por deixar de lado a ideia de construção de consensos para levar a uma proposta concreta para o caso brasileiro; antes procuraram apenas definir as premissas sobre as quais uma proposta de licença parental deve ser construída.

Como consequência, houve uma decisão pactuada entre os participantes de postergar a avaliação de impacto econômico para momento mais oportuno, pois só poderia ser realizada a partir de alguma proposta concreta, construída a partir dos princípios elaborados neste grupo de trabalho.

Contribuições dos participantes: contribuições prévias ao debate

Cuidados

O cuidar é um elemento central da experiência humana, sendo o trabalho reprodutivo ou do cuidado a base para qualquer outra atividade humana em qualquer sociedade. Isso porque o cuidado engloba as ações voltadas às pessoas em situação de dependência que dele necessitam para que possam realizar suas atividades diárias: o preparo de alimentos, a organização do cotidiano familiar e doméstico, o cuidado com roupas, com higiene, com a casa, com crianças, com idosos e demais dependentes, com a transmissão de valores e códigos sociais, etc.

Nessa perspectiva, o cuidar envolve dimensões remuneradas e não-remuneradas, visto que são necessários tempo, recursos e apoio, inclusive em forma remunerada, para desempenhá-lo. Para que o cuidado permita a organização da vida e a própria realização pessoal, é necessária toda uma “engrenagem” por trás do

trabalho remunerado que torna possível às pessoas estar disponíveis e livres para atuar no mercado. Trata-se de uma cadeia de cuidados, que representa a base de reprodução da sociedade.

No entanto, embora essencial para o desenvolvimento humano, a tarefa de cuidar é geralmente invisível. É um trabalho que pouco conta na economia de mercado e, do ponto de vista social, é pouco conhecido e reconhecido - as horas dedicadas a eles não são efetivamente reconhecidas como trabalho.

A invisibilização da dimensão não-remunerada atua como fator precarizante e alienante do trabalho de cuidado, em contraponto ao remunerado. A essa divisão entre trabalho remunerado e não-remunerado está ligada mais uma: a divisão entre o espaço público e o espaço privado. Tradicionalmente, o cuidado é tido e visto como algo restrito à vida privada e realizado principalmente pelas mulheres.

As normas sociais, culturais e jurídicas brasileiras, associadas ao conceito tradicional de masculinidade, atuam como estruturas que sustentam a desigualdade de gênero no que tange aos espaços de atuação dos homens e mulheres em relação ao cuidado. Tais normas influenciam diretamente o bem-estar da família no período de vivência da paternidade e maternidade, pois limitam as possibilidades de conexão emocional dos pais com seus filhos através da rotina e da participação ativa nas ações de cuidado; em paralelo, sobrecarregam as mães.

Por outro lado, a ampliação do tempo do pai em casa tem como efeito, conforme pesquisa realizada na Noruega, o aumento do tempo disponível da mulher para o trabalho, por equilibrar as relações entre trabalho e cuidado existentes na família.

Sendo assim, é preciso viabilizar uma reorganização da economia para uma distribuição mais justa e equilibrada do trabalho não-remunerado e das responsabilidades domésticas entre mulheres e homens, de modo a corrigir desequilíbrios de gênero na responsabilização da carga pelo cuidado não-remunerado. Além disso, fomentar estratégias para o reconhecimento, a redistribuição e a redução do trabalho doméstico e não remunerado, afetando tanto o setor público quanto o setor privado.

À medida que todos os atores são combinados e reunidos, a resposta às necessidades de cuidar se torna mais eficiente. Impõe-se alterar, então, a própria organização social do cuidado, tornando-o visível e reavaliando o trabalho doméstico

e de cuidado não-remunerados como uma atividade fundamental para o bem-estar das sociedades e para o funcionamento da economia.

No contexto brasileiro, o mercado e o Estado desempenham algumas funções para a provisão de serviços de cuidados como creches, restaurantes, restaurantes comunitários, lavanderias, mas as iniciativas seguem sendo aquém do necessário e inacessíveis para a maior parte da população brasileira. É preciso que os governos e empresas coloquem em sua agenda a necessidade de articular políticas de atenção ao cuidado - políticas públicas e privadas que enfoquem atividades e necessidades básicas da vida cotidiana de pessoas em situação de dependência.

Para tanto, é imprescindível transformar o cuidado em uma dimensão basilar da democracia, ampliando a ótica do interesse público pelo cuidado seja no campo jurídico, na agenda política, seja na agenda de desenvolvimento e crescimento econômico, mas principalmente no entendimento de que políticas de cuidado são políticas de exercício de proteção social que permitem o exercício pleno da cidadania. Assim, sugere-se incluir na matriz de bem-estar um novo direito: o direito de toda pessoa a cuidar e ser cuidada em condições de qualidade e igualdade. Com a inclusão do direito ao cuidado como parte da matriz assistencial e a promoção da corresponsabilidade social, são criadas condições para modificar a divisão sexual do trabalho.

Ao garantir um cuidado integral e integrado, envolvendo as crianças, os cuidadores e os ambientes em que eles interagem entre si, cria-se um conjunto de condições, programas e serviços a partir dos quais comunidades e famílias garantem às crianças saúde e nutrição adequada, cuidado responsivo, segurança e oportunidades e aprendizado precoce. Somente assim se chega a um desenvolvimento integral, isto é, uma abordagem de investimento nas pessoas e suas famílias para que possam oferecer tempo e apoio aos seus filhos pequenos, ajudando a reduzir o estresse dos pais e a promover o bem-estar entre eles, principalmente na primeira infância.

Primeira infância

A primeira infância é um período, que vai dos 0 aos 6 anos da vida de uma criança, crucial para a aquisição e o desenvolvimento de habilidades que serão utilizadas ao longo da vida do indivíduo, visto que representa: (i) a fase em que atravessam o mais rápido crescimento e mudança de todo seu ciclo vital em termos

de amadurecimento do corpo e do sistema nervoso, da mobilidade crescente, de sua capacidade de comunicação e aptidões intelectuais, de mudanças de interesses e atitudes; (ii) o período de criação de vínculos emocionais fortes com seus pais ou outros cuidadores, de quem precisam receber cuidados, atenção, orientação e proteção, que devem ser oferecidas de maneira respeitosa à sua individualidade e às suas crescentes capacidades; (iii) a base de sua saúde física e mental, de sua segurança emocional, de sua identidade cultural e pessoal e do desenvolvimento de suas aptidões.

Uma das características da primeira infância é a dependência total do indivíduo em relação aos genitores, ou ao cuidado de outros adultos que sejam responsáveis por ele, tendo em vista a necessidade de alimentação, higiene básica, cuidados em geral, bem como estímulos e satisfação de demandas afetivas. Por essa razão, a presença dos genitores, nesse período, é fundamental para proporcionar segurança e tranquilidade em um ambiente estável, em que os adultos possam se concentrar integralmente no cuidado da criança.

A diferença na qualidade do desenvolvimento de crianças na primeira infância está diretamente associada às condições encontradas pelas famílias para o cuidado com os filhos, dentre as quais estão compreendidas tanto as condições materiais de sobrevivência, diretamente ligada à qualidade da alimentação, moradia e saúde; quanto às condições para o desenvolvimento socioemocional e cognitivo das crianças. Ambas estão estreitamente ligadas: crianças com baixos níveis de nutrição, de estimulação cognitiva e pouca atenção socioemocional tendem a ter piores resultados em índices de saúde e educação, o que, futuramente, irá prejudicar seu desempenho profissional, perpetuando as condições de desenvolvimento em que foi criado.

Assim, a presença da mãe ganha relevância em razão da amamentação, uma prática que tem impacto não somente sob o ponto de vista da saúde da criança, mas também do social. Nesse contexto, aleitamento materno exclusivo é definido como a prática de alimentar o bebê exclusivamente com leite materno nos primeiros 6 meses de vida, parâmetro tido como ideal segundo as diretrizes da Organização Mundial da Saúde sobre amamentação. Embora a amamentação deixe de ser exclusiva após os 6 meses de vida do bebê, sua continuação (aleitamento complementar) é recomendada por até 2 anos ou mais, inclusive pela OMS.

Há fortes evidências de que a amamentação contribui com menores taxas de doenças crônicas e agudas em crianças, bem como melhores resultados cognitivos e

educacionais. Se por um lado reduz o risco de obesidade infantil e diabetes em crianças, por outro, uma amamentação mais longa está associada a um aumento de 2,6 pontos no quociente de inteligência, segundo estudos realizados. A abrangência da amamentação a nível global pode prevenir 823 mil mortes de crianças por ano.

Por tais razões, diz-se que a amamentação é um dos melhores investimentos em saúde pública: a cada 1 dólar investido em amamentação gera um retorno de 35 dólares, de modo que práticas ideais de amamentação produzem benefícios econômicos por meio da redução dos custos com saúde em aproximadamente 300 bilhões de dólares.

Não obstante os inúmeros benefícios, estima-se que mundialmente somente 40% das crianças menores de seis meses são amamentadas exclusivamente, muito abaixo da meta de pelo menos 70% a ser alcançada até 2030. Estudos apontam, ainda, que a cobertura da tríplice viral, por exemplo, caiu de 100% em 2014 para 85% em 2017. Houve um aumento da taxa de doenças, com um acréscimo de incidência de sífilis congênita em 16,4% em 2017, em comparação a 2016.

O maior percentual ocorreu em crianças de mães jovens, sendo 53,4% das mães entre 20-29 anos e 24,1% das mães entre 15 e 19 anos. Em 2016, a taxa de mortalidade infantil foi de 14 por 1.000 nascidos vivos, representando um aumento de aproximadamente 5% em relação ao ano anterior. Houve também um aumento de aproximadamente 11% na mortalidade entre 1 e 4 anos, chamando atenção para o aumento das mortes por causas evitáveis, como a diarreia.

Esses desafios podem estar, em parte, relacionados com a falta da inclusão do parceiro e/ou outros adultos da família no cuidado à criança desde a gestação. Quando não é possível prover um cuidado institucional de qualidade, com pleno acesso à creche, ou contar com uma rede familiar de apoio, a criança sente a instabilidade do ambiente, além de ficar com seu sistema imunológico ainda em formação exposto.

O retorno precoce ao mercado de trabalho pode ser um momento difícil na vida da criança e das famílias, quando o bebê, além de precisar se adaptar a uma nova forma de alimentação, tem diante de si o desafio de se adaptar a períodos longe da mãe.

Considerando a relevância da presença dos genitores como elemento necessário ao desenvolvimento infantil, no Marco Legal da Primeira Infância, a Lei nº 11.770/2008, que criou o Programa Empresa Cidadã, foi alterada para ampliar a

licença paternidade para mais 15 (quinze) dias, além dos 5 (cinco) já assegurados. Além disso, o art. 37 confere aos pais o direito de acompanhar consultas médicas e demais exames complementares durante o período de gravidez; e um dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica.

Destaca-se, nesse cenário, a importância da participação ativa do pai nos cuidados com a criança, para além dos cuidados básicos com higiene, alimentação e sono, inclusive como forma de garantir melhor divisão da tarefa do cuidado das crianças.

Igualdade

Desigualdade de gênero

Na sociedade, diz-se que o espaço público é o espaço da valorização, da produção e do trabalho remunerado, representando o *locus* do reconhecimento social; e o trabalho realizado no espaço privado representa um lugar de virtual esquecimento, sendo o primeiro o “espaço dos homens” e o segundo, o “espaço das mulheres”.

Assim, estabelece-se uma desigualdade estrutural entre os sexos, que se expressa na divisão sexual tradicional do trabalho: os homens se encarregam de prover a renda para o domicílio (ou a maior parte dela), e mulheres ficam de prover os cuidados (ou a maior parte deles). De modo que as mulheres continuam sendo socialmente apontadas como as principais responsáveis pelas tarefas ligadas à reprodução social.

Atualmente as mulheres despendem por semana 10 horas a mais de trabalho não remunerado (trabalho reprodutivo) do que os homens - As mulheres despendem 35,1 horas com trabalho produtivo e 20,8 horas com trabalho reprodutivo; os homens, 41,8 horas e 10 horas, nesta mesma ordem¹⁴.

Além da diferença na carga do trabalho, observa-se, na verdade, a ocorrência de dupla jornada para mulheres, que tem como carga mental: habilidades físicas, mas também emocionais e psíquicas; necessidade constante de planejamento e organização; caráter extenuante, repetitivo e contínuo; adoecimento mental; sensação de incompetência, inaptidão, impotência.

¹⁴ Fonte: BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2014**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2015. 181p.

A desigual divisão do trabalho não remunerado também tem impacto direto no posicionamento das mulheres no mercado de trabalho que se expressam por meios de indicadores. Dados apontam um leve incremento na participação dos homens no trabalho não pago no Brasil, saltando de um patamar de 46,6 % de homens que realizavam trabalho não pago no ano de 2001 para um patamar de 54,3% no ano de 2015.

Dentre as mulheres, no entanto, este patamar permanece quase o mesmo ao longo dos 15 anos: em torno 90% das mulheres entre 18 e 65 anos realizaram esse tipo de trabalho nos anos pesquisados. No ano de 2001, as mulheres realizavam 31,1 horas deste tipo de trabalho e 24,1 horas no ano de 2015. Já entre os homens, praticamente não houve variação da quantidade de horas no trabalho não pago, uma vez que no ano de 2001 eles realizavam em média 11 horas deste tipo de trabalho e 10,7 horas no ano de 2015.

Embora haja participação feminina no mercado de trabalho remunerado, portanto, a inserção das mulheres não se dá em condições de igualdade com os homens, o que pode ser observado na concepção dos benefícios trabalhistas, que podem explicar, em alguma medida, as diferenças entre as remunerações do trabalho masculino e feminino.

Entre os principais direitos garantidos às mães estão a estabilidade para a gestante, a licença-maternidade, o salário-família, o intervalo para amamentação e a existência de creche custeada pela empresa ou o pagamento de auxílio-creche. Entre os direitos garantidos aos pais estão a licença-paternidade (de cinco dias após o nascimento do filho, extensível até 20 dias em alguns casos).

É nítido, portanto, que os benefícios previstos focalizam, prioritariamente, os direitos reprodutivos das mulheres, oferecendo poucas possibilidades aos homens de se comprometerem com o exercício da paternidade responsável. Ademais, embora a licença maternidade seja um benefício fundamental às mulheres, em vista de propiciar maior convívio com o bebê e alcançar o preconizado pela Organização Mundial da Saúde com relação ao aleitamento materno exclusivo, os empregadores, sob certas condições, preferem contratar funcionários do sexo masculino.

Argumenta-se que os menores salários das mulheres em comparação aos dos homens se justificariam pela necessidade de as empresas compensarem os mais altos custos associados ao trabalho feminino, uma vez que dispositivos legais de proteção à maternidade e ao cuidado infantil incidem sobre a contratação de

mulheres, e não sobre a contratação de homens. Com efeito, nas últimas décadas, a diferença entre o período de exercício da licença paterna e da licença materna foi apontada como um fator de discriminação da mulher no mundo do trabalho, que mais frequentemente sofre com perdas na remuneração e na carreira ou com demissões quando comparada aos homens.

No Brasil, 48% das mulheres ficam sem emprego após o primeiro ano após o parto. No entanto, a questão é controversa, visto que os custos adicionais para o empregador relacionados à contratação das mulheres são muito reduzidos e não explicariam, em totalidade, as desigualdades entre homens e mulheres.

Além disso, observa-se uma menor participação da mulher em cargos de gerência e chefia (39,1% para mulheres comparado com 60,9% para homens), e a significativa diferença entre o tempo de trabalho não remunerado dedicado a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, entre homens e mulheres (73% a mais de horas para mulheres que os homens). Ainda que haja um discurso de que a não escolha por cargos de chefia advém de uma escolha deliberada das mulheres, explicando o menor índice de participação feminina em lideranças, esse fato está mais baseado na divisão sexual do trabalho e poucas alternativas para lidar com a maternidade e o trabalho.

Benefícios da igualdade de gênero

A redução da desigualdade de gênero em 25% representaria, para a economia brasileira um incremento de até 382 bilhões de reais, um acréscimo de 131 bilhões de reais em receita tributária, além do impacto positivo no bem-estar de mulheres, já que a maioria delas (58%) declara que gostaria de trabalhar.

O Instituto McKinsey¹⁵ estima que o aumento da igualdade entre mulheres e homens poderia adicionar US\$ 12 trilhões, enquanto a OCDE faz estimativa, em semelhança à taxa encontrada na Suécia, de um acréscimo em mais de US\$ 6 trilhões em PIB global.

Por outro lado, o reconhecimento do direito dos homens à licença remunerada, bem como sua responsabilidade em compartilhar cuidados com as crianças e trabalhos domésticos, ajuda a romper barreiras sociais tradicionais. Isso porque um dos efeitos da divisão sexual do trabalho é o ônus desproporcional de trabalho não

¹⁵ Fonte: MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. **The power of parity**: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth, [S.l.]: McKinsey&Company, 2015.

remunerado suportado quase exclusivamente pelas mulheres, devido à participação feminina no trabalho produtivo sem levar em consideração o tempo dispendido nas tarefas de cuidado. Sendo que, atualmente, quase metade das mulheres de 15 anos ou mais (48,0%) são economicamente ativas.

Como consequência, existe um fenômeno observado a partir do nascimento de um bebê e no período da primeira infância: em geral, os homens se beneficiam com aumentos de salário e promoções de cargos após se tornarem pais, enquanto as mulheres são penalizadas com estagnação da carreira, demissões, e dificuldade de recolocação do mercado.

Estudos apontam que 30% das mulheres deixam o mercado de trabalho para cuidar dos filhos, enquanto este número é de apenas 7% entre os homens. Além disso, a probabilidade de emprego das mães no mercado de trabalho formal decai logo após o período de proteção ao emprego garantido pela licença (quatro meses), sendo que, após 24 meses, quase metade das mulheres que tiraram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença.

Em uma pesquisa realizada com mulheres, 71% das entrevistadas disseram ter sido perguntadas sobre filhos e planos de engravidar em seu processo seletivo mais recente, enquanto 52% das mães que trabalham dizem ter passado por algum tipo de constrangimento.

A desigualdade na divisão da tarefa do cuidado tem repercussão, ainda, no âmbito da saúde da mulher. Para a mãe, no período pós-parto, há o desafio de lidar com as transformações do puerpério e a própria demanda de presença corporal trazida pela criança, sobretudo em razão da amamentação.

Quando se promove e garante uma rede de apoio, se notam benefícios substanciais para a saúde materna, incluindo taxas mais baixas de depressão pós-parto, melhora da saúde física e uma redução no risco de câncer de mama ao longo da vida. Na Suécia, estudos sobre amamentação indicaram maior tempo de aleitamento para crianças cujos pais usufruíram de licença paternidade, possibilitando inferir que o tempo conjunto de licença pode ser importante para permitir melhor divisão das responsabilidades com o cuidado doméstico, permitindo que a mãe se entregue ao processo de amamentação.

Por outro lado, o reconhecimento e a valorização do cuidado enquanto atividade essencial à manutenção da vida, das atividades produtivas e ao

desenvolvimento sustentável, permite o fortalecimento de uma economia que promove maior participação dos homens na tarefa do cuidado. A ampliação do tempo do pai com os filhos, sobretudo no período do puerpério da mulher, é fundamental para conferir estabilidade à mulher e ao bebê, potencializando a amamentação exclusiva pelo período preconizado pela OMS, para além de cuidados básicos com higiene, alimentação e sono.

Além disso, serve de estímulo à construção de vínculos afetivos mais fortes e duradouros desde os primeiros dias de vida da criança, de forma conjunta com a mãe. O fortalecimento dos vínculos afetivos pode impactar positivamente na prevenção da violência contra crianças visto, que contribui para um ambiente familiar protetor.

Por essa razão, é necessário estabelecer períodos de ausência no mercado de trabalho exclusivamente para os pais, sobretudo mediante licença paternidade ou tempo ideal de licença parental destinada ao pai, de modo a permitir maior envolvimento nos cuidados com a criança e com a rotina de casa

A licença paterna ainda é uma raridade na maioria dos países, limitando-se, em geral, a alguns poucos dias logo após o nascimento da criança. Ainda assim, mesmo que a licença paternidade seja conferida para além do previsto em lei, entre 1 e 6 meses, pesquisas mostram que quando a licença é opcional, a maioria dos homens não se sente confortável em sair ou acreditam que devem sair de licença apenas por um breve período. E mesmo países que adotaram as licenças-parental enfrentam desafios relacionados à ainda baixa utilização do benefício pelos homens.

O que se nota, portanto, é a necessidade de se investir em ações intersetoriais de cuidado e promoção da parentalidade positiva que contribuam para valorizar outros modelos de cuidado possíveis para os homens. Isso porque uma nova legislação não é capaz de, por si só, alterar o quadro de desigualdade nas tarefas de cuidado, como observado em países que já adotaram a licença parental.

A literatura tem apontado três caminhos necessários para resolver questões de desigualdade entre homens e mulheres: ampliação da participação do Estado; transformações na lógica de organização do mercado e, ainda, a) ampliação da participação dos homens no compartilhamento da reprodução social e apostar em novos modelos de masculinidade, fomentando alterações valorativas com a inserção do homem à parentalidade e às tarefas domésticas.

Uma solução seria a implementação de uma licença parental. Segundo levantamentos nacionais e internacionais, a licença parental tem se mostrado como

uma das principais ferramentas para promover transformações nas dinâmicas das relações familiares e na efetiva redução da desigualdade de gênero dos países.

Por outro lado, o reconhecimento do direito dos homens à licença remunerada, bem como sua responsabilidade em compartilhar cuidados com as crianças e trabalhos domésticos, ajuda a romper barreiras sociais tradicionais. A ampliação da licença paternidade, com períodos de benefício exclusivo e obrigatórios, aproxima as realidades maternas e paternas, possibilitando redução da penalidade materna em relação ao mercado de trabalho e a paridade de direitos para famílias monoparentais e de novos arranjos familiares.

Estado, sociedade e família

Problema demográfico

As transformações demográficas e dos modos de entender e viver as relações familiares foram acompanhadas por mudanças sociais de amplo espectro que desafiam o convívio social: houve um declínio generalizado da taxa de fecundidade, acompanhado de uma alta proporção de idosos em relação ao número de pessoas ativas, o que exigirá um maior investimento em saúde e previdência social para garantir o bem-estar da população. Nesse cenário, será essencial que todas as pessoas capazes de trabalhar possam fazê-lo e que o façam com níveis de produtividade que lhes permitam gerar a riqueza necessária para financiar o bem-estar.

A transição demográfica, contudo, origina-se de vetores que incidem sobre a decisão de ter filhos, como a maior participação feminina no mercado de trabalho (por causa de novas aspirações ou por necessidade econômica); estruturas sociais e econômicas que dificultam a educação dos filhos; altos custos com o cuidado com pessoas dependentes; maior risco de demissão ou alteração de cargo ou salário da mulher mãe trabalhadora após retorno da licença-maternidade; aumento nos gastos com habitação, dentre outros.

Nesse contexto, quanto mais penalizadas forem as mulheres no mercado de trabalho, maior tende a ser a diminuição da taxa de natalidade e a acentuação da inversão da pirâmide etária brasileira, que já é uma realidade no Brasil, apresentando problemas de financiamento das aposentadorias, dos planos de saúde e à própria tendência de crescimento econômico.

Deve haver, então, a transformação do equilíbrio trabalho-família como uma questão apenas individual para uma responsabilidade compartilhada entre governo, empregadores e famílias. Além disso, acompanhar os primeiros passos da criança se coloca como tarefa da sociedade, das empresas e dos governos, em razão do impacto social e econômico dessa medida, ganhando espaço os argumentos que tratam sobre a desigualdade de condições entre homens e mulheres no mercado de trabalho, e os ônus para empregadores e do Estado em arcar com a ausência dos pais do local de trabalho no período da licença-paternidade ou licença parental.

Promoção da corresponsabilidade

Considera-se que para o equilíbrio trabalho-família há 3 principais atores sociais envolvidos: o mercado, o Estado e as famílias. Porém, em nossa sociedade, essa divisão tripartite ainda se encontra mal balanceada, recaindo sobre as famílias a maior parte do trabalho reprodutivo e dos trabalhos de cuidados. A ausência do Estado torna a conciliação do trabalho pago e não-pago uma responsabilidade privada e especialmente feminina, de modo que o seu papel, nesse processo, deve ser propositivo - a licença parental um passo importante para esta caminhada.

Homens e mulheres têm o mesmo dever e a mesma capacidade de cuidar de seus filhos. A previsão de licenças compartilhadas representa uma ação proativa do Estado na garantia da aplicação do mesmo dever e do mesmo direito de cuidado com os filhos a mães e pais. Desse modo, consagrar a licença parental destinada ao homem como um direito estatutário seria afirmar publicamente que governos, empresas e sociedade valorizam a vida das crianças, o bem-estar da família e o trabalho e o cuidado de homens e mulheres.

O Estado deve assumir papel de promotor de políticas de ajuste do equilíbrio trabalho-família, cabendo-lhe o manejo de instrumentos político-instrumentais com tal fito. Defende-se que a norma deve ser usada para modificar condutas no que diz respeito ao incentivo e concretização da igualdade substancial de gênero¹⁶. Isto é, qualquer política pública ou privada deverá levar em conta programas educativos

¹⁶ Fonte: MATOS, Ana Carla Harmatiuk; OLIVEIRA, Ligia Ziggiotti de; NATIVIDADE, João Pedro Kostin Felipe de. Licença parental como agenda para a igualdade de gênero: diálogos entre os modelos sueco e brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 61, n. 3, p. 345 – 363, set/dez. 2016. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/48053/29838>. Acesso em: 2 jun. 2020.

sobre a corresponsabilidade pelo cuidado e a importância da democratização do mesmo.

Sobre a implementação de mecanismos que visem tornar mais igualitária a divisão de tarefas no âmbito doméstico, argumenta-se que tal medida é fundamental para que os custos derivados da reprodução das famílias deixem de ser diretamente colocados sobre as trabalhadoras e a elas associados. Nessa direção, todos os benefícios que a legislação trabalhista atualmente prevê para as mulheres, visando garantir seus direitos reprodutivos, devem ser revistos e estendidos, na medida do possível, aos trabalhadores homens com responsabilidades familiares.

Além disso, para incrementar a oferta de políticas públicas de cuidado são necessários uma série de ações, dentre elas: a) construção de novas creches e oferta de vagas em creches e em escolas em tempo integral; b) fornecer equipamentos sociais pensados para atender às necessidades de pessoas idosas e de pessoas com necessidades especiais, além de equipamentos e de infraestrutura adequada que diminuam a sobrecarga de mulheres com tarefas de reprodução social – exemplo: restaurantes comunitários, lavanderias coletivas, esgotamento, abastecimento de água encanada e luz; c) promover políticas públicas que incentivem maior compartilhamento de responsabilidades no âmbito familiar – exemplo: licenças parentais.

Juntamente com a implantação da licença parental, se faz necessário implementar ações de conscientização e mobilização social, investindo-se em uma grande transformação na lógica de organização do sistema de trabalho remunerado, com valorização de outros atributos para além do cumprimento de uma jornada laboral extensiva como: a) outras métricas para mensurar produtividade; b) outras maneiras de valorizar o que é produzido pelo trabalhador; c) maior flexibilização das jornadas de trabalho; e d) adoção de parâmetros como gestão por resultado ao invés de por controle de processos, etc.

No âmbito do serviço privado, é preciso rediscutir as políticas de promoção e incentivo aos funcionários em contextos paternos e maternos. Houve sugestões de que o departamento de recursos humanos das empresas brasileiras seja capacitado para trabalhar o desenvolvimento dos papéis de maternidade e paternidade com seus trabalhadores. A capacidade do setor privado de implementar mecanismos que facilitem a conciliação e promovam a corresponsabilidade pelo cuidado dentro das empresas melhorará as condições de trabalho das pessoas que realizam trabalho

doméstico e atendimento de natureza remunerada. **Foram apresentadas algumas recomendações que dizem respeito aos tomadores de decisões políticas, chefias e prestadores de serviços privados e públicos, tais como:**

1. o recolhimento e análise dos dados em todos os sectores sobre o envolvimento dos homens enquanto pais e prestadores de cuidado;
2. elaboração de programas vinculados ao acesso à licença parental que promova uma orientação e conscientização sobre paternidade responsável a nível nacional (como exemplo de boas práticas o Curso Ead “Pai Presente Cuidado e Compromisso” requisito da Lei n. 13.257/2016 – Marco Legal da Primeira Infância; e
3. garantir que políticas sejam desenhadas para responder às necessidades dos diferentes contextos brasileiros (recortes racial e de classe), além de configurações das famílias, nomeadamente mães e pais solos, adotivos, homossexuais, transsexuais e em contexto de família reconstituída.

Seguindo a tendência global, empresas nacionais e internacionais com atuação no país já participam do processo de mudanças tanto no oferecimento de licenças paternas estendidas para funcionários quanto na reformulação do imaginário coletivo ao criarem produtos e campanhas publicitárias que englobam novos perfis de paternidade.

Conclui-se, portanto, que é fundamental que todos os agentes da sociedade estejam engajados nesta mudança. Desde o legislativo para ampliação dos dispositivos legais para o exercício do cuidado pelos homens, passando pela divulgação dos direitos e deveres dos pais através de iniciativas públicas, até a inclusão desde pai participativo no imaginário dos homens (e atuais cuidadores) através da promoção de discussão, cursos e representação das peças publicitárias e de pais que retratam o cotidiano de homem também como cuidador.

Reconhecer o trabalho não remunerado como contribuição econômica fundamental e colocar o cuidado no centro do debate enquanto direito fundamental universal tornou-se um elemento crucial do novo modelo de desenvolvimento sustentável e sua relevância para a igualdade de gênero e o cumprimento da Agenda 2030 é amplamente reconhecida pela comunidade global e os atores políticos que cada vez mais o pautam como uma questão crítica em suas agendas de desenvolvimento. É o exemplo do objetivo 5.4, que indica a necessidade de reconhecer e valorizar os cuidados e o trabalho doméstico não remunerado por meio

de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social. Nesse cenário, portanto, ganham destaques as políticas de apoio à família.

Políticas de apoio às famílias

A família sustenta a dinâmica de reorganização social, pois origina formas específicas de relações que tendem a durar no tempo, e que, ao mesmo tempo, atendem às mudanças que cada sociedade estabelece como prioritárias na ordem social.

Políticas voltadas para a família são definidas como aquelas que ajudam a equilibrar e beneficiar a vida profissional e familiar, tais como licença remunerada parental, incentivo à amamentação por meio de intervalos na jornada de trabalho e demais benefícios destinados à criança. Tem por objetivo atender às necessidades das famílias por tempo, recursos e serviços adequados para cuidar de seus filhos pequenos enquanto cumprem suas obrigações de trabalho, motivando a permanência em seus empregos e melhorando sua produtividade.

O critério que caracteriza uma política social como “familiar” não é tanto o objeto de sua atenção, a família, mas o fato de estar orientada a sustentar as relações familiares, fortalecendo-as e tornando as famílias mais capazes de agir com responsabilidade diante das próprias circunstâncias de vida. Uma política é familiar se a decisão política é tomada em função da família e não de outros objetivos, mesmo nobres e socialmente úteis. Em países como França, Portugal, Dinamarca, Noruega, Finlândia, Suécia as políticas familiares têm sido programadas para oferecer maior suporte a mães e pais trabalhadores, solteiros e de baixa renda¹⁷.

A licença parental faz parte do conjunto de políticas públicas assumidas por um País para fortalecer as relações familiares, e no caso específico, a formação dos vínculos entre pai, mãe e filhos, facultando ao pai e a mãe, a possibilidade de dedicar-se ao cuidado dos filhos por ocasião do nascimento ou adoção e, simultaneamente, preservar a ocupação no trabalho e do salário como subsídio ao cuidado.

Há de se somar à licença parental a habitação adequada, os serviços de atenção à saúde, educação aos pais, visitas domiciliares, espaços de lazer comunitários, serviços de apoio que fomentem relações positivas e sensíveis a crianças pequenas para que os compreendam como sujeitos de direitos.

¹⁷ Fonte: KAMERMAN, Sheila; KAHN, Alfred. **Child care in the context of welfare "reform"**. [S.l.: s.n.], 1997.

Há, ainda, o âmbito da política de Assistência Social, que objetiva garantir proteção social e acesso pleno aos direitos, a partir do fortalecimento da capacidade protetiva das famílias e prevenção e mitigação da ocorrência de vulnerabilidades sociais, de riscos pessoais e sociais e de violação de direitos. Dentre pontos de atenção, se encontra a primeira infância, enquanto etapa do desenvolvimento humano marcada por transformações e compreendida de modo indissociável do campo das relações familiares e no território, devendo a proteção social ser orientada sob essa premissa.

O SUAS tem papel estratégico na promoção do desenvolvimento da primeira infância, a partir do trabalho social com as famílias, constituindo-se em um braço estratégico para o atendimento dos indivíduos nessa faixa etária, considerando a integralidade das suas demandas. Os serviços ofertados pelo SUAS buscam promover os direitos das crianças, desde a primeira infância, ao fortalecer vínculos familiares e defender o direito à convivência familiar e comunitária. Todas as seguranças que o SUAS visa assegurar – renda, autonomia, convívio e acolhida – têm por objetivo propiciar condições materiais e subjetivas para que as famílias protejam seus membros, em especial os mais vulneráveis: as crianças na primeira infância.

Note-se, por conseguinte, que a assistência que deve ser prestada aos pais não é apenas de ordem material, com condições de vida necessárias ao desenvolvimento da criança (art. 27.2 da Convenção sobre os Direitos da Criança, promulgada pelo Decreto nº 99.710/90¹⁸), mas também que a proteção e cuidado dispensados por esses pais seja adequado (art. 3.2 da mesma Convenção), o que demanda, no âmbito de licença parental, programas de suporte para que esses pais tenham recursos pessoais, conhecimento e compromisso para com o desenvolvimento da criança.

Neste sentido, o debate em torno da licença parental deve ser visto sob o marco de uma política integral para a primeira infância para que possa repercutir na capacidade dos pais de promover o interesse superior da criança. incluindo diferentes tipos de arranjos familiares a serem contemplados pela política pública da licença parental enquanto famílias. Além de se ajustar às diferentes configurações e

¹⁸Fonte: BRASIL, DECRETO nº 99.710, de 21 de novembro de 1990. Promulga a Convenção sobre os Direitos da Criança. Brasília: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm. Acesso em: 2 set. 2021.

necessidades familiares, a licença parental proporciona mais tempo para que pais e mães prestem cuidados para as crianças.

Importante destacar que as políticas voltadas para a família também devem ser estendidas para pais e mães de filhos adotivos, tendo em vista que eles possuem os mesmos direitos de atender às necessidades de saúde, alimentação, desenvolvimento e proteção dos seus filhos.

Brasil

Na Constituição Federal, é prevista licença maternidade e paternidade no art. 7º: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais [...]: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei", o que foi seguido na legislação infraconstitucional.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os arts. 392, 392-A e 393 discorrem sobre a empregada gestante e seu direito à licença-maternidade, seguindo a previsão constitucional de 120 dias da licença à gestante. O art. 611-B, inciso XIV, reproduz a licença paternidade prevista na Constituição. Na Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos, por sua vez, o art. 207 dispõe sobre licença à servidora gestante, sendo a regra 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração. Já referente à licença paternidade, o art. 208 da mesma lei discorre que, pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.

A licença maternidade e paternidade encontram previsões semelhantes em caso de adoção. Ao observar o § 6º do artigo 227 da Constituição Federal de 1988, que trata com prioridade o direito do menor à convivência familiar e comunitária, verifica-se que o constituinte buscou resguardar a igualdade de direitos e qualificações aos filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, afastando qualquer diferença relacionada à filiação. No mesmo sentido, o art. 20 do ECA consolidou a igualdade de direitos entre filhos biológicos e adotivos, bem como o Código Civil de 2002 (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002) reafirmou tal igualdade (art. 1.596).

Além disso, o direito à licença maternidade se dá em favor da empregada adotante tanto de crianças quanto de adolescentes, considerando a alteração da

redação do artigo 392-A da CLT, promovida pela Lei nº 13.509, de 22 de novembro de 2017, que também alterou o ECA. A referida lei dispôs sobre a adoção, retirando a distinção da idade do menor e revogando os parágrafos da CLT que tratavam dos prazos diversos da licença gestante e da licença adotante. De modo que se consagrou o entendimento de que, ao considerar a licença adoção espécie do gênero licença maternidade, ela deve possuir mesma proteção conferida à licença gestante, independentemente da idade do menor (de 120 dias, nos termos do artigo 7º, XVIII, CF).

Sendo assim, para a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente, será concedida licença maternidade nos termos do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Nos casos de adoção ou guarda judicial de criança de até 12 anos incompletos por servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, a Lei nº 8.112/90, em seu artigo 210, prevê a licença remunerada de forma escalonada à servidora (90 dias caso a criança possua até um ano de idade e 30 dias caso possua mais de um ano), sem previsão para os casos de adoção de adolescentes, ou seja, menores entre 12 e 18 anos de idade.

É importante mencionar que, embora as licenças paternidade e maternidade sejam constitucionalmente tratadas como direito do trabalhador (art. 7º, incisos XVIII e XIX), inserem-se em uma perspectiva mais ampla, como direito social, visto que, no art. 6º, os direitos de proteção ao trabalho estão associados a diversos direitos ligados à infância, como educação, saúde, alimentação, moradia, transporte, lazer, segurança e proteção à maternidade e à infância.

Ademais, o art. 193 prevê que a ordem social brasileira tem por base o primado do trabalho, mas como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193), regrando-se sucessivamente a seguridade social e a proteção à família e à criança. No art. 226 § 8º, vincula-se a assistência à família à garantia de direitos de cada um de seus membros, dentre os quais as crianças. O art 227, então, reforça: “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.”

Da leitura dos dispositivos extrai-se que, embora a Constituição não tenha tratado da licença parental explicitamente como um direito da criança, fê-lo numa interpretação sistemática, pautada em direitos humanos. Com efeito, a proteção à criança é um direito fundamental constitucionalmente amparado, com base no respeito à dignidade da pessoa humana, consoante dispõem os arts. 1º, inciso III, e 5º, caput, reforçado no art. 3º do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990). O art. 4º do ECA ainda destaca ainda a garantia de prioridade, compreendendo a destinação privilegiada de recursos públicos nas áreas relacionadas com a proteção à infância e à juventude, sendo dever da família e do Estado assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação das crianças.

Foi neste sentido, de uma política integrada e de proteção à criança, que o Brasil promulgou o Marco Legal da Primeira Infância (Lei n. 13.257/2016), que institui a Política Nacional Integrada para a Primeira Infância (art. 6º), sob cuja perspectiva devem ser tratadas as eventuais alterações no regramento da licença parental. É o caso da mudança na Lei 11.770/2008, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinando-o à prorrogação da licença maternidade/paternidade mediante concessão de incentivo fiscal às empresas que aderirem ao Programa.

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal foi prorrogada em mais 60 (sessenta) dias e a da licença-paternidade, para além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do ADCT, foi prorrogada em mais 15 (quinze) dias. Na Administração Pública federal, foi instituído pelo Decreto nº 6.690/2008 o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, prorrogando-se em 60 (sessenta) dias a licença-maternidade; e, através do Decreto nº 8737/2019, prorrogou-se em mais 15 (quinze) dias a licença-paternidade de servidores públicos federais regidos pela Lei nº 8.112/90, além dos 5 (cinco) do art. 208 da Lei 8112/90.

A licença paternidade de 20 dias, adotada por órgãos públicos e empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã desde que os pais requisitem este benefício, bem como garantida a servidores públicos federais, favoreceu o fortalecimento da figura paterna. No entanto, este direito está restrito a poucos trabalhadores. Não obstante disposição no art. 10, § 1º, do ADCT quanto à necessidade de criação de lei complementar, bem como no 611-B, XIV da CLT, não há atualmente lei que fixe o lapso temporal dessa licença. Sendo assim, tendo em

vista a ausência de lei que regule a licença paternidade (conforme art. 7º, XIX, da Constituição), o que se pratica comumente no país é uma licença de apenas 5 (cinco) dias corridos, como dispõe o ADCT (art. 10, §1º).

Destaque-se, por fim, que todos os direitos previstos e mencionados acima são assegurados apenas para os trabalhadores formais. No Brasil, como o pagamento de é feito integralmente pelas empresas, diferente da maior parte dos países que apresentam fonte de remuneração pela seguridade social, a remuneração dos trabalhadores informais é dificultada. Segundo as pesquisas realizadas pelo Coordenação Nacional de SNSH e Ouvidoria do Ministério da Saúde em 2016 visando a analisar o alcance dos benefícios concedidos aos pais e mães, 48% dos pais que não usufruíram do benefício da licença paterna não possuíam trabalho formal e, portanto, “não podiam parar”.

É necessário, por conseguinte, reavaliar este aspecto com urgência, considerando que os trabalhadores informais são exatamente aqueles em situação mais vulnerável. Quando o olhar se direciona às mulheres ocupadas, as potenciais beneficiárias da maior parte dos direitos atualmente previstos, nota-se que a informalidade delas no mercado de trabalho é ainda maior do que a dos homens. Desse modo, garantir o acesso desse benefício aos homens ocupados, que estão relativamente mais presentes em ocupações formais, significa aumentar consideravelmente o número de famílias amparadas pela legislação.

Outro ponto de atenção é a abrangência do projeto Empresa Cidadã, uma vez que até 2018, apenas cerca de 12% das empresas brasileiras (21.246) tinham aderido ao programa¹⁹. Portanto, o programa Empresa Cidadã não tem sido eficaz em promover o aumento da licença paternidade e maternidade, visto que apenas 22.43222 entre aproximadamente 160.000 empresas elegíveis (14%) adotaram-no. Sendo assim, percebe-se que o tempo previsto de licença maternidade e paternidade no Brasil são, na prática, inferiores ao mínimo recomendado por organismos internacionais e por vários estudos científicos.

Ademais, a licença-maternidade, além de garantia de um direito das mulheres ao exercício pleno da maternidade, é um direito que diz respeito não apenas à população feminina, mas à toda a sociedade. Ao dedicarem-se ao cuidado dos filhos

¹⁹ Fonte: LIMA, Daniel Costa; SANTOS, Milena do Carmo Cunha dos. **A situação da paternidade no Brasil**. tempo de agir. Rio de Janeiro: Promundo, 2019. Disponível em: https://promundo.org.br/wp-content/uploads/2019/08/relatorio_paternidade_promundo_06-3-1.pdf. Acesso em: 2 set. 2021.

em seus primeiros meses de vida, as mulheres estão não apenas exercendo esse direito, mas também cumprindo com uma função social que beneficia toda a população.

Para o senso comum, a capacidade de conceber filhos das mulheres costuma ser interpretada como principal atividade a estas e, portanto, a maternidade, o espaço doméstico e o familiar são vistos como seu principal local de atuação. Por consequência, local de não atuação aos homens, aos pais. Assim, estabeleceu-se uma diferenciação no trabalho de cuidado causada, dentre outros fatores, por uma cultura derivada dessa percepção.

Esta diferença se reflete nos levantamentos oficiais que mostram como as mulheres continuam, em sua maioria, submetidas a jornadas duplas de trabalho em função das demandas de trabalho domésticas não compartilhadas pelos homens. Segundo o “Índice Global de Disparidade de Gênero”, formulado pelo Fórum Econômico Mundial, em 2016 o Brasil figurava na 79ª posição, cenário que vem se deteriorando ainda mais, com o país ocupando 95ª no levantamento de 2018, indicando situações de discriminação das mulheres nos ambientes públicos e privados.

Para uma melhora na realidade social do país, é preciso investir em ações para desenvolvimento dos três subíndices que compõem o IDH (esperança de vida ao nascer; anos de estudo e renda per capita), buscando efeito positivo na qualidade de vida dos brasileiros e na projeção do país internacionalmente. Portanto, é necessário buscar alternativas para aumentar não apenas a eficácia dos direitos à licença maternidade e paternidade, mas também a participação masculina na tarefa do cuidado, objeto dos grupos de discussão sobre licença parental.

LICENÇA PARENTAL

Benefícios

A adoção da licença parental pode trazer vários benefícios socioeconômicos a longo prazo para as crianças e famílias, empresas e para a sociedade.

Quanto à criança, destacou-se o benefício à saúde dos bebês obtidos com a amamentação exclusiva até os 6 meses e continuada de forma complementar até 2 anos ou mais. Isso porque pesquisas demonstram que, em países em que se adota a licença parental, como a Alemanha, a sua aplicação foi associada a uma maior

duração da amamentação. No Canadá, houve um aumento de 40% na porcentagem de amamentação exclusiva durante os seis primeiros meses da criança.

Além disso, o benefício confere melhor assistência de cuidado a bebês e também à criança, fortalecendo o vínculo familiar e garantindo uma consequente diminuição de problemas de saúde e desenvolvimento e fortalecimento do desempenho escolar. Um estudo realizado com 30 países membros da OCDE associou a licença parental à diminuição da mortalidade infantil - em países de baixa e média renda, um mês de extensão da licença parental estaria associado a 13% de queda na mortalidade infantil.

A licença parental pode reduzir a exposição de uma criança a situações de violência que podem causar sérios danos ao desenvolvimento físico, cognitivo e emocional perdurando por toda a vida da criança.

Essa política está associada à melhora da capacidade dos pais de garantir as imunizações e outros cuidados médicos dos filhos no período pós-natal.

A ausência da mãe por períodos prolongados e continuados não é bem compreendida pelo infante, que pode experimentar a sensação de abandono e a ansiedade da separação, que costuma ser bastante comum após os 6 meses, de modo que nesse período de transição, o arranjo compartilhado com o pai pode ser benéfico para suavizar as mudanças, permitindo um retorno mais gradual e seguro ao trabalho.

Pais com direito à licença paternidade ou licença parental estão mais envolvidos com cuidados com a criança e com a rotina de casa, o que favorece a saúde física e mental dos pais e promove maior participação no estímulo à criança com efeitos positivos no desenvolvimento cognitivo e emocional da criança / fortalecimento de vínculos afetivos. A existência de licença paternidade mais extensas ou de licenças-parental mais extensas contribui para a valorização da corresponsabilidade, o compartilhamento de tarefas e o exercício da paternidade responsável, o que favorece a equidade de gênero no ambiente de trabalho. Isso porque a licença confere maior equilíbrio na divisão das tarefas produtivas e reprodutivas e, por essa razão, tem sido associada a melhores perspectivas no trabalho para a mulher, maior motivação no trabalho e redução do nível da pobreza, com a redução de desigualdade salarial.

Sob o ponto de vista da saúde da mulher, a licença parental reduz a probabilidade de depressão pós-parto, visto que permite maior ajuda do parceiro para

que a mulher se recupere após o parto, reduzindo sua carga de estresse e, por consequência, favorece o vínculo com a criança, o que se mostra importante para a redução da violência intrafamiliar, afetando milhares de crianças, todos os dias, no contexto brasileiro.

Para a família como um todo, portanto, devido à divisão mais igualitária do trabalho de cuidado não remunerado, verifica-se melhora não somente na qualidade de vida das mães, mas na conexão entre pais e bebês, com consequente um melhor desenvolvimento cognitivo e social deste bebê, havendo maior integração harmônica familiar decorrente da divisão dos cuidados.

Há preocupações razoáveis do setor privado com a ampliação das licenças, dado o cenário de baixa produtividade da economia brasileira. No entanto, estudos recentes apontam vários benefícios socioeconômicos a longo prazo para a própria empresa: a permanência da mulher no mercado de trabalho após o nascimento do(s) filho(s); melhor qualidade de vida para os funcionários; menores taxas de atrasos, absenteísmo e rotatividade nas organizações; melhor desempenho organizacional; diminuição da demanda por creches durante o primeiro ano de vida, de outros serviços de cuidado terceirizados e de cuidado à saúde para esta faixa etária.

O tempo compartilhado entre pais e mães no cuidado com a criança, por meio do afastamento remunerado e com garantia de emprego (licença parental), tende a reduzir a necessidade de serviços de cuidados com as crianças, que podem ser bastante custosos.

Além disso, um novo padrão de comportamento por parte dos homens resultaria em um novo público alvo potencialmente lucrativo. Segundo a resenha publicada na Harvard Business Review, em 2018 por Olivier Blum, diretor de RH na Schneider Electric francesa, estudos da Boston Consultoria Group (BCG) e da Ernst & Young consultoria financeira, demonstram que para 70% das empresas que definiram licença parental (materna e paterna incluídas), demonstraram uma melhora na moral e engajamento dos funcionários, além de um aumento de 80% na produtividade. O levantamento “Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey”²⁰ realizado em 2016 comprovou que a existência de licença parental dentro

²⁰ Fonte: NOLAND, Marcus; MORAN, Tyler; KOTSCHWAR, Barbara. **Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey**. Washington: Peterson Institute for International Economics, 2016.

de empresas é mais efetivo para aumentar a participação das mulheres em cargos de chefia do que a criação de cotas para mulheres²¹.

As políticas familiares ambiciosas deixam as empresas mais atrativas, tanto para os colaboradores internos (diminuindo o turnover), mas também como elemento de atração de talentos, pois 77% dos entrevistados disseram que o benefício de licença parental (materna e paterna incluso na pesquisa) remunerados podem influenciar na escolha da empresa, segundo BCG. Na perspectiva da família, políticas deste tipo contribuem não apenas com a valorização das figuras parentais e com o envolvimento entre pais e filhos, mas mantém os recursos financeiros ativos na família, o que configura um forte elemento suportivo.

Sob o ponto de vista social, quando o Estado se reconhece como ator importante no desenvolvimento de estratégias de estímulo ao compartilhamento de responsabilidades familiares e considerando as diversidades das estruturas familiares vigentes –, tanto mães quanto pais, filhos e sociedade de modo geral se beneficiam²².

A implementação de políticas familiares como a licença parental pode ensejar, devido à maior criação de vínculos e modelos de divisão de tarefas de cuidado e no mercado de trabalho, a redução de gastos públicos e privados em saúde.

Contribui, ainda, para um aumento de produtividade e sustentabilidade econômica dos países. Isso porque a licença parental pode ser importante apoio para as mulheres decidirem ter os filhos que desejam no momento em que querem, tendo em vista que habitualmente essa decisão é postergada em consequência das penalidades impostas às mães no mercado de trabalho. Nesse contexto, é relevante destacar a conveniência da licença parental no momento de transição demográfica pela qual o país passa.

Em primeiro lugar, a queda na taxa de natalidade (hoje, 1,73, inferior ao necessário para reposição populacional) coloca em risco a capacidade arrecadatória do Estado e, portanto, o sistema previdenciário e demais serviços públicos, além de pressionar para baixo as expectativas de crescimento econômico. Por isso, a participação feminina no mercado de trabalho adquire ainda mais relevância: a licença

²¹ Idem.

²² Fonte: BARKER, Gary; VERANI, Fabio. **La participación del hombre como padre en la región de Latinoamérica y el Caribe**: una revisión de literatura crítica con consideraciones para políticas. Brasil: Promundo; Save the Children, 2008.

parental remunerada aumenta a participação feminina na economia e está associada ao crescimento econômico dos países.

No caso do Brasil, houve a ampliação da licença-paternidade com a aprovação do Marco Legal da Primeira infância em 2016, porém seria interessante que fossem aprofundados os estudos sobre impactos dessa medida [licença parental] na economia e na vida das famílias. A medida da remuneração deve estar amparada em estudos sobre os impactos econômicos e sociais.

Direito comparado

O tema da licença parental, sob perspectiva internacional, encontra fundamento na Declaração de Viena, segundo a qual todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, inter-relacionados e interdependentes (art. 5o). No art. 18, este direito é explicitado com relação aos cuidados parentais, prevendo o dever dos Estados Partes de envidar os seus melhores esforços a fim de assegurar o reconhecimento do princípio de que os pais têm obrigações comuns com relação à educação e ao desenvolvimento da criança, sempre visando ao interesse maior da criança. Para que os pais logrem fazê-lo, incumbe aos Estados Partes prestar assistência adequada aos pais e aos representantes legais para o desempenho de suas funções no que tange à educação do menor, assegurando a criação de instituições, instalações e serviços para o cuidado das crianças.

Embora reconhecida como dispositivo fundamental para que homens e mulheres equilibrem oportunidades de exercer a profissão e conciliar responsabilidades de trabalho e de cuidado familiar, a licença parental não é aplicada do mesmo modo em todos os países. Um estudo técnico realizado pela Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados²³ constatou que a licença parental é garantida em 35 dos 36 países de economia desenvolvida e nos 16 países da Europa Oriental e da Ásia Central que disponibilizaram informações para o estudo. No entanto, sua aplicação varia entre as legislações ao redor do mundo.

Em geral, a licença parental é reconhecida como direito laboral a conferir proteção especial aos pais e mães trabalhadores na ocasião do nascimento ou adoção de filhos, por meio da dispensa temporária do trabalho com o intuito de cuidar

²³ Fonte: MELO, Claudia, **Proteção à maternidade e licença parental no mundo**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2019.

exclusivamente da criança. A licença traz o subsídio parental ou resguarda o mesmo valor do salário, que a depender da legislação trabalhista e previdenciária do país, pode apresentar-se em diferentes modalidades:

- **Portugal:** prevalece a licença materna em face da maior dificuldade na obtenção da licença parental. Os pais ainda preferem retornar mais brevemente ao trabalho em face do valor do subsídio não coincidir com o valor integral do salário;
- **Dinamarca:** a família tem direito, após o nascimento do bebê, a 52 semanas remuneradas, que podem ser partilhadas entre pai e mãe, com subsídio de 55% do salário. Atualmente, a Dinamarca é reconhecida como um dos países com melhores políticas públicas e privadas para trabalhadores com filhos²⁴;
- **Finlândia:** com a licença parental, um dos pais pode ficar em casa até a criança chegar aos três anos de idade, receber o subsídio de US\$ 500 por mês, ter acesso a creches gratuitas. Os pais têm direito a nove semanas de licença paternidade e a receber um subsídio que equivale a 70% do valor do salário;
- **Noruega:** tanto o pai como a mãe têm direito a uma dupla licença de 15 dias após o parto. Após este período, os dois podem dividir uma licença parental de 46 semanas com pagamento do valor integral do salário. Há ainda a alternativa de gozar uma licença parental estendida até 56 semanas com subsídio equivalente a 80% do valor do salário;
- **França e Suécia:** direito à divisão entre o pai e a mãe de um período extenso de licença-parental, na qual os homens costumam permanecer com a criança durante um terço de uma média de 480 dias de licença. Ao lado da licença parental de 480 dias, a Suécia reduziu a jornada de trabalho no retorno ao trabalho após a licença e passou a ofertar creches subsidiadas pelo Estado.

A concessão da licença parental, especialmente a remunerada, é rara nos países em desenvolvimento e nas regiões menos industrializadas do mundo.

No **Oriente Médio**, 5 dos países estudados preveem licença parental e apenas para as mães. Já dentre os países africanos, apenas 5 possuem a licença parental e todas não remuneradas. Em relação aos 25 países asiáticos analisados e não

²⁴ Fonte: OECD. How's life. Measuring well-being. Dinamarca. Better life index, 2015. Disponível em: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/paises/denmark-pt/>. Acesso em: 2 set. 2021.

classificados como países de economia desenvolvida, apenas 3 concedem licença parental: Mongólia, Coreia do Sul e Nepal.

Por fim, em relação às legislações de 31 dos 34 países que integram a América Latina e o Caribe, há escassez de licença parental na região, e em apenas 2 dos países estudados (Cuba e Chile) esse direito é previsto legalmente

Custos

Outro ponto relevante para a discussão da licença parental é a análise dos custos, considerando que as resistências encontradas para o estabelecimento da licença parental estão principalmente baseadas em possíveis prejuízos para as empresas ou para o Estado.

Argumenta-se, por exemplo, sobre a necessidade de um equilíbrio na implementação do benefício, de modo a incentivar as empresas a adotarem a prática, sem que para isso tenham que “punir-se” com o pagamento dos dias não trabalhados pelo empregado. Há o risco de responsabilizar as empresas na justificativa de ausências do trabalhador por motivo social justo, mas que, por si só, não pode comprometer ainda mais a saúde financeira das empresas sem uma contrapartida ou ainda uma forma de compensação.

No entanto, em recente pesquisa, as pesquisadoras Prof. Regina Madalozzo e Adriana Carvalho apresentaram argumentos e evidências contundentes que derrubam a ideia de que a licença-maternidade seja particularmente custosa. O afastamento pelo nascimento de um filho é um dos poucos tipos de afastamento altamente previsível e a diferença entre os dias de homens afastados [em média 13,5 dias no ano] e os dias de mulheres [16 dias], a diferença média é de 2,5 dias no ano.

A conclusão da pesquisa é bastante ilustrativa do falso dilema em que o debate sobre licença-maternidade (e consequentemente sobre licença-paternidade e/ou a licença parental) está posta: “Olhando os dados acima, fica a pergunta, porque as pessoas dão um peso tão grande para a licença-maternidade e não questionam quando as pessoas saem de licença remunerada por acidentes de trabalho ou problemas de saúde ou acidentes fora do trabalho?”.

Além disso, mesmo com a volta precoce, as empresas podem ver a queda na produtividade dos seus funcionários, desencadeando uma espiral de acontecimentos

que não atuam nem no melhor interesse da criança ao longo do seu desenvolvimento, nem em benefício da economia.

Para estimar as despesas, outros fatores devem ser considerados, como os impactos indiretos que a promoção do cuidado compartilhado pode ter no médio e longo prazo nas áreas da saúde, da educação e outras políticas públicas. O período de licença deve ser visto como um investimento nas futuras gerações e, para isso, as famílias devem ser alcançadas por meio de medidas de proteção social, que sejam vantajosas no curto prazo também.

Licenças maiores tendem a ser mais benéficas do ponto de vista do desenvolvimento de crianças na primeira infância, mas menos do ponto de vista do nível de salários e empregos para quem usufrui do benefício, quando se examinam estudos analisando os efeitos da licença-maternidade sobre o acesso das mulheres ao mercado de trabalho.

Em uma discussão legislativa para a elaboração de normas de concessão de Licença Parental, um ponto de partida para a compreensão mais aprofundada dos impactos seria a avaliação do impacto da ampliação da licença-paternidade conferido pelo Marco Legal da Primeira infância e também a correlação entre esse investimento e os retornos financeiros que ele pode trazer para o conjunto da sociedade no futuro. A inclusão ou reformulação das regras do Programa depende do desenho e do arranjo pretendido para a Licença Parental no Brasil.

Configuração da licença parental

Apesar do consenso quanto aos benefícios da licença, há um grande desafio para construir um consenso quanto ao formato da licença parental para o caso brasileiro. Em primeiro lugar, há demandas por ampliação das licenças para o caso de adoção, de modo a assegurar condições de igualdade para as famílias adotantes, e também estudar maneiras de garantir este direito aos informais - afinal, trata-se de um direito social, não apenas trabalhista. Porém, como já visto, os custos dessas duas demandas são significativos.

As propostas recebidas divergem quanto ao formato da licença parental. Um ponto chave a se discutir é se a licença parental é um período disponível para a família escolher como usufruir, ou se se deverá assegurar momentos específicos para a mãe e para o pai. **Segue um resumo de arranjos inicialmente propostos:**

- **UNICEF**

- licença seja de no mínimo 6 meses e, em alguns contextos, de 9 a 12 meses, podendo ser dividido entre pai e mãe ou guardiões;

- **IPEA**

- Licença com salário integral e que possa ser exercida pelo pai ou mãe; contudo, dada a complexidade do tema, deve ser feita ampla reflexão antes da construção de uma legislação brasileira a respeito.

- **Promundo**

- 240 dias, sendo 30 exclusivos da mãe, 30 exclusivos do pai e os 60 primeiros ambos com direito de gozar da licença;
- Licenças de 120 dias para o pai e 120 dias para a mãe, usufruídas de forma individual (não transferível);

- **MMFDH**

- Propõe-se a adoção progressiva da licença parental: manutenção dos 120 dias de licença maternidade com possibilidade de prorrogação por mais 60 dias, nos termos da legislação atual.
- A contagem da licença parental, por um período de até 180 dias, deve iniciar-se após o usufruto da licença maternidade, paternidade ou adoção; 60 dias devem ser de usufruto obrigatório pelo pai.
- Regulamentação da licença paternidade pelo período mínimo de 20 dias seguidos, a ser usufruído pelo pai imediatamente após o parto ou a adoção/obtenção de guarda para fins de adoção;

- **RNPI**

- Para as empresas não adeptas ao Programa Empresa Cidadã, manutenção dos períodos mínimos atuais para as mães (120 dias) e o dobro do período mínimo da licença paterna atual (10 dias), tornando esta obrigatória para solicitação da licença parental;
- Para estimular a aderências dos pais funcionários de empresas cidadãs, segue-se a mesma lógica de não reduzir os períodos de benefício adquirido, propondo-se a adição de 20 dias da licença paterna exclusiva, em uma totalidade de 200 dias de licença parental;

- As licenças maternidade e paternidade passam a ser períodos de retirada obrigatória pela mãe (120 dias) e pelo pai (10 a 20 dias) tanto para empresas aderentes ou não ao programa Empresa Cidadã;

Um outro ponto a se explorar é a possibilidade de se reduzir salários para viabilizar economicamente a extensão dos tempos de licença hoje disponíveis. Por um lado, pode ser um desestímulo; por outro, é uma estratégia adotada em vários dos países com licenças mais longas. Em suma:

- “A licença parental se mostra eficaz desde que: (...) seja pelo menos $\frac{2}{3}$ da remuneração do colaborador”;
- “Considera-se uma redução de 20% na remuneração paga para os períodos de licença parental, mas mantém-se 100% de remuneração para os períodos exclusivos e obrigatórios” (observação: faz-se referência a período eletivo de licença parental).”;
- “Compensação dos dias abonados por alguma forma de banco de horas, a ser exigido futuramente do trabalhador”;

Outra questão importante levantada por alguns participante é a possibilidade de se pensar em arranjos alternativos para o usufruto das licenças, tais como: possibilidade de teletrabalho, quando possível, redução de jornada e outras alternativas que, além de diminuir o impacto nas empresas (sobretudo micro e pequenas, que empregam metade dos trabalhadores no mercado formal), podem ser alternativa para possibilitar a pais e mães um retorno gradual ao mercado de trabalho, possibilitando um importante período de adaptação à criança. Relacionada a essa flexibilidade está a possibilidade de regulamentar a matéria via negociação coletiva, o que pode ser interessante para considerar a diversidade de possibilidade entre as empresas.

Por último, convém destacar que o formato da licença parental não é um consenso entre os parlamentares da Frente Parlamentar Mista da Primeira Infância. Em primeiro lugar, há preocupação com a situação fiscal do governo e econômica do país, o que impõe restrições ao aumento do tempo de licenças. Em segundo lugar, há parlamentares que defendem que seja feita, antes da licença parental, a extensão da licença paternidade, e outros que defendem a extensão da licença maternidade para seis meses, a fim de garantir a amamentação exclusiva até esta idade da criança. Porém, outro grupo argumenta que isso prejudicaria a situação da mulher no mercado de trabalho e reconhece haver um conflito entre as duas abordagens.

O desafio deste grupo de trabalho será conseguir equilibrar os diferentes aspectos do debate e facilitar a construção de uma proposta que consiga atender a todos os interesses em jogo.

RELATÓRIO – GRUPO FOCAL 1

O Grupo Focal 1 foi realizado no dia 10 de julho, das 14h às 16h, com o tema: *Compaginando a prioridade absoluta da criança e a promoção da amamentação exclusiva até os 6 meses com a promoção da participação feminina no mercado de trabalho: estratégias para o caso brasileiro*. **Foram propostas as seguintes questões:**

1. Para garantir a amamentação exclusiva nos primeiros meses de vida, é necessário que a mãe esteja em casa com a criança? Ou seja, é necessário que, mesmo em uma licença parental, haja um período de retirada reservada à mãe? Por quê?
2. Como a licença parental pode ser um apoio para garantir às famílias condições adequadas para fazerem a transição alimentar das crianças (entre 5 e 7 meses)?
3. Quais outras estratégias que Estado, sociedade e empresas podem adotar para facilitar a amamentação exclusiva, promovendo a corresponsabilidade com as famílias e, assim, apoiando a vivência da maternidade e o desenvolvimento profissional das mães? Além disso, como isso pode facilitar o aleitamento materno até os dois anos de idade da criança?
4. Outros pontos a serem destacados e conclusões.

As rodadas de discussão contaram com a presença de representantes das seguintes entidades: MMFDH / SNF; SNAS; IPEA; CNMP; ABRH; UNICEF; ONU Mulheres; Dep. Paula Belmonte; Dep. Margarete Coelho; e Family Talks (moderação).

Figura 3 – Grupo focal 1 – GT Licença Parental
Participação: **Deputada Margarete Coelho (PP/PI)**
Deputada Paula Belmonte (CID./DF)



Fonte: Imagem dos autores

Cuidado e igualdade

Um dos eixos temáticos a ser trabalhado pelo grupo, para fins de debate acerca da licença parental, versa sobre a necessidade e a importância da amamentação para aquela criança na saúde, sob o ponto de vista do desenvolvimento físico e psíquico. Eis que a maior beneficiada, quando se discute a amamentação, é a criança.

É preciso, então, ver a necessidade dessa criança e da presença da mãe para garantir a amamentação exclusiva nos primeiros meses de vida, considerando que é o período em que um bebê vive em função de mamar e dormir. Com efeito, ressaltou-se que o UNICEF, juntamente com a OMS, recomenda fortemente a amamentação exclusiva durante seis meses iniciais do bebê, em razão dos efeitos positivos da amamentação na saúde da criança e na relação familiar - além de ser um direito também da criança.

Embora haja convergência entre os participantes de que a amamentação é fundamental para a saúde da criança, relatou-se que muitas mulheres desistem no meio do caminho, o que justificaria a necessidade de intensificar a importância da amamentação.

Um ponto relevante trazido por um dos participantes, porém, foi o fato de que a amamentação deve ser vista não apenas como um direito da criança, mas também um direito da mulher de poder amamentar, se assim ela desejar. Por outro lado, quanto à liberdade também na amamentação, ressaltou-se que a defesa da liberdade

de escolha deve vir acompanhada da importância da amamentação para o vínculo emocional e, em especial, para a saúde da mãe da criança.

Destacou-se que a amamentação passa pela questão do desejo, da abertura do próprio e da disponibilidade de uma pessoa, o que se reforça pelo fato de haver um espaço até físico, no espaço corporal, voltado para o novo ser que está se colocando. Nesse sentido, a amamentação mostra que há um desafio de preparar o ambiente e, especialmente, de ter essa disponibilidade para a criança.

Quando se trata de preparação do ambiente, foi citado que a amamentação tem que ser estabelecida dentro de casa, de modo que a mulher possa se dedicar integralmente. No entanto, considerando a diversidade das famílias e de dedicação materna, indagou-se como a mulher conseguiria garantir uma amamentação de 3 em 3 horas estando fora de casa, quando precisa estar no ambiente de trabalho. Ressaltou-se que conciliar trabalho e amamentação de uma maneira autônoma seria uma grande dificuldade, a menos que ela tenha uma estrutura de apoio, que seja proprietária de um negócio, ou então que trabalhe em casa.

Além deste desafio, foi ressaltado que uma criança não precisa apenas de amamentação, mas também de outras tarefas que envolvem o cuidar de uma nova vida, como por exemplo a vacinação das crianças e consultas médicas.

A maternidade, como destacado por um dos participantes, é um processo subjetivo que deixa uma marca na mulher, e tem uma grande relevância no âmbito social e comunitário. Mencionou-se a pesquisa de John Bowlby, feita na década de 1950 para a OMS na época, na qual se indicou que o cuidador de uma criança é um cuidador único e permanente que tem uma consideração por ela, sendo fundante na sua identidade e na sua vida daquela criança.

A pesquisa evidenciou a necessidade de um cuidador que represente uma base segura para a criança, do ponto de vista cognitivo e afetivo. Após as contribuições de Bowlby, outros estudos verificaram que a existência dessa base segura tem um impacto para a personalidade da pessoa.

Sendo assim, a construção de um relacionamento de cuidado duradouro pelos pais, que começa a ser acionada no gesto de amamentação, representará um “nexo” de natureza e cultura, entre o eterno e infinito, o infinito e o finito.

Igualdade e cuidado

Embora seja consenso o benefício da amamentação, ressaltou-se o aspecto da saúde da mulher. Um dos participantes destacou que não existe falar em amamentação sem pensar nesse tópico, sem pensar em uma gestação, um parto e um puerpério de qualidade, visto que todos os aspectos estão entrelaçados. Uma mãe que teve um acompanhamento durante a sua gestação, que teve um parto onde não houve violência obstétrica e que teve um puerpério acompanhado terá mais condições de amamentar uma criança. Sendo assim, uma amamentação de sucesso depende de uma política de saúde reprodutiva da mulher, sendo necessário garantir o processo anterior ao início da amamentação exclusiva, com gestação, parto e puerpério de qualidade.

Considerando a conjugação da amamentação com o tema da saúde da mulher, se pôs em foco o que significa amamentação para mãe. Considerou-se que, para tanto, há um tempo que ela tem que dispor e se preparar fisicamente, sendo a amamentação um processo complexo que envolve disponibilidade emocional, saúde e sono. Nesse cenário, indagou-se: quem são as pessoas que vão estar envolvidas nos outros trabalhos reprodutivos com a casa?

Mencionou-se, quanto à divisão do trabalho do cuidado, que a sociedade coloca sobre os ombros da mulher o papel de cuidado, uma tarefa não só em relação às crianças, mas também em relação às pessoas idosas, em relação aos doentes da casa e em relação a todos.

Segundo dados do IBGE, as mulheres trabalham em serviços domésticos o dobro do que os homens: 28% das mulheres que trabalham 35 horas, trabalham fora de casa, contra um número de 92% dos homens. Se os homens têm filhos menores, 82% exercem atividade fora de casa, o que evidenciaria que ter um filho não altera a porcentagem e nem o funcionamento da casa - havendo sempre alguém exercendo esse trabalho e fortalecendo esse vínculo familiar, em seu lugar. Como consequência, os homens deixam de ter uma atuação específica em relação à paternidade e de contribuir com os serviços domésticos, hábito que poderia trazer folga a uma mulher que não amamentou e ficou cansada.

Os dados, de acordo com o participante, demonstram uma desigualdade em relação não só ao mercado de trabalho, mas uma social. Há uma ideia de que o cuidado é somente vinculado à mulher, vinculado à mãe. E seria importante trazer o

pai para esse cenário. A licença paterna serviria tanto para estabelecer um vínculo da criança, o que é essencial; quanto para equilibrar a divisão dos papéis de cuidado.

Ressaltou-se que o homem também vivencia diversas transformações com a chegada de um filho, razão pela qual deve ser acolhido o desejo de parte dos homens de querer vivenciar a paternidade, sendo a licença parental uma política afirmativa que trabalha nesse sentido. A participação masculina no cuidado da criança tem várias consequências benéficas ao seu desenvolvimento, bem como está relacionada à diminuição da violência doméstica.

Dessa forma, é preciso investir em políticas públicas de educação e equidade de gênero para mostrar a importância também da paternidade e da parentalidade, também em relação aos serviços domésticos.

Mencionou-se, então, a licença parental como uma política afirmativa para atender a essa finalidade. Embora haja uma necessidade de que mulheres fiquem com o filho nos primeiros meses, nesse período de amamentação, uma licença parental poderia ser dividida sem possibilidade de transferência para os homens e para as mulheres, porque permaneceria o mesmo cenário se a transferência fosse possível (apenas mulheres usufruindo).

Desse modo, a licença parental deve ser uma política pública afirmativa, no sentido de fortalecer e de diminuir a desigualdade de gênero, garantindo à criança uma primeira infância com amamentação, fortalecimento de vínculo e ambiente seguro; e, à mulher, períodos de descanso, de lazer e iguais chances de ocupação no mercado de trabalho.

Destacou-se que uma proposta de política deve não retroceder do que já é assegurado para mulheres e crianças, mas trabalhar o binômio autonomia da mulher e igualdade de gênero no mercado de trabalho. Isso porque as legislações nesse sentido não podem ser algo que restrinjam ou diminuam a possibilidade de ingresso ou manutenção dos contratos de trabalho das mulheres, devendo fomentar de forma positiva a construção de alternativas para que não se coloque um obstáculo para a mulher na atividade laboral, diante da amamentação.

A discussão sobre a importância da amamentação deve ser, portanto, articulada com o ingresso no mercado de trabalho sem culpa, havendo garantias para as trabalhadoras. Foram destacadas algumas características do mercado de trabalho para as mulheres por um dos participantes. As mulheres são a categoria que compõem a maior parte de trabalhadoras no setor informal.

Além disso, estão nas piores posições e com os piores salários, havendo entradas e saídas mais frequentes do que os homens. As mulheres, ainda, compõem a maioria dentre os desempregados e o trabalho doméstico, desempenhado é uma das profissões mais precarizadas, em jornadas de trabalho exaustivas e com no entorno social das mulheres - contexto a ser levado em consideração quando se pensa em amamentação exclusiva.

A licença maternidade deve ser vista como um direito, visto que metade das mulheres que voltam da licença-maternidade ao exercerem o direito deixam o mercado de trabalho - ou porque são demitidas ou por falta de creche. Ao mesmo tempo, indagou-se quanto aos efeitos de uma possível licença parental, se o benefício levaria à diminuição da amamentação exclusiva por parte da mãe.

Mencionou-se, então, a experiência em países que têm essa licença parental, evidenciando que não houve uma participação muito acima do pai que prejudicasse amamentação da mãe, razão pela qual seria muito necessário o engajamento de todos para que o pai tenha maior participação, mesmo com uma licença parental.

Estado e sociedade

A legislação existente, incluindo o Programa Empresa Cidadã que estende as licenças ao pai, conta com uma proteção que já se mostra de alguma forma eficiente, mas ainda não praticada. Isso porque as empresas e os profissionais não se conscientizaram quanto aos direitos dos pais. Destacou-se, então, que é necessário haver práticas positivas direcionadas às empresas profissionais de recursos humanos, aos gestores de recursos humanos e aos empresários, no sentido de fazê-los compreender a necessidade de políticas saudáveis visando à manutenção daquela profissional, sem que ela tenha a preocupação se irá ser, ao voltar, demitida ou substituída após a gestação.

Como comentado por uma participante, é um privilégio ter uma rede de apoio para poder amamentar e poder continuar trabalhando, ou ter uma renda que possibilite fazer escolhas - algo que não seria realidade para a maior parte das mulheres brasileiras. Pesquisas mostram que a rede de apoio e o apoio à mulher são essenciais para o sucesso da amamentação, e não apenas por parte de um companheiro ou companheira ou uma rede familiar, mas também das empresas.

Empresas que incentivam suas colaboradoras no retorno dos 120 dias ou 180 dias, de modo que a introdução alimentar seja a menos traumática possível para mãe e para a criança. Além disso, se atribuiu destaque à importância das empresas de incorporarem a prática da amamentação, quando for o desejo da mulher e quando houver a mudança cultural para naturalizá-la.

Sendo assim, não bastaria promover apenas a licença parental, mas também incentivos dentro de uma empresa, tais como a aceitação da amamentação no local de trabalho, a garantia de espaços físicos dedicados à prática, a inclusão de penalidades para discriminação de mães, a possibilidade de trabalho remoto, creches de qualidade e outras iniciativas. Um dos participantes destacou que os espaços físicos precisam ser adaptados às crianças, tendo em vista a possibilidade de amamentação prolongada até dois anos.

Outras alternativas mencionadas importantes seriam o home office ou o uso de banco de horas, com uma redução de jornada de trabalho, ou arranjos flexíveis de trabalho para todas as famílias, seja com o retorno progressivo ao trabalho de acordo com a idade da criança, seja com a adoção de alguma das medidas de equilíbrio trabalho-família. Desse modo, diminui-se o risco de uma mulher ser rejeitada no trabalho formal e ter que migrar para informalidade após perder o local de trabalho em razão da amamentação e da maternidade.

Quanto à possibilidade de contratação de substitutos, um dos participantes mencionou que, quando se fala em uma empresa com um volume muito grande de pessoas, seria razoável que a mulher possa ter substitutos, sem prejuízos. Em empresas menores, a situação seria diferente, visto haver reposição do INSS, mas estando ausente a profissional. Desse modo, frisou-se que as políticas precisam ser conjugadas favoravelmente de modo que as garantias à mulher e à amamentação não se tornem um obstáculo à própria manutenção de empregos.

Indagou-se, ainda no tópico de corresponsabilização, qual seria o papel do Estado e da sociedade podem fazer. Sugeriu-se uma ampla campanha de difusão social sobre a responsabilidade das tarefas de cuidado, trazendo como foco que as tarefas de cuidar são responsabilidade de todos: Estado, do mercado e das famílias - e dentro das famílias, dos homens e das mulheres. Isso porque um participante indicou como ponto nevrálgico do debate a corresponsabilização da tarefa reprodutiva entre homens e mulheres. Por outro lado, reforçou que o trabalho de reprodução social

é uma responsabilidade não apenas da mulher, e não apenas do homem, mas da sociedade inteira.

Considerando o estágio de desenvolvimento econômico social, é baixa a taxa de fecundidade no Brasil [um e setenta e sete de filhos (1,77) por mulher - abaixo dos Estados Unidos, do México e quase batendo com a China], número que não restitui a quantidade de pessoas no futuro. Mencionou-se, diante da baixa taxa de fecundidade, que as mulheres realmente estão escolhendo não ter filhos porque há um ônus que se coloca sobre elas.

Nesse contexto, o trabalho de reprodução e cuidado deve ser compartilhado também com os mercados e com o Estado. Trata-se de um trabalho essencial para a continuidade do país e da manutenção de todas as esferas da atividade produtiva. Para tanto, foram sugeridas as políticas de creche, as salas de amamentação, as políticas de restaurantes comunitários, as políticas de lavanderias comunitárias e, no contexto do grupo focal, a implementação da licença parental, garantindo o envolvimento dos pais nos primeiros meses da criança.

Além disso, como já mencionado, a difusão de campanhas fortes de promoção da amamentação entre a população, do envolvimento do pai na amamentação como parte da rede de apoio da mulher para amamentar e, ainda, sobre a importância do envolvimento do pai no cuidado da criança.

Tendo em vista a participação de práticas dentro de empresas, indicou-se também campanhas de envolvimento do setor privado, nas quais seriam destacados os benefícios que a amamentação traria para todos e que a participação do homem no cuidado da criança traria como um todo - para a criança, para a empresa, para a família e para a sociedade. Há dados que mostram que o envolvimento paterno no cuidado dos filhos favorece a própria empresa, no sentido de promover que os trabalhadores continuem ali, sem tanta rotatividade, e que a criança adoça menos, ficando os colaboradores mais focados no seu trabalho.

Sugeriu-se, por fim, estimular as negociações coletivas, principalmente em setores onde a presença feminina é muito importante, indicando novos benefícios a serem negociados e acolhidos pelas empresas de uma forma mais saudável.

É preciso que haja um reconhecimento de que ter filhos e a cultura da família é um bem não apenas para as pessoas inseridas, mas para o Estado, para as empresas e para a sociedade.

Licença parental

Houve um esforço, por parte dos participantes, de consolidar consensos quanto ao que pretendem afirmar com o debate. Primeiro, de que o trabalho dentro de casa, o trabalho de cuidado deve ser dividido entre homens e mulheres. Segundo, que mulheres e homens devem ter condições de igualdade no mercado de trabalho. E, terceiro, que as crianças têm uma demanda por serem cuidadas pelos pais e pelas mães, visto que o cuidado favorece o desenvolvimento humano. Diante deste cenário, indagou-se: quais diretrizes para garantir esses objetivos ante um cenário de diferentes arranjos familiares?

Parte dos participantes defendeu a impossibilidade de alterar aquilo já estabelecido por lei. Sendo assim, a mulher que quer amamentar deve ter o direito de ter os meses disponíveis para amamentação exclusiva, inclusive por ser recomendação de saúde pela OMS. A licença parental foi mencionada como uma política afirmativa que não exclui a promoção da licença-maternidade, mas traz o cuidado para ambos os pais.

Eis que, sendo a licença maternidade uma obrigação da mulher, a licença parental poderia ser pensada como uma obrigação de ambos, não como uma liberdade que alguém possa exercer algum momento ou não. Isso porque a licença parental teria, de fato, um alto potencial de facilitar a amamentação exclusiva, mas se pensaria na possibilidade de tempo exclusivo para o homem na licença parental na medida em que dar esse tempo inteiro integral para as famílias não seria suficiente para promover a participação do homem. Houve divergência pontual quanto à impossibilidade de transformar um direito em um dever.

Por essa razão, foi mencionado por alguns participantes a necessidade de um tempo obrigatório para o que o homem, no mínimo de um mês. O ideal seria que a mulher e o homem tivessem até nove meses de licença, podendo compartilhar entre si sem atrapalhar a amamentação exclusiva durante os primeiros seis meses. No entanto, já que existem os seis meses de licença maternidade, a ideia de trazer os seis meses e 20 dias, indicado por lei (Empresa Cidadã), conjugado com uma licença parental sem diminuir a liberdade da mãe também poder amamentar seu filho durante seis meses.

A proposta oferecida pela UNICEF foi a de sete meses para a licença parental, com um mês obrigatório para os homens, o que traria um envolvimento dos pais sem diminuir a liberdade da mãe para a amamentação exclusiva.

A ideia de período complementar ao existente foi reforçada pelo ONU Mulheres, que sugeriu a manutenção do tempo previsto para as mães, garantindo-se o não retrocesso em direitos já assegurados, e com uma parcela da licença parental exclusiva e intransferível do homem com o fim de reduzir desigualdades, de pelo menos um mês - e remunerada.

Inaugurando a divergência, a **Dep. Margarete Coelho** ressaltou que o casal poderia se organizar após os primeiros 30 dias, sendo esse tempo mínimo importante para mãe e para o pai. A parlamentar destacou como vantagem optar pela liberdade do casal para escolher quem vai gozar a licença gestante e por quanto tempo ou a licença maternidade ou paternidade. Se a licença não tem que arranjar algum nome, se trata de uma licença parental - do casal. Caso contrário, haveria uma intervenção muito forte do Estado dentro do seio familiar, tornando um direito em obrigação.

A proposta do CNMP foi a de um primeiro mês conjunto do homem e da mulher, caso haja um companheiro declarado. O restante seria seis meses de licença parental alternados, deixando que eles definam quem vai gozar e por quantos meses. Frisou-se que deve ser uma licença de forma alternada, porém dando a liberdade ao casal de decidir se ele tira ou não o direito, considerando o objetivo de reduzir a desigualdade entre homem e mulher.

A Secretaria Nacional de Assistência Social, por sua vez, destacou que, por lei, o pai tem 20 dias de licença paternidade, que desfruta logo após o nascimento da criança. Dentro do benefício da licença parental, ele poderia desfrutar mais um período que coincida com a introdução alimentar, sendo uma escolha da família.

A opinião foi acompanhada pela Secretaria Nacional da Família, que ressaltou que a licença parental deve ser compartilhada, sendo importante a atuação do pai no momento dos seis meses do bebê, no qual ocorre a transição alimentar, transição da vida familiar e do retorno à vida profissional, fazendo a mediação com outras figuras de cuidado, como creches. Mencionou-se, dentro dessa posição, de que os arranjos familiares devem ser flexíveis, considerando as diferenças de demandas e a impossibilidade de regresso de direitos já adquiridos.

A Secretaria Nacional da Família também destacou que há duas dimensões a serem trabalhadas. A primeira, ligada ao reconhecimento por meio de normativas,

visto não ser possível abrir mão de direitos já conquistados. Seria fundamental batalhar pela ampliação e extensão da licença paternidade de 5 para 20 dias, promovendo uma cultura de maior equilíbrio das atividades domésticas e maior participação masculina no cuidado dos filhos. A segunda dimensão, então seria a cultural.

Em entendimento semelhante, a SNAS apontou que pensar em licença parental, pensar na participação do homem na divisão das tarefas de cuidado, é algo que precisa ser comentado do ponto de vista cultural, embora haja, de fato, o risco de uma intervenção muito forte na vida das famílias. Por essa razão, a posição da Secretaria é pela flexibilidade nos arranjos - tanto para as famílias, quanto para os empregadores. Na perspectiva do público que a assistência social atende, em situação de vulnerabilidade, mencionou-se que seria interessante poder trabalhar a questão da divisão das tarefas de cuidar, do papel do pai e da importância da amamentação.

Um dos desafios mencionados foi a questão da informalidade, relacionado ao trabalho doméstico. As mudanças na legislação trabalhista estariam fazendo aumentar o número de trabalhadores não regidos pela CLT ou pessoas que recebem como MEI. Nesse contexto, como ficaria a relação dessas pessoas que não estão cobertas nem pela licença maternidade, nem pela paternidade atual? Poderiam estar abarcados por uma licença parental, por exemplo? Comentou-se que, se a discussão da licença parental atingir pessoas com contratos CLT, seria um percentual pequeno da população atingida pela política. Existem, portanto, condições heterogêneas nas famílias, muitas mantendo o trabalho informal. A discussão deve considerar os trabalhadores informais de modo que se possa dar condições para todas as pessoas.

Nesse contexto, foi relatado que, no mercado informal, as mulheres muitas das vezes são as mães abandonadas, compondo uma grande maioria que trabalha para sustentar. Sendo assim, quando se reflete sobre uma lei ou proposta legislativa, deve ser vista a repercussão do benefício no futuro. Deu-se destaque à reflexão sobre quantas mulheres seriam contempladas pela licença parental, tendo em vista a empregabilidade da mulher bem inferior ao do homem, bem como o real número de pais registrados que poderiam gozar dessa licença.

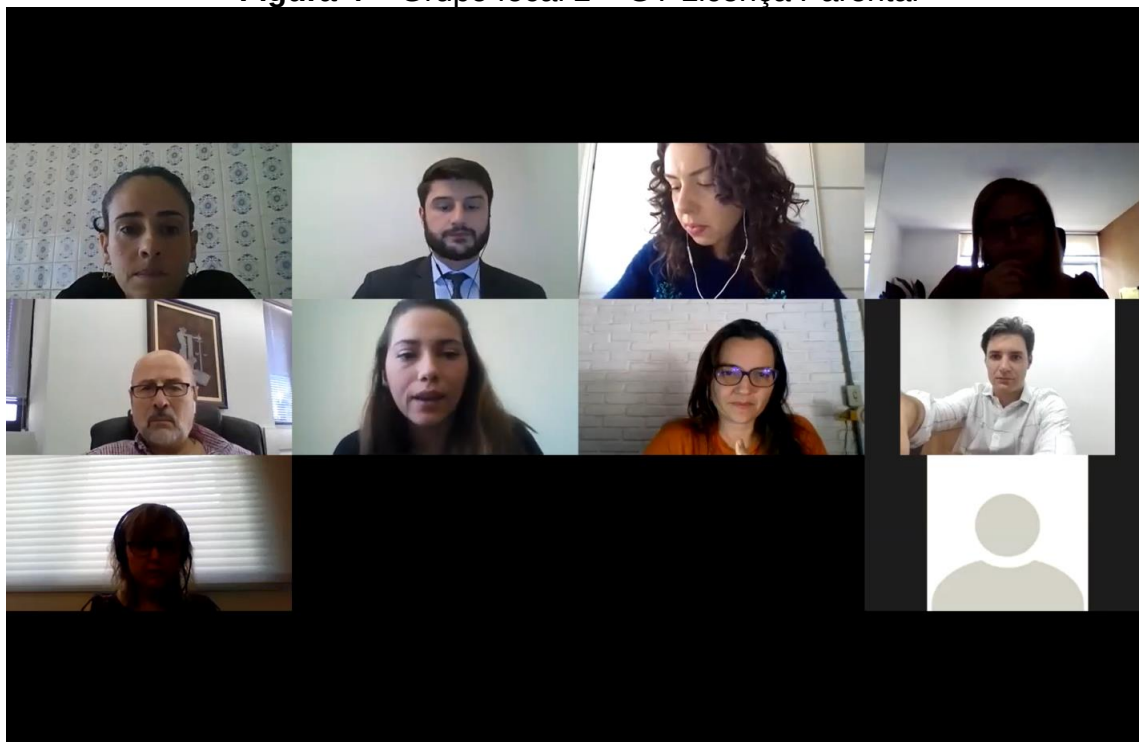
RELATÓRIO – GRUPO FOCAL 2

O Grupo Focal 2 foi realizado no dia 22 de julho de 2020, das 10h30 às 12h30, com o tema: Ações de suporte à efetividade da licença parental: envolvimento masculino, o papel da empresa, educação parental, reorganização do cuidado, corresponsabilidade pública e doméstica e ampliação das licenças para homens. **Foi proposta a seguinte questão:**

1. Para que a licença parental seja um instrumento efetivo na garantia de melhores condições para o cuidado realizado pelas famílias, quais devem ser as ações de suporte promovidas por governo, empresas e terceiro setor?

As rodadas de discussão contaram com a presença de representantes das seguintes entidades: MMFDH / SNF; SNAS; IPEA; RNPI; PROMUNDO; ABRH; ONU Mulheres; Prof. Regina Madalozzo; Secretaria da Mulher/Câmara dos Deputados; Family Talks (mediação).

Figura 4 – Grupo focal 2 – GT Licença Parental



Fonte: Imagem dos autores

Igualdade e cuidado

No Brasil, a participação do homem tem melhorado - embora arraigada com comportamentos históricos prejudiciais à mulher -, mas a participação do homem no cuidado com a criança ainda é baixa. A desigualdade e o desequilíbrio nas relações

de trabalho para homens e mulheres decorre da falta de suporte da mulher e da falta de divisão das tarefas dentro de casa.

Conforme pesquisa realizada pelo IPEA, em 2016, sobre os tipos de tarefas realizadas por homens e mulheres, destacou-se que os homens participavam mais com brincadeiras e a mulher com a comida e a limpeza. Isso reflete que dentro de casa ainda existe a divisão de tarefas, que, segundo o participante, não necessariamente precisa acontecer em razão da capacidade igual de todos fazerem qualquer coisa. Foram citadas amplas campanhas, realizadas no passado, com discussões interministeriais trazendo a lógica de que o cuidado não é somente feminino, mas também masculino. Homens também nutrem, geram a vida e são tão corresponsáveis pelos filhos quanto as mulheres. Desse modo, quando os homens cuidam, não estão fazendo um favor, mas cumprindo o que lhes cabe.

Quando se fala em equidade no cuidado, existem desigualdades em todos os campos. Mas onde os homens ganham? Eles vão ganhar na questão afetiva, na questão do contato, em tomar mais consciência e se apropriar mais dos trabalhos manuais. Assim, verão mais ganhos em cuidar das crianças e em negociar com as suas parceiras, e não permanecerem somente no papel do provedor. Por outro lado, as mulheres, muitas vezes, não querem que os homens participem. Essa discussão seria importante, porque fala-se como se as mulheres estivessem desejosas de ter os homens dividindo a tarefa de cuidados, na licença parental - e há mulheres que não querem.

De acordo com um dado no levantamento da pesquisa do Perseu Abramo e do IPEA, em 2016, que mostra que 93% das mulheres desejam uma maior participação dos homens, mas ainda 67% das mulheres querem continuar a ter a palavra final, ou seja, querem ter ajuda, mas não dão espaço para o pai exercer autonomia, pois querem decidir tudo. O homem, muitas vezes, está fazendo aquilo pela primeira vez e vai fazer de um jeito diferente. Desse modo, deve-se mostrar que haverá benefícios de longo e médio prazo para a criança e para a mãe também, de modo que ela fique menos sobrecarregada com uma série de tarefas.

É imprescindível, portanto, disseminar na população em geral a reorganização do cuidado, com a participação masculina nas tarefas do cuidado. De modo que, tanto para os pais, quanto para as mães, o cuidado seja iniciado desde a gravidez, desde o pré-natal. Além disso, realizar um trabalho com as mulheres, mostrando a importância

de a criança se vincular também ao pai, mesmo nesse período onde ela ainda não diferencia o corpo dela do corpo da mãe.

Sendo assim, o debate do grupo revelou que, ao tratar da igualdade de homem e mulher nos trabalhos produtivo e reprodutivo, deve-se considerar que nenhuma transformação acontecerá somente pela lei, mas sim, pela via das transformações culturais. Deve haver uma transformação de pais que priorizam o trabalho para pais que considerem o cuidado das crianças e o trabalho numa mesma medida, o que é crucial na definição de pais participativos, que enxergam o trabalho tão importante quanto o cuidado.

Nesse contexto, destacou-se que é importante olhar para as pesquisas no pilar da transformação cultural. Foi mencionada uma pesquisa realizada pelo Instituto Papai, intitulada “Dá licença, eu sou pai”, com o objetivo de conscientizar que pais de classe baixa (C, D e E) pudessem entrar no leito após o nascimento dos bebês. A campanha teria sido no sentido de conscientizar os pais sobre o direito de entrar e o de conhecer o filho nos seus primeiros dias de vida. Isso demonstrou, na opinião do participante, que ainda existe um espaço para uma transformação cultural. Ressaltou-se que seria interessante mapear cinco alternativas que deram certo nos últimos anos.

Outra análise pertinente seria quanto à existência de pesquisas mais atuais para fins de comparação do índice de evolução da participação paterna entre 2016 e 2020/2019, considerando a dificuldade em encontrar dados do gênero. Mencionou-se a importância de ampliar a participação dos homens na criação das crianças, tratando de tópicos como o significado de masculinidade. Isso porque existe a visão, nesse tema, de que o cuidado é assunto das mulheres, limitando-se o homem ao papel de prover dinheiro à família. Tal visão torna o debate complexo sobre equidade de gênero, envolvendo as escolas, as empresas e a sociedade como um todo.

Ficou evidente, então, a necessidade de estudos claros, sociais, estudos de impacto econômico. E concluiu-se que se deveria sensibilizar a sociedade e as próprias mães sobre a importância da participação dos pais na criação das crianças. Este seria um trabalho essencial para que se vendesse bem a proposta.

Seria preciso haver um fortalecimento de campanhas de massa, além de um investimento maior nesse tema com as pessoas que trabalham diretamente com as famílias, como por exemplo: os agentes comunitários de saúde, os visitantes domiciliares do programa Criança Feliz e as lideranças comunitárias, principalmente

nos locais mais vulneráveis e de maior pobreza, nos quais se vê maior violência, entre outros.

Foi citada uma iniciativa do Ministério da Saúde, que ajudou por meio de campanhas para trazer os homens para as mulheres que os quisessem junto delas, e campanhas para que os homens quisessem estar junto a elas, seria um trabalho de mão dupla. Outro exemplo de iniciativa para resgatar experiências de equidade de gênero foi o chamado Programa Pró-equidade de Gênero, no qual se engajaram várias empresas do setor público, empresas públicas e empresas privadas brasileiras. Isso porque, junto da atuação conjunta dos pais, Estado e sociedade civil, estão as empresas.

A falta de uma licença paternidade ou licença parental que seja adequada foi relatado como um empecilho para a melhoria do mercado de trabalho das mulheres. A distância entre as licenças (pai x mãe) seria uma das causas de discriminação. Reforçou-se, todavia, que há certa dificuldade em concordar com o posicionamento de que a desigualdade no trabalho de cuidado começa porque as licenças são separadas.

Em 2019, foi realizada uma análise dos dados das RAIS, desde 2017, pela ONU Mulheres e o Insper, para verificar o tempo médio de afastamento de homens e mulheres no Brasil, somente os formais, pela impossibilidade de ter os dados de informalidade na RAIS.

Nesta análise de dados, foi relatado por várias empresas que a licença maternidade não parece ser um problema grande em termos de afastamento das mulheres do trabalho, esvaziando a alegação comum de que “as mulheres ficam de quatro a seis meses afastadas, isso atrapalha a produtividade, isso atrapalha o crescimento delas dentro das empresas”.

Mesmo assim, algumas empresas relataram que, em relação ao afastamento de homens e mulheres, o absenteísmo dos homens é tão grande, que a licença maternidade não influencia tanto quando se olha para a média. E a partir da análise de dados, descobre-se que realmente a diferença não é muito grande.

Quando se analisou todos os homens e mulheres trabalhando dentro dessas empresas, divididos por faixas de idade até chegar aos 40 anos, verificou-se que as mulheres realmente têm uma média de dias de afastamento por ano mais elevada do que os homens. A diferença máxima, porém, seria de dez dias; ou seja, em um ano, na média, são dez dias que as mulheres se afastam a mais do que os homens. Aos

40 anos, essa diferença se iguala, e após os quarenta, idade em que um número muito menor de mulheres tiram licença maternidade e homens, licença paternidade, os dados indicam que os homens tiram mais dias de afastamento do que as mulheres na média.

Entendeu-se, então, que seria preciso refinar a discussão sobre a mulher não ter que ser obrigada a ficar de licença por seis meses e aprofundar mais a respeito do que isso significa. Nem sempre é uma escolha, às vezes a mulher não deseja ficar de licença, porque está correndo o risco de perder o emprego. Sendo assim, importa abrir um diálogo e falar sobre quais são as atitudes que as empresas podem tomar a respeito da questão.

Estado e sociedade

Destacou-se a necessidade da parceria das empresas, tanto no pilar de posicionamento - sobre como elas se posicionam publicamente, frente à licença parental e à licença paternidade - e como estimulam essa questão - inclusive como vender a licença como um benefício da empresa, mas também sobre como promover a conscientização e possibilitar para a sociedade novas representações paternas.

Esse foi um ponto fundamental mencionado, devido à baixa quantidade de empresas que hoje se propõem a realizar propagandas de produtos que tenham a proposta de conscientizar as novas formas de paternidade. Desse modo, seria preciso responder ao seguinte questionamento: como as empresas conseguirão “vender”, oferecendo a licença paternidade e parental como benefício da empresa?

Relatou-se que muito do que se pensa sobre o afastamento das licenças, por exemplo, deve-se a estereótipos. Desse modo, seria importante um estudo sobre o impacto da licença na questão da continuidade do trabalho, do bem-estar do trabalho e das próprias crianças em si, ajudando uma empresa a ter dados mais significativos para falar sobre a licença parental. Entende-se que as empresas ganham muito em fazer uma pesquisa.

Outra sugestão foi trazer estudos que demonstrem a não-perda de produtividade no trabalho remoto, de modo a levar evidências e subsídios de qualidade para demonstrar como o trabalho remoto pode ser tanto um fator em que o empregado sai totalmente da empresa, como uma licença prevista em que o empregado trabalha de alguma maneira, com o salário garantido. Nesse contexto, ele

está produzindo algo, mas, ao mesmo tempo, pode ficar em casa - como se viu no caso das experiências da pandemia.

Seria pertinente pensar em outros arranjos flexíveis para viabilizar o cuidado. A pessoa teria um período de licença parental (conforme a representante da ONU Mulheres, uma remuneração de no mínimo 2/3 do salário), ou pensando num período de licença parental que preveja alternativas de trabalho remoto, de redução das jornadas sem redução do salário, mas com alternativas de trabalho remoto, como vivenciado na pandemia.

Entendeu-se como benéfico ter um período de licença onde exista uma sobrecarga de trabalho laboral, mas o profissional é remunerado a ponto de conseguir equilibrar com a carga de trabalho doméstico de cuidado com as crianças.

As empresas, contudo, não possuem ferramentas para realizar pesquisas, tanto de avaliação de produtividade, quanto de engajamento moral.

Citou-se, então, a possibilidade de fazer um link com o terceiro setor, para verificar quantas iniciativas, quantas ONGs ou quantos especialistas de gênero e de comportamento podem contribuir com ferramentas. Sugeriu-se a ideia de estimular pacotes de pesquisas e de cursos que a própria empresa possa acionar. Uma iniciativa de terceiro setor já seria uma solução pronta, considerando que as empresas não conseguem criar do zero.

Desse modo, seriam necessários incentivos legislativos para realizar a tarefa. Do contrário, nem as empresas nem o terceiro setor se engajariam.

Outro questionamento importante foi: como as empresas contribuirão para essa construção de novas representações visuais, imaginárias, sendo que esses homens não serão pais participativos se não conseguirem se imaginar nesta posição? Este é um ponto bastante importante quando se fala da constituição de seres humanos.

Como empresas, existem duas frentes. Seria necessário (i) desenvolver cursos para os pais dessas empresas. Hoje em dia, já existe essa etapa para todas as empresas cidadãs, que se propõem a oferecer esses cursos para preparar esse pai. Além disso, (ii) desenvolver cursos para os gerentes, para aqueles que tomam as decisões nessas empresas, visando estimular esses homens para que recebam e acolham outros homens. Caso contrário, não adiantaria. Eis que, apesar da lei da Empresa Cidadã, a adesão é muito baixa.

Citado como ótimo exemplo de boas práticas nesse assunto, foi o projeto chamado “Pai Presente”, criado aproximadamente em 2016, pelo Instituto Papai, e

trata-se de uma campanha pública, possivelmente em parceria com o governo, para conscientizar os pais.

Quanto à questão da Empresa Cidadã, citou-se que a iniciativa se resolve parcialmente, mas não estimula ainda a adesão e a participação das empresas - sendo necessário fomentá-la. Existe bastante divulgação com exemplos bem positivos de governo, de empresas líderes, mas os sindicatos precisam ser envolvidos de alguma forma.

Quando se falou em políticas públicas, ressaltou-se que não seria necessariamente uma política pública voltada para atuação estatal e, sim, em um aspecto mais amplo - como tudo aquilo que o Estado regula. Nesse contexto, a Empresa Cidadã é uma política pública; e a licença parental, para empresas privadas, também o é.

Desse modo, ao mencionar políticas públicas baseadas em evidências, trata-se de recolher dados de empresas privadas que adotam a política pública de licença parental. Pública, porque é instituída pelo Estado, grifou-se, mas não necessariamente porque é exercida por ele.

O UNICEF destacou que tem trabalhado muito com o papel da empresa na sociedade. A empresa tem uma influência sobre seus trabalhadores e também sobre empresas e trabalhadores que estão no seu círculo de trabalho. Algumas empresas têm influência na comunidade ao seu redor, muitas delas fazendo trabalhos na comunidade ou podendo influenciá-la de alguma forma. Frente a isso, a entidade tem trabalhado muito no termo *business for results*, ou seja, trazer para as empresas a consciência da importância da primeira infância, do cuidado com as famílias, do apoio às famílias e do impacto para a retenção do trabalhador e também para a imagem da empresa perante a sociedade.

Demonstrou-se ser necessário considerar, ao mesmo tempo, o que o setor privado pensa e como se comporta em relação a tudo isso. Por essa razão, é preciso abrir a discussão e ouvir quais são os dilemas vividos pelas empresas, principalmente pela chance de haver certo temor em relação à perda de produtividade. Ouvir as empresas em grupos específicos a partir da lógica delas, em que se sintam confortáveis para falar sobre quais são os temores e, talvez, apresentar alguns dados que refutam esses temores que por ventura sejam apresentados.

Ponderou-se que a sociedade civil, por sua vez, tem um papel transversal, porquanto articulada com o Estado e com as empresas. É notória a participação de

várias organizações trabalhando sobre esse tema, destacando-se a importância de conseguir fornecer e oferecer evidências, tanto junto às organizações da sociedade civil, quanto aos organismos internacionais, que também têm um papel estratégico nesse processo.

Considerou-se que o envolvimento da sociedade civil, portanto, seria muito importante e tem sido um ator fundamental para a promoção do envolvimento masculino no cuidado. Destacou-se a importância da corresponsabilidade e redução de estresse dos pais e cuidadores para a melhoria do bem-estar da família. Pensar além da Empresa Cidadã, sobre como o governo poderia dar incentivo para empresas que seguem certos critérios de promoção da parentalidade.

Desse modo, a participação da sociedade civil e o envolvimento masculino no cuidado podem ser elementares para retirar o caráter oneroso que, eventualmente, se sobrepõe ao direito da licença maternidade.

Inferiu-se que os dados de empresas, no Brasil, convencem um pouco mais as pessoas da importância dessa licença. Ressaltou-se a importância de não tirar direitos que já foram conquistados, mas sim mobilizar esforços para conseguir melhorar o direito e a importância da participação dos pais.

Destacou-se que parte da construção desse discurso em torno da licença parental passaria por demonstrar os ganhos para todos, inclusive para as empresas, por ser um tema bastante complexo, teria que ser construído, considerando a opinião pública, um consenso da necessidade da corresponsabilidade e do envolvimento de empresas, terceiro setor, governo e sociedade.

Admitiu-se que as políticas de cuidado, construção de creches, de equipamentos públicos, restaurantes coletivos pelo Estado, revelam a importância de ter estrutura em que o cuidado possa ser compartilhado também com o Estado e o mercado, além das experiências que o Brasil e outros países possuem.

Concluiu-se que algumas mudanças de conceitos para a empresa precisam ser feitas por meio de treinamento, de conscientização. A empresa precisa mudar a forma de pensar. Em vez de pensar sobre apoiar através de salas de amamentação, não se restringir a isso, pois trata-se de uma abordagem de investir em pessoas, em famílias, para que essas possam oferecer tempo e apoio aos seus filhos pequenos.

Com relação ao que se trouxe dessa articulação no campo do poder legislativo, refletiu-se que ainda que existisse um grupo técnico extremamente qualificado para debater com base em evidências, quando se estivesse no campo da discussão

legislativa, considerando uma série de questões que fazem parte das dinâmicas de arranjos políticos e institucionais, existiriam outros atores que são estratégicos, outros atores governamentais que precisam participar da discussão. Inferiu-se que somente o Ministério da Família e dos Direitos Humanos e o Ministério da Cidadania estão envolvidos.

Licença parental

Demonstrou-se a necessidade de pensar nos arranjos, uma vez que a licença parental não precisa ser um momento de total afastamento das atividades de trabalho, diferentemente da licença maternidade. Isso porque os seis primeiros meses após o parto são fundamentais para garantir a amamentação, para a mulher se recuperar do puerpério, para estabelecer o vínculo com a criança, para a criança não vivenciar uma situação de abandono. A criança ainda não consegue entender o repentino afastamento da mãe ao final do período de licença e consequente retorno ao trabalho.

Nesse sentido, mencionou-se um estudo publicado sobre a produtividade dos servidores em tempo de pandemia. A esse respeito, os servidores federais estão, na grande maioria, em trabalho remoto e há uma discussão sobre a redução de custos aliada à manutenção dos níveis de produtividade. Trata-se de algo empiricamente verificado e que ajuda a sinalizar esta como uma opção viável para uma eventual licença parental.

Em complemento, mencionou-se um dado de 2019, na Alemanha, onde um em cada quatro homens, ao tirar licença paternidade, reduzia a carga horária de trabalho. Isso muito provavelmente está relacionado a uma melhora de produtividade e eficiência. Porém, no Brasil, nota-se uma percepção distinta: profissionais que passam mais tempo no trabalho são mais valorizados, de certa forma. É indispensável trazer esse debate para as empresas, ou seja, conscientizar sobre a possibilidade de fazer mais com menos.

Admitiu-se, ademais, que licença paternidade também é um espaço de formação do vínculo do homem com a criança. Neste contexto, a licença parental não precisa ser necessariamente um arranjo onde o trabalhador é totalmente retirado da empresa, ela pode ser um arranjo mais flexível, híbrido.

Ressaltou-se, também, ser prematuro pensar em consensos sobre o tema, pois a pauta é muito complexa e há controvérsias na literatura. O que existem são

experiências, com resultados possíveis de serem avaliados. Assim, inferiu-se sobre a inexistência de qualquer licença parental com tempo inferior a um ano. Não seria adequado falar em retroceder o direito já conquistado, como o tempo de licença maternidade de quatro meses para a mãe. Ainda que se proponha uma licença (parental) de seis meses, esta não seria adequada, já que o aleitamento materno é aconselhado por pelo menos seis meses, sendo que se abriria possibilidade de a mãe usufruir um período de licença inferior àquele.

Nesse contexto, considerou-se, em termos gerais, a importância de se pensar em métricas para mensurar a produtividade, para assegurar a flexibilização da jornada e a adoção de parâmetros com gestão por resultados. Em vez de controle por processo, deveria se valorizar o que é produzido pelo trabalhador, o que poderia abrir novas possibilidades para usufruto da licença. Não se poderia deixar de levar em consideração experiências que já existem no Brasil e avaliação de experiências no mundo, pois enfraqueceria a experiência do grupo de trabalho.

A título de exemplo, mencionou-se a lei da escuta de crianças e adolescentes em situação de violência, a qual começou com um grupo técnico comandado pelo UNICEF, com posterior envolvimento de técnicos de ministérios. Os próprios parlamentares na época chamaram os ministérios para discutir e qualificar o PL, para que, quando ele fosse aprovado, fosse exequível. No caso da licença parental, seria um desafio maior, porque misturam-se várias áreas: políticas setoriais, sociais, de trabalho e o setor empresarial.

Ponderou-se, do ponto de vista do Estado, que se deveria pensar numa legislação que concedesse uma licença a ser compartilhada que não se confundisse com a licença maternidade e a licença paternidade já garantidas por lei. Esclareceu-se que esse é um direito dos trabalhadores e das crianças.

No entanto, considerou-se o tempo compartilhado de licença, de modo que o primeiro passo, como visto após a aprovação do marco legal da primeira infância, seria a sensibilização para uma mudança de cultura, em que a tarefa de cuidado não recaísse somente sobre a mulher. Entendeu-se que, quando acaba o período da licença maternidade e a mulher volta para o trabalho, se essa criança adoecer, fica gripada, espera-se que a mulher vá socorrer - ou seja, demandas de cuidado recaem desproporcionalmente sobre as mulheres.

Ponderou-se que a cultura brasileira não seria a de que o homem saísse de uma reunião e fosse cuidar da criança. Por isso, uma mudança cultural é necessária,

e existem algumas iniciativas a respeito. Por exemplo, o Ministério da Saúde oferece informações de qualidade para os homens sobre o pré-natal, para que acessem informações de qualidade sobre a importância da participação masculina no cuidado. Sem esse tipo de ação, a licença parental pode ser enxergada como um “castigo”, no sentido de o homem dizer que é obrigado a ficar em casa com o filho – e não se trata disso.

Destacou-se ainda que o cuidado é um processo rico, podendo ser a maior presença masculina elemento enriquecedor para homens, para mulheres e crianças.

Ressaltou-se a importância de trazer boas experiências dos outros países: o que já está funcionando para redução de violência (doméstica), distribuição de papéis de tarefas em casa e o impacto desses itens na economia dentro da família e da empresa. Também mostrou ser importante verificar especificamente quais os benefícios dessas mudanças para as crianças - muito provavelmente bastante positivos. Assim, é necessária uma construção: não significa fazer coisas demais, mas fazer coisas muito claras, com pilares bem definidos sobre o que irá ser apresentado como indicadores (de avaliação) do que se discute.

Mencionou-se que em várias pesquisas já existem evidências suficientes de que não basta haver a previsão da licença: ela deve ser efetivamente utilizada. Para além das questões da arquitetura institucional, do desenho do instituto da licença, deve-se refletir sobre a cultura organizacional das empresas e as próprias referências dos indivíduos e das famílias - ou seja, pensar mais amplamente na cultura do cuidado.

Outro participante levantou pontos sobre o equilíbrio trabalho-família nas empresas: pesquisas evidenciam que não basta existir a opção de licenças; deve haver apoio não só das chefias como também dos colegas de trabalho. Assim, fomentar as empresas a adotarem uma cultura organizacional de valorização da família é condição para pais ou mães trabalhadores usufruírem dessas licenças.

Logo ponderou-se sobre a necessidade de leis e da responsabilidade do governo para promover a participação masculina no cuidado da criança. Mesmo em países nórdicos que possuem licença parental ou outros países que têm uma licença compartilhada entre pais e mães, foram necessárias estratégias adicionais para promover o interesse masculino em tirar a licença. A motivação: a responsabilização das mulheres pelo cuidado.

Sob outra perspectiva, levantou-se a possibilidade da licença parental vir a substituir as atuais licenças (paternidade e maternidade). Segundo a OIT, num estudo em 2014, sessenta e seis países já possuíam algum tipo de licença parental, porém em muitos casos reforçam a mulher no papel de cuidadora. Quando não se tem o período mínimo para ambos (pai e mãe) tirarem, a licença parental acaba sendo tirada majoritariamente pelas mulheres.

Assim, mantidos os quatro meses específicos para as mulheres, em um cenário ideal deve apontar-se para a disponibilidade também de quatro meses de licença para os homens. Com tempos de licença iguais para homens e mulheres pode ser maior a efetividade na promoção da igualdade, além de assegurar o envolvimento de ambos no cuidado durante os primeiros meses de vida das crianças.

Esclareceu-se que, dentro da definição da OIT, a licença parental é uma licença diferente da licença maternidade e da licença paternidade. Trata-se de uma licença de cuidado, posterior às demais. O que se percebe no Brasil por meio das falas de muitas pessoas, inclusive através de projetos de lei - foi realizado por este grupo um levantamento dos projetos que já existem na Câmara e no Senado -, é o interesse em transformar as licenças já existentes em licença parental. Há necessidade de aprofundamento no debate justamente para esclarecimento sobre esses conceitos. Em consonância, outro participante argumentou que a licença parental tem como objetivo avançar nos direitos; portanto dividir os 06 meses entre mães e pais é retroceder uma conquista para as mães e as crianças.

Contudo, houve opiniões no sentido de a licença parental substituir as licenças existentes hoje (maternidade e paternidade). Nesse caso, deve haver um período elegível exclusivamente para o homem, não-transferível, para promover a participação masculina no cuidado da criança; já o restante da licença poderia ser compartilhado por ambos, no sentido de promover igualdade de gênero, além da possibilidade de flexibilidade no trabalho como alternativa ao usufruto do direito.

Nesse cenário, ainda seria importante considerar também uma licença posterior voltada ao cuidado da criança, com estabilidade laboral para homem ou mulher, disponível por um período de até um ano após o fim da licença parental - a ser usufruída intermitentemente, conforme as necessidades de cuidado da criança.

Em contraste, relatou-se que somente o acúmulo de licenças provocaria mais resistência (no setor privado). Por isso a importância de orientar os parlamentares sobre a produção legislativa não gerar somente mais direitos e obrigações, com

correspondente ônus ao Estado. Ou seja, do ponto de vista dos custos econômicos, deve haver equilíbrio entre as responsabilidades das empresas e do Estado.

Considerou-se fundamental um trabalho baseado em evidências para construir uma proposta efetiva. Assim, além de uma profunda análise comparada das licenças entre os diversos países, pode ser interessante coletar evidências junto às empresas e junto à população. Ressaltou-se que trabalhar com coletas de dados de percepções sobre o usufruto de licenças parentais em diversos formatos tem as suas dificuldades, dada a grandeza da população brasileira. De todo modo, recomendou-se trabalhar com pesquisas que combinem a percepção das empresas e dos funcionários das empresas.

Salientou-se que os modelos internacionais até podem sugerir formas de aplicação da licença, mas devem servir com ressalvas, pois a situação nacional pode ser peculiar frente a eles. É necessário pensar que, do ponto de vista político, quanto mais licenças, mais resistências. Então, seria indispensável harmonizar e equilibrar para que as (novas) licenças não sejam um obstáculo à empregabilidade.

Em relação a implementação dessa política, entende-se que é preciso focar no estudo do professor James Heckman, ganhador do Prêmio Nobel de Economia, no qual se demonstra que a cada US\$ 1,00 dólar investido na primeira infância, o retorno é de US\$ 7,00 dólares para a sociedade. Então, é importante reforçar a mentalidade de que se trata de um investimento.

Outro participante argumentou ser necessário esclarecer para as empresas: (i) onde terão ganho, (ii) afastar o temor de redução de desempenho dos trabalhadores, (iii) esclarecer sobre potenciais ganhos de produtividade, (iv) benefícios da equidade de gênero - relações mais harmonizadas, tanto no âmbito familiar quanto no âmbito laboral. Neste diálogo com as empresas, cabe destacar, portanto, os benefícios na produtividade de uma mãe ou um pai com as necessidades de cuidado bem atendidas. Afinal, quando não estão, há interferências negativas dos problemas familiares em seu desempenho.

Um participante recomendou a busca por informações sobre a taxa de adoecimento das crianças no primeiro ano em que elas ficam em cuidados institucionalizados, pois sabe-se que nessas condições os pequenos adoecem mais. Ou seja, a maior permanência de pais e mães em casa para o cuidado nos primeiros meses de vida, com tempo de licença adequado, tem impacto positivo para a saúde

infantil e, portanto, reduz o número de licenças de saúde ao longo do tempo, o que pode ser vantajoso para as empresas.

Também se argumentou pela divulgação de dados que desmistificam o que significa o afastamento em si. Apenas reforçar a importância da participação dos pais e mães nos primeiros 1000 dias de vida das crianças, pelas questões cognitivas, pode ser um caminho pouco efetivo no diálogo com o setor privado. Afinal, é menos chocante falar em uma licença que impacta muito pouco as empresas. Em suma, precisa-se de um discurso que reconheça os benefícios para as crianças e saiba comunicar a viabilidade para as empresas, sem a criação de prejuízos.

Um participante trouxe um resumo de evidências levantadas em pesquisas, a respeito da penalidade materna (*motherhood penalty*), carreira, índice de divórcio e sua correlação com a participação paterna, violência doméstica, produtividade das empresas, tipos de tarefas realizadas por homens e mulheres. Existem pesquisas que mostram o desejo dos homens em participar do cuidado antes do bebê nascer, mas, devido a um grupo de fatores, acabam se afastando dessas tarefas.

Apesar da abundância de referências, seria relevante pensar em duas frentes para aprofundamento: pesquisa dos ganhos para as empresas - como citado anteriormente, as empresas líderes, sendo possível fazer um benchmark com top 10 empresas que implementaram licença parental, como o caso da Natura; e pesquisas que meçam indicadores como produtividade e engajamento, além de avaliar quais são as políticas necessárias para estimular o envolvimento no cuidado. Uma referência internacional é a campanha Men Care.

Destacou-se o trabalho do Instituto Ethos, que há muitos anos fomenta um diálogo com as empresas na área da diversidade, levantando os dados específicos sobre o tema, inclusive o impacto na produtividade. Indicou-se ser um parceiro possível para a continuidade dos trabalhos do grupo, dada sua experiência no relacionamento com o setor privado.

Outro participante levantou que esse instituto criou um de desenvolvimento infantil empresarial, comparando indicadores sobre as crianças da população de empregados com a do município no qual vivem. Os resultados levaram várias empresas a reconhecer que sua população estava submetida a condições piores do que a média em seus municípios, motivando-as a atuar em prol da infância.

Brasil

Uma preocupação de vários participantes é não prejudicar, com uma proposta de licença parental, os direitos anteriormente adquiridos (licenças maternidade e paternidade), embora o direito da licença paternidade ainda careça de uma melhor regulamentação por estar nas disposições transitórias da Constituição. Particularmente, colocou-se o Programa Empresa Cidadã, que garante 6 meses de licença para a mãe e 20 dias para o pai, como uma referência mínima. Em suma, urgiu-se pela criação de propostas que tragam avanços.

Destacou-se a importância de leis que ofereçam oportunidades igualitárias e de crescimento no trabalho, para homens e mulheres. Isso pode ser feito por leis que proíbam a discriminação da mulher ou do homem que tiram um tempo de licença para cuidar de crianças, garantindo remuneração suficiente para os pais ou para o guardião legal da criança, inclusive na economia informal.

Em contraponto, levantou-se a conveniência de estimular, não só penalizar. Existe um viés de que, quando é criado um projeto de lei para licença, logo atrás vem uma penalização e não um estímulo. A penalização permanente só gera resistência e fraude. Por isso, argumentou-se por priorizar estímulos a penalizações, que não têm sido eficientes no país.

Nesse sentido, destacou-se que as políticas públicas são importantes e exemplares, porém deve-se ter cautela em replicar no setor privado o que funcionou no público. Para o setor privado, os modelos exemplares estarão na área privada, e por isso a relevância de se pensar em estímulos, não penalizações, na promoção de licenças.

Uma alternativa levantada para fomentar essa aceitação é desenhar uma proposta de condições negociais entre sindicatos, que pudesse ser levada tanto para o sindicato patronal quanto para o sindicato de trabalhadores. O estímulo à criação de acordos coletivos para fomentar novas licenças, ou até mesmo a ampliação das atuais pode ser caminho eficaz para a disseminação de práticas. Para isso, pode ser oportuno a construção de uma cartilha que possa explicar aos sindicatos as opções já existentes e sugerir alternativas de adoção, tais como conceder férias, antecipá-las, fazer banco de horas, compensações ou mesmo, de alguma forma, o teletrabalho, como alternativas valiosas para esse momento.

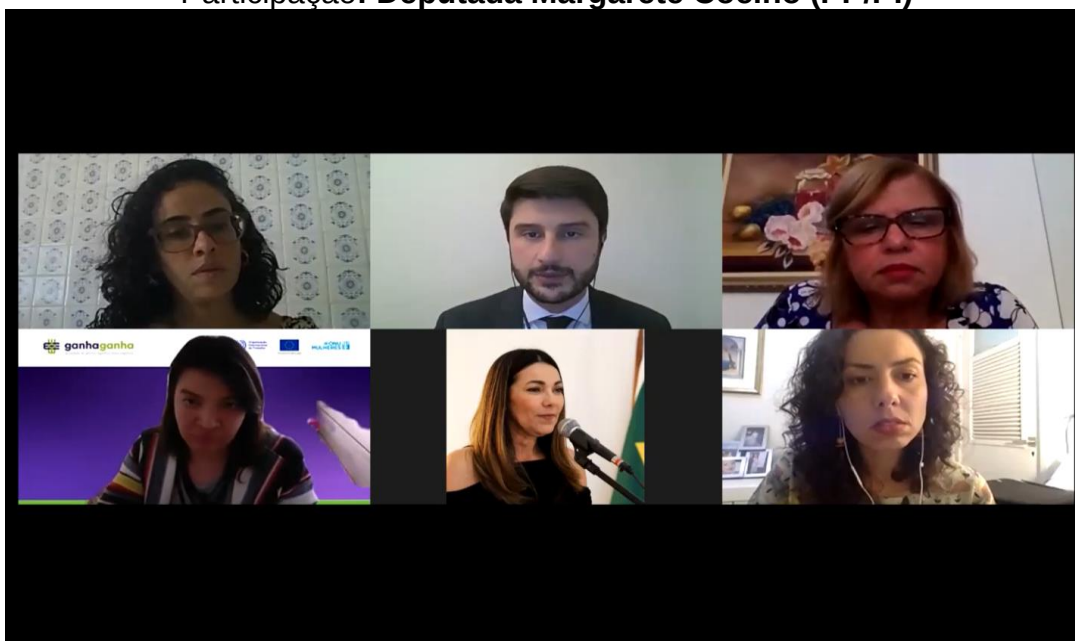
RELATÓRIO - GRUPO FOCAL 3

O Grupo Focal 3 foi realizado no dia 31 de julho de 2020, das 14h às 16h, com o tema: Estratégias para o custeio da licença parental no Brasil: construir alternativas para minimizar o impacto sobre as contas públicas e sobre as empresas. E ainda: Custeio total pela Previdência Social; Renúncias fiscais para promover adesão das empresas, caso a licença parental tenha um modelo semelhante ao Programa Empresa Cidadã; Desoneração de folha de pagamentos para empresas aderentes à prática; Possibilidade de redução salarial no usufruto da licença, com garantia de estabilidade; e outros. **Foram propostas as seguintes questões:**

1. Considerando o contexto de crise fiscal, é possível pensar em um modelo de licença parental em que os custos são compartilhados entre Estado, empresas e até mesmo alguns trabalhadores (com maior renda), com o intuito de ampliar o tempo de cuidado disponível após o nascimento da criança? Se não, por quê. Se sim, como fazer?
2. Quais flexibilizações podem ser pensadas em um arranjo de licença parental para reduzir os custos e, mesmo assim, garantir condições adequadas para o cuidado? Por exemplo: redução salarial em alguns casos, limitado a um patamar e com garantia de estabilidade; redução de jornada, com estabilidade laboral, no período 1 previsto para licença parental; outros arranjos flexíveis, tais como teletrabalho, quando possível.
3. Quais incentivos podem ser adotados para promover a adesão à licença parental, em um contexto análogo ao Programa Empresa Cidadã (ou seja, caso seja eletiva)? Por exemplo: desoneração da folha de pagamento para empresas aderentes ou outros incentivos públicos.

As rodadas de discussão contaram com a presença de representantes das seguintes entidades: MMFDH / SNF; RNPI; PROMUNDO; ONU Mulheres; Secretaria da Mulher / Câmara dos Deputados; Dep. Margarete Coelho; Family Talks (mediação).

Figura 5 – Grupo Focal 3 – GT – Licença Parental
Participação: Deputada Margarete Coelho (PP/PI)



Fonte: Imagem dos autores

Licença parental

Preliminarmente, mencionou-se que é preciso desconstruir alguns mitos a respeito dos custos que a licença, de fato, traz - tanto para o empregador, quanto para a previdência social. Destacou-se a necessidade de mudar o paradigma de custo para investimento: uma coisa seria cortar o custo na organização financeira; outra, mudar o investimento.

Outra questão destacada diz respeito à previsibilidade da licença. Citou-se a falsa ideia de que, com o aumento desses benefícios, as pessoas saem tendo filhos ou o gasto aumenta do dia para a noite, porquanto as pesquisas em outros países não demonstram esse padrão. Mesmo no Brasil, é necessário olhar o número de funcionários que, de fato, gozam dessas licenças nas empresas que estão implementando práticas iguais de licenciar para pais e mães. Destacou-se que a licença é mais previsível dentre as existentes, tendo em vista haver tempo de se planejar para usufruí-la pelo menos sete ou oito meses antes que o funcionário ou a funcionária gozem da licença, ao contrário de uma licença por acidente de trabalho ou por doença.

Outrossim, há uma pesquisa, publicada na página do Insper, que traz dados da RAIS, inclusive mostrando que homens e mulheres não têm uma diferença tão grande

no número de dias afastados, por falta e por licença. Trata-se, portanto, de um “espantalho” essa quantidade de dias que em tese seria maior para as mulheres.

Lembrou-se, também, da questão sobre a pirâmide etária e sobre quais os impactos para a previdência da redução do número de filhos. Ressaltou-se que essa redução é impactada pela falta de flexibilidade para a família se planejar, de uma forma que a mulher possa permanecer no mercado de trabalho. Foram citadas pesquisas feitas nos países europeus mostrando como essa pirâmide é afetada pela desigualdade no mercado de trabalho: quanto menos medidas igualitárias se tem em relação à parentalidade, mais as mulheres irão diminuir, senão abolir, a quantidade de filhos.

É importante levar em conta isso: às vezes olha-se para uma economia de curtíssimo prazo, porém que reverbera num aumento de gastos a longo prazo em razão da pirâmide etária - o que já é uma tendência no Brasil.

Quanto aos custos e benefícios, destacou-se a atuação da Previdência para incentivar as empresas que estão dentro do programa Empresa Cidadã, desonerando a folha de pagamento e, junto com a contribuição que já é feita, através do recolhimento do INSS, possibilitando a reinserção do pai, assim como é feita com uma licença maternidade. Dessa forma, talvez o pai também se sinta incentivado a estar mais presente nos primeiros momentos de uma nova vida que chega ali.

Antes da pandemia, podia-se ter por certo que a licença parental deveria ser paga, de acordo com uma agenda de cada responsável, idealmente, de forma integral e custeada pela Seguridade Social. Trata-se de uma visão baseada nos estudos de especialistas e nas pesquisas da campanha global MenCare. Sabendo que o ambiente é de dificuldade no cenário atual, principalmente na questão fiscal, revela-se uma maior probabilidade de articulação junto aos parlamentares, com o foco na ideia de que não se trata de uma questão de custo, mas de investimento a longo prazo.

Sendo assim, mencionou-se que deve ser uma política de Estado a instituição de licença parental, principalmente em razão da importância do envolvimento paterno na primeira infância, nos primeiros mil dias, refletindo positivamente, inclusive nos resultados laborais, da próxima geração.

Por outro lado, ainda que se note a importância da questão da remuneração integral, há o posicionamento, em um primeiro momento, por uma licença parental não remunerada, nos moldes de uma licença de até 180 dias posteriores ao usufruto da licença maternidade, paternidade e adotante. Haveria, porém, uma previsão da edição

de pagamento de um benefício de taxa fixa, pela previdência, nos casos de famílias de baixa renda.

Trata-se de um posicionamento sob o critério do pragmatismo, numa proposta baseada na questão de um horizonte incerto - se para uma apresentação imediata, a curto prazo; ou a médio prazo. No primeiro caso, acredita-se que há mais chance de ser viabilizada (nos moldes da não remuneração).

Enfim, a licença parental tem essas características: que não seja remunerada ou, se for remunerada, que seja por faixas de renda. O importante seria estabelecer flexibilizações, para que haja algum incentivo para que as empresas, os pais e as mães queiram aderir, tendo um grande espaço de muitas questões que possam ser pactuadas e inseridas nos acordos coletivos.

Destacou-se que o programa Empresa Cidadã seria muito válido para tentar incluir essa cultura, mas, a depender da ótica, ele poderia privilegiar justamente o funcionário público - que já é o trabalhador que recebe um salário maior -, e grandes empresas, principalmente as que aderiram ao programa, nas quais trabalham pessoas mais qualificadas.

Desse modo, ressaltou-se que não ser interessante que a licença parental, objeto do grupo de trabalho, seja seletiva, porque mais uma vez ela valeria para funcionários públicos e para uma minoria de empresas, funcionários de grandes empresas, representando um corte que beneficie justamente as classes que já têm melhores condições.

Nesse contexto, ao pensar na configuração da licença parental, deve-se trabalhar dentro da hipótese de que existe o mundo ideal e o mundo possível; especialmente quando o grupo de trabalho for subsidiar a frente parlamentar e, posteriormente, for negociar dentro de uma comissão, de uma CCJ, do parlamento, com o governo. Parte-se do mundo ideal, de uma proposta onde o mundo seja ideal e, no decorrer dessa trajetória, abre-se mão seja do salário integral, seja do tempo, do formato de flexibilização.

Nessa parte, tem-se que propor o que é o mundo ideal. Citou-se a possibilidade de extinguir a licença maternidade e paternidade, fazendo uma licença parental e única, com 16 semanas para cada um dos cuidadores, com salário integral e o benefício pago pela Previdência Social.

Levando em consideração o atual contexto, de crise econômica e fiscal; e havendo a conjunção e condições favoráveis, mencionou-se uma das visões sobre

esse modelo ideal como a combinação de dois fatores, principalmente: uma duração razoável, que permita que a criança fique sob os cuidados parentais, direto, até completar um ano de vida; e que haja uma manutenção da remuneração integral ou uma remuneração próxima da integralidade, associada à estabilidade no emprego.

Em um estudo realizado pela pesquisadora uruguaia Carina Batthyány e promovido pelo ONU Mulheres no Uruguai notou-se que, se não forem observados alguns requisitos, como a remuneração durante o usufruto da licença pela Previdência Social, a adesão será majoritariamente feminina (98% no Uruguai).

Outra possibilidade citada seria a de prorrogação tanto da licença maternidade, como da paternidade, embora a maior parte das mães e dos pais trabalhadores ainda não tenham acesso a essas prorrogações. Desse modo, seria viável defender a licença parental posterior a essas licenças maternidade, paternidade e adotante.

Por essa razão, um primeiro assunto a ser debatido, antes, seria a forma de propiciar a todos os trabalhadores o usufruto dessas licenças prolongadas, tendo em vista a importância, como já mencionado, do estabelecimento de vínculo, prestação de cuidados adequados, saúde materna, participação paterna no cuidado com os filhos e a importância do aleitamento materno exclusivo até aos 06 meses de idade da criança.

Mencionou-se, por fim, uma posição intermediária, ante questões imprescindíveis, de garantir a extensão dos 180 dias de licença maternidade para todas as mães e de no mínimo 20 dias para os pais.

Foram destacadas as flexibilizações como extremamente necessárias. Citou-se o exemplo de se optar por uma licença parental em tempo parcial e, também, por um regime de teletrabalho. Seria interessante, ainda, considerar a experiência de alguns países que permitem uma redução de jornada de trabalho e, inclusive, que pai e mãe, ou cuidador, ou os dois cuidadores, independente do gênero, tirem as suas licenças em períodos distintos (manhã x tarde). Trata-se de um tipo de flexibilização para que o casal faça o melhor arranjo para sua família.

Foram citados, ainda, alguns projetos de lei que tratam sobre a concessão de benefícios e de licenças e que propõem a conversão de benefícios já estabelecidos em outros, por exemplo a conversão de 13º salário em 30 dias de licença. Considerando a proposição de diferentes ideias, frisou-se a necessidade da abertura ao diálogo, à construção de consensos.

Na discussão acerca da licença parental, também foi levantado o ponto da revisão dos moldes da licença adotante (a qual também implica no aumento dos gastos da previdência), tendo em vista a discrepância quanto aos seus prazos e benefícios, dependendo da idade da criança adotada. A legislação brasileira prevê que os filhos, independente de terem chegado à família por nascimento ou por adoção, têm (ou deveriam ter) igualdade de direitos e de tratamento.

Brasil

Citou-se a relevância dos projetos da bancada feminina, da sociedade e das entidades ligadas a esses problemas sobre a primeira infância. Mencionou-se a existência de projetos de lei dispondo sobre a questão do aumento da licença-maternidade nesse período de pandemia, como um de autoria da Dep. Sâmia Bonfim que prevê 45 dias para paternidade, aumentando a licença.

Um outro projeto recente de lei foi vetado, sobre o auxílio de duas cotas para pais solteiros, porque não haveria recursos orçamentários para poder bancá-lo. Diante disso, frisou-se a importância de o governo estar junto nas decisões que forem sendo tomadas, evitando-se um longo processo de discussão dentro do Congresso que depois é encerrado com uma surpresa.

RELATÓRIO - GRUPO FOCAL 4

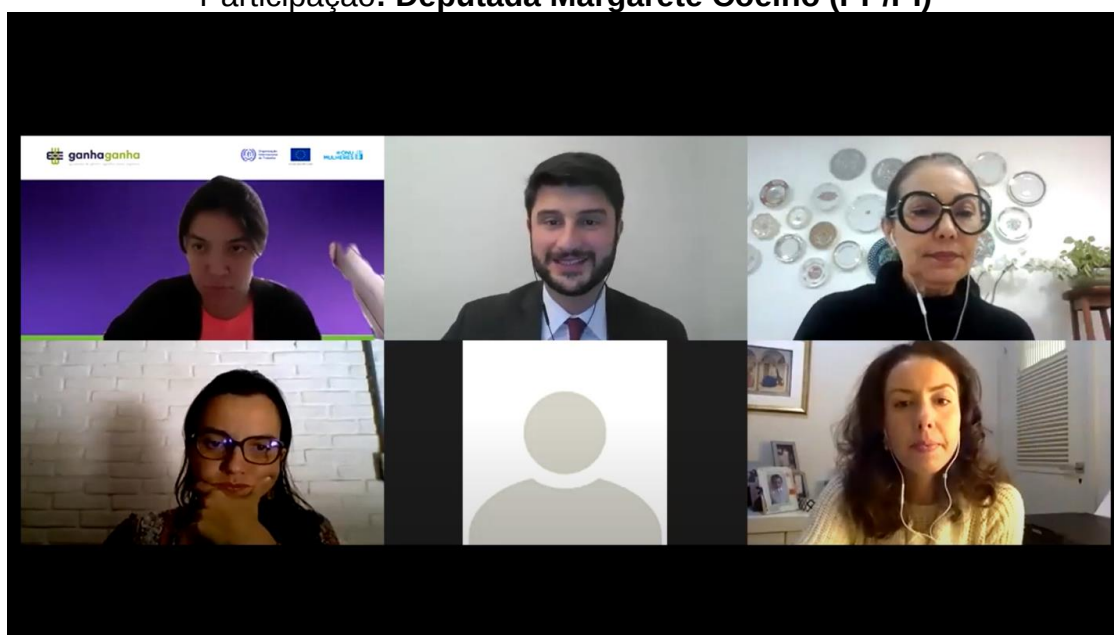
O Grupo Focal 4 foi realizado dia 07 de agosto de 2020, das 14h às 16h, com o tema de debate: Promovendo adesão pública à licença parental, considerando os seguintes aspectos: Baixa adesão ao Programa Empresa Cidadã; Diferentes possibilidades de micro e pequenas empresas (maiores empregadores do Brasil) frente a médias e grandes; Inclusão dos trabalhadores informais; Extensão dos benefícios de adoção, inclusive no caso de adoção de adolescentes; Garantia de licença para pais de prematuros após alta hospitalar; e Atenção especial aos pais de múltiplos. **Foram propostas as seguintes questões:**

1. Um dos temas mais levantados nos debates deste grupo de trabalho foi a questão dos trabalhadores informais (38 milhões de informais em março de 2020). É conveniente estender os benefícios da licença parental a este grupo? Se sim, como? Se não, por quê?

2. O que é melhor, em sua opinião: construir uma proposta de licença parental que contemple, ao mesmo tempo, as demandas de extensão dos prazos de licença para as diversas situações (adoção, pais de múltiplos e outras) ou antes aumentar as licenças maternidade (6 meses) e paternidade (20 dias) para todos os casos? Por quê?
3. Comente os demais aspectos levantados na proposição do tema, ou outros que considere relevantes, conforme a visão de sua organização.

As rodadas de discussão contaram com a presença de representantes das seguintes entidades: MMFDH / SNF; SNAS; IPEA; RNPI; ABRH; ONU Mulheres; Secretaria da Mulher / Câmara dos Deputados; Dep. Margarete Coelho; Family Talks (mediação).

Figura 6 – Grupo focal 4 – GT Licença Parental
Participação: **Deputada Margarete Coelho (PP/PI)**



Fonte: Imagem dos autores

Cuidado e igualdade

Um dos principais fundamentos para iniciar o debate acerca de licença maternidade/paternidade ou um modelo de licença parental é a necessidade do vínculo da criança com a mãe e o pai na primeira infância. Os cuidados dentro de casa favorecem o desenvolvimento da criança, de modo que garantir a disponibilidade dos adultos nos cuidados nesses primeiros meses de vida traz imensos benefícios para uma criança, como a adaptação adequada fora do útero através da amamentação.

Por essa razão, o tema da licença parental está associado às políticas públicas voltadas para a garantia da equidade no cuidado infantil, particularmente para a população mais pobre. Deve estar chegando a 40 milhões de pessoas em um profundo abandono.

Comentou-se que é difícil pensar no direito ao cuidado para quem sequer sabe que ele existe. Sendo assim, foi preciso destacar que ainda se fala para nichos quanto ao tema de licença parental, em segmentos da população que ainda têm muito privilégio no campo do trabalho.

Houve consenso quanto à complexidade do tema da licença parental e a dificuldade de se construir propostas que atendam aos direitos da criança, a uma necessidade sempre maior de igualdade de gênero e também ao maior envolvimento paterno na distribuição das tarefas de responsabilidade de reprodução social. Embora seja necessário pensar no cuidado infantil, é preciso pensar, quando se trata de licença parental, sobretudo de maneira sistêmica: para o bem estar de homens, mulheres e crianças, ou seja, para todos.

Há, sobretudo, uma convergência de dois interesses que em algum momento podem se antagonizar: a questão da criança e a questão da mãe.

Destacou-se que o Brasil ainda é um país com muita desigualdade, e a carga do cuidado recai sobretudo em cima das mulheres. São quatro meses para as mulheres, lutando por seis meses; e os homens com 5 dias, buscando avançar para 20 dias com a Empresa Cidadã dando essa extensão. Ou seja, é um tempo muito desigual - uma carga de trabalho para as mulheres maior que a dos homens.

Nesse ponto, mencionou-se que os homens geralmente ficam alienados com privilégios e a carga do cuidado infantil pesa sobre as mulheres. Quando se considera um casal heterossexual, a mulher que deu à luz exige diversos cuidados. Existe um processo de recuperação mesmo fisiológica, física, que pode durar mais para algumas e menos para outras. Caso se pretenda garantir os seis meses de amamentação exclusiva, perguntou-se como fazer isso com uma mulher que trabalha quatro horas do trabalho. Isso porque seria impossível para essa mulher ir para o trabalho, voltar para o trabalho, para amamentar ou levar a criança.

Nesse contexto, se mencionou a importância de cuidar para que a diferença no cuidado não reflita uma desigualdade no mercado de trabalho e no mundo social. Há pesquisas que mostram o quanto as mulheres perdem espaço no mercado de trabalho depois que elas se tornam mães. As empresas esperam somente passar o tempo da

licença, garantido por lei, para mandarem embora. Ou propõem um processo de contratação via PJ, MEI, que nada mais é que um processo de informalidade.

A mulher também tem que ter o seu direito respeitado, a sua possibilidade de escolher livremente, bem como o homem. Não é possível transformar o que é um direito em um dever. Sendo assim, é preciso ter uma régua que equalize o direito da criança, o direito da mulher e o direito do pai; o direito da criança, o dever da mãe e o dever do pai, devendo ser igual entre os genitores para que não haja sobrecarga na mulher. Trata-se de um esforço de compatibilizar os direitos da criança, da mãe e do pai, sendo este o centro da discussão.

Relatou-se, então, que a visão da equidade pai-mãe-criança tem sido introduzida aos poucos no sistema, razão pela qual seria necessário lutar pela igualdade e sobretudo por uma equidade maior, de modo que as mulheres não fiquem sobrecarregadas. Houve opinião de que qualquer duração superior em uma licença, para as mulheres, reforçaria as desigualdades de gênero.

Outro aspecto do debate foi a chamada paternidade responsável, isto é, a necessidade de um envolvimento maior dos pais nas tarefas de cuidado, muitas vezes por iniciativa dos próprios homens. Esse debate tem acontecido em alguns casos, mas em outros não. Relatou-se que houve uma construção social em que homens podem ver tal esforço como uma perda, sob uma perspectiva de obrigação de tirar a licença; e talvez não para as mulheres, por uma série de fatores que são culturalmente construídos.

Dessa forma, apontou-se ser necessário fazer uma política que incentive os homens a participarem do compartilhamento das responsabilidades domésticas e de reprodução social.

Brasil

Hoje, a licença maternidade regulamentada para a maioria das mulheres é de quatro meses, sendo que para algumas situações, como servidoras públicas e aquelas mulheres que trabalham em empresas que optam pela empresa cidadã, a licença estende para seis meses.

Quanto à legislação sobre licença para o caso de adoção, a Lei nº 8112, que regula a matéria para o pessoal da Administração Pública Federal, prevê uma licença adotante escalonada, em razão da idade da criança: 90 dias caso a criança tenha até

um ano de idade, e 30 dias caso possua mais de um ano. Cuidar-se-ia, então, de uma legislação mais anacrônica, além de não prever para adolescentes.

A CLT, após algumas reformas ao longo dos tempos, já garante à empregada ou ao empregado, em alguns casos que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção (tanto de criança como de adolescente), o direito à licença maternidade de 120 dias sem prejuízo do emprego/salário. Dessa forma, pela CLT, a licença tanto para crianças quanto para adolescentes, ela já está garantida. Sendo assim, pela CLT, a licença já está prevista para todos os casos; o salário-maternidade é que não.

Quanto ao pagamento do salário-maternidade, a lei que prevê o benefício determina o pagamento apenas para o caso da adoção de crianças (até 12 anos incompletos), mas não para o caso de adoção de adolescentes. Do mesmo modo, o programa empresa cidadã, que prevê a prorrogação das licenças, garante apenas para adoção de crianças, mas não para adolescentes. Nota-se que, quando se fala em adoção, tem por destaque a questão da idade, enquanto no caso de licenças parental, de paternidade ou de maternidade, se fala sempre em recém-nascido.

No entanto, afirmou-se que a licença gestante e a licença adotante são espécies do gênero licença maternidade; e, portanto, não deveriam ter um tratamento diferenciado em razão de idade.

Especificamente sobre o tópico da adoção, ressaltou-se que se trata de uma regulamentação com uma incongruência interna e uma incongruência com a própria Constituição, considerando não ser possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada. Eis que deve haver igualdade entre os filhos biológicos e adotados, segundo uma doutrina da proteção integral, tese baseada não apenas em princípios jurídicos, mas em evidências científicas.

Há pesquisas que demonstram que, quanto maior o tempo de institucionalização de uma criança ou de um adolescente, mais difícil depois é a adaptação à nova família; e, ainda, que crianças adotadas têm uma maior probabilidade de demandar cuidados especiais relativos à saúde. A sua chegada à família demanda cuidados diferentes do que a chegada de um recém-nascido, mas demandam cuidados intensivos e de qualidade, da mesma forma. São um grupo fragilizado e vulnerável.

Por outro lado, a adoção implica idades superiores, sem necessariamente demandar o cuidado inicial de aleitamento, de modo que tratar do tema implica avaliar questões de idade, devendo ser conduzida de forma paralela.

No âmbito jurisprudencial, o Supremo Tribunal Federal se manifestou a respeito do tema, fixando tese de repercussão geral de que os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença-gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Foi defendida, então, uma posição de uniformização dos termos, devendo a licença adotante entrar numa discussão para igualá-la na própria regulamentação das licenças maternidade e paternidade, e não numa discussão do escopo da licença parental.

Um estudo realizado em 2019 junto ao Ministério da Economia mensurou o impacto da extensão do benefício do salário-maternidade para os casos de adolescentes adotados, tomando para o cálculo um cenário de adoção de todos os adolescentes cadastrados (quatro mil, na época), no prazo de cinco anos. O resultado foi um impacto orçamentário de aproximadamente 50 milhões de reais, uma média de 10 milhões por ano. Portanto, representa uma proposta de impacto reduzido, que demandaria mudanças pontuais em legislações que são diversas, porém que seria possível de ser feito.

Ressaltou-se que não houve, no Brasil, a consolidação da licença maternidade e licença paternidade como um direito de uma maneira consensuada, considerando as diversas leituras sobre esse tema, com recortes acerca da extensão da licença maternidade e da licença paternidade para as empresas que aderem ao programa empresa cidadã, inclusive ensejando um debate legislativo.

Foram destacadas posições de alguns participantes, que propõem converter tudo em licença parental; e de outros, que reclamam o aumento ou a diminuição do tempo. Há uma dificuldade enorme com a própria licença existente, relativa à extensão do benefício em dois meses, a ser renovado.

Hoje, existem cerca de 30 ou 40 projetos de lei que interferem em diferentes aspectos, seja da licença maternidade, da licença paternidade ou mesmo da licença parental. Mencionou-se, especificamente, um projeto de lei que estende para seis meses a licença maternidade para todas as trabalhadoras, representando um grande avanço, não só para as mulheres, mas para as crianças. Foi apontada a importância de não haver regresso em direitos já conquistados, devendo uma criança poder permanecer com a sua mãe até os seis meses de idade.

Sugeriu-se, então, um primeiro trabalho de sistematização dos projetos de lei, de modo a verificar quais são os temas abordados em cada projeto, quais são as alterações que ele propõe. Há diferentes propostas legislativas, i.e., criança com

deficiência, a mulher que faleceu logo após o nascimento da criança, adoção de múltiplas crianças, adoção por pai solteiro. Sugeriu-se, então, a realização de matriz de análise para levantar quais elementos poderiam subsidiar a formação de consensos.

Dessa análise mais analítica, se verificaria o que pode ser extraído das proposições circulantes e como estão circulando, considerando que as pautas dos parlamentares, em última instância, representam a sociedade.

Outra discussão proposta foi sobre a posição das empresas que têm contratos de trabalhos formais, via CLT com a legislação vigente; e as empresas que não, porque trabalham mediante outras relações trabalhistas. O escopo da pesquisa seria mapear junto ao setor empresarial como a licença tem sido aplicada e quais as premissas para um processo de mudança de cultura.

Um aspecto da situação brasileira também ressaltado diz respeito aos benefícios e subsídios necessários para a efetividade das licenças. A grande maioria dos espaços públicos não tem creche, tampouco em espaços privados ou micro e pequenas empresas. Além disso, se questionou se existe a condição efetiva de o estado Brasileiro pagar um benefício de prestação continuada: toda criança que nascer terá um benefício prestação continuada até um ano? E quanto aos filhos de trabalhadores informais?

A discussão acerca da licença de paternidade/maternidade/parental está focada na ideia de um direito trabalhista, portanto relativo a pessoas que estão dentro do mercado formal. Quando se expande para o tema da informalidade, se está diante de uma parcela vulnerável economicamente. A primeira questão colocada foi se seria conveniente estender os benefícios licença parental aos trabalhadores informais, grupo que chegou ao número de 60 milhões (ABRH), especialmente após a pandemia.

Entendeu-se como legítimo (“óbvio”) que todos os trabalhadores formais e informais, homens e mulheres, tenham os mesmos direitos.

Os argumentos destacados foram em razão de se tratar de uma parcela vulnerável economicamente que vai depender de benefícios assistenciais e previdenciários. As crianças advindas de pais e mães informais são as crianças que nascem lares com menos proteção social e menor acesso a uma gama de serviços, bens de consumo necessários para a vida dessa criança. Portanto, seria evidente que o Brasil, enquanto Estado, vai querer proteger ainda mais essas crianças.

A dificuldade, contudo, seria conseguir quatro meses de licença para poder garantir que os trabalhadores informais vão ter alguma proteção mínima do Estado, como R\$600,00 por mês e para as mulheres separadas com dois filhos, R\$ 1.200,00. Ressaltou-se, então, que o tema demanda mais dados do que foram trazidos e debatidos no âmbito do grupo focal, além de uma discussão casada com o tópico das fontes de financiamento.

Por fim, como já ressaltado, a demanda que se tornou centro (“norte hermenêutico”) na discussão foi a realização de um esforço para compatibilizar os direitos da criança, da mãe e do pai para entender qual o formato da licença a ser proposta. Além dos direitos das crianças, seria necessário se embasar na igualdade de homens e mulheres no mercado sem retirar direito das mulheres - preservando direitos adquiridos nas licenças existentes.

Ressaltou-se que retirar os quatro meses que já existem (ou seis, em alguns casos) e dividir entre homens e mulheres representaria retirar direito das crianças e retirar direito das mulheres. Frisou-se, então, a importância de não regredir em direitos já conquistados. Uma posição que ficou expressa foi a de se avançar à licença maternidade de seis meses e aumentar os homens 20 dias, tendo que verificar a viabilidade do avanço no caso brasileiro.

Licença parental

A criação de uma licença parental deveria se embasar em três pilares: a proteção dos direitos da criança e a igualdade de homens e mulheres no mercado, sem retirar direitos das mulheres. Seria preciso delinear o seu significado, complementando com o tempo já previsto em lei, tanto na licença maternidade, quanto na paternidade.

Uma proposta foi sugerida: um período que a licença seja do casal, com ambos gozando de um período inicial (como 30 dias), no qual a mulher cuida da criança, amamenta e tem que se recuperar do parto, com toda a carga hormonal e emocional. A partir daí, após compatibilizado o direito de a criança mamar no peito, deixar que o casal escolha quem irá gozar da licença, de forma que seriam 30 dias marido e mulher. Então, 3 (três) meses a mãe amamenta no peito e, nos outros três meses, o casal decide se ficaria cuidando da criança.

A proposta de um período inicial em que ambos possam estar em casa se dedicando a criança foi acolhida por outra entidade, a qual ressaltou ser necessário analisar não necessariamente a partir do critério da igualdade, mas da equidade, visto que homem e mulher estão em posições diferentes.

Sugeriu-se, ainda, a licença parental como modelo híbrido, prevendo, talvez, não tempo exclusivo dentro de casa, mas um tempo que permita arranjos flexíveis entre empregados e empregadores.

A licença parental deixaria a família com mais autonomia, diminuindo a interferência do estado no espaço de decisão familiar. No entanto, devem ser buscadas as finalidades: como que a licença parental beneficia a criança para além da licença maternidade e para além da licença paternidade, que já estão colocadas. Seria preciso ver como ela poderia realmente funcionar como um instrumento de produção de igualdade entre homens e mulheres.

Na discussão, foi frisada a importância de analisar os resultados das políticas públicas que já existem em países há décadas, aprofundando na avaliação daquelas que já dão conta de experiências existentes, tanto a partir do olhar de empresas de outros países. Para isso, seria preciso ver como são as licenças parentais em outros lugares do mundo, levantamento que já estaria sendo levantado. Foram citados estudos consolidados da Rede MenCare (que cuida da questão da paternidade), com organizações em todos os continentes do mundo, a serem analisados e não diretamente transferíveis para realidade brasileira. Isso porque não seria possível ficar com o referencial da Escandinávia com uma realidade que não se transporta para a brasileira.

Mencionou-se um país que trabalha com algum tipo de licença decorrente do direito previdenciário como uma licença parental para trabalhadores que estão fora do sistema contributivo. No entanto, destacou-se que é um tema difícil e complexo, porque ainda em aberto, inclusive em outros países.

Por tais razões, foi suscitada a necessidade de uma pesquisa para que se possa construir uma possibilidade viável de licença parental dentro da realidade brasileira. Sugeriu-se, então, um exercício de sistematização da experiência internacional através de subsídios e evidências sobre os resultados das políticas públicas já aplicadas.

Estado e sociedade

Houve destaque para o fato de muitas perguntas que chegaram ao grupo de pesquisa eram questões orçamentárias que necessitam de um olhar mais técnico.

A título de exemplo, se mencionou os trabalhadores informais, no sentido de que a vontade de estender licença maternidade/paternidade/parental aos trabalhadores informais é muito válida, sendo a questão difícil saber como viabilizar. Por serem pessoas independentes, no momento que a mãe para de trabalhar, ela para de receber; e, parando de receber, precisaria de uma outra fonte para poder corresponder. É algo a ser trabalhado com fonte de custeio, com cadastro, com coberturas, ou até incluso em preço de serviços.

Portanto, a questão de suporte econômico para as medidas a serem propostas envolve demais fontes de receitas e responsabilidade fiscal, sendo necessário verificar de onde será o financiamento e o investimento desse dinheiro.

Foi citado o precedente do Supremo Tribunal Federal sobre a licença maternidade, que não deve recair nos encargos previdenciários. No mesmo ponto, houve dúvida se não haveria uma interrupção da contagem do prazo para apresentação, questões a serem posteriormente consideradas. Surgiu como necessidade imperiosa a realização de debates com o Ministério da economia.

Ressaltou-se a necessidade de construir estudos envolvendo empresas, de modo a demonstrar vantagens e desvantagens. Isso porque deve haver um olhar para o setor, para saber como as empresas se relacionariam com a proposta, visto que essa posição irá interferir dentro do processo nas casas legislativas, quando todos os interesses estarão conjugados.

RELATÓRIO - GRUPO FOCAL 5

O Grupo Focal 5 foi realizado no dia 6 de novembro de 2020, das 14h às 16h, com o tema: Configuração da licença parental no Brasil: construindo propostas para o melhor arranjo no cenário atual e elaboração de uma proposta ideal. Dentro do tema, considerar novas possibilidades para usufruto dos períodos de licença, tais como: retorno gradual ao trabalho, teletrabalho, redução carga laboral, jornada intermitente, etc. **Foram propostas as seguintes questões:**

1. Considerando a diversidade de arranjos possíveis para a licença parental, conforme exposto em documento enviado pela equipe de Family Talks, qual seria a configuração ideal para uma licença parental no Brasil?
 - a. Devem ser mantidas as licenças paternidade e maternidade, e acrescentado um tempo de licença parental? Se sim, qual o período que deve ser disponibilizado em cada caso?
 - b. As licenças maternidade e paternidade devem passar a ser uma licença parental, apenas? Se sim, deve haver algum período obrigatório de retirada para pai e mãe (ou outro cuidador responsável pela criança)?
2. Considerando a situação nacional (fiscal, social, política), qual medida deve ser tomada primeiramente, dentre as possibilidades já debatidas neste grupo?
 - a. Extensão da licença maternidade? Extensão da licença paternidade? Outra?
3. Quais devem ser os critérios de elegibilidade para usufruto da licença parental no cenário ideal? E, em uma eventual solução de curto prazo, talvez diversa da licença parental, quem seria elegível?

As rodadas de discussão contaram com a presença de representantes das seguintes entidades: MMFDH / SNF; SNAS; IPEA; RNPI; PROMUNDO; UNICEF; ONU Mulheres; Secretaria da Mulher / Câmara dos Deputados; Dep. Paula Belmonte; Family Talks (mediação).

Figura 7 – Grupo Focal 5 – GT Licença Parental
Participação: Deputada Paula Belmonte (CID./DF)



Fonte: Imagem dos autores

Cuidado e igualdade

A ideia de modificar uma licença maternidade e paternidade para uma licença parental decorre de vários motivos, dentre eles a promoção da igualdade de gênero, a responsabilidade compartilhada de ambos os pais, a saúde materno-infantil e a promoção dos direitos das crianças, de modo que se garanta a amamentação exclusiva durante os seis meses.

Em estudo comparativo com outros países, identificou-se que muitos adotam licenças parentais de um ano, dando-se prioridade absoluta à criança. Nos primeiros seis meses, ela não sabe que é um corpo diferente da mãe, dependendo da amamentação. Por essa razão, o tempo de licença da mãe tem um sentido que acompanha os argumentos de neurociência sobre o processo simbiótico da amamentação. Nos outros seis meses, ocorre um processo em que a criança se situa como um corpo diferente da genitora.

Vários estudos apontam que, nesse primeiro ano, a criança sente a separação da mãe, que acontece mais ou menos no período de 8 a 12 meses de vida. Sob o ponto de vista do desenvolvimento da criança, o tempo de um ano, portanto, é o razoável para que ela esteja com os seus genitores em tempo exclusivo e não tenha os seus cuidados delegados - seja para uma babá, seja para uma creche, seja para família extensa ou qualquer outro arranjo que venha a existir.

Durante a discussão do grupo, surgiram reflexões acerca da adesão dos homens à licença. Comentou-se que, historicamente, são as mulheres que carregam a função do cuidado em razão de alguns fatores, dentre os quais se destacam os fisiológicos, que envolvem a gestação, o parto e os primeiros momentos da maternidade. Há evidência científica nesse sentido da relevância da maternidade, porém também quanto à importância do papel do pai com um papel fisiológico.

A adesão dos homens, porém, representaria um grande desafio. Não se sabe se deveria haver um tempo mínimo para os homens. Mesmo em países que têm uma licença parental maior ou até uma licença paternidade maior, observa-se que o período não é utilizado. Algo semelhante poderia ocorrer no Brasil, tendo em vista o estigma que existe quanto à participação masculina na criação da criança e a sua dedicação ao seu cuidado, estando em casa.

Sugeriu-se que a legislação que venha a ser elaborada e aprovada já aponte estratégias para a adesão masculina, talvez através de regulamentação pelo Poder

Executivo de políticas públicas que trabalhem essa questão. Uma prática mencionada como sugestão foi o curso do pai mais presente, desenvolvido pelo Promundo. Poderia ser um requisito para a aplicação da extensão da licença paterna, o que garantiria uma aderência e uma visibilidade maior.

A licença parental deve ser introduzida, por conseguinte, juntamente a uma mudança cultural muito bem trabalhada, posicionando as crianças como foco principal, enquanto valor reconhecido por todos. Isso porque, para além da divisão dos trabalhos de cuidado entre homens e mulheres e para além do direito que a mulher de participação igualitária no mercado de trabalho, é fundamental que essa criança, no seu primeiro ano de vida, seja acompanhada e cuidada pelos seus genitores principais. Do ponto de vista do desenvolvimento da criança, esta vinculação é essencial.

É oportuno construir uma proposta de licença parental que alcance todas as crianças, cuja vulnerabilidade aumentou durante a pandemia. Além do mais, é uma situação que pode ser alavanca para o fortalecimento das relações familiares. Observou-se como a convivência familiar, inicialmente obrigatória (em função da quarentena), se transformou ao longo da pandemia, mostrando ser enriquecedora a presença das crianças e a proximidade com elas.

Licença parental

Quanto à configuração da licença parental, destacou-se que os valores que se quer proteger são três: a divisão dos trabalhos de cuidados entre homens e mulheres, o direito das mulheres à participação igualitária no mercado de trabalho e o direito de a criança ser cuidada pelos seus genitores no seu primeiro ano de vida. Nesse contexto, defende-se a licença parental como complementar à licença maternidade e paternidade, como um período de 6 meses para totalizar esse primeiro ano. Houve um consenso, entre os participantes, quanto à impossibilidade de retrocesso dos direitos já oferecidos.

Considerando um estudo de Direito Comparado sobre 66 países que já aplicam a licença parental, mencionou-se que não existe um país que tenha licença parental e não tenha licença maternidade e paternidade exclusivas. Este seria mais um argumento que reforça a ideia de que existe um tempo exclusivo inicial para mãe e filho, ratificado pelo fato de ser recomendado pela Organização Mundial da Saúde a amamentação exclusiva.

A proposta apresentada pela representante da RNPI considerou as empresas em geral - mesmo as não aderentes ao programa Empresa Cidadã - para manter os dias já garantidos por lei:

Quadro 1 – Proposta apresentada pela representante da RNPI

Situação atual (2020)	Duração da licença	% recebido da remuneração de referência
Período total máximo	120 dias	
Licença maternidade	120 dias	100%
Licença paternidade	5 dias	100%
Período total máximo	180 dias	
Licença maternidade (Empresa cidadã)	180 dias	100%
Licença paternidade (Empresa cidadã)	20 dias	100%
Proposta licença parental (2021)	Duração da licença	% recebido da remuneração de referência
Período total máximo	180 dias	
Licença maternidade (exclusiva e obrigatória)	120 dias	100%
Licença paternidade (exclusiva e obrigatória)		
Parental adicional optativa	10 dias	100%
	30-50 dias	80%
Período total máximo (Empresa cidadã)	200 dias	
Licença maternidade (exclusiva e obrigatória)		100%
Licença paternidade (exclusiva e obrigatória)	120 dias	
Parental adicional optativa	20 dias	100%
	40 a 60 dias	80%

Fonte: Rede Nacional Primeira Infância

A licença parental seria adicional e optativa, podendo ser pelo menos 20 dias da parental, com a condição de que o pai tenha tirado os 10 dias obrigatórios da paternidade. Desse modo, haveria um total de 30 dias para esse pai, unindo o período obrigatório da licença paternidade e o período da licença parental.

Sendo assim, a ideia consiste em 120 dias para mães e 20 dias para pais, já previstos, adicionando-se a forma optativa de 40 a 60 dias, sendo 20 dias obrigatórios para o pai e o restante negociável, totalmente livre, como ocorre em Portugal e na Suécia, totalizando 200 dias. Destarte, as empresas cidadãs ainda mantém essa vantagem em relação às demais, mas com atenção à ideia de garantir um período exclusivo do pai, exclusivo da mãe e, após o cumprimento disso, abre-se a possibilidade para a licença parental.

Foram considerados alguns pontos relevantes de Portugal e Suécia, no sentido de não haver uma mudança brusca com a proposta de um mesmo período para mães e pais. Seria necessário oferecer um período de adaptação para a adesão masculina, sendo os 10 dias um período mínimo. A ideia seria introduzir 10 dias de licença parental estendida, de modo que o homem tenha que tirar mais esses 20 dias. Sendo assim, fala-se de no mínimo 30 dias. Para empresa cidadã, no mínimo 40 dias para os homens.

Como aperfeiçoamento da proposta supramencionada, sugeriu-se a possibilidade de trabalhar na ampliação para que mãe possa ter a garantia de ficar os 180 dias com o bebê, mesmo que sejam 120 dias pela lei (CLT), independente do programa Empresa Cidadã, e mais os 20 dias da licença parental. Se há, em algumas situações, 180 dias para as mães e 5 dias para os pais, na Constituição (em alguns casos, 20 dias), a licença parental pode ser de 6 meses compartilhados entre pai e mãe, com o arranjo de um período obrigatório de licença para o pai como pré-requisito para a extensão por meio da licença parental.

O posicionamento da SNF é parecido com o proposto pela SNAS. Acredita-se na importância de um tempo aproximado de um ano para a criança sob os cuidados exclusivos ou quase exclusivos dos pais. Portanto, sugeriu-se um período de até 180 dias de licença parental, optativos, sendo que no mínimo 60 dias devem ser retirados obrigatoriamente pelo pai.

Verificou-se que, em muitos países, existe a possibilidade de usufruir da licença em meia jornada e, em outros, em outras frações também, como $\frac{1}{4}$ ou $\frac{1}{8}$ de jornada, mantendo dessa forma uma parte da remuneração e diminuindo, assim, um pouco da

perda financeira que pode existir para os pais ao optarem por retirar a licença parental. Então, na primeira proposta da RNPI, a SNF defendeu que o pai e a mãe retirem a licença em períodos contínuos, mas não concomitantes, para aumentar o período da criança sob os cuidados exclusivos do pai ou da mãe. Entendeu-se que isso, no caso do usufruto de licença de meia jornada, não faz tanto sentido, sendo conveniente abrir a possibilidade para retirar períodos concomitantes.

Houve, ainda, a proposta de 180 dias exclusivos para a mãe, levando em consideração que são direitos (assegurados) e que não podem retroceder, 90 dias exclusivos para o pai concomitantes aos 180 dias exclusivos para mãe. Além desses, mais 90 dias a serem divididos. Nestes últimos, o IPEA sugeriu uma diminuição no recebimento do salário, de 80%, 75%, mais ou menos.

Por outro lado, a visão inicial do Promundo era no sentido de que as licenças tenham que ser igualitárias entre homens e mulheres. No decorrer do debate interno, a proposta final que se chegou foi a de que a licença ideal é uma licença parental que substitui a licença maternidade e paternidade. A licença teria um período de 8 meses e que, para não retirar nenhum direito (já que algumas mulheres têm o crédito de ter 6 meses de licença, enquanto a maioria tem apenas 4), deve haver um período indisponível de 2 meses para cada um. Desse modo, seriam 2 meses para cada e outros 4 meses que podem ser divididos conforme entender o casal.

Em resumo, a recomendação do Promundo, baseada na plataforma MenCare, é a licença igualitária entre homens e mulheres, não transferíveis, desenhadas para cada um dos responsáveis, pagos de acordo com o salário de quem goza, entendendo como um tempo adequado o de 16 semanas para cada um. Porém, ao amadurecer a ideia dentro da realidade brasileira, a proposta do Promundo foi a de manter os 6 meses já previstos para funcionárias públicas ou de empresas do Programa Empresa Cidadã, em decorrência do período da amamentação; e o homem, se quiser, outros 2 meses - sendo um mês obrigatoriamente após o nascimento e esse segundo mês após terminar a licença da mãe. Desse modo, a criança ficaria sob a guarda exclusiva dos pais por um período mínimo de 7 meses.

O SNAS discordou da conversão dos tempos de licença atuais em uma licença parental, deixando de se chamar licença maternidade para uma licença parental os 180 dias, como incentivo à adesão masculina. Ressaltou-se que há, nesse caso, um retrocesso, um prejuízo em direitos já duramente conquistados.

A recomendação Global do UNICEF, por sua vez, é uma licença parental de no mínimo 6 meses para ambos os pais. Concordou-se, por conseguinte, com a questão de se aumentar para um ano a licença, em razão da necessidade da criança de um cuidado durante o primeiro ano de vida. A título de exemplo, foi citada uma pesquisa sobre o Japão, um dos países que têm uma das maiores licenças paternidade, mostrando a razão para os pais não tirarem essa licença, sendo um dos motivos o estigma de criar um ambiente ruim no trabalho ou o fato de haver outra pessoa para cuidar da criança, sendo muitas vezes a mãe.

Desse modo, a licença parental total não pode atrapalhar o fato de haver período para a mãe e para a amamentação exclusiva.

O UNICEF optou por não avançar para além do que a empresa cidadã já traz, pelo receio de trazer uma proposta muito maior do que a que já existe, concordando com a primeira proposta da RNPI de 200 dias para a empresa cidadã. No entanto, para o que se apresentou para a empresa cidadã, recomenda que deve ser estendida para todos, sendo 20 dias obrigatórios para o pai, 120 dias mandatórios para a mãe e o restante dos dias compartilhados. Assim, dá-se a certeza de que a mãe, caso queira, possa fazer a amamentação exclusiva durante os 6 primeiros meses. E se a empresa cidadã ainda quiser ter um ônus em cima disso, que venha com dias a mais do que já é proposto atualmente.

Por fim, destacou-se que é preciso garantir que as políticas sejam desenhadas para corresponder às diferentes configurações de crianças, como em casos de adoção, que devem ser contemplados, bem como novos arranjos familiares. Desse modo, é preciso remarcar todas as possibilidades de configurações, incluindo situações de nascimento de múltiplos, de crianças prematuras e de crianças com deficiência.

Em observação às tabelas de direito comparado e propostas legislativas de licença parental no Brasil, viu-se que, das proposições que, tramitam no Congresso, são poucas as que apontam para acabar com a licença maternidade e paternidade e criar uma licença parental. Grande parte diz respeito a propostas para crianças com deficiência, licença-adotante, bebê prematuro, avós, falecimento da mãe, ou seja, questões específicas que seriam pertinentes em outro grupo de trabalho.

Há dois projetos de autoria da **Deputada Federal Paula Belmonte** junto com a **Deputada Renata Abreu**, por exemplo, pela licença maternidade para prematuros e para crianças que ficam na UTI pré-natal; e situações em que há falecimento da

mãe na hora do parto. No entanto, este grupo de trabalho trata sobre licença parental, sendo o ponto de concordância da maioria dos participantes a necessidade de a licença parental ser uma licença a mais [que as outras existentes], além de ser opcional.

Estado e sociedade

Não houve consenso sobre a questão do percentual de remuneração do período da licença parental. Na primeira proposta, tendo em vista uma possível apresentação imediata, num médio prazo de um projeto de lei, chegou-se a defender uma licença não remunerada. Ao se falar de um cenário ideal, não se chegou a um entendimento sobre essa porcentagem da remuneração. No entanto, analisando a tabela que faz a comparação das licenças nos diferentes países, verificou-se que o usufruto da licença em tempo integral poderia ser sem remuneração, se assim for considerado.

Ressaltou-se que existe aqui o mundo ideal, das evidências, da ciência, das informações, mas existe uma arena de negociação que se chama Congresso Nacional, onde há vários interesses que estão representados, especialmente no cenário da pandemia e da crise econômica. Pode-se pensar numa proposta de licença parental que seja, mesmo que não chegue nos 6 meses, significativa, perto dos 6 meses, e que preveja, conforme comentou o IPEA, uma possível redução de remuneração para 80%, ou que essa licença parental possa ser tirada no regime, por exemplo, de teletrabalho, onde o trabalhador vai continuar produzindo, mas poderá gerenciar o próprio tempo, e isso para homens e mulheres.

Sugeriu-se que o desenho da licença parental, para dialogar melhor com o setor empresarial e aproveitar os aprendizados da pandemia, consiga incorporar a possibilidade de teletrabalho como alternativa ao usufruto da licença. Para os casos em que isso não é possível, será necessário avaliar a questão da remuneração durante o usufruto da mesma: se continua integral ou passa a ser parcial, ou ainda se se reduz a jornada de trabalho, como alternativa a uma licença em que o trabalhador está totalmente fora do ambiente de trabalho.

Para tanto, é preciso continuar estudos do impacto econômico que se debrucem sobre qual é a estimativa de homens e mulheres que tiram licença parental e quais são os setores mais atingidos sob o ponto de vista econômico; quais são os setores que podem contar com o teletrabalho, com trabalho remoto; e quais são os

setores que se podem pensar em redução de jornada. Ou seja, pensar cenários flexíveis, tendo em vista a manutenção da mulher no mercado de trabalho, a igualdade na divisão de tarefas e o interesse da criança nesse primeiro ano.

Além disso, pensar de que maneira se consegue modular para ampliar o diálogo e não o fechar ao apresentar uma proposta arrojada, diferente de uma proposta que considere as diversas preocupações, sobretudo a econômica. Colocou-se três pontos adicionais. O primeiro foi o recolhimento e análise de dados em todos os setores envolvidos, tendo em vista a ausência de pesquisa em relação às empresas e a falta de clareza e transparência das empresas que são adeptas, além da falta informação de quantos funcionários efetivamente são beneficiados com essa possibilidade.

Outro ponto foi a aderência para efetivamente se tirar a licença, pois falta informação de índice de retorno e de retenção dos funcionários, de tal modo que não adianta dar-se um benefício e a empresa mandar embora depois.

Enfim, revelou-se fundamental uma coleta de dados, com uma pesquisa associada ao projeto de lei, bem como a elaboração dos programas vinculados ao acesso à licença parental, que promovam uma orientação e conscientização sobre a paternidade responsável a nível nacional.

Destacou-se, ainda, que no Brasil, já existe a previsão constitucional de 120 dias para a licença maternidade. A paternidade, contudo, ainda carecendo da edição de uma lei específica para regulamentar os 5 dias que hoje são concedidos e ainda estão previstos no ADCT. Sugeriu-se, então, a edição dessa lei específica, concedendo a licença paternidade mínima de 20 dias.

Por fim, relatou-se que, no mundo ideal há a oportunidade de um pai e de uma mãe exercerem com livre e espontânea vontade a paternidade e a maternidade por um ano, não sendo a realidade. Para fins de defesa do tema das licenças, recomendou-se, em vez de usar a palavra obrigatoriedade, que se use a palavra direito, tendo em vista o reflexo de uma mudança na legislação e o impacto econômico em relação às empresas.

CONCLUSÃO

O Grupo de Trabalho sobre Licença Parental identificou o contexto brasileiro sobre o assunto, posicionou-o comparativamente no cenário internacional e buscou

compreender se e como a licença parental viria a ser uma ferramenta eficaz para aprimorar a relação trabalho e família, com vistas a melhores garantias para o cuidado durante a primeira infância e avanço para a equidade de gênero no mercado de trabalho.

Todo o debate foi construído sobre as 3 premissas apresentadas na Metodologia deste trabalho, que podem ser resumidas em: i) direitos ao cuidado da criança, ii) garantia de condições adequadas para a participação feminina no mercado de trabalho, iii) promoção do maior envolvimento masculino no cuidado - corresponsabilidade no cuidado. Buscou-se avaliar com uma perspectiva de equidade cada um desses fundamentos.

É notório que existam questões fisiológicas associadas ao arranjo familiar, uma vez que a mãe conduz em seu corpo a gestação, dá à luz e passa por um período de recuperação. Então convém à mulher afastar-se de suas atividades laborais. Ademais, a OMS recomenda contundentemente 6 meses de amamentação exclusiva, visando à saúde da criança e também à constituição de vínculos que a farão se desenvolver com segurança, primordialmente sob os aspectos cognitivo e afetivo.

Há evidências científicas sobre a relevância do papel, também fisiológico, do pai, de tal modo que se torne imprescindível o efetivo exercício de sua paternidade. Este, assim como é corresponsável pela formação biológica da criança, o é com relação à sua formação humana, que se constitui igualmente pelo vínculo que entre eles se constrói. Dessa forma, o cuidado excede o aleitamento materno e inclui vacinação, acompanhamento pediátrico e outras demandas da primeira infância, além do acompanhamento à mulher que se encontra em recuperação.

Por isso, no contexto da promoção do cuidado, é fundamental uma atenção especial à promoção do envolvimento masculino, seja pelos benefícios que traz à criança, seja para evitar as desigualdades oriundas da divisão sexual do trabalho doméstico - que prejudica as mulheres no mercado de trabalho.

Ademais, o vínculo familiar não se limita ao âmbito privado, estando a família inserida num contexto social. A sua constituição impacta fundamentalmente o funcionamento do Estado e do mercado. Assim, há que se considerar a relação trabalho e família, sob a ótica laboral. A licença parental se mostra eficaz para além do âmbito conjugal.

Não se trata de onerar e elevar o custo para o setor empresarial, mas de provocar uma mudança de investimento, que traga inclusive uma perspectiva de

aumento de produtividade. Além do mais, afastamentos por motivo de nascimento (como é o caso da parental) são previsíveis na relação trabalhista, possibilitando um planejamento da empresa com meses de antecedência.

Mostrou-se, também, que o período de afastamento por licença maternidade não impacta mais o mercado do que as demais necessidades amparadas pela lei, considerando-se uma perspectiva de longo prazo. Inclusive, ao longo do tempo, homens excedem mulheres quanto ao tempo em que ficam afastados do trabalho. A avaliação a longo e curto prazo corroboram com a premissa de eficácia da licença em comento.

Ressalta-se que a licença parental pode cumprir um papel distinto das licenças maternidade e paternidade. Apesar de ser essa a recomendação da OIT, o tema não é consensual: no grupo, houve participantes que demonstraram preferência por uma licença parental que substitua as licenças paternidade e maternidade.

Independentemente disso, sugere-se a formulação de arranjos alternativos para o usufruto da licença, tais como o teletrabalho, redução de jornada, contraturno, conversão de benefícios, dentre outros. Tais possibilidades podem estar mais adequadas ao contexto contemporâneo, podendo ser alternativas para mitigar o efeito indesejado da licença maternidade sobre a empregabilidade das mães. Considerando-se as possíveis políticas públicas correlatas à adoção de uma licença parental, os incentivos do setor empresarial, a participação sindical e a participação da sociedade civil, buscou-se a melhor forma de configuração da licença parental. Foram contemplados o cenário ideal e o possível, dada a realidade do Brasil e o contexto da pandemia de COVID-19.

Num primeiro momento, cogitou-se a divisão mais igualitária para homens e mulheres, a extensão de elegibilidade para além dos trabalhadores formais, a remuneração integral no período de afastamento e o cuidado com presença dos pais ou cuidadores durante, pelo menos, o primeiro ano de vida da criança.

Ao adequar a configuração da licença parental para um molde possível, dentre as propostas aventadas, prevaleceu a recomendação da Rede Nacional Primeira Infância, endossada pelas demais entidades com eventuais ressalvas. A proposta encontra-se esquematizada:

Quadro 2 – Proposta apresentada pela representante da RNPI

Situação atual (2020)	Duração da licença	% recebido da remuneração de referência
Período total máximo	120 dias	
Licença maternidade	120 dias	100%
Licença paternidade	5 dias	100%
Período total máximo	180 dias	
Licença maternidade (Empresa cidadã)	180 dias	100%
Licença paternidade (Empresa cidadã)	20 dias	100%
Proposta licença parental (2021)	Duração da licença	% recebido da remuneração de referência
Período total máximo	180 dias	
Licença maternidade (exclusiva e obrigatória)	120 dias	100%
Licença paternidade (exclusiva e obrigatória)		
Parental adicional optativa	10 dias	100%
	30-50 dias	80%
Período total máximo (Empresa cidadã)	200 dias	
Licença maternidade (exclusiva e obrigatória)		100%
Licença paternidade (exclusiva e obrigatória)	120 dias	
Parental adicional optativa		100%
	20 dias	
	40 a 60 dias	80%

Fonte: Rede Nacional Primeira Infância

A Rede Nacional Primeira Infância considerou as empresas em geral e a particularidade daquelas aderentes ao programa Empresa Cidadã. Contemplou uma condicional para o usufruto da licença parental, qual seja o tempo mínimo de afastamento do pai. Assim, possibilita-se a minimização da desigualdade de gênero no mercado, assegura a participação masculina no cuidado e o acompanhamento de

ao menos um genitor por maior tempo com a criança, sem regredir em direitos já adquiridos.

Ante a proposta, foram sugeridos pelas outras entidades alguns pontos que demandam aprofundamento. A título de exemplo, levantou-se a possibilidade de extensão do modelo indicado para as empresas aderentes ao programa Empresa Cidadã às demais; a igualdade no período de licença para ambos os genitores em termos de quantidade de dias afastados; o acréscimo para 180 dias do período optativo para a garantia de cuidado ao longo do primeiro ano de vida da criança, com consequente extensão do período obrigatório para o pai; e outros.

Ante o exposto, evidencia-se o papel que cumpre a licença parental, indispensável para o desenvolvimento do Estado no cenário global, bem como demonstrou-se como o aprimoramento da relação trabalho e família, sob a perspectiva de ambos os lados, depende dessa ferramenta.

RECOMENDAÇÕES

Um consenso extraído dos trabalhos do GT é a necessidade de aprofundar o debate e envolver cada vez mais organizações da sociedade civil. Dada a complexidade da discussão, apenas com um amplo debate da sociedade, inclusive a partir do Congresso Nacional, será possível avançar propostas para a realização da licença parental no Brasil. **Abaixo estão listadas as principais recomendações extraídas ao longo dos trabalhos do grupo:**

- Aprofundar estudos sobre motivação do envolvimento masculino no cuidado, de modo a promover ações efetivas para a promoção da corresponsabilidade no âmbito doméstico;
- Avaliar ações efetivas de comunicação para a sociedade a respeito da importância de assegurar tempo adequado de licença para pais e mães cuidarem das crianças nos primeiros meses de vida;
- Promover mais estudos a respeito do impacto das licenças nas empresas;
- Estudar ações efetivas para comunicação ao setor privado não só das evidências sobre a importância das licenças parental / paternidade / maternidade, mas também do real impacto destas nos resultados dos negócios, com destaque aos aspectos positivos;

- Apresentar projeto de lei sobre licença parental baseado na proposta da Rede Nacional Primeira Infância, para efetivamente catalisar um debate sobre o assunto no âmbito legislativo;
- Realizar análises de impacto econômico e fiscal da referida proposta;.
- Aprofundar os estudos sobre a possibilidade de arranjos alternativos para o usufruto da licença parental, tais como teletrabalho e jornadas flexíveis;.
- Entender a maneira de promover extensão das licenças (maternidade, paternidade ou parental) através de acordos coletivos; para tanto, promover atuação junto aos sindicatos;
- Promover melhor entendimento a respeito das necessidades das famílias adotantes quanto às licenças, e promover soluções adequadas para este caso;
- A partir do andamento legislativo dos projetos de lei sobre licença de famílias adotantes, promover amplo debate com diferentes setores da sociedade civil sobre o tema.

ANEXO A
Proposições Legislativas sobre Licença Maternidade – Câmara dos Deputados

Proposições	Ementa	PL Senado	Assunto	Autor	UF	Partido	Apresentação	Situação	Relator	Link
PL 10062/2018	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para majorar o prazo da licença maternidade de 120 para 180 dias.	Origem: PLS 72/2017	Majora a licença para 180 dias	Senado Federal - Rose de Freitas	ES	PMDB	4/18/2018	07/06/2018 - Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2172486
PL 10849/2018	Altera os artigos 391-A e 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que "Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências", para dispor sobre a licença e o salário maternidade.		Licença e salário maternidade	Marx Beltrão	AL	PSD	10/9/2018	29/10/2018 - Apense-se à(ao) PL-3627/2015. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2184048
PL 10991/2018	Acrescenta parágrafos ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho e ao art. 71-A da Lei nº		Licença maternidade à mãe de crianças com	Carlos Henrique Gaguim	TO	DEM	11/20/2018	27/11/2018 -Apense-se à(ao) PL-3627/2015. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2186739

	8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a licença maternidade e o salário maternidade da mãe de criança que enfrenta condições de saúde peculiares como doenças crônicas ou algum tipo de limitação e deficiência.		condições de saúde peculiares					Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		
PL 11022/2018	Determina que as bases de dados curriculares que permitem o preenchimento por estudantes e profissionais através da internet, ou qualquer outro meio, de currículos devem possuir campo opcional para declaração de licença maternidade e licença por motivo de tratamento de saúde.		Garante igualdade de concorrência a pessoas que utilizaram as licenças de que tratam o <i>caput</i> deste artigo e por consequência diminuíram sua atividade profissional por determinado período	Clarissa Garotinho	RJ	PROS	11/21/2018	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2187098
PL 1145/2011	Acrescenta o art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a licença maternidade das mulheres que trabalham em equipagens das embarcações de		Licença maternidade - empregadas da marinha	Carlos Bezerra	MT	PMDB	4/26/2011	20/11/2019 - COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA (CSSF) Prazo para Emendas ao Projeto (5 sessões a partir de 21/11/2019)	Dep. Jandira Feghali	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=499401

	marinha mercante, de navegação fluvial e lacustre, de tráfego nos portos e de pesca.									
PL 1164/2011	Acrescenta o § 3º e incisos ao art. 1º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.		Estipula que a licença maternidade, em caso de nascimento prematuro, será estendida além dos 60 dias estabelecidos pelo Programa Empresa Cidadã	Lincoln Portela	MG	PR	4/27/2011	10/12/2019 - COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA (CSSF) Reabertura do Prazo para Emendas ao Projeto - Art. 166 do RICD (5 sessões a partir de 11/12/2019)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=499594
PL 1233/2019	Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho e à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de ampliar o período de licença maternidade no caso de nascimento ou adoção de pessoa com deficiência.		Amplia licença maternidade no caso de nascimento ou adoção de pessoa com deficiência	Rose Modesto	MS	PSDB	2/27/2019	04/04/2019 - Apense-se à(ao) PL-5960/2016. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (Art. 155, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2193371
PL 1233/2020	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, para dispor sobre o amparo a maternidade e a infância nos casos de adoção ou cessão de guarda judicial para fins de adoção e dá outras providências.		Adoção e guarda, inclusive de adolescente	Alexandre Frota	SP	PSDB	3/30/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2242327

PL 1373/2015	Acrescenta inciso ao parágrafo 3º do artigo 392 do Decreto-Lei 5452 de 1º maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, que institui o acréscimo de dias de licença maternidade nos partos prematuros.		Licença maternidade em caso de crianças com estado de saúde peculiares	Hissa Abrahão; Marcos Abrão	AM; GO	PPS; PPS	5/5/2015	12/05/2015 - Apense-se à(ao) PL-3416/2012. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1228859
PL 1464/2011	Amplia a licença maternidade para mães de recém nascidos que necessitem permanecer em Unidade de Tratamento Intensivo Neonatal.		Licença maternidade em caso de crianças com estado de saúde peculiares	Edivaldo Holanda Junior	MA	PTC	5/30/2011	09/06/2011 - Apense-se à(ao) PL-1164/2011. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Ordinária		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=504527
PL 168/2003	Acrescenta os § 5º e § 6º ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.		Todas as empregadas de instituições públicas e privadas, adotantes de crianças de até 2 anos de idade têm direito à licença maternidade de 30 dias	Carlos Nader	RJ	PFL	2/25/2003	Apensado ao PL 1636/1989		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=104985
PL 1693/2015	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213,		Estende a licença maternidade	Aureo Ribeiro	RJ	SD	5/26/2015	01/06/2015 - Apense-se à(ao) PL-2220/2011. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II.		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1296505

	de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a extensão da licença maternidade e do salário maternidade em caso de nascimento prematuro ou quando a criança precisa de internação hospitalar sem o acompanhamento da mãe ou responsável.		em caso de internação					Regime de Tramitação: Prioridade		
PL 1787/2019	Altera a Lei nº 13.301, de 27 de junho de 2016, e a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, para ampliar os direitos de mães, pais e crianças vítimas de microcefalia e sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo <i>Aedes aegypti</i> .		<i>Aedes aegypti</i>	Diego Garcia; Ossesio Silva; Renata Abreu; Pastor Sargento Isidório; Jesus Sérgio; Carla Zambelli; Liziane Bayer; João Campos; Enrico Misasi; Alan Rick; David Soares; Francisco Jr.; Marcos Pereira; Miguel Lombardi; Eros Biondini; Dr. Jaziel; Gilberto Nascimento;	PR; PE; SP; BA; AC; SP; RS; GO; SP; AC; SP; GO; SP; SP; MG; CE; SP; PR; MG	PODE; PRB; PODE; AVANT E; PDT; PSL; PSB; PRB; PV; DEM; DEM; PSD; PRB; PR; PROS; PR; PSC; PP; PR	3/27/2019	23/04/2019 - Apense-se à(ao) PL-3974/2015. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II. Regime de Tramitação: Ordinária (Art. 151, III, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2195599

				Schiavinato; Lincoln Portela						
PL 2011/2020	Estabelece em caráter excepcional e imediato a prorrogação do fim da licença maternidade a contar do dia 19 de julho de 2020, beneficiando as seguradas do regime geral de previdência social e as servidoras públicas.		COVID-19	Pompeo de Mattos	RS	PDT	4/17/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2249943
PL 2220/2011	Acrescenta art. 71-B à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre o salário maternidade devido às seguradas mães de prematuros extremos.	Origem: PLS 241/2010	Salário maternidade às mães de prematuros extremos	Senado Federal - Marisa Serrano	MS	PSDB	9/5/2011	Apensado ao PL 3935/2008		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=518870
PL 2509/2019	Altera o art. 18 da Lei nº 13.301 de 26 de junho de 2016, para garantir o acesso ao benefício de prestação continuada da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 por crianças e adolescentes vítimas de microcefalia, síndrome congênita do zika ou outras alterações no crescimento e desenvolvimento relacionadas a etiologias infecciosas transmitidas pelo <i>Aedes aegypti</i> e dá outras providências.		<i>Aedes aegypti</i>	Natália Bonavides	RN	PT	4/24/2019	21/05/2019 - Apense-se à(ao) PL-1787/2019. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II. Regime de Tramitação: Ordinária (Art. 151, III, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2199214

PL 2765/2020	Institui normas de caráter transitório e emergencial para proteção de bebês e puérperas durante a vigência da situação de emergência de saúde pública de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 2020; ou, transcorridas suas vigências, enquanto durarem medidas de quarentena e restrições de atividades no contexto da pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2).		COVID-19	Sâmia Bomfim; David Miranda; Erika Kokay; Norma Ayub; Aline Gurgel; Bia Cavassa; Luiza Erundina; Benedita da Silva; Marcelo Freixo; Edmilson Rodrigues; Talíria Petrone; Glauber Braga; Jandira Feghali; Ivan Valente; Fernanda Melchionna; Natália Bonavides	SP; RJ; DF; ES; AP; MS; SP; RJ; RJ; PA; RJ; RJ; SP; RS; RN	PSOL; PSOL; PT; DEM; REPUB LIC; PSDB; PSOL; PT; PSOL; PSOL; PSOL; PCdoB; PSOL; PSOL; PT	5/19/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2253006
PL 3056/2020	Estabelece, em caráter excepcional e imediato, a prorrogação do fim do prazo da licença à gestante, beneficiando as seguradas do regime próprio e do regime geral da previdência social.		COVID-19	Schiavinato	PR	PP	6/2/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2254255

PL 3231/2012	Acrescenta o art. 392-B à Consolidação das Leis Trabalhistas, para dispor sobre a extensão ao empregado do mesmo período da licença maternidade concedida à empregada nos termos do art. 392 da CLT, nos casos que se especifica.		Altera a contagem da licença maternidade em caso de parto de filho prematuro	Marçal Filho	MS	PMDB	2/15/2012	27/08/2014 - Apense-se à(ao) PL-3416/2012. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=534780
PL 3416/2012	Altera o § 3º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que "Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências", para acrescentar ao período de licença maternidade, em caso de parto antecipado, os dias correspondentes entre a data do nascimento e a data em que o nascituro completaria trinta e sete semanas, sem prejuízo do emprego e do salário.		Licença maternidade em caso de partos prematuros	Carlos Alberto Leréia	GO	PSDB	3/13/2012	23/03/2012 - Apense-se à(ao) PL-2220/2011. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=536961
PL 3627/2015	Acrescenta parágrafos ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho e ao art. 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a		Licença maternidade para mãe de criança com condições de	Luiz Lauro Filho	SP	PSB	11/12/2015	23/11/2015 - Apense-se à(ao) PL-3416/2012. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2055047

	licença maternidade e o salário maternidade da mãe de criança que enfrenta condições de saúde peculiares.		saúde peculiares							
PL 3725/2012	Altera o caput e o § 3º do art. 392, o art. 395 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e acrescenta §§ 6º e 7º ao art. 392 e § 3º ao art. 134 da CLT e art. 4º B à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre a licença maternidade.		Licença maternidade	Luciano Castro	RR	PR	4/19/2012	14/05/2012 - Apense-se ao PL-3416/2012. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=541900
PL 3748/2020	Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda.		Inclui o direito à licença maternidade no trabalho sob demanda	Tabata Amaral; João H. Campos; Professor Israel Batista; Flávia Arruda; Tereza Nelma; Bacelar; Reginaldo Lopes; Luisa Canziani	SP; PE; DF; DF; AL; BA; MG; PR	PDT; PSB; PV; PL; PSDB; PODE; PT; PTB	7/10/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468
PL 3783/2008	Acrescenta parágrafo ao Art. 391 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para assegurar à mulher sob estabilidade provisória a continuidade do		Direitos da mãe quando o filho vem a óbito	Carlos Bezerra	MT	PMDB	8/5/2008	14/07/2015 - Deferido o Requerimento n. 2.335/2015, conforme despacho do seguinte teor: "Defiro o pedido contido no Requerimento n. 2.335/2015. Apense-se ao Projeto de Lei n. 3.829/1997 o Projeto de Lei n.		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=405768

	benefício em caso de falecimento do filho.							3.783/2008, em razão da conexão com o Projeto de Lei n. 5.787/2013 que tramita apensado ao bloco, nos termos do art. 142, caput, combinado com o art. 143, II, b, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados. Revejo, por conseguinte, o despacho inicial apostado ao Projeto de Lei n. 3.829/1997 para incluir a Comissão de Seguridade Social e Família. Publique-se. Oficie-se. [ATUALIZAÇÃO DO DESPACHO DO PL n. 3.829/1997: À CSSF, à CTASP e CCJC (art. 54, do RICD). Proposição sujeita à apreciação do Plenário. Regime de tramitação: Ordinária.		
PL 3823/2020	Institui normas de caráter transitório e emergencial para proteção de gestantes, parturientes, puérperas e bebês durante a vigência da situação de emergência de saúde pública de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 2020, ou, transcorridas suas vigências,		COVID-19	Ricardo Silva	SP	PSB	7/16/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257843

	enquanto durarem as medidas de quarentena e restrições de atividades no contexto da pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2).									
PL 3913/2020	Prorroga em caráter excepcional o fim da licença maternidade até o final do período da declaração do estado de calamidade pública, alcançando as trabalhadoras seguras do regime geral de previdência social e para as servidoras públicas e as empregadas públicas de todos os entes da federação.		COVID-19	Pompeo de Mattos; João H. Campos	RS; PE	PDT; PSB	7/23/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2258553
PL 4015/2019	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para determinar que, em caso de parto prematuro, o período de internação da criança não seja descontado do período da licença maternidade.	Origem: PLS 241/2017	Prorroga a licença em nascimentos prematuros	Senado Federal - Rose de Freitas	ES	PMDB	4/3/2018	12/04/2018 - Apense-se à(ao) PL-2220/2011. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2170713
PL 4087/2019	Altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que "Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de		Prorroga a licença em nascimentos prematuros	Dra. Soraya Manato	ES	PSL	7/12/2019	29/07/2019 - Apense-se à(ao) PL-2220/2011. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (Art. 155, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2212135

	julho de 1991", para prorrogar as licenças maternidade e paternidade em caso de nascimento de prematuro.									
PL 4177/2015	Altera o Decreto-Lei n.º 5.452 (CLT), de 1º de maio de 1943, a fim de garantir à empregada gestante direito à licença maternidade de 365 dias prorrogáveis por mais 180 dias nos casos em que especifica.		Licença maternidade em caso de crianças com estado de saúde peculiares	Pompeo de Mattos	RS	PDT	12/17/2015	11/01/2016 - Apense-se à(ao) PL-3627/2015. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2075883
PL 4324/2019	Dispõe sobre incentivos e benefícios à doação de leite materno humano nos Bancos de Leite Humano.		Estende por 30 dias a licença maternidade às mulheres que aderirem a programa de Doação de Leite Humano	Felipe Carreras	PE	PSB	8/7/2019	26/08/2019 - Apense-se à(ao) PL-4698/2012. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (Art. 155, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2214048
PL 4332/2020	Prorroga a licença maternidade, enquanto durar a pandemia do COVID-19, o subsídio de que trata o art. 392 da Consolidação das Leis de Trabalho combinado com a Lei 11.770 de 9 de setembro de 2008 e dá outras providências		COVID-19	José Airton Félix Cirilo	CE	PT	8/25/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2260874
PL 4351/2020	Amplia a duração da licença maternidade e da licença paternidade durante o período		COVID-19	Angela Amin	SC	PP	8/25/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2260874

	de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (SARS-CoV-2).								ichadetramitacao?idProposicao=2260934
PL 438/2019	Acrescenta inciso ao parágrafo 3º do artigo 392 do Decreto-Lei 5452 de 1º maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, que institui o acréscimo de dias de licença maternidade nos partos prematuros.		Licença maternidade em caso de partos prematuros	Rubens Bueno	PR	PPS	2/5/2019	18/02/2019 - Apense-se à(ao) PL-1373/2015. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2191109
PL 4492/2016	Acrescenta parágrafo único ao art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a estabilidade provisória da empregada adotante.		Direitos da mãe adotiva	Carlos Henrique Gaguim	TO	PMB	2/23/2016	29/02/2016 - Apense-se à(ao) PL-5665/2013. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Ordinária	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2077695
PL 4505/2012	Altera o §1º, do art. 1º, da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para alterar o prazo para requerimento da prorrogação da licença maternidade.		Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal	Márcio Macêdo	SE	PT	10/9/2012	Apensado ao PL 901/2011	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=556621

PL 4698/2012	Acrescenta §3º ao art. 10 da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, para prever prorrogação da licença maternidade estendida de trinta dias, no caso de adesão da empregada de pessoa jurídica a programa de doação de leite humano.		Prorroga a licença por adesão ao programa de doação de leite materno	Damião Feliciano	PB	PDT	11/9/2012	Apensado ao PL 901/2011		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=559326
PL 4913/2009	Dispõe sobre a licença adoção, estabelecida no art. 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho, alterando a atual denominação de licença maternidade para licença adoção, visando, especificamente, dar tratamento isonômico aos adotantes de ambos os sexos e estender o período de licença para os casos de adoções múltiplas.		Licença adoção	Solange Amaral	RJ	DEM	3/25/2009	01/04/2009 - Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Em virtude desta apensação, revejo o despacho apostado ao PL 3.935/08, para determinar a inclusão da Comissão de Finanças e tributação que deverá se manifestar sobre a adequação financeira ou orçamentária da proposição. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=427686
PL 503/2019	Altera o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para estabelecer que o prazo da licença maternidade e do salário maternidade seja acrescido do número de dias decorridos entre o parto e a alta		Licença a contar da alta hospitalar	Sergio Souza	PR	MDB	2/6/2019	20/02/2019 - Apense-se à(ao) PL-3416/2012. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2191274

	hospitalar da criança, na hipótese de prematuridade ao fim de garantir o pleno desenvolvimento do bebê.									
PL 5376/2013	Acrescenta parágrafo à Consolidação das Leis do Trabalho para aumentar o período da licença maternidade da empregada gestante com deficiência.		Aumenta a licença maternidade da gestante com deficiência	Rosinha da Adefal	AL	PTdoB	4/11/2013	24/04/2013 Apense-se à(ao) PL-3416/2012.Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 IIRegime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=571717
PL 5656/2016	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a concessão de licença maternidade a segurado da Previdência Social em caso de falecimento da genitora.	Origem: PLS 492/2015	Licença paternidade - falecimento da mãe durante o parto	Senado Federal - Aécio Neves	MG	PSDB	6/22/2016	28/06/2016 - Apense-se à(ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2089091
PL 5661/2013	Acrescenta parágrafo ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho para estimular a doação de leite materno com o acréscimo de dias na licença maternidade.		Prorroga a licença por adesão ao programa de doação de leite materno	Eliane Lima	MT	PSD	5/28/2013	12/06/2013 - Apense-se ao PL 4698/2012.Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 IIRegime de Tramitação: Ordinária		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=578682
PL 5665/2013	Acrescenta parágrafo único ao art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da adotante.		Direitos da mãe adotiva	Dr. Jorge Silva; Norma Ayub	ES; ES	PDT; DEM	5/28/2013	09/10/2013 - Deferido o Requerimento n. 8.633/2013, conforme despacho no seguinte teor: "Defiro o pedido contido no Requerimento n. 8.633/2013. Apense-se, pois, nos termos do art. 142, caput, e do art. 143,		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=578754

								inciso II, alínea “b”, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei n. 5.665/2013 ao Projeto de Lei n. 5.936/2009, proposição a que se encontra apensado o Projeto de Lei n. 5.787/2013. Publique-se. Oficie-se”.		
PL 5939/2016	Altera a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1.965 que dispõe sobre o pagamento da gratificação prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.		Faculta aos empregados em acordo com os empregadores a conversão em dias de licença maternidade e licença paternidade o valor total ou parcial da remuneração da gratificação de Natal	Vinicius Gurgel	AP	PR	8/8/2016	18/08/2016 - Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2093205
PL 5960/2016	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para estabelecer o acréscimo de 90 (noventa) dias ao período de licença maternidade e de recebimento do salário maternidade nos casos de		Licença maternidade em caso de crianças com estado de saúde peculiares	Arthur Virgílio Bisneto	AM	PSDB	8/9/2016	18/08/2016 - Apense-se à(ao) PL-3627/2015. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2093472

	nascimento ou adoção de pessoa com deficiência.									
PL 6594/2016	Altera o Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1973, e as Leis nos 8.069, de 13 de julho de 1990, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 10.406, de 10 de janeiro de 2002.		Licença maternidade em caso de adoção	Tia Eron	BA	PRB	11/30/2016	18/02/2019 - Apense-se à(ao) PL-1373/2015. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119044
PL 6670/2009	Altera as Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, para excluir da incidência da contribuição previdenciária valores relativos ao auxílio-doença e ao salário maternidade.		Licença maternidade	Marinha Raupp	RO	PMDB	12/17/2009	30/11/2017 - COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA (CSSF) Recebimento pela CSSF, apensado ao PL-4953/2005		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465017
PL 7122/2017	Dispõe sobre a concessão de licença e de salário maternidade nos casos de aborto não criminoso e de nascimento de bebê natimorto.		Licença e salário maternidade em caso de aborto não criminoso	Luciano Ducci	PR	PSB	3/15/2017	24/03/2017 - Apense-se à(ao) PL-3725/2012. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2125614
PL 7560/2017	Altera a Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015, que dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença paternidade, no âmbito das Forças Armadas.		Licença maternidade e paternidade	Poder Executivo			5/3/2017	19/05/2017 Às Comissões de Relações Exteriores e de Defesa Nacional e Constituição e Justiça e de Cidadania (Art. 54 RICD) - Art. 24, II Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2133131
PL 7601/2017	Altera a Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que "cria o		Estende o prazo das	Fábio Sousa	GO	PSDB	5/10/2017	24/05/2017 - Apense-se à(ao) PL-901/2011. Proposição		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2133131

	Programa Empresa Cidadã", para majorar o prazo da licença maternidade e paternidade.		Licenças Maternidade e Paternidade - dentro de alguns parâmetros					Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		ichadetramitacao?idProposicao=2136630
PL 7666/2017	Altera Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre o período da licença maternidade, inclusive nos casos de doenças congênitas, e regulamenta o disposto no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal.		Período de licença maternidade	Aureo Ribeiro	RJ	SD	5/17/2017	26/05/2017 - Apense-se à(ao) PL-3627/2015. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2137946
PL 7826/2017	Altera a redação do art. 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho, e do art. 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de assegurar a licença maternidade e o salário maternidade à empregada que adote adolescente.		Licença maternidade e o salário maternidade à empregada que adote adolescente	Laura Carneiro	RJ	PMDB	6/7/2017	26/06/2017 - Apense-se à(ao) PL-6594/2016. Proposição Sujeita à apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2140558
PL 7868/2017	Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho e à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de dispor sobre a ampliação da licença e do salário maternidade em caso de adoção de mais de uma criança.		Amplia a licença e do salário maternidade em caso de adoção de mais de uma criança	Jô Moraes	MG	PCdoB	6/13/2017	29/06/2017 - Apense-se à(ao) PL-4913/2009. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2141404
PL 7895/2014	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de		Licença a partir da alta do hospital em	Andreia Zito	RJ	PSDB	8/19/2014	24/05/2017 - Apense-se à(ao) PL-901/2011. Proposição Sujeita à apreciação do		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2141404

	maio de 1943, para acrescentar o § 5º, no art. 392.		caso de prematuros					Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		ichadetramitacao?idProposicao=621820
PL 7993/2017	Acrescenta parágrafo ao Art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para assegurar a prorrogação da licença maternidade durante o prazo em que o recém-nascido permanecer em situação de internação hospitalar.		Prorroga a licença maternidade durante o prazo em que o recém-nascido estiver em internação hospitalar	João Paulo Kleinubing	SC	PSD	7/4/2017	14/07/2017 - Apense-se à(ao) PL-3627/2015. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2143433
PL 8198/2014	Acrescenta o artigo 392-D à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a prorrogação da licença maternidade para doadoras de leite materno.		Prorroga a licença por adesão ao programa de doação de leite materno	Alexandre Leite	SP	DEM	12/3/2014	08/12/2014 - Apense-se à(ao) PL-5661/2013. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=817939
PL 9696/2018	Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre a licença maternidade em caso de natimorto ou de aborto não criminoso.		Licença maternidade em caso de natimorto	José Guimarães	CE	PT	3/6/2018	15/03/2018 - Apense-se à(ao) PL-7122/2017. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2168783

ANEXO B
Proposições Legislativas sobre Licença Paternidade – Câmara dos Deputados

Proposições	Ementa	Assunto	Autor	UF	Partido	Apresentação	Situação	Relator	Link
PL 1131/2015	Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para ampliar a licença paternidade para trinta dias.	Licença paternidade	Rôney Nemer	DF	PMDB	4/14/2015	22/04/2015 Apense-se à(ao) PL-879/2011. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1203267
PL 2098/2011	Altera o inciso III do art. 473, e acrescenta um parágrafo único ao artigo, da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença paternidade.	Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Fixa em cinco dias a licença paternidade no decorrer da primeira semana do nascimento, quando se tratar de parto prematuro será computada a partir da alta hospitalar	Luis Tibé	MG	PTdoB	8/23/2011	12/09/2011 Apense-se à(ao) PL-879/2011. Proposição Sujeita à apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Ordinária		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=516938
PL 2218/2019	Dispõe sobre a licença paternidade, no âmbito das polícias militares e corpos de bombeiros militares.	Licença paternidade PM e bombeiros	Guilherme Derrite	SP	PP	4/10/2019	09/05/2019 Apense-se à(ao) PL-4808/2016. Proposição Sujeita à apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II. Regime de Tramitação: Ordinária (Art. 151, III, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2197608

PL 2272/2011	Concede ao pai adotivo solteiro, o direito à licença paternidade e ao salário paternidade, alterando a consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.	Licença paternidade pai adotivo	Andreia Zito	RJ	PSDB	9/13/2011	21/09/2011 Apense-se ao PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Prioridade	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=519375
PL 2681/2020	Acrescenta os parágrafos 6º e 7º ao art. 392 e altera o art. 392-B, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1ª de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, para estabelecer que o marco inicial da licença maternidade e do respectivo salário maternidade seja a alta hospitalar da genitora e/ou do recém-nascido, o que ocorrer por último, bem como para assegurar àquele que conste como genitor na certidão de nascimento, se empregado, o gozo de licença por todo o período ou pelo tempo restante da licença maternidade que teria a genitora acometida por incapacidade física ou psíquica.	Licença a contar da alta hospitalar e licença paternidade no lugar da genitora	Guilherme Derrite	SP	PP	5/14/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2252783
PL 2864/2015	Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre antecipação de férias.	O empregado que vier a se tornar pai, seja naturalmente, seja por adoção ou obtenção de guarda judicial, tem direito antecipar o gozo de férias, a qualquer tempo	Clarissa Garotinho	RJ	PR	9/2/2015	11/09/2015 Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1701691
PL 2915/2015	Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença paternidade.	Licença paternidade	Geraldo Resende	MS	PMDB	9/8/2015	16/09/2015 Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1712733

PL 298/2011	Altera a redação do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de prever novas hipóteses em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário.	Aumenta para cinco dias em caso de nascimento de filho, por até 5 dias por motivo de internação, de cônjuge, companheiro ou parente e um dia para obtenção de documentos extraviados e continuação da carteira de trabalho	Marçal Filho	MS	PMDB	2/9/2011	Retirado pelo Autor	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=491562
PL 3108/2020	Acrescenta o inciso XIII, ao artigo 473 do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.	Licença paternidade prematuro	Marina Santos	PI	SOLIDA RI	6/3/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2254458
PL 3281/2012	Acrescenta dispositivos à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais o art. 207-A e ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o § 5º ao art. 392, sobre a concessão de licença paternidade nos moldes da licença maternidade, a servidor público e a empregado celetista, que tenha perdido a mulher no parto, sem prejuízo da remuneração.	Licença paternidade em caso de óbito ou incapacidade física/mental	Antonio Carlos Mendes Thame	SP	PSDB	2/28/2012	23/09/2013 Deferido o Requerimento n. 8.514/2013, conforme despacho do seguinte teor: "Defiro o pedido contido no Requerimento n. 8.514/2013. Apense-se, pois, nos termos do art. 142, caput, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei n. 5.920/2013 ao Projeto de Lei n. 3.417/2012, que tramita conjuntamente com o Projeto de Lei n. 6.753/2010. Publique-se. Oficie-se."	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=535239

PL 3325/2012	Regulamenta a Licença Paternidade a que se refere o art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal.	Licença paternidade	Edivaldo Holanda Junior	MA	PTC	3/1/2012	12/03/2012 Apense-se à(ao) PL- 6753/2010. Por oportuno, determino a inclusão da CFT que deverá se manifestar quanto à adequação financeira e orçamentária do PL 6753/10 e seus apensados. Proposição Sujeita à apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=535862
PL 3417/2012	Acrescenta o art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que "Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências", para dispor sobre a extensão do direito à licença maternidade e do salário maternidade ao pai nos casos de falecimento ou incapacidade física ou psíquica da mãe.	Licença paternidade por falecimento ou incapacidade física/psíquica da mãe	Celso Maldaner	SC	PMDB	3/13/2012	23/03/2012 - Apense-se ao PL- 6753/2010. Proposição Sujeita à apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Prioridade	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=536991
PL 3431/2012	Altera a redação do art. 473 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que "aprova a Consolidação das Leis do Trabalho".	Estabelece que a licença paternidade, quando o adotante único for homem, será de 120 dias	Erika Kokay	DF	PT	3/14/2012	02/04/2012 Apense-se à(ao) PL- 2272/2011. Proposição Sujeita à apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Prioridade	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=537122
PL 3445/2012	Dispõe sobre a licença paternidade em caso de óbito ou incapacidade física ou mental da mãe.	Licença paternidade em caso de óbito ou incapacidade física/mental	Wilson Filho	PB	PMDB	3/14/2012	02/04/2012 Apense-se à(ao) PL- 6753/2010. Proposição Sujeita à apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=537265

							Regime de Tramitação: Prioridade		
PL 3799/2008	Altera a redação do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de prever novas hipóteses em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário.	Aumenta para cinco dias em caso de nascimento de filho, por até 5 dias por motivo de internação, de cônjuge, companheiro ou parente e um dia para obtenção de documentos extraviados e continuação da carteira de trabalho. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943	Valdir Colatto	SC	PMDB	8/5/2008	Apensado ao PL 1038/2003		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=405961
PL 3831/2012	Altera o inciso II do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, para ampliar o prazo da licença paternidade e estender os mesmos benefícios aos casos de adoção.	Amplia a licença paternidade	Felipe Bornier	RJ	PSD	5/9/2012	21/05/2012 Apense-se à(ao) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=543900
PL 3935/2008	Acrescenta arts. 473-A a 473-C à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal.	Licença paternidade	Senado Federal - Patrícia Saboya	CE	PDT	8/28/2008	19/03/2019 COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES (CCP) Encaminhado à CTASP.		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=408349
PL 4808/2016	Altera o Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, que reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos	Crítérios de concessão da licença maternidade e licença	Capitão Augusto	SP	PR	3/22/2016	Aguardando Designação - Aguardando Devolução de		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2080269

	Estados, dos Territórios e do Distrito Federal.	paternidade aos militares					Relator que deixou de ser Membro		
PL 4853/2009	Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença paternidade.	Licença paternidade	Urzeni Rocha	RR	PSDB	3/12/2009	19/03/2009 Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=426491
PL 4878/2016	Altera a redação do Inciso III, do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, e o artigo 208, da Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990 para definir a duração da licença paternidade.	Licença paternidade	Franklin	MG	PP	3/30/2016	07/04/2016 Apense-se à(ao) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2080930
PL 5044/2016	Altera os Artigos 207, 208 e 210 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.	Aumenta o prazo da licença à gestante, licença paternidade e licença à adotante.	Rubens Pereira Júnior	MA	PCdoB	4/19/2016	03/05/2016 Devolva-se a proposição, por contrariar o disposto no artigo 61, § 1º, inciso II, alínea "c", da Constituição Federal (art. 137, § 1º, inciso II, alínea "b", do RICD). Oficie-se ao Autor, sugerindo-lhe a forma de Indicação. Publique-se.		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2082243
PL 559/2020	Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença paternidade.	Licença paternidade	Comissão de Seguridade Social e Família			3/5/2020	13/04/2020 Apense-se à(ao) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (Art. 155, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2238554
PL 5656/2016	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a concessão de licença maternidade a segurado da Previdência Social em caso de falecimento da genitora.	Licença paternidade - falecimento da mãe durante o parto	Senado Federal - Aécio Neves	MG	PSDB	6/22/2016	28/06/2016 - Apense-se à(ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2089091

PL 5939/2016	Altera a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1.965 que dispõe sobre o pagamento da gratificação prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.	Faculta aos empregados em acordo com os empregadores a conversão em dias de licença maternidade e licença paternidade o valor total ou parcial da remuneração da gratificação de Natal	Vinicius Gurgel	AP	PR	8/8/2016	18/08/2016 Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2093205
PL 7824/2017	Modifica o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, para dispor sobre a licença paternidade de quinze dias, acrescida de cinco dias por filho, em caso de nascimentos múltiplos.	Licença paternidade de múltiplos	Veneziano Vital do Rêgo	PB	PMDB	6/7/2017	26/06/2017 - Apense-se à(ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2140499
PL 8/2020	Acrescenta o § 2-A ao art. 4º da Lei nº 6.932 de 7 de julho de 1981, para permitir licença para afastamento da residência médica, pelo prazo de 30 meses, por motivo justificado.	Licença paternidade	Carla Zambelli	SP	PSL	2/3/2020	Aguardando Designação de Relator	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2236273
PL 879/2011	Acrescenta art. 473-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para estipular em 30 dias a licença paternidade.	Licença paternidade	Erika Kokay	DF	PT	4/5/2011	Apensado ao PL 6753/2010	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=496975
PL 9598/2018	Majora o prazo da licença paternidade prevista no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, a fim de adequar a licença paternidade à nova realidade social das famílias.	Majora a duração da licença paternidade estabelecida e altera o prazo definido no Programa Empresa Cidadã	Dr. Sinval Malheiros	SP	PODE	2/21/2018	01/03/2018 Apense-se à(ao) PL-879/2011. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2168221

PL 2885/2020	Altera o inciso III, e acresce os §§ 1º e 2º ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença paternidade.	Acrescenta 15 dias na licença paternidade em tempo de pandemia	Schiavinato	PR	PP	5/26/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2253682
PL 569/2020	Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença paternidade de 60 dias.	Licença paternidade	Tabata Amaral; Felipe Rigoni	SP; ES	PDT; PSB	3/6/2020	Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2238572
PL 4379/2019	Acrescenta o art. 392-D, o §1º, e o art. 392-E, ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1ª de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, que assegura ao cônjuge ou companheiro o gozo de licença por todo o período ou pelo tempo restante da licença maternidade que teria a mãe em caso de atestado médico e, ou, hospitalização e dá outras providências.	Licença paternidade ao cônjuge em caso de atestado médico ou hospitalização	Paula Belmonte	DF	CIDADANIA	8/8/2019	26/08/2019 - Apense-se à(ao) PL-3417/2012. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (Art. 155, RICD)	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2214414
PL 2513/2019	Regulamenta a licença paternidade e fortalece a proteção às famílias em caso de nascimento ou adoção de criança com deficiência.	Regulamenta a Licença paternidade e proteção de crianças com deficiência	Diego Garcia	PR	PODE	4/24/2019	24/05/2019 - Apense-se à(ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (Art. 155, RICD)	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2199231
PL 2786/2019	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença paternidade.	Licença paternidade e possibilidade de 90 dias, desde que com a anuência expressa da mãe	Luizianne Lins	CE	PT	5/9/2019	10/06/2019 - Apense-se à(ao) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (Art. 155, RICD)	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2201527
PL 7153/2017	"Altera o Decreto 5.452, de 01 de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a licença paternidade".	Licença paternidade	Francisco Floriano	RJ	DEM	3/16/2017	30/03/2017 - Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2125891

							Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		
PL 9383/2017	Acrescenta parágrafo único ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a licença paternidade na hipótese de nascimento ou adoção de múltiplos.	Licença paternidade em nascimento ou adoção de múltiplos	Wladimir Costa	PA	SD	12/19/2017	06/02/2018 - Apense-se à(ao) PL-7824/2017. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2166684
PL 7824/2017	Modifica o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, para dispor sobre a licença paternidade de quinze dias, acrescida de cinco dias por filho, em caso de nascimentos múltiplos.	Licença paternidade de múltiplos	Veneziano Vital do Rêgo	PB	PMDB	6/7/2017	26/06/2017 - Apense-se à(ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2140499
PL 11033/2018	Modifica art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu o inciso III, para dispor sobre a licença paternidade de dez dias, acrescida de 3 (três) dias por filho, em caso de nascimentos múltiplos.	Licença paternidade de múltiplos	Carlos Henrique Gaguim	TO	DEM	11/27/2018	06/12/2018 - Apense-se à(ao) PL-7824/2017. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2187303
PL 10251/2018	Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a antecipação de férias por ocasião do nascimento, adoção ou guarda judicial.	Antecipa a licença paternidade	Geovania de Sá	SC	PSDB	5/16/2018	08/06/2018 - Apense-se à(ao) PL-2864/2015. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2175446
PL 901/2011	Dá nova redação aos arts. 3º, 4º e 5º e acrescenta art. 5º-A e §§ 3º e 4º ao Art. 1.º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal,	Amplia a licença paternidade	Erika Kokay	DF	PT	4/5/2011	Apensado ao PL 879/2011		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=497145

	para ampliar a licença paternidade para os casos mencionados.								
PL 7985/2014	Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei Nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, de forma a ampliar a licença paternidade.	Amplia a licença paternidade	Rubens Bueno	PR	PPS	9/17/2014	03/10/2014 - Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=622697
PL 5797/2013	Acrescenta parágrafo ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a extensão da licença maternidade ao pai, em caso de falecimento da mãe durante o parto.	Licença paternidade - falecimento da mãe durante o parto	Major Fábio	PB	DEM	6/19/2013	02/07/2013 - Apense-se à(ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=581551
PL 3212/2012	Concede ao pai empregado o direito a licença paternidade nos moldes da licença maternidade, nos casos de falecimento da mãe, em decorrência de complicações no parto ou nos casos de invalidez permanente ou temporária da genitora, declarada por junta médica.	Licença paternidade - falecimento da mãe durante o parto	Andreia Zito	RJ	PSDB	2/14/2012	06/03/2012 - Apense-se à(ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=534636
PL 2534/2015	Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a licença paternidade de quinze dias.	Licença paternidade	Veneziano Vital do Rêgo	PB	PMDB	8/5/2015	13/08/2015 - Apense-se à(ao) PL-879/2011. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1598464
PL 1099/2015	Acrescenta os arts. 473-A e 473-B à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, e altera as Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de junho de 1991, que dispõem, respectivamente, sobre	Licença paternidade	Exedito Netto	RO	SD	4/9/2015	16/04/2015 - Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1199852

	a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências; e sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.								
PL 5566/2013	Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de estender ao pai viúvo as garantias asseguradas à gestante.	Licença paternidade - falecimento da mãe, a fim de estender ao pai viúvo as garantias asseguradas à gestante	Geraldo Resende	MS	PMDB	5/14/2013	11/06/2013 - Apense-se à(ao) PL-6753/2010.Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 IIRegime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=576691
PL 5473/2013	Concede licença e garantia do emprego ao pai em caso de falecimento ou incapacidade da mãe em virtude de parto.	Licença paternidade - falecimento da mãe durante o parto	Henrique Oliveira	AM	PR	4/25/2013	08/05/2013 - Apense-se à(ao) PL-3212/2012.Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 IIRegime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=574218
PL 7055/2010	Altera o § 6º do art. 4º da Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981, a fim de assegurar à médica-residente licença gestante pelo período de 180 dias.	Licença paternidade - falecimento da mãe durante o parto	Arlindo Chinaglia	SP	PT	3/30/2010	08/04/2010 - Apense-se à(ao) PL-6146/2009. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Ordinária		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=471651
PL 2915/2015	Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença paternidade.	Licença paternidade	Geraldo Resende	MS	PMDB	9/8/2015	16/09/2015 - Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1712733
PL 879/2011	Acrescenta art. 473-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para estipular em 30 dias a licença paternidade.	Licença paternidade	Erika Kokay	DF	PT	4/5/2011	Apensado ao PL 6753/2010		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=496975

ANEXO C
Proposições Legislativas sobre Licença Maternidade – Senado Federal

Proposições	Ementa	Explicação da Ementa	PL Câmara	Assunto	Autor	UF	Partido	Situação	Relator	Link
PL 242/2020	Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para que, em caso de recém-nascido com deficiência, sejam prorrogados os prazos de estabilidade provisória, de licença maternidade e de licença paternidade.	Estabelece que o tempo de licença maternidade será prorrogado por 180 dias, assim como também a estabilidade provisória da gestante, no caso de recém-nascido com deficiência e permite ao genitor da criança que se ausente do serviço sem a perda da remuneração por 60 dias, contados da alta hospitalar.		Licença para nascidos deficientes	Mara Gabrilli	SP	PSDB	Relator atual: Senadora Soraya Thronicke Último local: 11/02/2020 - Comissão de Assuntos Sociais (Secretaria de Apoio à Comissão de Assuntos Sociais) Último estado: 09/07/2020 - MATÉRIA COM A RELATORIA	Senadora Soraya Thronicke	https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140637
PL 3418/2020	Amplia a duração da licença maternidade e da licença paternidade durante o período de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (SARS-CoV-2).	Autoriza empregadores privados e públicos e a administração pública a prorrogar o período de licença maternidade e paternidade pelo prazo de cento e oitenta dias durante o período de vigência da calamidade pública da Pandemia da Covid-19.		COVID-19	Mara Gabrilli; Kátia Abreu; Leila Barros	SP; TO; DF	PSDB; PP; PSB	Último local: 18/06/2020 - Plenário do Senado Federal (Secretaria de Atas e Diários)		https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/142631
PL 1648/2020	Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1990, que dispõe sobre os Planos de Benefícios	Estende o prazo da licença maternidade e o recebimento do respectivo benefício pelo		Licença prematuro	Confúcio Moura	RO	MDB	Último local: 07/04/2020 - Plenário do Senado Federal		https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/141472

	da Previdência Social e dá outras providências, e o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para determinar que os prazos de licença maternidade e de recebimento do salário maternidade sejam acrescidos do número de dias em que o recém-nascido prematuro permanecer em internação hospitalar.	período em que o recém-nascido prematuro permanecer em internação hospitalar.						(Secretaria de Atas e Diários)		
PL 1852/2019	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para permitir a suspensão, a critério da trabalhadora, do gozo da licença maternidade e do pagamento do salário maternidade quando o recém-nascido permanecer em internação hospitalar.	-	PL 8702/2017	Licença após alta	Iniciativa: Deputada Federal Renata Abreu Autoria: Câmara dos Deputados	SP	PODEMOS	Relator atual: Senadora Leila Barros Último estado: 25/09/2019 - AGUARDANDO INCLUSÃO ORDEM DO DIA DE REQUERIMENTO	Senadora Leila Barros	https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/136016
PL 2633/2019	Altera a Lei nº 13.301, de 27 de junho de 2016, e a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, para ampliar os direitos de mães, pais e crianças vítimas de microcefalia e sequelas neurológicas	Disciplina ações relativas a crianças vítimas de sequelas causadas por doenças transmitidas pelo mosquito "Aedes aegypti", inclusive direito a pensão vitalícia e licença maternidade e salário maternidade		Microcefalia e <i>aedes aegypti</i>	Eduardo Girão; Eliziane Gama	CE; MA	PODEMOS; CIDADANIA	Relator atual: Senadora Soraya Thronicke Último estado: 20/05/2019 - MATÉRIA COM A RELATORIA	Senadora Soraya Thronicke	https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/136581

	decorrentes de doenças transmitidas pelo <i>Aedes aegypti</i> .	ampliados para as mães. Amplia a licença maternidade, a licença paternidade e o salário maternidade para mães e pais, inclusive adotantes, de crianças com deficiência.								
PL 5095/2019	Altera a Lei nº 8.112, de 10 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para dispor sobre a contagem do prazo de licença à servidora gestante e sobre o horário especial de visitação nos casos em que o recém-nascido esteja internado em unidade de terapia intensiva neonatal.	Permite a prorrogação da licença maternidade por até 120 dias na hipótese de necessidade de internação do recém-nascido em unidade de terapia intensiva neonatal, bem como confere ao companheiro ou cônjuge da servidora direito a horário especial de visita hospitalar.		Licença UTI	Romário	RJ	PODEMOS	Último estado: 25/09/2019 - AGUARDANDO INCLUSÃO ORDEM DO DIA DE REQUERIMENTO		https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/138835
PL 143/2016	Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor que o pagamento do salário maternidade e a concessão da licença maternidade serão devidos na hipótese de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins	Altera Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213/1991) para conferir salário maternidade, pelo período de 120 dias, ao segurado ou à segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente, até os 18 anos; e altera a CLT (Decreto-Lei 5.452/1943) para conceder licença maternidade à empregada na hipótese		Licença adoção e guarda	Senador Telmário Mota	RR	PDT	Relator atual: Senadora Leila Barros Último estado: 13/03/2020 - INCLUÍDA NA PAUTA DA REUNIÃO	Senadora Leila Barros	https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125329

	de adoção de criança ou adolescente.	de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente até 18 anos.								
PL 153/2018	Acrescenta o art. 210-A à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para suspender a contagem do período de afastamento do servidor no decorrer de capacitação, estudo ou programa de pós-graduação que esteja em concomitância com a licença maternidade, adoção ou paternidade.	Altera o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis da União para suspender a contagem do período de licença para capacitação, para estudo ou missão no exterior ou programa de pós-graduação no exterior no caso de superveniência de licença maternidade, adoção ou paternidade.		Licença adoção e guarda e capacitação	Senador Randolfe Rodrigues	AP	REDE	Último estado: 10/12/2019 - AGUARDANDO DESIGNAÇÃO DO RELATOR		https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132774
PEC 1/2018	Altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, para ampliar a duração da licença maternidade e da licença paternidade.	A licença maternidade, inclusive em caso de adoção, sem prejuízo do emprego e do salário, terá duração de 180 dias; e a licença paternidade terá duração de 20 dias.		Amplia a licença	Senadora Rose de Freitas; Senador Airtton Sandoval; Senador Alvaro Dias; Senador Cristovam Buarque; Senador Dalirio Beber; Senador Dário Berger; Senador Davi Alcolumbre; Senador Eduardo Amorim; Senador Eduardo Lopes; Senador Elmano	ES; SP; PR; DF; SC; SC; AP; SE; RJ; PI; RN. PA; RN; PE; AC; PB; CE; RS; ES; RS; MS; PI; RR; AC; ES; RR;	MDB; MDB; PODEMO S; CIDADANIA; PSDB; MDB; DEM; PSDB. REPUBLICANOS; MDB; PT; PSDB; MDB; PT; PT; MDB; PT; PSD; PL; PT; PSC; PT; MDB; PSD; PDT; PTB; MDB;	Relator atual: Senadora Daniella Ribeiro Último estado: 20/02/2019 - MATÉRIA COM A RELATORIA	Senadora Daniella Ribeiro	https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132207

					Férrer; Senadora Fátima Bezerra; Senador Flexa Ribeiro; Senador Garibaldi Alves Filho; Senador Humberto Costa; Senador Jorge Viana; Senador José Maranhão; Senador José Pimentel; Senador Lasier Martins; Senador Magno Malta; Senador Paulo Paim; Senador Pedro Chaves; Senadora Regina Sousa; Senador Romero Jucá; Senador Sérgio Petecão; Senador Sérgio de Castro; Senador Telmário Mota; Senador Valdir Raupp; Senadora	RO; AM; MS; MT	PCdoB; MDB; PL			
--	--	--	--	--	--	-------------------------	-------------------	--	--	--

					Vanessa Grazziotin; Senador Waldemir Moka; Senador Wellington Fagundes					
Projeto de Resolução 10/2015	Altera o Regimento Interno do Senado Federal para adequá-lo à legislação que trata das licenças maternidade e paternidade.			Licença Senado	Senador Davi Alcolumbre	AP	DEM	Relator atual: Senador Antonio Anastasia Último estado: 03/04/2019 - MATÉRIA COM A RELATORIA	Senador Antonio Anastasia	https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/119862
PL 192/2016	Modifica o art. 2º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, para estender a possibilidade de prorrogação da licença paternidade aos servidores públicos.	Estende a possibilidade de prorrogação da licença paternidade de 20 dias aos servidores públicos.		licença senado	Senadora Ângela Portela	RR	PT	Decisão: Arquivada ao final da Legislatura (art. 332 do RISF) Destino: Ao arquivo		https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125667

ANEXO D
Proposições Legislativas sobre Licença Paternidade – Senado Federal

Proposições	Ementa	Explicação da Ementa	PL Câmara	Assunto	Autor	UF	Partido	Situação	Relator	Link
PEC 41/2015	Altera a Constituição Federal para ampliar a duração da licença maternidade e licença paternidade.	Altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, e revoga o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para estender de 120 para 180 dias o prazo da licença maternidade, e para estender de 5 para 30 dias o prazo da licença paternidade.		Estende a licença	Senador Alvaro Dias; Senador Aécio Neves; Senador Aloysio Nunes Ferreira; Senador Antonio Anastasia; Senador Ataídes Oliveira; Senador Cássio Cunha Lima; Senador Davi Alcolumbre; Senador Delcídio do Amaral; Senador Edison Lobão; Senador Fernando Bezerra Coelho; Senador Flexa Ribeiro; Senador Hélio José; Senador Ivo Cassol; Senador João Capiberibe; Senador José Agripino; Senador José Medeiros; Senadora Lídice da Mata; Senador Magno	PR; MG; SP; MG; TO; PB; AP; MS; MA; PE; PA; DF; RO; AP; RN; MT; BA; ES; SP; RS; AP; DF; MA; RJ; GO; MS; RO; MS	PSDB; PSDB; PSDB; PSDB; PSDB; PSDN; DEM; PT; MDB; PSB; PSDB; PSD; PP; PSB; DEM; CIDADANIA; PSB; PL; PT; PT; PSOL; PDT; PSB; PSB; DEM; MDB; MDB; MDB	Último estado: 20/02/2019 - MATÉRIA COM A RELATORIA	Senadora Daniella Ribeiro (PP/PB)	https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120501

					Malta; Senadora Marta Suplicy; Senador Paulo Paim; Senador Randolfe Rodrigues; Senador Reguffe; Senador Roberto Rocha; Senador Romário; Senador Ronaldo Caiado; Senadora Simone Tebet; Senador Valdir Raupp; Senador Waldemir Moka e outros					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO E
Proposições Legislativas sobre Licença Parental – Câmara dos Deputados

Proposições	Ementa	Assunto	Autor	UF	Partido	Apresentação	Situação	Relator	Link
PL 10257/2018	Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho e à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de dispor sobre a licença e o salário maternidade compartilhados.	Licença e o salário maternidade compartilhados	Damião Feliciano	PB	PDT	5/16/2018	9/05/2018 Apense-se à(ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2175535
PL 3417/2012	Acrescenta o art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que "Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências", para dispor sobre a extensão do direito à licença maternidade e do salário maternidade ao pai nos casos de falecimento ou incapacidade física ou psíquica da mãe.	Licença paternidade por falecimento ou incapacidade física/psíquica da mãe	Celso Maldaner	SC	PMDB	3/13/2012	23/03/2012 - Apense-se ao PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II Regime de Tramitação: Prioridade		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=536991
PL 560/2020	Altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, para unificar as prorrogações das licenças maternidade e paternidade no âmbito do Programa Empresa Cidadã, permitindo seu compartilhamento entre os pais.	Programa Empresa Cidadã - unificar e compartilhar o prazo	Comissão de Seguridade Social e Família			3/5/2020	13/04/2020 - Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (Art. 155, RICD)		http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2238555

PL 5893/2016	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para dispor sobre o direito de falta, sem prejuízo do salário, nos casos de nascimento de neto.	Licença avós	Renata Abreu	SP	PTN	8/2/2016	18/08/2016 Apense-se à(ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2092652
PL 9412/2017	Dispõe sobre a licença materna e paterna compartilhada.	Licença compartilhada	Mariana Carvalho	RO	PSDB	12/19/2017	06/02/2018 Apense-se à(ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2166843
PL 855/2019	Institui a licença parental em todo território nacional.	Licença parental	Talíria Petrone	RJ	PSOL	2/19/2019	21/03/2019 - Apense-se à(ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (Art. 155, RICD)	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192305
PL 4015/2019	Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a concessão de licença aos cônjuges, companheiros e companheiras de beneficiários e beneficiárias de licença maternidade.	Licença parental	Adolfo Viana	BA	PSDB	7/10/2019	29/07/2019 - Apense-se à(ao) PL-3935/2008. Proposição Sujeita à apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Urgência (Art. 155, RICD)	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2211824

PL 6753/2010	Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença parental.	Licença parental	Senado Federal - Antônio Carlos Valadares	SE	PSB	2/5/2010	Apensado ao PL 3935/2008	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465832
PL 5996/2016	Altera o artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, para permitir que a avó materna ou o avô materno ausente-se do trabalho por 5 dias, sem prejuízo do salário, em caso de nascimento de neto cujo nome do pai não tenha sido declarado. NOVA EMENTA: Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para permitir que a avó materna ou o avô materno ausente-se do trabalho por 5 dias, sem prejuízo do salário, em caso de nascimento de neto cujo nome do pai não tenha sido declarado, e para prever o afastamento do serviço às doadoras de leite materno.	Licença parental - avós	Lucas Vergilio	GO	SD	8/10/2016	Aguardando apreciação pelo Senado Federal	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2093911
PL 10257/2018	Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho e à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de dispor sobre a licença e o salário maternidade compartilhados.	Licença e o salário maternidade compartilhados	Damião Feliciano	PB	PDT	5/16/2018	9/05/2018 - Apense-se à(ao) PL-6753/2010. Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. Regime de Tramitação: Prioridade (Art. 151, II, RICD)	http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2175535

ANEXO F
Proposições Legislativas sobre Licença Parental – Senado Federal

Proposições	Ementa	Explicação da Ementa	PL Câmara	Assunto	Autor	UF	Partido	Situação	Relator	Link
PEC 176/2019	Altera o § 1º art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais e Transitórias, para dispor sobre a licença maternidade compartilhada.	Permite ao pai e à mãe trabalhadores a fruição compartilhada e alternada dos dias correspondentes ao período de licença maternidade		Licença parental	Senador Randolfe Rodrigues; Senador Jean Paul Prates; Senador Plínio Valério; Senador Reguffe; Senador Cid Gomes; Senador Humberto Costa; Senador Weverton; Senador Flávio Arns; Senador Styvenson Valentim; Senadora Eliziane Gama; Senadora Leila Barros; Senador Nelsinho Trad; Senador Alessandro Vieira; Senador Fabiano Contarato; Senador Lucas Barreto; Senador Chico Rodrigues; Senador Telmário Mota; Senador Alvaro Dias; Senador Rogério Carvalho; Senador Jayme Campos; Senadora Soraya Thronicke; Senador Eduardo Gomes; Senador Paulo Rocha; Senador Lasier Martins; Senadora Rose de Freitas; Senador Tasso Jereissati; Senadora Kátia Abreu	AP; RN; AM; DF; CE; PE; MA; PR; RN; MA; DF; MS; SE; ES; AP; RR; RR; PR; SE; MT; MS; TO; PA; RS; ES; CE; TO	REDE; PR; PSDB; PODEM OS; PDT; PT; PDT; REDE; PODEM OS. CIDADA NIA; PSB; PSD; CIDADA NIA; REDE; PSD; DEM; PROS; PODEM OS; PT; DEM; PSL; MDB; PT; PODEM OS; PODEM OS; PSDB; PDT	Último estado: 21/02/2020 - PRONTA PARA A PAUTA NA COMISSÃO	Senadora Leila Barros	https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/139435

PL 151/2017	Altera os arts. 392, 392-A e 473, III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o compartilhamento da licença maternidade e da licença adotante.	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, para aumentar o prazo da licença maternidade para 180 dias, podendo a empregada compartilhar até 60 dias com seu cônjuge. Estabelece prazo em dobro em caso de filho portador de deficiência.		Licença compartilhada	Senadora Rose de Freitas	ES	MDB	MATÉRIA COM A RELATORIA	Senadora Soraya Thronicke	https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129217
PEC 229/2019	Altera o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal e revoga o inciso XIX da Constituição Federal e o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para dispor sobre a licença parental compartilhada.	Substitui a licença gestante pela licença parental compartilhada, com duração de cento e oitenta dias, aos genitores e àqueles que adotarem ou obtiverem a guarda judicial.			Senadora Eliziane Gama; Senador Alessandro Vieira; Senador Alvaro Dias; Senador Antonio Anastasia; Senadora Daniella Ribeiro; Senador Eduardo Girão; Senador Esperidião Amin; Senador Fernando Bezerra Coelho; Senador Humberto Costa; Senador Jaques Wagner; Senador Jayme Campos; Senador Jorge Kajuru; Senador Lasier Martins; Senadora Leila Barros; Senadora Mailza Gomes; Senador Major Olímpio; Senador Marcio Bittar; Senadora Maria do Carmo Alves; Senador Oriovisto Guimarães; Senador Otto Alencar; Senador Paulo Paim; Senador Paulo Rocha; Senador Randolfe Rodrigues; Senador Reguffe; Senador Rodrigo Pacheco; Senador Romário; Senadora	MA; SE; PR; MG; PB; CE; SC; PE; PE; BA; MT; GO; RS; DF; AC; SP; AC; SE; PR; BA; RS; PA; AP; DF; MG; RJ; MS; RN; PB; MA	CIDADA NIA; CIDADA NIA; PODEM OS; PSDB; PP; PODEM OS; PP; MDB; PT; PT; DEM; CIDADA NIA; PODEM OS; PSB; PP; PSL; MDB; DEM; PODEM OS; PSD; PT; PT; REDE; PODEM OS; DEM; PODEM OS; MDB;	Último local: 17/12/2019 - Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (Secretaria de Apoio à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania) Último estado: 11/03/2020 - MATÉRIA COM A RELATORIA	Senador Antonio Anastasia	https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140271

					Simone Tebet; Senador Styvenson Valentim; Senador Veneziano Vital do Rêgo; Senador Weverton		PODEMOS; PSB; PDT			
--	--	--	--	--	---	--	-------------------	--	--	--

ANEXO G

Quadro comparativo sobre licença parental no mundo

Países	Licença Parental Composição	Maternidade	Paternidade	Total de Licença Paga Disponível (Mat/Pat + Parental)	CrITÉrios de Elegibilidade	Remuneração	Formas de Usufruto	Financiamento e Viabilidade Econômica	Home Care Leave	Observações
Alemanha	10 (+2) meses - direito individual com pagamento familiar até a criança completar 3 anos	14 semanas		Mãe: 58 (14 + 44). Pai: 8.7 (0 + 8.7) semanas	Maternidade: apenas empregadas seguradas	Maternidade: 100% dos rendimentos, sem teto. Parental: após a licença maternidade é paga em 67% do rendimento líquido médio dos pais, com o mínimo de EUR 300/mês até o teto de EUR 1800/mês. Para os pais sem rendimentos, o valor é de EUR 300/mês. Suplemento de baixa renda: para cada EUR 2 abaixo de EUR 1000/mês, o benefício é aumentado em 0,1%. Suplemento de alta renda: para cada EUR	Por 10 meses em tempo integral, ou por 20 meses (+ 4) com meia jornada, sendo que neste caso o pagamento é reduzido à metade para o total ser equivalente. Ambos os pais podem usufruir concomitantemente do benefício, podendo tirar até 2 (ou 3 no segundo caso) intervalos de licença	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos. O empregador paga uma fração (OCDE)		Parental: Se ambos os pais solicitarem pelo menos 2 meses do benefício (usufruindo o pai da sua licença específica), poderá ser prorrogado por mais 2 meses (10 + 2)

						2 acima de EUR 1200/mês, o benefício é reduzido em 0,1% até uma taxa mínima de 65% dos rendimentos médios				
Argentina		90 dias (6 meses para casos de síndrome de down)	2 dias (regra); 5 dias (alguns setores públicos); até 20 dias úteis em algumas administrações locais			Maternidade: 100%		Maternidade: Seguridade Social		
Austrália	52 semanas - direito individual até a criança completar 2 anos	18 semanas - Presunção de que as 18 primeiras semanas são utilizadas pela mãe e são registradas como licença maternidade remunerada.	2 semanas	Mãe: 18 (inclusas na parental). Pai: 2 (2 + 0) semanas	Empregados e autônomos que trabalharam pelo menos 10 dos 13 meses anteriores ao nascimento e 330 horas nesse período, receberam lucro tributável igual ou menor que AUD 150.000 e que no momento estejam de licença ou não trabalhando. Cuidador principal, não necessariamente a mãe	Maternidade e paternidade: AUD 694,90/semana - as demais não são pagas	A licença parental permite meia jornada	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		
Áustria	Direito da família até a criança	16 semanas		Mãe: 60 (16 + 44). Pai: 8.7 (0	Maternidade: Mulheres empregadas e	Parental: Subsídio de educação dos		Maternidade: Seguro saúde		Há um incentivo com prorrogação, para as duas modalidades de remuneração, se ambos

	completar 2 anos			+ 8.7) semanas	autônomas que tiverem seguro saúde voluntário	filhos: a) taxa fixa flexível - pagamento por dia em função do lapso temporal optado para pagamento; ou b) 80% dos rendimentos até um teto de 2000 euros por mês. Maternidade: 100% da média do lucro líquido dos últimos três meses (sem teto)		voluntário (OCDE)		os pais usufruírem da licença (25% na primeira, 2 meses na segunda)	
Bélgica	4-8 meses - direito individual	15 semanas	10 dias úteis	Mãe: 32.3 (15 + 17.3). Pai: 19.3 (2 + 17.3) semanas	Maternidade: Mulheres empregadas e autônomas por um sistema separado e pago com taxa fixa	Parental: EUR 802/mês. Maternidade: 1º mês 82% do rendimento, restante do período 75% até o teto de EUR 135/dia. Paternidade: 1ºs 3 dias - 100% pelo empregador, restante do período 82% até o teto de EUR 135/dia	a) Tempo integral, b) meio período por 8 meses, c) 1 dia por semana (20%) por 20 meses	Maternidade: sistema separado (OCDE)		A licença parental pode ser tirada até a criança completar 12 anos e ambos os pais podem tirar concomitantemente	
Bolívia		45 dias antes e 45 dias depois do nascimento, podendo ser estendido em				Maternidade: 100% do salário		Maternidade: 90% pela seguridade social e 10% pelo empregador			

		caso de enfermidade.								
Brasil		120 dias	5 dias corridos	Mãe: 120 dias. Pai: 5 dias corridos	Maternidade: Seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas e empregadas domésticas, independentemente de carência; segurada especial com 12 meses de atividade rural ainda que descontinuada	Maternidade: Renda mensal integral (100%). Assegurado um salário mínimo. Último salário de contribuição (empregada doméstica); um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual (segurada especial); um doze avos da soma dos 12 últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a 15 meses para as demais seguradas (art. 71 ss da Lei n. 8213/1991)	Licença por tempo integral (<i>full-time</i>) em todo o período	Maternidade: Previdência Social (diretamente, em regra)		Empresa Cidadã: prorrogação da licença maternidade para 180 dias e paternidade para 20 dias (art. 1º, da Lei n. 11770/2008). A licença maternidade é concedida igualmente em caso de adoção de criança. Em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais duas semanas, por meio de atestado médico específico submetido à avaliação medico-pericial. (art. 93, § 3º, do Decreto n. 3048/99)
Bulgária	Direito da família até a criança completar 2 anos	58.6 semanas	15 dias corridos	Mãe: 110.4 (58.6 + 51.9). Pai: 2.1 (2.1 + 0) semanas	Maternidade: mulheres empregadas que contribuíram por pelo menos 12 meses antes da licença	Parental: BGN 340/mês. Maternidade e paternidade: 90% dos rendimentos nos 24 meses antes da licença,				

						assegurado o salário mínimo e não superando o teto de BGN 2600				
Canadá	35 ou 61 semanas - direito da família	16 semanas		Mãe: 51 (16 + 35). Pai: 0 semanas	Maternidade: Seguro emprego nacional - com 600 horas de trabalho contínuo nas últimas 52 semanas	Parental: Se 35 semanas, 55% do rendimento até o teto de CND 547/semana; se 61 semanas, 33% do rendimento com teto de CND 328/semana. Maternidade: 1ª semana não paga, as demais 15 semanas são pagas com 55% do rendimento médio com o teto de CND 547/semana		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		Algumas jurisdições permitem a licença parental por 37 semanas. A licença maternidade igualmente varia em algumas províncias de 15 a 18 semanas
Chile	12 semanas - direito individual nas 6 primeiras semanas para a mãe e direito de família nas 6 semanas restantes	18 semanas	5 dias úteis	Mãe: 30 (18 + 12). Pai: 1 (1 + 0) semanas	Maternidade: mulheres empregadas com pelo menos 6 meses de contribuição, sendo que metade pelo menos deve estar incluso nos 6 meses que antecedem a licença. Mulheres	Parental: 100% do rendimento. Maternidade: 100% do rendimento médio dos últimos 3 meses. Paternidade: 100% sem teto		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		

					autônomos, com 12 meses de contribuição, sendo metade deles presentes nos 12 meses que antecedem a licença					
Chipre	18 semanas - direito individual (18 para cada genitor)	18 semanas		Mãe: 18 (18 + 0). Pai: 2 (2 + 0) semanas	Maternidade: trabalhadoras seguradas por pelo menos 26 semanas antes da licença e que tenham pago o equivalente a 26 vezes o "basic insurable earnings" de EUR 174.38	Parental: não é paga. Maternidade: paga em duas partes: benefício básico e benefício suplementar. O primeiro no valor de 72% do rendimento básico do último ano (progressivo pela quantidade de dependentes). O segundo no valor de 72% da média dos rendimentos (superiores ao mínimo) até o teto de EUR 1046/semana				
Colômbia		12 semanas (pelo menos 6 após o nascimento)- 6 para o caso de adoção de criança até 7 anos	4 dias (pai contribuinte); 8 dias (ambos os pais contribuintes); 6 semanas para adoção de criança até 7 anos			Maternidade: 100%		Maternidade: seguridade social		

			quando não houver cônjuge ou companheira							
Coreia	12 meses - direito individual	90 dias corridos	5 dias úteis	Mãe: 64.9 (12.9 + 52). Pai: 52.6 (0.6 + 52) semanas	Maternidade: mulheres empregadas que tenham sido seguradas pelo "Employment Insurance Fund" por 180 dias antes da licença	Parental: nos primeiros 3 meses, 80% até o teto de KRW 1 500 000/mês. No tempo restante: 40% dos rendimentos, com o teto de 1 000 000/mês. Para o segundo progenitor (supostamente o pai), os primeiros 3 meses são 100% dos rendimentos até o teto de KRW 1 500 000/mê, aumentando para KRW 2 000 000/mês a partir do segundo filho. 25% é pago à vista quando o empregado retorna ao mesmo empregador e permanece por mais de 6 meses. Paternidade: 100% dos rendimentos,	Podem usufruir concomitantemente . Podem usufruir com meio período de jornada - Reduced Working Hours during Childcare Period	Maternidade: Employment Insurance Fund (OCDE - seguridade). Os grandes empregadores são responsáveis pelo pagamento nos primeiros 60 dias	Pode ser usufruída até a criança completar 8 anos. Ambos podem usufruir concomitantemente- porém apenas um recebe o abono	

						pelo empregador nos 3 primeiros dias; os dois restantes não são pagos. Maternidade: 100% sem teto para os primeiros 60 dias pelo empregador; o restante em 100% dos rendimentos com um teto de KRW 1 600 000, pelo <i>Employment Insurance Fund</i> .				
Costa Rica		17.3 semanas		Mãe: 17.3 (17.3 + 0). Pai: 0 semanas	Maternidade: mulheres empregadas e autônomas que tenham contribuído nos 3 meses imediatamente anteriores ao nascimento ou que tenham contribuído por 6 meses nos 12 que antecedem o nascimento	Maternidade: 100% dos rendimentos, sendo 50% pelo empregador e 50% pela Administração da Previdência Social		Maternidade: Previdência Social (50%) e empregador (50%)		
Croácia	4 meses - direito individual para cada um dos pais, mas com a transmissibilidade de 2 meses	30 semanas		Mãe: 56 (30 + 26). Pai: 8.7 (0 + 8.7) semanas	Maternidade: 12 meses consecutivos nos 12 meses que antecedem a licença ou 18 meses dentro	Parental: 100% dos rendimentos até o teto de HRK 3326/mês. Maternidade:				Pode ser usufruída até a criança completar 8 anos

					dos dois anos que a antecederem.	100% do rendimento médio dos seis meses que antecederem a licença, sem teto					
Dinamarca	32 semanas - direito individual, mas pagamento familiar	18 semanas	2 semanas	Mãe: 50 (18 + 32). Pai: 2 (2 + 0) semanas	Parental: empregados que tenham trabalhado pelo menos 120 horas nas 13 semanas que antecederem a licença e autônomos em pelo menos 6 meses dos 12 que a antecederem, inclusive no imediatamente anterior	Parental, maternidade e paternidade: 100% dos rendimentos até o teto de DKK 4300/semana	Pode ser feito mediante jornada de meio período cf. permissão do empregador. Até 13 semanas de cada genitor podem ser adiadas para gozo posterior.	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)			
El Salvador		12 semanas				Maternidade: 100% dos rendimentos		Maternidade: 75% da seguridade social e 25% do empregador			
Equador		12 semanas	10 dias (nascimento) + 5 dias (nascimento múltiplo ou cesariana) + 8 dias (parto prematuro) + 25 dias (criança com doença degenerativa ou			Maternidade: 100 % dos rendimentos		Maternidade: 75% da seguridade social e 25% do empregador			

			enfermidade severa); 15 dias (adoção); toda a licença maternidade em caso de morte da mãe							
Eslovênia	130 dias corridos - direito individual, embora a mãe possa transferir até 100 dias para o pai e o pai, todos os 130 dias para a mãe	105 dias corridos	30 dias corridos	Mãe: 52.1 (15 + 37.1). Pai: 4.3 (4.3 + 0) semanas	Maternidade: todas as mulheres empregadas e autônomas seguradas no momento	Maternidade: 100% dos rendimentos médio básica dos 12 meses que antecedem a licença, com o teto de 2 vezes o salário médio - EUR 3 278.57/mês. Paternidade e parental: 90% dos rendimentos até o teto de 2 vezes o salário médio - EUR 3 278.60/mês. 100% se os rendimentos forem menores que EUR 842.79/mês	A licença parental pode ser usufruída com jornada de meio período, sem contudo sofrer a extensão proporcional	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		Pode ser usufruída até que a criança complete o primeiro ano do ensino fundamental
Espanha	Direito individual - até a criança completar 3 anos	16 semanas	30 dias corridos	Mãe: 16 (16 + 0). Pai: 4.3 (4.3 + 0) semanas	Maternidade: empregadas e autônomas com 180 dias de contribuição nos 7 anos que antecedem o nascimento ou 360 dias ao longo de toda a vida laboral	Maternidade e paternidade: 100% dos rendimentos com teto de EUR 3 751.20/mês. Parental: não é paga		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		A proteção do emprego é garantida no primeiro ano apenas; após esse período a proteção se dá somente por um emprego da mesma categoria

Estônia	62 semanas ou até o 3º aniversário da criança - direito da família	20 semanas	10 dias úteis	Mãe: 166 (20 + 146). Pai: 2 (2 + 0) semanas	Maternidade: todas as empregadas com contrato mínimo de um mês e todas as autônomas	Parental: duas opções: I. 100% do rendimento médio durante 62 semanas com teto de EUR 3089.55/mês; II. assistência à infância com taxa fixa de EUR 38/mês até a criança completar 3 anos. Maternidade e paternidade: 100% sem teto	Pode conciliar o benefício com o trabalho, mas o valor do primeiro é reduzido. A licença pode ser usada numa parte ou em diversas ao longo dos três primeiros anos da criança	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		
EUA										
Finlândia	158 dias - direito da família	105 dias úteis	9 semanas	Mãe: 161 (17.5 + 143.5). Pai: 9 (3 + 6) semanas	Maternidade: todas as mulheres residentes, independentemente de emprego	Maternidade: os primeiros 56 dias são pagos com 90% dos rendimentos anuais até EUR 57183 e 32% para rendimentos superiores. Os demais dias são pagos com 70% dos rendimentos até EUR 37167, 40% até EUR 57183 e 25% dos valores superiores (anuais). Paternidade e Parental: 70%	É possível jornada de meio período com concordância dos empregadores	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)	Até o 3º aniversário - direito da família. Para a família fazer jus, a criança não deve usar creche municipal	A licença parental pode ser estendida por mais 60 dias em caso de nascimento de mais de uma criança. Na licença paternidade, das 9 semanas, 3 podem ser concomitantes à maternidade ou licença parental da mãe, as demais 6 devem ser usadas quando a mãe não está em licença parental

						dos rendimentos até EUR 37167, 40% até EUR 57183 e 25% dos rendimentos superiores. Home care leave: abono básico de EUR 338.34/mês para a 1ª criança + EUR 101.29/mês para cada criança a mais com menos de 3 anos + EUR 65.09 para cada criança da pré-escola com mais de 3 anos. <i>Means-tested supplement of up to EUR 181.07 per month.</i>				
França	12 semanas - direito individual (6 meses para cada genitor) - até a criança completar 3 anos	16 ou 24 semanas: se 1 ou 2 crianças, 16 semanas. A partir da terceira 24 semanas.	2 semanas	Mãe: 42 (16 + 26). Pai: 28 (2 + 26) semanas	Maternidade: todas as mulheres empregadas ou autônomas	Parental: 1 filho apenas - EUR 391/mês por 12 meses após o término da maternidade, sendo 6 meses para cada genitor; 2 ou + crianças - EUR 391/mês, até a criança completar 3 anos, sendo	Pode ser feito por meia jornada, com redução proporcional do subsídio. Apenas um genitor pode usufruir da licença por vez, porém ambos podem concomitantemente se trabalharem meia jornada	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		

						que cada genitor pode receber até no máximo 24 meses, restando os outros 12 para o outro genitor. Paternidade e Maternidade: 100% do rendimento líquido (após contribuição para seguridade social) com benefício de EUR 86/dia				
Grécia	4 meses - direito individual	17 (básico) e 26 (especial) semanas	2 dias	Mãe: 43 (43 + 0). Pai: 0.4 (0.4 + 0) semanas	Maternidade: 200 dias de trabalho em 2 anos para obter a remuneração integral (básico); as mulheres seguradas com IKA-ETAM	Maternidade: 100% dos rendimentos (básico); salário mínimo legal - EUR 586.08/mês (especial). Paternidade: 100% dos rendimentos sem teto, pelo empregador. Parental: não é paga		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		A licença parental pode ser usufruída até 6 anos da criança
Hungria	GYED e GYES - o primeiro (GYED) do final da licença maternidade até o segundo aniversário da criança e o segundo	24 semanas	5 dias úteis	Mãe: 160 (24 + 136). Pai: 1 (1 + 0) semanas	Maternidade: todas as mulheres empregadas e autônomas com pelo menos 365 dias do calendário (corridos) de	Maternidade: 70% dos rendimentos, sem teto. Paternidade: 100% dos rendimentos, sem teto. Parental:		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		

	(GYES), do fim do GYED até o terceiro aniversário da criança, para o segurado ou somente ele a partir do término da maternidade quando não há seguro				trabalho em 2 anos. Parental: Até o primeiro aniversário o GYED é somente para a mãe; já o restante do GYED e do GYES trata-se de um direito da família	GYED - 70% dos rendimentos prévios até o teto de HUF 193 200/mês; GYES - benefício de valor fixo de 28,500/mês				
Irlanda	18 semanas - direito individual	42 semanas	2 semanas	Mãe: 26 (26 + 0). Pai: 2 (2 + 0) semanas	Maternidade: 39 semanas de contribuições nos 12 meses prévios	Parental: não é paga. Paternidade: taxa fixa de EUR 240/semana. Por 26 semanas, EUR 240/semana; as demais 16 não são pagas		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		Na licença parental, ambos os genitores podem usufruir concomitantemente e até a criança completar 8 anos
Islândia	39 semanas, sendo 13 da mulher, 13 do pai e 13 compartilhada	13 semanas	13 semanas	Mãe: 26 (13 + 13). Pai: 13 (0 + 13) semanas	Maternidade: empregadas e autônomas com pelo menos 6 meses de serviço. As autônomas devem ter pago as contribuições à seguridade social a cada mês	Parental: 80% dos rendimentos até o teto de ISK 520 000/mês. <i>Home care leave:</i> não é paga	Na licença parental, é possível jornada de meio período e que seja concomitante entre os pais	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)	17.3 semanas - direito individual	A licença parental pode ser usufruída até 2 anos da criança; A <i>Home care</i> pode ser usufruída até 8 anos da criança. Para a licença paternidade, embora não haja estatuto, há 13 semanas de licença parental intransferível e portanto exclusiva do pai. Na licença maternidade, as 13 semanas da mãe são registradas como licença maternidade.
Israel	Direito de família até a criança completar 1 ano	26 semanas		Mãe: 15 (15 + 0). Pai: 0 semanas	Maternidade: todas as mulheres empregadas e autônomas com pelo menos 10	Maternidade: 100% dos rendimentos até o teto de ISL 1 463.83 nas primeiras		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou		Na licença paternidade, fala-se em direito a 7 dias após o nascimento de licença por doença ou em usufruto das férias anuais, mas não configura direito de licença paternidade. Na licença parental, não podem os genitores tirar licença concomitantemente

					meses de contribuição nos 14 meses que antecedem a licença	15 semanas. As 11 semanas restantes não são pagas. Parental: não é paga		fundos públicos (OCDE)		
Itália	6 semanas (cada), porém até no máximo 10 semanas (ambos) - direito individual	5 meses	4 dias	Mãe: 47.7 (21.7 + 26). Pai: 0.8 (0.8 + 0) semanas	Maternidade: todas as empregadas e as autônomas registradas.	Parental: 30% dos rendimentos pagos nos primeiros 6 meses. Os quatro restantes não são pagos. Paternidade: 100% dos rendimentos sem teto. Maternidade: 80% sem teto	A licença parental pode ser de meia jornada. Ambos os pais podem usufruir concomitantemente	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		Se ambos os genitores tirarem pelo menos 3 meses de licença parental, adiciona-se um mês (de 10 para 11) que necessariamente caberá ao pai. Pode ser usufruída até a criança completar 6 anos. Há, no entanto, para família de baixa renda, a possibilidade de receber recursos nos meses restantes e entre as idades de 6 a 12 anos
Japão	Direito individual até a criança completar 1 ano, com possibilidade de prorrogação para 14 meses se ambos os pais usufruírem da licença	14 semanas		Mãe: 58 (14 + 44). Pai: 52 (0 + 52) semanas	Maternidade: todas as empregadas asseguradas pelo <i>Employees' Health Insurance</i> (excluídas as autônomas, em regimes de meia jornada e temporárias).	Maternidade: 67% até um valor máximo. Parental: nos primeiros 180 dias, 67% até o teto de JPY 447 000, com o mínimo mensal de JPY 49 647/mês e o máximo de JPY 299 691/mês. No tempo restante, 50% dos rendimentos com o mínimo de JPY 37 050/mês e o máximo de		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		Há na licença parental a possibilidade de prorrogação para 14 meses se ambos os pais usufruírem da licença

						JPY 223650/mês					
Letônia	18 meses - direito individual, mas pagamento familiar	1112 dias corridos	10 dias corridos	Mãe: 94 (16 + 78). Pai: 1.4 (1.4 + 0) semanas	Maternidade: todas as empregadas e autônomas com 12 meses de contribuição nos 24 meses que precedem a licença	Maternidade: 80% do rendimento médio dos últimos 12 meses, sem teto. Paternidade: 80% da receita bruta, sem teto. Parental: duas possibilidades: i) 60% dos rendimentos até a criança completar 12 meses ou 43.75% dos rendimentos até a criança completar 18 meses. ii) <i>child-raising allowance</i> : EUR 171/mês até a criança completar 18 meses, depois EUR 42.69/mês até a criança completar 24 meses	A licença parental se dá por afastamento ou trabalho contínuo - em ambos o caso a licença é paga.	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		A licença parental pode ser usufruída até a criança completar 8 anos.	
Lituânia	Direito da família - até a criança completar 3 anos	126 dias corridos	28 dias corridos	Mãe: 62 (18 + 44). Pai: 4 (4 + 0) semanas	Maternidade: todas as empregadas e autônomas com 12 meses de contribuição nos 24 meses que	Maternidade: 100% dos rendimentos, sem teto. Paternidade: 100% dos rendimentos até o teto de		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou			

					precedem a licença	EUR 1617.40/mês. Parental: duas opções: i) 100% dos rendimentos até a criança completar 12 meses com o teto de EUR 1617.40/mês; ii) 70% dos rendimentos até a criança completar 12 meses, com o teto de EUR 1132.18 e 40% dos rendimentos até a criança completar 24 meses com o teto de EUR 646.98/mês		fundos públicos (OCDE)		
Luxemburgo	4 a 6 meses - direito individual	20 semanas	2 semanas	Mãe: 37.3 (20 + 17.3). Pai: 19.3 (2 + 17.3) semanas	Maternidade: todas as empregadas e autônomas com 6 meses de contribuição nos 12 meses que precedem a licença	Parental: duas opções principais: i) 100% dos rendimentos até o teto de EUR 3204.93/mês por 4 meses; ii) 100% dos rendimentos até o teto de 1922.96/mês por 6 meses. Paternidade: primeiros 2 dias, 100% dos rendimentos, pelo	Na licença parental, os genitores podem tirar concomitantemente - Podem tirar com meia jornada por 12 meses ou fracionar por no mínimo 1 dia por semana por 20 meses	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		

						empregador; o restante 100% dos rendimentos até o teto de 5 salários mínimos (EUR 9992.95/mês). Maternidade: 100% dos rendimentos até o teto de EUR 9992.95/mês.				
Malta	4 meses - direito individual	18 semanas	1 dia	Mãe: 18 (18 + 0). Pai: 0.2 (0.2 + 0) semanas	Maternidade: todas as empregadas e autônomas	Parental: não é paga. Paternidade: 100% dos rendimentos, pelo empregador. Maternidade: nas primeiras 14 semanas, 100% dos rendimentos sem teto, pelo empregador; nas 4 restantes, benefício de EUR 169.76/semana .				Podem usufruir da licença parental até a criança completar 8 anos
México		12 semanas	5 dias úteis	Mãe: 12 (12 + 0). Pai: 1 (1 + 0) semanas	Maternidade: empregadas com trabalho formal com 30 semanas de contribuição social nos 12 meses que	Paternidade: 100% dos rendimentos, pelo empregador. Maternidade: 100% dos		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE). O empregador		

					precedem a licença	rendimentos sem teto		deve remunerar as mulheres não qualificadas pelo governo		
Noruega	46 ou 56 semanas, + 3 para a mãe antes do nascimento	10 + 3 semanas (parental)	2 semanas (paternidade) e 10 semanas (parental)	Mãe: 91 (13 + 78). Pai: 10 (0 + 10) semanas	Maternidade: todas as que estiverem empregadas de 6 a 10 meses antes do nascimento e que tiverem recebido pelo menos metade do benefício básico do seguro nacional no ano anterior	Parental: duas opções: i) 100% dos rendimentos até o teto de NOK 92 576/mês por 46 semanas; ii) 80% dos rendimentos até o teto de NOK 92576/mês por 56 semanas. Home Care Leave: benefício de NOK 6 000/mês na condição de não usarem serviços de financiamento público ECEC. Paternidade (exclusiva): não é paga. Maternidade: inclusa na licença parental	Ambos os pais podem usufruir concomitantemente da licença parental, exceto nas 3 semanas que antecedem e nas 6 que sucedem o nascimento	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)	Direito individual de cada genitor, até 12 meses depois da licença paga	
Nova Zelândia	Direito da família até a criança completar 12 meses	18 semanas (pressuposta cuidadora principal)	1 ou 2 semanas, a depender do período em que está	Mãe: 18 (18+ 0). Pai: 0 semanas	Maternidade (ou cuidador principal): empregados que tiverem trabalhado pelo menos	Maternidade: 100% dos rendimentos até o teto de NZD		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou		

			vinculado ao emprego atual		10h/semana nas 26 ou 52 semanas que antecedem o nascimento. Paternidade e parental: não são pagas	538.55/semana <i>before tax</i>		fundos públicos (OCDE)		
Países Baixos	26 x a média de horas semanais - direito individual	16 semanas	2 dias úteis + 3 (não pagos fora da licença parental)	Mãe: 16 (16 + 0). Pai: 0.4 (0.4 + 0) semanas	Maternidade: mulheres empregadas. Autônomas mediante um benefício separado e com teto menor	Maternidade: 100% dos rendimentos com um teto de EUR 209.26/dia. Paternidade: 100% sem teto, pelo empregador. Parental: não é paga.	Na licença parental, os genitores podem tirar a licença concomitantemente - Total flexibilidade de uso, podendo - por motivos comerciais sérios - o empregador recusar	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		Pode ser usufruída até a criança completar 8 anos.
Paraguai		12 semanas	2 dias			Maternidade: 100% dos rendimentos		Maternidade: seguridade social		
Peru		90 dias + 30 (nascimento múltiplo); 30 dias (adoção)	4 dias			Maternidade: 100% dos rendimentos		Maternidade: seguridade social		
Polônia	32 semanas - direito da família	20 semanas	2 semanas	Mãe: 52 (20 + 32). Pai: 2 (2 + 0) semanas	Maternidade: todas as mulheres empregadas e autônomas seguradas	Parental: 100% dos rendimentos por 6 semanas, depois 80% dos rendimentos por 26 semanas, sem teto; ou 60% dos rendimentos por 32 semanas, sem teto, a	Na licença parental, ambos podem tirar a licença concomitantemente - Podem trabalhar por meia jornada com os ajustes necessários. Na <i>Home Care</i> , podem tirar concomitantemente por 4 meses	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)	36 meses após as licenças parental e maternidade, dos quais 34 são direito da família, 1 mês direito individual da mãe e 1 mês direito	Nas licenças parental e <i>Home Care</i> podem ser usufruídas até os 6 anos da criança

						depende do pagamento escolhido na maternidade. Home Care Leave: não é paga, em regra, mas há uma prestação fixa de PLN 400/mês durante 24 meses se o rendimento mensal familiar <i>per capita</i> não exceder a PLN 764; Paternidade: 100% dos rendimentos sem teto. Maternidade: 100% dos rendimentos sem teto; ou 80% dos rendimentos, sem teto, se optar pela prestação mais alta da licença parental			individual do pai	
Portugal	Tempo inicial cuja duração depende do nível de pagamento e do <i>gender sharing criteria</i> : 120 ou 150 dias se não atenderem aos critérios; 150 ou 180 se	6 semanas - parental e maternidade	25 dias úteis, sendo 3 compulsórios	Mãe: 30.1 (6 + 24.1). Pai: 22.3 (5 + 17.3) semanas	Maternidade: todas as empregadas com pelo menos 6 meses de registro de contribuição à seguridade	Parental (tempo inicial) e maternidade: 120 de 100% dos rendimentos ou 150 dias de 80%, sem teto, se não atendem aos	Na licença parental se permite meia jornada: 3 meses de período integral ou 12 de meia jornada	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		Na licença parental, os trinta dias iniciais de licença, que devem ser usados pelo pai para qualificar para obter as semanas bônus, são registrados como licença específica do pai. Se ambos os genitores cumprem os critérios, o segundo deve tirar um mês de licença, sob pena da sua redução

	atenderem - ambos os pais devem usar pelo menos 30 dias. Licença parental adicional de 3 meses - direito individual					critérios; 150 de 100% dos rendimentos ou 180 dias de 83%, sem teto, se atendem aos critérios. Licença parental adicional: 25% dos rendimentos. Paternidade: 100% dos rendimentos sem teto.				
Reino Unido	12 semanas - direito individual	52 semanas	2 semanas	Mãe: 39 (39 + 0). Pai: 2 (2 + 0) semanas	Maternidade: empregadas que tiverem trabalhado 26 semanas para o mesmo empregador até a 15ª semana anterior à prevista para o nascimento e que atendam a um teste de remuneração. Algumas mulheres que não atenderem aos critérios de elegibilidade e as autônomas podem ter direito a um benefício alternativo	Maternidade: nas primeiras 6 semanas, 90% dos rendimentos sem teto; nas 33 restantes, 90% com o teto de GBP 145.18/semana. Paternidade: 90% dos rendimentos até o teto de GBP 145.18/semana. Parental: não é paga, no entanto o governo dos estados e os empregadores podem oferecer compensação		Maternidade e paternidade: O empregador paga uma fração e a outra é custeada pelo Estado		A 13ª semana não paga de licença maternidade não está incluída
República Eslovaca	Direito da família - até a	34 semanas		Mãe: 164 (34 +	Maternidade: empregadas e	Maternidade: 75% dos		Maternidade: completo ou		

	criança completar 3 anos.			130). Pai: 0 semanas	autônomas com 270 dias de contribuição à seguridade durante os 2 anos que precedem a licença	rendimentos diários até o teto de 2 vezes o salário médio nacional. Parental: prestação fixa de EUR 214.70/mês		parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		
República Tcheca	Direito individual até a criança completar 3 anos, mas remuneração para a família	28 semanas	7 dias corridos	Mãe: 63.3 (28 + 35.3). Pai: 1 (1 + 0) semanas	Maternidade: empregadas com pelo menos 270 dias de contribuições nos 2 anos que antecedem a licença e autônomas com 180 dias de contribuição no último ano. Estudantes têm direito ao benefício	Parental: distribuição do valor e período cf. decisão dos pais, sem que o valor total exceda a CZK 220.000. O pagamento fica disponível até o quarto aniversário da criança. A opção mais curta é de 12 meses. Maternidade e paternidade: 70% do rendimento mensal bruto com o teto de CZK 36 750/mês		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		Licença até 3 anos; pagamento até 4 anos
Romênia	Até a criança completar 1 ou 2 anos, a depender do molde de remuneração. Apenas um mês reservado para o segundo genitor, todos os	18 semanas	5 dias úteis	Mãe: 108.7 (18 + 90.7). Pai: 5.3 (1 + 4.3) semanas	Maternidade: todas as mulheres com pelo menos 1 mês de contribuição nos 12 meses que precedem a licença. Paternidade:	Maternidade: 85% do rendimento médio dos 6 meses que antecedem a licença, sem teto. Paternidade: 100% dos				O único mês registrado como licença remunerada reservada para o segundo genitor é registrado como licença específica do pai. Se ambos cumprem os critérios de direito, o segundo compulsoriamente deve tirar pelo menos 1 mês de licença, sob pena da redução de 1 mês da licença remunerada

	demais totalmente sujeitos a compartilhamento				100% dos rendimentos sem teto	rendimentos sem teto. Parental: duas opções: i) até a criança completar 1 ano, com 85% dos rendimentos líquidos até o teto de RON 3400/mês; ou ii) até a criança completar 2 anos com 85% dos rendimentos líquidos até o teto de RON 1200/mês				
Suécia	480 dias - direito de família, embora haja reserva de 90 dias para cada genitor	14 semanas (90 da licença parental)	10 dias corridos (90 da licença parental)	Mãe: 55.8 (12.9 + 42.9). Pai: 14.3 (1.4 + 12.9) semanas	Maternidade: todas as mulheres empregadas	Maternidade: não paga (em razão da parental). Paternidade: 77.6% dos rendimentos até o teto de SEK 341 184/ano. Parental: nos primeiros 390 dias, 77.6% dos rendimentos até o teto de SEK 455 004. Os últimos 90 dias, prestação fixa de SEK 180/dia	A licença parental é completamente flexível - dias integrais, meio período, 1/4 ou 1/8 do dia (horas). Os pais podem tirar a licença concomitante apenas até 30 dias	Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		Os 90 dias de licença parental remunerada reservada para a mãe são registrados como licença maternidade. A licença parental pode ser usufruída até a criança completar 12 anos

Suiça		16 semanas		Mãe: 14 (14 + 0). Pai: 0 semanas	Maternidade: todas as empregadas e autônomas que trabalharam por pelo menos 5 meses nos 9 meses que antecedem o nascimento e que têm 9 meses de contribuição à seguridade ao longo de toda a vida	Maternidade: 80% dos rendimentos até o teto de CHF 196/dia	A licença parental permite meia jornada	Maternidade: O empregador deve remunerar as mulheres não qualificadas pelo governo		Não se incluem as duas semanas não pagas de licença maternidade
Turquia	26 semanas - direito da família	16 semanas	5 dias	Mãe: 16 (16 + 0). Pai: 1 (1 + 0) semanas	Maternidade: todas as seguradas com pelo menos 90 dias de contribuição nos 12 meses que antecedem a licença	Maternidade: 66% dos rendimentos, sem teto. Paternidade: 100% dos rendimentos, pelo empregador. Parental: não é paga		Maternidade: completo ou parcialmente pela Seguridade Social ou fundos públicos (OCDE)		
Uruguai		12 semanas (setor privado); 13 semanas (setor público); 6 semanas (adoção)	10 dias úteis (setor público); 3 dias (setor privado); 6 semanas (adoção)			Maternidade: 100% dos rendimentos		Maternidade: seguridade social. Paternidade: empregador no caso do setor privado		
Venezuela		18 semanas: 6 antes e 12 após o nascimento, podendo ser estendida no caso de	14 dias corridos (nascimento ou adoção de criança até 3 anos); 21 dias (nascimento			Maternidade: 100% dos rendimentos		Maternidade: seguridade social		

		enfermidade. Adoção: 10 semanas	múltiplo); 28 dias (enfermidade da mãe ou da criança)							
--	--	---------------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--