



Licença parental

Atualização Março 2012

Índice

Síntese	5
<hr/>	
Efeitos do emprego pré-natal e da licença parental sobre a saúde e o desenvolvimento da criança	9
CHRISTOPHER J. RUHM, PHD, SETEMBRO 2002	
<hr/>	
Licença parental, uma questão complexa: comentários sobre Ruhm, Lero e Kamerman	15
LINDA DUXBURY, PHD, MAIO 2003	
<hr/>	
Políticas de licença maternidade, licença paternidade e licença parental: impactos potenciais sobre a criança e sua família	22
SHEILA B. KAMERMAN, DSW, FEVEREIRO 2003	
<hr/>	
Políticas de licença parental. Comentários sobre Lero, Kamerman e Ruhm	27
TIFFANY M. FIELD, PHD, ABRIL 2003	
<hr/>	
Pesquisas sobre políticas de licença parental e implicações no desenvolvimento da criança para formuladores de políticas e provedores de serviços	32
DONNA S. LERO, PHD, FEVEREIRO 2003	
<hr/>	

Tema financiado por:



Síntese

Qual é sua importância?

As *políticas de licença parental* foram desenvolvidas em resposta ao número crescente de mulheres no mercado de trabalho e a preocupação com a saúde e o bem-estar da mãe e do bebê.

No Canadá (estatísticas de 2001):

- 60% das mães com filhos menores de 3 anos de idade estavam empregadas;¹
- 85% das mães canadenses e quase o mesmo número de pais (empregados em tempo integral) sentiam que o dia não tinha horas suficientes.²

As políticas nacionais normalmente incluem um período de licença sem perda do emprego e algum grau de reposição salarial (benefícios), para que os pais se afastem do trabalho por algum tempo depois do nascimento ou da adoção de uma criança.

Por exemplo, em 2000, a Suécia oferecia 12 semanas de licença maternidade (com 100% do salário) e 18 meses de licença parental (com 80% dos ganhos de um ano); Noruega oferecia 42 a 52 semanas de licença parental (100% dos ganhos para 42 semanas, 80% para 52 semanas); Itália, 21 semanas de licença maternidade (100% dos ganhos) e 10 meses de licença parental (30% dos ganhos); Dinamarca permitia 18 semanas de licença maternidade (100% dos ganhos) e 10 semanas para cada um dos pais como licença parental (pagamento integral). No Canadá, estavam disponíveis 12 meses de licença maternidade e licença parental com remuneração parcial; nos Estados Unidos, 12 semanas de licença não remunerada eram oferecidas nos casos elegíveis (empresas com no mínimo 50 trabalhadores).³

No Canadá (estatísticas de 2001):

- 61% das novas mães estavam recebendo benefícios de licença maternidade ou licença parental;⁴
- 10% dos maridos reivindicavam ou planejavam reivindicar benefícios parentais.⁴

O que sabemos?

Estresse pré-natal e perinatal

É difícil estabelecer, medir e definir elos causais entre ansiedade e estresse maternos durante a gravidez e resultados no nascimento. Mulheres grávidas avaliam seus *níveis de estresse* segundo diversos fatores, tais como seu tipo de personalidade, sua disposição e sua percepção da fonte do estresse como interna ou externa. O estresse durante a gravidez foi associado com diversos resultados de desenvolvimento dos filhos: *redução na maturidade motora e na atenção precoce, aprendizagem mais lenta e regulação emocional deficiente*. As pesquisas indicam também que o estresse nem sempre é prejudicial, e que um certo grau de estimulação e ativação pode ser *benéfico para o desenvolvimento*. Além disso, a depressão materna depois do parto é um *fator de risco significativo*, associado a diversos resultados adversos para as crianças. As implicações do estresse materno no *ambiente pós-natal* podem ser mais sérias do que os efeitos biológicos da exposição pré-natal.

Licença parental

Os estudos sobre licença parental e bem-estar da criança sugerem que o emprego materno durante o primeiro ano de vida da criança:

- está associado a mais *problemas comportamentais* aos 4 anos de idade;
- está associado a *escores ligeiramente mais baixos* em medidas de linguagem, desenvolvimento cognitivo e desempenho acadêmico em anos posteriores;
- pode ser desvantajoso para filhos de famílias biparentais de renda média a alta; e benéfico para filhos de famílias de mães solteiras e de baixa renda em *medidas de linguagem e desenvolvimento cognitivo aos 4 anos de idade*.

Outros estudos mostraram que a licença remunerada está associada à redução das taxas de mortalidade infantil, e que a saúde e o bem-estar da mãe estão mais fortemente associados com a *satisfação da mãe com o papel materno* e o apoio recebido do cônjuge e da sociedade.

O que pode ser feito?

Atualmente, *mais de cem países* criaram algum tipo de política de licença parental. As políticas existentes variam quanto à *duração e ao apoio financeiro*.

Os pesquisadores reconhecem *três questões centrais* a respeito da licença parental:

- critérios de elegibilidade para se qualificar para a licença;
- duração da licença;
- nível de benefícios.

Essas questões e *outros fatores*, tais como tipo e disponibilidade de serviços de cuidados infantis de boa qualidade, afetam significativamente a duração da licença. As mães têm ainda outras preocupações, entre as quais a natureza de sua ocupação – por exemplo, autônoma –, os benefícios oferecidos pelo empregador, as opções de retorno ao trabalho, a segurança no emprego e o progresso na carreira. Há *evidências* de que as mulheres que tiram licença maternidade podem sofrer consequências financeiras negativas.

São necessários *estudos adicionais* focados em programas de licença parental que oferecem opções como aquelas que existem em países europeus. As áreas centrais para *novas pesquisas* incluem:

- Por que as mulheres voltam cedo ao trabalho?
- Por que a maioria dos homens não tira a licença paternidade?
- O que determina por quanto tempo uma mãe ou um pai deve ficar de licença?
- De que forma podemos normatizar a licença para mães e pais?
- O que podem fazer as organizações para ajudar os pais a equilibrar trabalho e família?

A licença parental é apenas *um componente* de um conjunto de políticas e apoios desenvolvidos para ajudar os pais a equilibrar as demandas concorrentes do trabalho e da família. A análise não deve ser limitada a políticas sociais – isto é, licença parental –, mas deve incluir também revisões e avaliações de *estruturas de emprego, recompensas por desempenho para os empregados e apoio no local de trabalho* – flexibilidade de horários, acesso à amamentação, serviços de cuidados infantis de boa qualidade. Novas pesquisas poderiam ajudar a determinar de que forma os locais de trabalho, as comunidades e os governos podem atuar para promover o desenvolvimento no longo prazo de crianças e famílias saudáveis.

Ver também *Estresse (pré-natal e perinatal)*

Referências

1. Statistics Canada. Health indicators. Life stress. (Cat. no. 82-221-XIE)

2. Statistics Canada. The people: Household and family life: Stress. In: Statistics Canada. *Canada e-book*. Ottawa, Ontario: Statistics Canada; 2003.
3. OECD. *Starting strong – Early childhood education and care*. Paris, France: OECD; 2001.
4. Marshall K. Benefiting from extended parental leave. *Perspectives on Labour and Income* 2003;15(2):16. Statistics Canada, Cat. No. 75-001-XPE.

Efeitos do emprego pré-natal e da licença parental sobre a saúde e o desenvolvimento da criança

Christopher J. Ruhm, PhD

University of North Carolina at Greensboro e National Bureau for Economic Research, EUA

Setembro 2002

Introdução

Os primeiros anos de vida são reconhecidos como um período crítico para a criança.^{1,2} Uma vez que, com frequência cada vez maior, crianças pequenas são criadas em famílias cujas mães trabalham, é possível que os pais tenham menos tempo e energia para investir em seus filhos. Assim sendo, a licença parental é uma acomodação importante, destinada a aumentar a capacidade da família de equilibrar as necessidades do trabalho e do lar. Um volume considerável de pesquisas tem examinado recentemente os efeitos do emprego materno durante esses primeiros anos. (São raros os estudos sobre o emprego dos pais). Por outro lado, embora tenha sido dada alguma atenção aos efeitos de políticas de licença familiar sobre os resultados do mercado de trabalho, são muito mais limitados os conhecimentos sobre a relação entre o direito a licenças e a saúde da criança.

Do que se trata

Entre 1980 e 1998, a taxa de participação na força de trabalho de mães com filhos menores de 6 anos de idade aumentou de 47% para 65% nos Estados Unidos.³ O aumento foi ainda maior para mães de bebês, passando de 38% para 59% no mesmo período.⁴ Essas mudanças, juntamente com o aumento de domicílios uniparentais, sugere que os pais têm menos tempo e energia para investir em seus filhos. Uma vez que é improvável que o dramático aumento da participação de mulheres com filhos muito pequenos no mercado de trabalho seja revertido em futuro próximo, há um interesse considerável no desenvolvimento de políticas do trabalho “amigas da família”, tais como a licença-maternidade/paternidade. Mais de cem países, incluindo praticamente todas as nações industrializadas, adotaram políticas de licença-maternidade/paternidade.⁵ A maioria delas garante às mulheres o direito a pelo menos três ou quatro meses de licença remunerada por volta do momento do parto. Em contraste, os Estados Unidos não exigiam que as empresas oferecessem licenças até 1993, quando foi determinado que as firmas garantissem 12 semanas

de licença *não remunerada* para pessoas com histórico de emprego que as qualificasse, por ocasião do nascimento de um filho, ou por diversos problemas de saúde. Os proponentes desses direitos acreditam que eles contribuem para a saúde da criança e para a posição das mulheres no mercado de trabalho, e que tais direitos devem ser regulados por lei, uma vez que os períodos de licença oferecidos pelo mercado são insuficientes. Os oponentes argumentam que direitos compulsórios reduzem a eficiência econômica por restringir discussões/trocas entre empregadores e empregados e, portanto, podem ter efeitos adversos sobre as oportunidades da mulher no mercado de trabalho.

Problemas

É difícil medir de que forma o emprego materno ou a utilização de licença parental afeta as crianças. O maior problema é que as mães que trabalham ou que tiram licença quando os filhos são pequenos normalmente são diferentes daquelas que não o fazem. Por exemplo, Vandell e Ramanan⁶ mostram que o emprego é mais comum para mulheres com melhor nível educacional e maior capacidade cognitiva. De fato, se as mães que trabalham são altamente capacitadas tanto no lar quanto nas atividades do mercado, ter um emprego tende a correlacionar-se com resultados positivos para os filhos, ainda que não haja um efeito causal intrínseco. Por outro lado, uma correlação negativa espúria pode ser identificada se as mulheres que voltam ao trabalho logo depois do parto forem mais *orientadas para a carreira* e tiverem menos interesse ou capacidade na produção doméstica. Eliminar ou reduzir substancialmente as diferentes possibilidades que resultam do controle inadequado dessas fontes de heterogeneidade é um desafio central nessa área de pesquisa.

Contexto de pesquisa

A pesquisa recente enfatiza os efeitos de longo prazo que influências do ambiente inicial exercem sobre o desenvolvimento do cérebro.⁷ Fatores ambientais provavelmente também são significativos para a formação de habilidades de aprendizagem, autoestima e segurança emocional. Por exemplo, Heckman⁸ enfatiza a importância do investimento em capital humano na primeira infância, focalizando o papel de complementaridades dinâmicas pelas quais o desenvolvimento inicial de habilidades promove a aprendizagem posterior. A literatura nas áreas da psicologia e da sociologia enfatiza ainda outras vias, em geral complementares, pelas quais o investimento dos pais pode afetar as crianças. Belsky⁹ argumenta que a ausência da mãe durante o primeiro ano de vida pode prejudicar o apego mãe-filho e privar a criança de estimulações que

promovem o desenvolvimento cognitivo. Hoffman¹⁰ afirma que o estresse do emprego materno pode resultar em interações menos frequentes e de menor qualidade com as crianças. Coleman¹¹ expressa a preocupação de que mulheres que trabalham estejam diminuindo nosso *capital social*, que se baseia no investimento emocional das mulheres na construção de relações com seus filhos no lar.

Questões-chave de pesquisa

As questões importantes de pesquisa nesta área incluem:

1. O emprego dos pais durante os primeiros anos de vida da criança afeta seu desenvolvimento cognitivo, de saúde ou socioemocional na fase pré-escolar e nos primeiros anos de escola?
2. A disponibilidade e a utilização de licença parental alivia ou reforça seus efeitos em cada um dos resultados mencionados acima?
3. Os resultados da licença e do emprego dos pais variam de acordo com fatores como raça, educação ou *status* conjugal?

Resultados de pesquisas recentes

Há inúmeras pesquisas sobre o efeito do emprego materno sobre o desenvolvimento da criança (particularmente na área de desenvolvimento cognitivo). No entanto, até recentemente poucos estudos tiveram o cuidado de controlar a seleção não aleatória quanto a ter um emprego ou ao número de horas de trabalho. As melhores análises realizadas^{13,14} no início da última década sugeriram que o emprego materno durante aos primeiros meses de vida da criança produziu efeitos negativos modestos; no entanto, o trabalho durante o segundo e terceiro anos de vida da criança produziu resultados compensadores. Análises recentes que utilizaram controles mais extensos e métodos estatísticos sofisticados para lidar com a heterogeneidade¹⁵⁻¹⁸ sugeriram que o emprego materno no início da vida da criança pode ter efeitos mais deletérios. Especificamente, os efeitos negativos do trabalho da mulher no primeiro ano de vida da criança parecem ser mais acentuados do que se pensava anteriormente, e os benefícios do trabalho nos dois anos seguintes foram inexistentes ou menores do que evidenciado em estudos anteriores. Embora esses resultados salientem a utilidade potencial de políticas como a licença-maternidade/paternidade,

apenas dois estudos examinaram se essa licença estava associada a melhores condições de saúde da criança. Ambos produziram evidências de possíveis benefícios. Winegarden e Bracy¹⁹ verificaram que o direito à licença remunerada tem uma correlação negativa com taxas de mortalidade de bebês. No entanto, o amplo alcance dos efeitos estimados era implausível, e esses efeitos eram sensíveis ao modo de lidar com a reposição salarial durante o período de afastamento do trabalho. Um estudo mais aprofundado realizado por Ruhm²⁰ confirmou que a licença remunerada estava associada à redução das taxas de mortalidade em bebês e crianças pequenas. Além disso, Ruhm estimou que a licença remunerada provavelmente tem um efeito negativo muito mais forte sobre a redução da mortalidade pós-natal e entre o primeiro e o quinto aniversário da criança do que sobre a mortalidade perinatal ou neonatal. Esse padrão seria o esperado caso se verificasse que a licença tem um impacto causal.

Conclusões

A presença dos pais nos primeiros anos de vida constitui um investimento significativo no desenvolvimento da criança. A pesquisa recente começa a esclarecer o papel desempenhado pelos pais, com ênfase particular em sua presença durante os primeiros meses de vida de seus filhos. Por exemplo, o emprego materno durante o primeiro ano de vida de uma criança pareceu afetar negativamente escores em testes cognitivos posteriores e foi associado a aumento de problemas comportamentais. Os resultados sobre emprego no segundo e terceiro anos de vida foram mais ambíguos, embora tenham sido observadas algumas consequências deletérias no caso de mães que cumpriam longas jornadas no trabalho. Essas constatações pareceram indicar benefícios potenciais significativos do direito à licença parental depois do nascimento. Mas são poucos os estudos realizados sobre essa questão. Sabemos relativamente pouco também sobre a forma pela qual os efeitos do emprego materno ou da licença parental diferem em função de fatores como sexo da criança, estrutura do domicílio, educação dos pais e disponibilidade de serviços de cuidados infantis de boa qualidade.

Implicações

É necessário ter muita cautela na aplicação desse tipo de resultados de pesquisa ao desenvolvimento de políticas. Certamente a importância de investimentos parentais durante o primeiro ano de vida parece justificar as políticas de longas e generosas licenças remuneradas disponíveis em muitos países europeus. Em contraste, o direito a licença nos Estados Unidos é limitado, e as licenças não são remuneradas. No entanto, embora muito importante, o

desenvolvimento da criança é apenas uma das preocupações em questão, e sabemos muito pouco sobre as negociações que as várias políticas podem implicar. Por exemplo, para algumas mulheres, o direito a muitos meses de licença-maternidade pode afetar negativamente as oportunidades no mercado de trabalho. Precisamos também compreender melhor os mecanismos pelos quais os investimentos parentais produzem melhores resultados. O emprego materno, por exemplo, está associado com redução na frequência e na duração da amamentação.²¹⁻²⁴ Uma vez que o consumo de leite materno está relacionado com melhores condições de saúde, e possivelmente com melhor desenvolvimento cognitivo, a volta ao trabalho no primeiro ano de vida da criança talvez não seja uma opção desejável para as mães. Isto posto, é importante determinar se os benefícios do direito à licença parental poderiam ser obtidos de formas menos onerosas, tais como políticas que facilitem que mulheres empregadas cuidem de seus bebês.

Referências

1. Carnegie Task Force on Meeting the Needs of Young Children. *Starting Points: Meeting the Needs of Our Youngest Children: the report of the Carnegie Task Force on Meeting the Needs of Young Children*. New York, NY: Carnegie Corporation of New York; 1994.
2. Council of Economic Advisers. *The First Three Years: Investments that Pay*. Washington, DC: Council of Economic Advisers, Executive Office of the President; April 17, 1997.
3. U.S. Census Bureau. *Statistical Abstract of the United States: 1999* (119th ed.) Washington, DC: US Government Printing Office; 1999.
4. Bachu A, O'Connell M. Current Population Report. *Fertility of American Women: June 1998*. Washington, DC: US Census Bureau; September 2000. P20-526.
5. Kamerman SB. Child Care Policies and Programs: An International Overview. *Journal of Social Issues* 1991;47(2):179-196.
6. Vandell DL, Ramanan J. Effects of Early and Recent Maternal Employment on Children from Low-Income Families. *Child Development* August 1992;63(4):938-949.
7. Shore R. *Rethinking the Brain: New Insights Into Early Development*. New York: Families and Work Institute; 1997.
8. Heckman JJ. Policies to Foster Human Capital. *Research In Economics* 2000;54(1):3-56.
9. Belsky J. The 'Effects' of Infant Day Care Reconsidered. *Early Childhood Research Quarterly* 1988;3(3):235-272.
10. Hoffman LW. The Effects of Maternal Employment on the Academic Attitudes and Performance of School-Aged Children. *School Psychology Review* 1980;9(4):319-335.
11. Coleman JS. Social Capital and the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology* 1988;94(suppl):s95-s120.
12. Desai S, Chase-Lansdale PL, Michael RT. Mother or Market? Effects of Maternal Employment on the Intellectual Ability of 4-Year Old Children. *Demography* 1989;26(4):545-561.
13. Blau FD, Grossberg AJ. Maternal Labor Supply and Children's Cognitive Development. *Review of Economics and Statistics* 1992;74(3):474-481.
14. Parcel TL, Menaghan EG. Early Parental Work, Family Social Capital, and Early Childhood Outcomes. *American Journal of Sociology* 1994;99(4):972-1009.

15. James-Burdumy, S. *The Effect of Maternal Labor Force Participation on Child Educational Attainment*. [mimeo] Princeton, New Jersey: Mathematica Policy Research, Inc.; 1999.
16. Neidell, MJ. *Early Parental Time Investments in Children's Human Capital Development: Effects of Time in the First Year on Cognitive and Non-cognitive Outcomes*. [mimeo] Los Angeles, CA: University of California at Los Angeles; 2000.
17. Ruhm CJ. *Parental Employment and Child Cognitive Development*. National Bureau of Economic Research; 2000. Working Paper No. 7666.
18. Waldfogel J, Wenjui H, Brooks-Gunn J. The Effects of Early Maternal Employment on Child Cognitive Development. *Demography* 2002;39(2):369-392.
19. Winegarden CR, Bracy PM. Demographic Consequences of Maternal-Leave Programs in Industrialized Countries: Evidence from Fixed-Effect Models. *Southern Economic Journal* 1995;61(4):1020-1035.
20. Ruhm CJ. Parental Leave and Child Health. *Journal of Health Economics* 2000;19(6):931-960.
21. Ryan AS, Martinez GA. Breast-feeding and the Working Mother: A Profile. *Pediatrics* 1989;83(4):524-531.
22. Gielen AC, Fadden RR, O'Campo P, Brown CH, Paige DM. Maternal Employment During the Early Postpartum Period: Effects of Initiation and Continuation of Breast-feeding. *Pediatrics* 1991;87(3):298-305.
23. Lindberg LD. Women's Decisions About Breastfeeding and Maternal Employment. *Journal of Marriage and the Family* February 1996;58(1);239-251.

Licença parental, uma questão complexa: comentários sobre Ruhm, Lero e Kamerman

Linda Duxbury, PhD

Carleton University, Canadá

Maio 2003

Introdução

Os artigos de Ruhm, Lero e Kamerman focalizam os efeitos de políticas da licença maternidade e da licença parental sobre as crianças e suas famílias. Descrevem o que se sabe atualmente sobre esse tema, sugerem pesquisas necessárias na área e oferecem sugestões sobre as formas de desenvolvimento de políticas desse tipo.

Pesquisas e conclusões

Os três autores chegam a conclusões semelhantes em seus trabalhos:

- A licença parental é uma acomodação importante, destinada a aumentar a capacidade da família de equilibrar as necessidades do trabalho e do lar.

- Ruhm

- As licenças parentais são políticas modestas em termos orçamentários, uma parte essencial das políticas da criança e da família em qualquer país, e um componente essencial das políticas nacionais de educação e cuidados na primeira infância.

- Kamerman

- As licenças paternidade e os benefícios são referidos de formas variáveis: como políticas da família que protegem a saúde materna e infantil; como políticas de emprego que promovem equidade de gênero e respeitam o direito dos trabalhadores de combinar responsabilidades familiares e do trabalho; e como um ingrediente essencial de políticas de educação e cuidados na primeira infância.

Entretanto, para que essas afirmações fossem verdadeiras, seria preciso que homens e mulheres tivessem possibilidades iguais de utilizar essas políticas (- ou estaríamos estudando licenças maternidade -) e que não houvesse nenhuma consequência negativa em termos de trabalho associada à sua utilização (- consequências negativas em termos de trabalho implicam falta de equilíbrio).

Infelizmente, a pesquisa documentada na literatura empresarial indica que nenhuma dessas suposições é verdadeira.

Homens e mulheres têm a mesma probabilidade de utilizar licenças parentais? Embora haja muito pouca pesquisa sobre licenças paternidade, a resposta a essa questão parece ser um sonoro “Não!” Aparentemente, são muito poucos os homens que tiram licença paternidade. Ao invés disso, quando os filhos nascem, tiram alguns dias de férias ou outro tipo de afastamento remunerado opcional - a que Peck se refere como “licença paternidade informal”.¹

Além disso, amplas evidências empíricas demonstram que as mulheres que tiram licença maternidade sofrem consequências negativas no trabalho. Em um estudo recente, Budig e England² relatam uma penalização salarial de cerca de 7% por filho para mulheres jovens nos Estados Unidos.

Um estudo recente realizado pela *Statistics Canada*³ indica que a maternidade também está associada a diferenças salariais no Canadá. Utilizando dados do *Survey of Labour and Income Dynamics* (Pesquisa sobre a dinâmica do trabalho e dos salários), de 1998, Drolet verificou que mães que tiveram filhos mais tarde ganhavam 6% mais do que mães que tiveram filhos cedo. Embora tenha sido constatado que essa diferença ocorria para mulheres de qualquer idade, descobriu-se que sua incidência era maior entre as mulheres canadenses mais jovens. Drolet nota também que os diferenciais de salário são maiores em relação à época de nascimento dos filhos do que à época do casamento. Por um lado, mães que adiam a gravidez ganham salários médios por hora 17,1% mais altos do que aquelas que optam por ter filhos cedo; por outro lado, mulheres que adiam o casamento ganham 7,8% mais do que aquelas que se casam cedo. Resultados similares foram relatados por Andrew *et al.*,⁴ que encontraram uma relação inversa entre sucesso de mulheres na carreira e número de filhos que optaram por ter.

Pesquisas recentes sustentam a ideia de que a população de mulheres que está atualmente em seus melhores anos reprodutivos apresenta uma falta acentuada de entusiasmo pela maternidade. Esta conclusão baseia-se em estudos recentes, que observaram o aumento da tendência a não ter filhos ou a adiar a maternidade por parte de mulheres profissionais.³⁻⁵ Dados publicados em 2002 pela *Statistics Canada* indicam que a taxa total de fertilidade no Canadá vem diminuindo drasticamente nas últimas décadas. Entre 1979 e 1999, a fertilidade de mulheres canadenses de 20 a 24 anos diminuiu em quase 40%, ao passo que a fertilidade entre as de 25 a 29 anos diminuiu em cerca de 25%. Em 1999, a taxa de fertilidade baixou ao recorde de 1,52 filho por mulher. Drolet observa também que “as tendências atuais dos padrões de casamento e de fertilidade sugerem que as mulheres canadenses jovens estão adiando a constituição de família e concentrando-se no desenvolvimento de suas carreiras.”³

Pode-se utilizar a teoria do capital humano⁶ para explicar por que a maternidade está se tornando menos atraente para mulheres que estão em cargos administrativos e desempenham atividades profissionais. Segundo essa teoria, as pessoas fazem investimentos tais como adquirir educação ou experiência para melhorar sua posição e ganhar salários mais altos. Quanto maior o investimento feito por um empregado, maior o custo potencial de sair da força de trabalho e, portanto, menos provável que o faça.¹ A teoria do capital humano poderia prever que as mulheres que investiram mais em sua carreira – isto é, com mais educação, mais experiência e mais tempo de trabalho – seriam menos propensas a ter filhos caso sentissem que tirar a licença maternidade reduziria seu capital humano.⁷

Esse fenômeno não é novo. Em um estudo que constituiu um marco na área, Goldin⁸ examinou a relação entre carreira, casamento e filhos rastreando as taxas de participação de cinco grupos etários de americanas que concluíram o ensino superior durante o último século. Esse estudo verificou que combinar carreira e família sempre foi uma tarefa desestimulante para as mulheres e que, no decorrer do século, uma proporção significativa de mulheres com educação superior enfrentou as demandas conflitantes da carreira e da família optando por não ter filhos.

Um estudo recente realizado por Sylvia Ann Hewlett⁹ também explorou essa questão. O estudo focalizou dois grupos etários de mulheres profissionais: a geração pioneira, com idade entre 42 e 55 anos, e a geração mais jovem, com idade entre 28 e 40 anos. Segundo seu levantamento, 33% das mulheres profissionalmente bem-sucedidas – definidas no grupo mais jovem como aquelas que ganhavam pelo menos US\$55 mil por ano, e no grupo mais velho, como aquelas que ganhavam pelo menos US\$65 mil por ano – não tinham filhos aos 40 anos. Entre as mulheres do

grupo mais bem-sucedido – definido como aquelas que ganhavam US\$ 100 mil por ano –, 50% não tinham filhos. Hewlett concluiu seu estudo apontando que o sucesso na carreira tinha uma correlação negativa com a probabilidade de ter uma família com filhos. Esse conjunto de trabalhos da literatura sugere que, se quiserem facilitar a tarefa enfrentada por mulheres profissionais ao ter filhos, os formuladores de políticas devem considerar mais do que a licença maternidade.

A pesquisa na área de licença maternidade é limitada também porque as questões relativas ao ciclo da carreira para mulheres muitas vezes são tratadas de forma independente de questões relativas ao ciclo de vida, ou não são consideradas relevantes para essas questões – isto é, quando ter filhos, quanto tempo ficar em casa com um filho. Infelizmente, esses dois elementos não são isolados. Os melhores anos para ter filhos coincidem com os melhores anos para a progressão e o desenvolvimento na carreira. Para ilustrar este paradoxo, Hewlett apresenta uma excelente citação do economista Lester Turrow:

A fase entre 25 e 35 anos de idade representa os melhores anos para o estabelecimento de uma carreira bem-sucedida. É nesses anos que o trabalho duro produz o melhor retorno. Esses são também os melhores anos para a constituição de uma família. Mulheres que saem do mercado de trabalho durante esse período – isto é, tirando uma licença maternidade – podem descobrir que nunca mais vão recuperar sua posição no mercado.¹⁰

O efeito da carreira das mulheres sobre sua ambivalência em relação à maternidade pode ser atribuído a uma mudança nas expectativas de carreira que levou muitas mulheres a estabelecer padrões profissionais semelhantes aos de seus pares homens.¹¹ Os anos de progressão e desenvolvimento na carreira caracterizam-se frequentemente por demandas intensas, por longas horas no trabalho e por árduas viagens a trabalho. Essas demandas são incompatíveis com a tarefa de ter e criar um filho. Uma vez que a maternidade tardia oferece um caminho melhor de carreira para as mulheres, tanto em termos de salário como de estabilidade, muitas delas parecem estar adiando a constituição de uma família. Esse atraso resulta frequentemente em famílias menores ou sem filhos.

Conclusões

O que sabemos sobre o impacto da licença parental sobre os resultados para a criança e a família? Com base nesses artigos, parece que sabemos pouco. Os autores identificam nessa área

uma série de problemas da pesquisa que limitam muito nossa capacidade de tirar conclusões significativas sobre os efeitos das políticas de licença parental para as crianças e os pais. As falhas observadas pelos autores incluem a inexistência de pesquisas sobre diversos fatores importantes que podem intervir entre a infância e fases posteriores da vida, entre os quais estrutura da família e disponibilidade de creches de boa qualidade, achados inconsistentes e o tamanho relativamente reduzido dos efeitos. Notam também que, até o momento, não são conhecidos os mecanismos pelos quais os investimentos parentais em cuidados da criança podem produzir melhores resultados. Ruhm aponta que é difícil determinar de que forma a utilização de licença parental afeta as crianças, uma vez que as mães que tiram licença quando seus filhos são pequenos provavelmente são diferentes daquelas que não o fazem. Essas limitações indicam que é necessário muito cuidado na aplicação das pesquisas disponíveis. O que acaba ocorrendo é que essa literatura em particular deixa o leitor com a impressão inadequada de que o emprego materno tem impacto negativo sobre a criança.

Implicações

Os três autores discutem as políticas de licença maternidade e de licença parental. No entanto, a maior parte da pesquisa nessa área focaliza os impactos da decisão de *mães* que optam por trabalhar em vez de ficar em casa nos primeiros anos de vida de seus filhos, ou o impacto da decisão daquelas que optam por tirar a licença maternidade. Simplesmente dar a essas políticas a denominação de “licença parental” não mudou a forma como são vistas. Continuam a ser basicamente políticas para as mulheres. Como apontam Budig e England:

Embora os benefícios dos cuidados maternos sejam muito extensivos – para os empregadores, os vizinhos, os amigos, os cônjuges e os filhos dos adultos que receberam esses cuidados –, os custos da criação de filhos são desproporcionalmente assumidos pelas mães.²

Há uma necessidade real de conciliar as demandas da sociedade – isto é, o crescimento populacional e o desenvolvimento das crianças – com as demandas das mulheres profissionais – isto é, suas necessidades de carreira e a opção por ter filhos. Na verdade, é necessário que os pesquisadores considerem em suas análises mais do que a licença parental, uma vez que mudanças políticas por si só não determinam mudanças culturais.

A meu ver, o foco atual da pesquisa e das políticas sobre *licença* parental propõe uma solução demasiadamente simples para o que os três autores (mas particularmente Lero) entendem ser

uma questão muito complexa. Este é apenas um dos componentes de um conjunto de políticas e apoios que devem ser desenvolvidos para ajudar os pais a equilibrar as demandas do trabalho e da família. Para tratar dessa questão de forma significativa, precisamos examinar como podemos reduzir a carga de custos da mulher para ter e criar filhos. Ao fazê-lo, não devemos limitar nosso exame a políticas sociais tais como a licença parental. Devemos, antes, examinar de que forma os empregos estão estruturados e de que forma os empregados são recompensados – por exemplo, atualmente as recompensas estão associadas a anos de experiência, tempo de trabalho e capacidade de trabalhar muitas horas. As políticas fiscais também poderiam ser uma área útil de investigação – por exemplo, como podemos encorajar os pais, tanto quanto as mães, a tirar licença parental?

Outras áreas que merecem mais investigação (como identificado pelos autores) incluem as seguintes:

- Por que as mulheres voltam logo ao trabalho?
- Por que os homens não tiram licença paternidade?
- O que determina por quanto tempo uma mãe deve permanecer em licença maternidade?
- O que determina quando tempo um pai deve permanecer em licença paternidade?
- De que forma podemos normatizar a opção pela licença para mães e pais?
- Por que as mulheres estão decidindo não ter filhos, ou ter menos filhos?
- O que as organizações podem fazer para ajudar os pais que trabalham a ser eficientes tanto em casa quanto no trabalho? O que os governos podem fazer?

Somente encontrando respostas para essas questões poderemos desenvolver políticas e serviços que deem apoio àqueles a quem pretendem beneficiar.

Referências

1. Lyness KS, Judiesch MK. Are female managers quitters? The relationships of gender, promotions, and family leaves of absence to voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology* 2001;86(6):1167-1178.

2. Budig MJ, England P. The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review* 2001;66(2):204-225.
3. Drolet M. *Wives, mothers and wages: does timing matter?* Ottawa, Ontario: Analytical Studies, Statistics Canada; 2002.
4. Andrew C, Coderre C, Denis A. A women in management: The Canadian experience. In: Adler NJ, Izraeli DN, eds. *Competitive frontiers: Women managers in a global economy*. Cambridge, Mass: Blackwell Publishers; 1994:377-387.
5. Hajnal VJ. Can I do a good job of both family and work? Decisions regarding offspring. In: Reynold C, Young B, eds. *Women and leadership in Canadian education*. Calgary, Alberta: Detselig Enterprises Ltd; 1995:145-155.
6. Blau FD, Ferber MA, Winkler AE. *The economics of women, men, and work*. 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall; 1998.
7. Lehrer EL. The impact of children on married women's labor supply: black-white differentials revisited. *Journal of Human Resources* 1992;27(3):422-444.
8. Goldin CD. *Understanding the gender gap: an economic history of American women*. New York, NY: Oxford University Press; 1990.
9. Hewlett SA. *Creating a life: professional women and the quest for children*. New York, NY: Talk Miramax Books; 2002.
10. Thurow LC. 63 cents to the dollar: the earnings gap doesn't go away. *Working Mothers* 1984;October:42.
11. Faux M. *Childless by choice: choosing childlessness in the eighties*. Garden City, NY: Anchor Press/Doubleday; 1984.

Políticas de licença maternidade, licença paternidade e licença parental: impactos potenciais sobre a criança e sua família

Sheila B. Kamerman, DSW

Compton Foundation Centennial Professor Columbia University, School of Social Work, EUA
Fevereiro 2003

Introdução e relevância da questão

Mais de um século atrás, foram criadas políticas de licença maternidade para proteger a saúde física de mulheres trabalhadoras e de seus bebês na ocasião do nascimento. Com o aumento dramático das taxas de participação da mulher na força de trabalho desde a década de 1960 – especialmente entre mulheres casadas com filhos pequenos –, essas políticas ganharam importância cada vez maior. Mais recentemente, foram criadas licenças para a criação dos filhos, licenças paternidade e licenças parentais, em resposta às necessidades de mulheres (e pais) que trabalham, mas também pela preocupação com o bem-estar da criança. Em 1992, uma diretiva da União Europeia estabeleceu uma licença maternidade remunerada de 14 semanas, adotada como medida de saúde e de segurança; em 1998, outra diretiva estabeleceu uma licença parental de três meses.¹⁻³

Licenças sem perda do emprego depois do parto (e, mais recentemente, da adoção) tornaram-se norma em quase todos os países industrializados, e são pagas por diversos meios: benefícios estatutários de saúde (incapacidade temporária), benefícios de seguro-desemprego, sistemas de subsídios para as famílias, benefícios trabalhistas, ou ainda como um benefício diferenciado de previdência social. As principais tendências nas décadas de 1980 e 1990 foram a criação de licenças parentais como suplementação à da licença-maternidade existente, a ampliação das políticas de licença com vistas à criação de alternativas reais de cuidados infantis fora do lar, e o fortalecimento de políticas como instrumentos de igualdade de gênero.

A motivação original para as políticas de licença pós-parto não foi a preocupação com as necessidades da criança, e sim com as necessidades da mãe. No entanto, a motivação para uma política de licença parental foi tanto a preocupação com o bem-estar da criança quanto o interesse em apoiar a igualdade de gênero.

As políticas de licença variam entre os países em termos de critérios de elegibilidade, duração, níveis de benefícios, e procedimentos. A Europa está criando um novo padrão, em que a licença parental passou a ser a norma e, cada vez mais, os pais podem optar por trocar uma licença remunerada e sem perda do emprego por cuidados fora de casa. Entre os países industrializados avançados, a licença de um ano do Canadá está entre as mais generosas em termos de duração, mas entre as menos generosas em termos de benefícios. Entretanto, a licença oferecida no Canadá ainda supera a dos Estados Unidos, onde a norma são licenças curtas e não remuneradas.¹⁻⁴

Na comparação entre os países, as diferenças críticas entre as políticas estão relacionadas com o grau de interesse da política em relação a:

1. Dar apoio ao trabalho familiar e à criação dos filhos e criar um incentivo para que as mulheres deixem a força de trabalho enquanto seus filhos são muito pequenos; ou
2. Facilitar o trabalho feminino fora de casa e ajudar a conciliar o trabalho com a vida familiar por meio da proteção e da promoção do bem-estar das crianças enquanto seus pais estão na força de trabalho; ou
3. Permitir que mulheres e pais escolham entre as opções acima conforme suas próprias preferências.

Problemas e contexto de pesquisa

Até o momento, as pesquisas neste campo focalizaram principalmente as consequências da licença para a mulher – por exemplo, emprego materno, salários das mulheres ao longo do tempo – e, em menor medida, para os empregadores. A literatura sugere que não há consequências negativas das políticas para as mulheres ou para os empregadores quando se trata de licenças curtas ou de médio prazo; mas pode haver consequências negativas para mulheres que tiram licenças prolongadas – por exemplo, de três anos –, particularmente no caso de diversas licenças consecutivas.¹⁻⁵

As licenças têm efeito positivo por estimular taxas mais altas de participação feminina na força de trabalho. À medida que mais mulheres estão empregadas, aumenta o pagamento de impostos sobre a renda, e cresce a arrecadação do governo. Outros benefícios, mais difíceis de quantificar ou de avaliar em termos monetários, são as consequências positivas da tentativa das pessoas que

trabalham de conciliar trabalho e vida familiar.^{1,2,5}

Pesquisas recentes

Embora sejam relativamente limitadas as pesquisas sobre consequências da licença para a criança, em diversos países foram documentados resultados positivos para a saúde não só da criança, mas também da mãe. Cada vez mais, o bem-estar da criança está sendo discutido como um componente importante de políticas, e atrai maior atenção dos pesquisadores. Um estudo de Ruhm constatou que políticas de licença parental remunerada melhoram a saúde da criança em termos de medidas de peso ao nascer e das taxas de mortalidade de bebês e de mortalidade infantil. O autor descobriu que “a licença parental tem impactos favoráveis e possivelmente com boa relação custo-benefício sobre a saúde da criança.” (p. 23)⁶ A razão mais provável, segundo Ruhm, é que a licença permite que os pais tenham mais tempo para investir nos cuidados de seus filhos pequenos. Políticas mais generosas de licença parecem reduzir a mortalidade de bebês e de crianças pequenas. “Em particular, existe uma relação negativa muito mais forte entre duração da licença e mortalidade pós-natal provocada por fatalidades entre o primeiro e o quinto aniversário da criança do que em relação à mortalidade perinatal, mortes neonatais ou incidência de baixo peso ao nascer. As evidências sugerem, ainda, que a licença parental pode ser um método eficaz, em termos de custo-benefício, de promoção da saúde da criança.”⁶ Além disso, a existência dessas políticas reduz a necessidade de cuidados infantis fora do lar para bebês e crianças pequenas, uma vez que a demanda por esses serviços está associada à duração – e à adequação dos benefícios – da política de licenças.

Em um estudo que envolveu 18 países da OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômicos) com nível avançado de industrialização, Sakiko Tanaka avaliou os efeitos de políticas de licença parental sobre os resultados para a saúde infantil.⁷ Abrangendo mais de três décadas (1969-2000), seu estudo confirma e atualiza o trabalho anterior de Ruhm descrito acima. Os resultados estudados pela autora referem-se a mortalidade infantil, baixo peso ao nascer e vacinação. Sua principal descoberta é que períodos mais longos de licença remunerada estão associados a reduções nas taxas de mortalidade de bebês, ao passo que licenças não remuneradas e/ou sem garantia de emprego não têm efeitos significativos.

Em seu estudo sobre resultados para a criança nos Estados Unidos, Berger, Hill e Waldfogel compararam crianças cujas mães ainda estavam em casa 12 semanas depois do parto – o período máximo de licença permitido pelo *U.S. Family and Medical Leave Act* (Decreto sobre licença

médica e familiar dos EUA) com crianças cujas mães voltaram mais cedo ao trabalho.⁸⁻⁹ Verificaram que aquelas cujas mães voltaram ao trabalho menos de 12 semanas depois do parto registraram piores resultados em uma série de avaliações de saúde e de desenvolvimento. Como tendência, estas crianças tiveram menos avaliações médicas regulares, foram amamentadas pela mãe por menos tempo e não haviam recebido todas as vacinas aos 18 meses de idade; e quando as mães trabalhavam em tempo integral, as crianças tendiam a apresentar mais problemas comportamentais aos 4 anos de idade.

Implicações

As questões-chave de políticas de licença envolvem três aspectos: os critérios de elegibilidade para direito à licença, a duração da licença e o nível de benefícios. Aparentemente, vêm tendo maior apoio as políticas que envolvem cerca de um ano de licença com garantia total de emprego; que têm como alvo pais com um envolvimento anterior forte na força de trabalho; nas quais os benefícios se aproximam da reposição integral do salário; e que garantem vaga para a criança, a partir de 1 ano de idade, em um serviço de cuidados infantis de boa qualidade, fora do lar, e financeiramente acessível. Reconhece-se atualmente que tanto a *opção dos pais* quanto o apoio ao bem-estar da criança são favorecidos por esse tipo de abordagem.¹

Conclusões

Licenças parentais representam um gasto orçamentário modesto, mas devem constituir uma parte essencial das políticas voltadas à criança e à família em qualquer país, e um componente essencial das políticas nacionais de educação e cuidados na primeira infância. Cabe aos pesquisadores monitorar os impactos das políticas de licença sobre a criança e seu desenvolvimento, uma vez que hoje, evidentemente, todos os países industrializados deveriam dispor desse provimento.

Referências

1. Kamerman SB. Parental leave policies: An essential ingredient in early childhood education and care policies. Society for Research in Child Development. *Social Policy Report* 2000;14(2):3-15.
2. Kamerman SB. From maternity to parental leave policies; women's health, employment, and child and family well-being. *Journal of American Women's Medical Association* 2000;55(2):96-99.
3. Moss P, Deven F, eds. *Parental leave policies: Progress or pitfall?* The Hague, Brussels: NIDI/GBGS Publications; 1999.
4. OECD. *Starting strong: Early childhood education and care*. Paris, France: OECD; 2001.
5. Ruhm CJ. The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. *Quarterly Journal of Economic* 1998;113(1):285-317.

6. Ruhm CJ. *Parental leave and child health*. Cambridge, Mass: National Bureau of Economic Research; 1998. Working paper W6554.
7. Tanaka S. Parental leave and child health across OECD countries. *Economic Journal* 2005;115(501): F7-F28.
8. Waldfogel J. Public policy and child outcomes: New evidence on parental leave and child health; May 12-13, 2005; En traitement.
9. Berger L, Hill J, Waldfogel J. Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US. *Economic Journal* 2005;115(501): F29-F47.

Políticas de licença parental. Comentários sobre Lero, Kamerman e Ruhm

Tiffany M. Field, PhD

Touch Research Institutes, University of Miami School of Medicine, EUA

Abril 2003

Introdução

Os comentários de Lero, Kamerman e Ruhm na área de políticas de licença parental têm sido amplamente divulgados. No entanto, como sugere Lero em sua revisão, “ainda há relativamente poucos estudos que abordem essas questões, e os resultados não são nem consistentes nem generalizáveis fora dos Estados Unidos, onde as políticas de licença parental, atenção à saúde e cuidados infantis são atípicas em relação às demais nações industrializadas do mundo.” Já em 1991, mais de cem países, entre os quais praticamente todas as nações industrializadas, tinham políticas de licença parental. Segundo Kamerman, o Canadá tem uma das políticas mais generosas, com um ano de licença remunerada. Em contraste, a União Europeia estabeleceu uma licença remunerada mais curta, de 14 semanas. Os Estados Unidos oferecem uma licença curta, que não é remunerada. Surpreendentemente, as pesquisas sobre políticas de licença foram realizadas principalmente nos Estados Unidos, fato que leva autores como Kamerman a moderar seus comentários, referindo-se ao impacto “potencial” de políticas de licença. É preciso ter em mente, portanto, que esses autores dispuseram de um conjunto muito limitado de dados heterogêneos para suas revisões.

Pesquisas e conclusões

Kamerman discute o estudo de Ruhm,² que sugere que políticas parentais promovem a saúde da criança – em relação ao peso ao nascer e à mortalidade de bebês e de crianças –, e que licenças remuneradas reduzem a necessidade de cuidados infantis fora do lar para bebês e crianças pequenas. A autora prossegue observando que pode haver “consequências negativas para as mulheres que tiram licenças prolongadas – por exemplo, de três anos –, particularmente no caso de diversas licenças consecutivas.” O estudo de Ruhm baseou-se em dados europeus, cujos resultados positivos já eram esperados.

A revisão de Ruhm expõe os efeitos negativos do emprego materno no início na vida da criança, como demonstram muitos estudos norte-americanos. Os estudos revisados comprovam, invariavelmente, que não só o emprego materno durante o primeiro ano de vida da criança produziu resultados negativos, como em alguns casos também neutraliza quaisquer benefícios obtidos durante o emprego materno no segundo e no terceiro anos de vida da criança. Os artigos revisados por Ruhm que dão apoio a essa alegação ainda não foram publicados.³⁻⁵ Muitos outros estudos que exploraram os efeitos da ausência da mãe sobre as relações sociais e emocionais – como os estudos de Belsky,⁶ citados no comentário de Ruhm – foram, em grande parte, refutados por um estudo extenso do NICHD.^{7a} Este estudo demonstrou que crianças que receberam cuidados infantis fora de casa apresentaram desenvolvimento socioemocional normal. Portanto, não foi confirmada a afirmação de Ruhm de que “o emprego materno durante o primeiro ano de vida de uma criança pareceu afetar negativamente escores em testes cognitivos posteriores e teve relação com o aumento de problemas comportamentais”. Além disso, Ruhm propõe que a redução na frequência e na duração do aleitamento materno pode mediar os efeitos negativos associados ao trabalho durante o primeiro ano de vida da criança. Entretanto, sua teoria – baseada em referências datadas de 1989 a 1994 –⁸⁻¹⁰ desconsidera o crescimento da indústria de ordenha do leite materno e a incidência crescente de amamentação em meio a mulheres que trabalham. Essa tendência sugere que os bebês não estão sendo privados do leite materno.

O artigo de Lero salienta a natureza altamente individual dos efeitos do emprego materno e da licença maternidade sobre a criança. Citando o *Winconsin Maternity Leave and Health Study* (Estudo sobre licença maternidade e saúde de Wisconsin), que não encontrou diferenças entre mulheres que não trabalhavam, que trabalhavam em tempo parcial ou que trabalhavam em tempo integral quanto a medidas de saúde mental, que incluíam depressão, ansiedade, autoestima e a duração da licença, a autora sustenta que a duração da licença não é, por si só, um fator que contribui significativamente para a saúde mental da mulher. De fato, como aponta Lero, diversos pesquisadores relataram maior número de ocorrências de depressão entre mães que queriam voltar ao trabalho, mas tiraram licenças mais longas do que gostariam, ou que optaram por permanecer em casa por outros motivos.¹¹⁻¹³ Portanto, nota Lero, parece que a satisfação da mãe com seu papel e com o apoio do cônjuge e da sociedade em relação a esse papel podem ser as considerações dominantes quanto às interações mãe-bebê, e podem constituir fatores mediadores entre o emprego materno e os resultados de desenvolvimento da criança.

O comentário de Lero destaca a importância de pesquisar a licença em locais onde existem opções otimizadas, como no Canadá e em países europeus. Além disso, as únicas comparações realmente válidas a serem feitas são aquelas que envolvem mães que optam por ficar em casa durante períodos extensos de licença remunerada e mães que preferem voltar ao trabalho e colocar seus filhos em serviços de cuidados infantis de boa qualidade e financeiramente acessíveis. No mínimo, a pesquisa sobre licença-maternidade deve ser interpretada e discutida no contexto das melhores alternativas disponíveis, incluindo pesquisas sobre serviços de cuidados infantis de boa qualidade e financeiramente acessíveis.

Implicações para desenvolvimento e políticas

Os comentários de Lero, Kamerman e Ruhm apresentam implicações louváveis para políticas de licença-maternidade. Kamerman sugere que parece estar ganhando aceitação o conceito de um ano de licença remunerada, com um valor que se aproxime da reposição integral do salário, e uma vaga garantida para as crianças em serviços de cuidados infantis de boa qualidade e financeiramente acessíveis. Na verdade, porém, com exceção de França e Suécia, não têm sido oferecidas às mães alternativas otimizadas. Ruhm argumenta que o primeiro ano de vida é suficientemente importante para justificar as políticas de licença remunerada comparativamente extensas disponíveis na Europa, mas ainda não nos Estados Unidos. Prossegue sugerindo que o desenvolvimento da criança tem sido tratado como uma preocupação passageira, e que a ciência tem mostrado amplo desconhecimento “das negociações que as várias políticas podem implicar.” “Negociação” é uma palavra-chave nos Estados Unidos, uma vez que as principais autoridades em desenvolvimento infantil frequentemente apoiam a licença maternidade às *custas* do provimento de serviços de cuidados infantis de melhor qualidade. Lero, por sua vez, aponta a necessidade de mais pesquisas sobre o apoio em locais de trabalho, tais como maior flexibilidade de horários, possibilidade de acesso ao aleitamento materno e creches de boa qualidade.

Concordo com as recomendações feitas por esses autores, e recomendaria também que os empregadores oferecessem um sistema equitativo de vales, que permitisse que os empregados obtivessem créditos para licenças sob a forma de licença maternidade, serviços de cuidados infantis, participação em centros de saúde e cuidado físico, licença para tratamento de idosos ou benefícios médicos adicionais. Nos Estados Unidos, os empregadores são inconsistentes quanto às práticas de licença, oferecendo benefícios de licença a alguns empregados e não a outros. No sistema “escolha você mesmo” que estou propondo, os empregados poderiam optar por utilizar

seus vales-benefício para voltar à escola, para obter capacitação adicional, ou para uma licença com benefícios semelhantes aos de uma licença maternidade. Uma vez que as habilidades básicas de comunicação dos bebês se desenvolvem nos primeiros três a cinco meses de vida, e diante dos novos dados em favor de cuidados infantis de boa qualidade para o desenvolvimento da criança, essa duração aproximada de licença parece razoável para empregados permanentes. No mínimo, deveriam ser oferecidos instrumentos que permitam isentar de tributação aqueles que desejam investir em programas de cuidados infantis, e tais programas deveriam ser isentos de impostos. Seria produtivo utilizar fundos federais para estudar os países onde existem tanto licenças maternidade quanto alternativas de cuidados infantis, de forma que os diversos benefícios dos ambientes do lar e da creche possam ser avaliados com vantajosos tanto para os pais quanto para as crianças.

Referências

1. Kamerman SB. Child Care Policies and Programs: An International Overview. *Journal of Social Issues* 1991;47(2):179-196.
2. Ruhm, CJ. *Parental Leave and Child Health*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research; 1998. Working Paper W6554.
3. James-Burdumy, S. *The Effect of Maternal Labor Force Participation on Child Educational Attainment*. [mimeo] Princeton, New Jersey: Mathematica Policy Research, Inc; December 1999.
4. Neidell, MJ. *Early Parental Time Investments in Children's Human Capital Development: Effects of Time in the First Year on Cognitive and Non-cognitive Outcomes*. [mimeo] Los Angeles, CA: University of California at Los Angeles; August 2000.
5. Ruhm CJ. *Parental Employment and Child Cognitive Development*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research; April 2000. Working Paper No. 7666.
6. Belsky J. The 'Effects' of Infant Day Care Reconsidered. *Early Childhood Research Quarterly* 1988;3(3):235-272.
7. Friedman S. Overview of the NICHD study of Early Child Care and the Public Release Data Set. Communication présentée au: Symposium of the Society for Child Development; 19-22 avril 2001; Minneapolis, Minn.
8. Desai S, Chase-Lansdale PL, Michael RT. Mother or Market? Effects of Maternal Employment on the Intellectual Ability of 4-Year Old Children. *Demography* 1989;26(4):545-561.
9. Blau FD, Grossberg AJ. Maternal Labor Supply and Children's Cognitive Development. *Review of Economics and Statistics* 1992;74(3):474-481.
10. Parcel TL, Menaghan EG. Early Parental Work, Family Social Capital, and Early Childhood Outcomes. *American Journal of Sociology* 1994;99(4):972-1009.
11. Hock E, DeMeis DK. Depression in mothers of infants: The role of maternal employment. *Developmental Psychology* 1990;26(2):285-291.
12. Klein MH, Hyde JS, Essex MJ, Clark R. Maternity leave, role quality, work involvement, and mental health one year after delivery. *Psychology of Women Quarterly* 1998;22(2):239-266.
13. McKim MK, Cramer KM, Stuart B, O'Connor DL. Infant care decisions and attachment security: The Canadian Transition to Child Care Study. *Canadian Journal of Behavioural Science- Revue canadienne des sciences du comportement*

1999;31(2):92-106.

ªNT: NICHD: *National Institute of Child Health and Human Development* (Instituto Nacional de Saúde Infantil e Desenvolvimento Humano)

Pesquisas sobre políticas de licença parental e implicações no desenvolvimento da criança para formuladores de políticas e provedores de serviços

Donna S. Lero, PhD

University of Guelph, Canadá

Fevereiro 2003

Introdução e relevância da questão

As políticas de licença maternidade e licença parental datam de mais de 100 anos, e atualmente são instrumentos consolidados de políticas em mais de 120 nações. Tipicamente, as políticas nacionais incluem um período de licença sem perda do emprego (em média, 44 semanas nos países da OCDE) e algum nível de reposição de renda (benefícios), de forma a possibilitar que mães e (cada vez mais) pais tenham um período de afastamento do trabalho depois do nascimento ou da adoção de uma criança. As licenças parentais e os benefícios são referidos de formas variáveis, como políticas da família que protegem a saúde materna e infantil; como políticas de emprego que promovem a equidade de gênero e respeitam o direito do trabalhador de combinar responsabilidades familiares e do trabalho; e como “um ingrediente essencial de políticas de educação e cuidados na primeira infância.”¹⁻⁴ As tendências atuais incluem a extensão do período disponível de licença – como em mudanças recentes no Canadá, que permitem que os pais elegíveis compartilhem até um ano inteiro de benefícios da licença parental –, a promoção da licença paternidade, e o acréscimo de opções mais flexíveis. Até recentemente, grande parte da pesquisa nessa área focalizou basicamente padrões de uso e consequências econômicas das políticas de licença. No entanto, existe agora muito interesse nos efeitos das políticas de licença e da duração da licença sobre a saúde física e mental das mães e o desenvolvimento da criança.

Nos Estados Unidos e no Canadá, a maioria dos homens e mulheres está na força de trabalho quando nasce seu primeiro filho, e cerca de 60% das mulheres que têm um filho menor de 3 anos de idade estão empregadas.⁵ As preocupações com o estresse parental – causado pelas dificuldades de equilibrar responsabilidades familiares e do trabalho – e sobre o bem-estar da criança (nos primeiros anos de vida) estimularam novas considerações sobre a forma pela qual as políticas de licença parental e de benefícios podem ser aprimoradas, e quais políticas, programas e serviços complementares podem promover melhor o bem-estar da criança e da família.

Cuidados infantis acessíveis e de alta qualidade e práticas flexíveis no local de trabalho são fatores contextuais críticos. São esses fatores que podem ampliar ou restringir as opções dos pais e, em última instância, afetar as experiências das crianças pequenas em casa e em arranjos de cuidados não parentais.⁶⁻⁸

O objetivo desta revisão é apontar o que sabemos e o que não sabemos sobre as políticas de licença parental como fatores que afetam as interações pais-filhos e o desenvolvimento da criança; e identificar abordagens, serviços e mudanças em políticas complementares potencialmente úteis.

Problemas, limitações e contexto atual de pesquisa

Nossa revisão da literatura empírica trouxe à luz diversos problemas metodológicos e conceituais:

1. Ainda há relativamente poucos estudos centrados nessas preocupações, e os resultados não são nem consistentes nem generalizáveis fora dos Estados Unidos, onde políticas de licença maternidade e de licença parental, de atenção à saúde e de cuidados infantis são atípicas em relação às demais nações industrializadas do mundo. Até 1993, os Estados Unidos não tinham nenhuma política de licença parental, embora algumas mães conseguissem obter assistência financeira depois do parto a título de incapacitação temporária. O *Family and Medical Leave Act* – FMLA (Decreto sobre licença médica e familiar) de 1993 exige que empregadores que têm no mínimo 50 trabalhadores ofereçam até 12 semanas de licença *não remunerada* sem perda do emprego a empregados que trabalharam pelo menos 1.250 horas durante o ano anterior. Esse provimento de licenças tem vários objetivos. Além de promover o cuidado a crianças recém-nascidas ou adotadas, permite um afastamento para a prestação de cuidados quando um empregado, ou seu filho, cônjuge ou pais idosos estão doentes. Os estudos de avaliação indicam que menos de 50% dos empregados do setor privado norte-americano estão cobertos e são elegíveis para esse tipo de licença. Certamente, a inexistência de qualquer dispositivo relacionado à reposição de renda é uma desvantagem grave para os trabalhadores.⁷ Entre todos aqueles que tiraram licença em 2000 pelo FMLA e que foram pesquisados, mais de um terço não recebeu nenhum pagamento durante seu período mais longo de licença; mais de 50% relataram preocupação com a falta de dinheiro suficiente para os gastos, e pouco mais de 50% afirmaram que

teriam tirado uma licença mais longa se dispusessem de algum pagamento adicional.⁸

Em resumo, a interpretação de pesquisas sobre licença parental baseadas, em grande parte, em experiências nos Estados Unidos precisam levar em conta um contexto de políticas que, comparado ao de muitos outros países, resulta em opções mais restritas para pais recentes. Em muitos casos, esses fatores também tornam mais difíceis e mais conflituosos para as mães o retorno ao trabalho e a utilização de arranjos alternativos de cuidados infantis.

2. Uma série de estudos recentes tentou determinar se o emprego materno no primeiro ano de vida de uma criança tem efeitos posteriores sobre a prontidão para a escola, a realização acadêmica e o ajustamento comportamental. Os critérios de amostragem, a consideração de um número limitado de variáveis intervenientes entre a infância e os anos posteriores, e o fato de que o *National Longitudinal Survey of Youth* – NLSY (Pesquisa longitudinal nacional sobre a juventude) – o banco de dados longitudinais mais amplamente utilizado – não tem informações sobre a qualidade e a continuidade dos arranjos de cuidados infantis limitam muito nossa capacidade de tirar conclusões significativas. (Ver referência 9 para uma revisão crítica das dificuldades metodológicas em relação à maioria desses estudos).
3. Um terceiro conjunto de estudos, que contém mais informações sobre variáveis referentes aos pais e aos cuidados infantis, foi realizado utilizando o *Longitudinal Study of Early Child Care and Youth Development* (Estudo longitudinal sobre cuidados na primeira infância e desenvolvimento juvenil), patrocinado pelo *National Institute of Child Health and Human Development* – NICHD (Instituto Nacional de Saúde Infantil e Desenvolvimento Humano). Até o momento, essa pesquisa (iniciada em 1991) confirmou a importância de cuidados parentais responsivos e estimulantes e de serviços de cuidados infantis de boa qualidade para o melhor desenvolvimento de crianças pequenas – um equilíbrio difícil de ser obtido. A maioria das mães que voltaram ao trabalho antes que seus filhos tivessem 12 semanas de idade provinha frequentemente de famílias de baixa renda ou nas quais o salário das mães era crítico para a segurança econômica.⁶
4. Outro conjunto de estudos longitudinais particularmente úteis para nossos objetivos atuais focalizou diretamente a duração da licença como fator que afeta a saúde física e mental da mãe e as relações mãe-filho. Alguns resultados sobre este tópico são discutidos detalhadamente a seguir. Entre outras coisas, os pesquisadores notaram que é necessário

levar em conta um conjunto complexo de fatores ao interpretar de que forma são tomadas as decisões sobre a duração da licença e os arranjos alternativos de cuidados infantis.^{10, 11}

Questões-chave de pesquisa

Nos últimos 20 anos, as pesquisas sobre desenvolvimento da criança revelaram uma ecologia de influências rica e de muitos níveis. Estudos longitudinais confirmaram o fato de que muitas crianças e famílias passam por mudanças importantes na estrutura familiar, em recursos econômicos e no emprego parental. Por esses motivos, a pesquisa inevitavelmente torna-se difícil e resulta insatisfatória quando tenta apreender de que forma o momento de retorno da mãe ao trabalho depois do nascimento contribui (por si só) para resultados posteriores de desenvolvimento da criança. Evidentemente, precisam ser considerados também outros aspectos que afetam os cuidados parentais – entre os quais o envolvimento dos pais na vida de seus filhos, as fontes de estresse parental e de apoio familiar, fatores do local de trabalho e a qualidade de experiências de cuidados infantis e de educação das crianças.

Pesquisas mais descritivas e explanatórias que focalizam mais especificamente os cuidados parentais durante e depois da licença parental podem oferecer pontos de partida mais úteis. Essas pesquisas abordam as seguintes questões:

- a. O que determina a duração da licença para as mães? Que fatores determinam a licença para os pais?
- b. De que forma um período mais longo ou mais curto de licença afeta a saúde física e mental da mãe, a saúde do bebê e a qualidade das relações pais-filhos?
- c. Como podem ser adaptadas as políticas públicas, os serviços comunitários e as práticas no local de trabalho de forma a oferecer mais apoio e flexibilidade aos pais e garantir o melhor desenvolvimento da criança?

Resultados de pesquisas recentes

O que determina a duração da licença dos pais?

Muitos fatores afetam a duração combinada da licença-maternidade e da licença parental tirada pelas mães, mas os predominantes são as políticas de licença e de benefícios existentes. Especificamente, períodos mais longos de licença sem perda do emprego e coberturas mais

amplas oferecem mais escolhas e normatizam a utilização de licenças em um país. Como foi evidenciado nos Estados Unidos, a reposição salarial inadequada parece ser uma limitação fundamental para a duração de licenças tiradas pelas mães. No Canadá, pesquisas realizadas entre 1993 e 1996 revelaram que mulheres que trabalhavam como autônomas, que não eram elegíveis para licenças maternidade e parentais com benefícios, tendiam a voltar ao trabalho um mês depois do parto, ao passo que outras mães recentes tiravam, em média, 6,4 meses – uma duração de licença que se aproximava muito do período então disponível para a licença-maternidade e a licença parental com benefícios oferecidas pelo governo.¹² Além dos dispositivos previstos nas políticas existentes, as mães eram afetadas por fatores específicos de emprego, entre os quais a natureza de sua ocupação e de suas responsabilidades, a disponibilidade de benefícios e de opções de retorno ao trabalho oferecidos pelo empregador, e suas percepções sobre a forma pela qual a licença afetaria sua segurança no emprego e seu progresso na carreira. Em última instância, as decisões sobre a licença eram questões pessoais, e envolviam a ponderação de questões de emprego, necessidades financeiras, preocupações com a saúde da mãe, a saúde da criança, a prontidão da criança para ser exposta a outros cuidadores, e preferências individuais.

Há muito menos informações sobre a licença-paternidade. O que se sabe é que os pais podem tirar alguns dias de licença, mas frequentemente sob a forma de férias, e não de licença-paternidade. Os principais fatores da decisão de tirar a licença parecem ser tanto financeiros quanto relativos ao emprego. Foi sugerido¹³ que alguns pais que podem querer tirar licença-paternidade (mais longa) precisam reconciliar seu desejo de ser bons provedores e, ao mesmo tempo, pais presentes com culturas trabalhistas que não dão suporte à licença-paternidade.

Licença parental e saúde física e mental da mãe

As políticas de licença maternidade basearam-se originalmente em legislações que visavam à proteção da saúde da mãe e do bebê. Atualmente, as pesquisas confirmam que ambas são afetadas pela duração da licença-maternidade e da licença parental. Alguns autores¹⁴ estimaram que a recuperação completa de um parto pode levar até seis meses, ou mais, incluído o tempo necessário para que as mães recuperem seus níveis de força e energia e se adaptem às novas demandas de cuidados de um bebê. Outros¹⁵ refletiram sobre a importância de dispor de tempo para estabelecer ritmos biológicos regulares e padrões de interação recíproca entre mães e bebês, por meio dos quais ambos se sintonizam e se apegam. As complicações no estabelecimento de padrões saudáveis e de autoconfiança materna ficaram evidentes quando as

mães apresentavam depressão e/ou ansiedade pós-parto, quando tinham pouco apoio conjugal e social, e quando voltavam ao trabalho mais cedo do que gostariam. O temperamento da criança também era um fator que parecia afetar a confiança e as preocupações da mãe quanto ao retorno ao trabalho, e também o ajustamento de seu filho a serviços de cuidados infantis.^{16,10}

Diversos estudos longitudinais indicaram que o retorno a um trabalho em tempo integral depois de uma licença maternidade curta era um fator de risco que comprometia a saúde mental da mãe (depressão e ansiedade), especialmente quando licenças mais curtas coincidiam com cansaço, saúde geral precária, pouco apoio social, preocupações conjugais e outros fatores de risco da mãe.^{17,18} No *Wisconsin Maternity Leave and Health Study* (Estudo sobre licença-maternidade e saúde de Wisconsin), quando as mães foram procuradas um ano depois do parto, não foram observadas diferenças significativas em medidas de saúde mental, tais como depressão, ansiedade e autoestima entre mulheres que não trabalhavam, que trabalhavam em tempo parcial ou em tempo integral. Além disso, a duração da licença não contribuiu, por si só, para a saúde mental das mães. É interessante notar que esses e diversos outros autores notaram maior ocorrência de depressão entre mulheres que preferiram voltar ao trabalho, mas que tiraram licenças muito mais longas; ou em mães que (por alguma outra razão) preferiram parar de trabalhar.^{10,18,19}

Em resumo, como sugeriram Klein e colegas,²⁰ as pesquisas sobre licença-maternidade e saúde mental normalmente demonstram que, seja trabalhando ou em casa, a qualidade do papel da mãe – o ajuste entre seu papel atual e o que gostaria de desempenhar, sua satisfação com o papel e o apoio que recebe do cônjuge e da sociedade – é um fator mais importante de saúde mental do que considerações centradas apenas na licença. Estão em risco tanto as mulheres que voltam ao trabalho, sofrem de sobrecarga e de falta de flexibilidade e de apoio, e que vivenciam raiva, angústia e depressão, quanto aquelas que ficam em casa, mas se preocupam com a limitação de seu papel e entram em depressão. Além disso, quando o bebê está aflito, tem temperamento difícil ou está doente, as mães são afetadas, assim como sua capacidade de se ajustar a demandas, tanto em casa quanto no trabalho.

Licença parental e saúde do bebê

Os poucos estudos com mães que tiraram licenças mais prolongadas (ou que deixaram de trabalhar) porque seus bebês tinham problemas de saúde confirmaram que licenças mais longas tendem a ter impacto positivo. Com base em dados nacionais de 16 países europeus, obtidos

entre 1969 e 1994, Ruhm^{21,22} sugeriu que períodos mais longos de licença parental remunerada (mas não licenças sem remuneração) estão associadas a taxas mais baixas de mortalidade de bebês.

Um dos motivos dessa associação talvez seja o fato de que períodos mais longos de licença podem resultar em períodos mais longos de aleitamento materno, bem como em maior investimento de tempo da mãe nos cuidados do bebê. As pesquisas confirmaram que as mulheres tendem mais a interromper a amamentação no mês em que voltam a trabalhar. Da mesma forma, a volta ao trabalho é uma das razões mais comuns para a interrupção do aleitamento materno. Mulheres que voltam a trabalhar em tempo parcial e cujos locais de trabalho são mais flexíveis e oferecem mais apoio podem conseguir manter a amamentação por um tempo um pouco maior.²³

Licença parental e cuidados parentais iniciais, utilização de serviços de cuidados infantis e resultados de desenvolvimento no longo prazo

A pesquisa sobre emprego materno, cuidados infantis e resultados de desenvolvimento no longo prazo é muito complexa, como seria de esperar diante das múltiplas influências em jogo. Clark e colegas deram uma contribuição particularmente útil¹⁶ ao salientar que a qualidade das interações mãe-filho é o fator explanatório que intervém entre o emprego materno e os resultados de desenvolvimento da criança. Por outro lado, a qualidade das interações mãe-bebê é afetada por características individuais da mãe e do bebê, pela qualidade e o apoio das relações conjugais, e pela combinação de estressores e de fatores de proteção que afetam a saúde mental da mãe. Portanto, a volta ao trabalho depois de um tempo curto é apenas um dos fatores a considerar, uma vez que interage com muitos outros. Por exemplo, Clark e colegas¹⁶ verificaram que mães mais deprimidas ou que achavam que seus filhos tinham temperamento difícil e que tiveram licenças mais curtas tendiam a ser menos positivas, menos sensíveis e menos responsivas em relação a seus bebês.

Outras pesquisas longitudinais sobre emprego materno e qualidade dos serviços de cuidados infantis confirmam que *ambos* os fatores são importantes em diversos resultados cognitivos e comportamentais iniciais. Dito isto, as influências dos pais predominam no longo prazo como preditores de apego e de ajustamento emocional, e os fatores relacionados aos serviços de cuidados infantis talvez contribuam mais criticamente para o desenvolvimento cognitivo e de linguagem, particularmente entre crianças de famílias de baixa renda.⁶ Arranjos deficientes ou instáveis de cuidados infantis também podem comprometer a qualidade dos cuidados parentais

no lar e a qualidade dos cuidados recebidos de outros cuidadores nos primeiros anos de vida.

Por fim, diversos estudos recentes tentaram decifrar os impactos de longo prazo do emprego materno sobre o desenvolvimento das crianças utilizando pesquisas longitudinais nacionais. Como já foi descrito acima, apesar dos resultados inconsistentes e dos efeitos relativamente pequenos, os estudos sugerem que o emprego materno no início da vida do bebê – isto é, a volta ao trabalho em até um ano depois do nascimento, e especialmente com mais de 20 horas semanais de trabalho – resulta em uma ligeira redução nos escores em medidas de desenvolvimento cognitivo e de linguagem aos 7 e aos 9 anos de idade.^{20,21, 24-30} Padrões um pouco diferentes surgiram no caso de crianças de diferentes grupos raciais e de renda, e as interpretações usuais sugerem que o emprego materno no início da vida do bebê pode ser benéfico para crianças de famílias de baixa renda e de mães solteiras, e desvantajoso para filhos de mães com nível educacional mais alto, em famílias de renda média e alta. Essas pesquisas são limitadas pela escassez de informações disponíveis sobre arranjos alternativos de cuidados infantis e, até o momento, não conseguiram levar em conta outros fatores importantes que atuam entre os primeiros meses e fases posteriores da vida da criança.

Conclusões e implicações

À medida que evoluem as políticas de licença parental, aumenta o interesse pela investigação de seus impactos no curto e longo prazo sobre a mulher, a criança e a família. Pesquisas de opinião sugerem que os pais valorizam a existência da opção de tirar períodos mais longos de licença remunerada para passar mais tempo com seus bebês. O provimento de licenças e benefícios são aspectos importantes dessas políticas. Alguns estudos sugerem que licenças mais longas permitem às mães uma recuperação pós-parto mais completa e mais tempo para o estabelecimento de padrões regulares e responsivos, e de apegos íntimos com o bebê. Períodos mais prolongados de aleitamento materno podem ser um benefício adicional para a saúde. No entanto, há atualmente fortes evidências de que a duração da licença, em si e por si (acima de um período mínimo de talvez quatro meses) não é um fator determinante tão crítico de saúde mental materna ou de resultados de desenvolvimento da criança quanto o conjunto de estresses, recursos e apoios pessoais, familiares e do local de trabalho que operam conjuntamente e interagem com as experiências de licença. Em conjunto, esses fatores afetam a qualidade de vida de mães, pais e bebês durante um período crucial. Novas pesquisas podem oferecer um quadro mais claro sobre esse conjunto complexo de fatores interagentes, e ajudar a identificar de que forma os locais de trabalho e as comunidades podem atuar para promover o desenvolvimento de

famílias e crianças saudáveis no longo prazo.

Ao longo da última década, tendências como aumentos mínimos de renda de famílias jovens, maior volatilidade do emprego e iniciativas de reforma dos serviços de assistência social criaram pressões econômicas sobre os pais para sua participação na força de trabalho, mesmo enquanto seus filhos são bem pequenos. À medida que aumenta nosso conhecimento sobre a importância das experiências na primeira infância, aumenta nosso ímpeto em favor do desenvolvimento de políticas, programas e serviços mais responsivos, para dar apoio a todos os pais e promover uma integração mais saudável entre o trabalho e a vida familiar. Políticas de licença-maternidade, de licença parental e de benefícios são apenas um dos componentes de um conjunto de políticas e apoios públicos e dos locais de trabalho que podem ajudar os pais a reconciliar as demandas concorrentes do trabalho e da vida familiar depois do nascimento ou da adoção de uma criança. Até o momento, poucas pesquisas focalizaram efetivamente o que os novos pais fazem quando estão de licença, ou de que forma apoios baseados na comunidade podem melhorar sua experiência e prepará-los melhor para o retorno ao trabalho. São igualmente necessárias mais pesquisas sobre o apoio dos locais de trabalho que possam tornar o retorno ao trabalho menos estressante e “amigo da família”. Exemplos específicos podem incluir a flexibilidade de horários e a reintegração gradual ao trabalho, a promoção do aleitamento materno e o provimento de serviços de cuidados de bebês confiáveis e de alta qualidade.

Recursos baseados na comunidade podem oferecer diversos programas de cuidados parentais que sejam sensíveis à diversidade de necessidades e de preocupações, incluindo informações e apoio para pais novos no planejamento de seu retorno ao trabalho e na escolha de arranjos de cuidados infantis. Além disso, é imperativo que as políticas cuidem da necessidade de expandir a disponibilidade e a acessibilidade financeira de serviços de cuidados infantis de boa qualidade (tanto baseados no lar como em instituições), para que os pais tenham paz de espírito ao voltar ao trabalho, e para que as crianças se beneficiem de arranjos estimulantes e sensíveis de cuidados não parentais.

Referências

1. Gauthier AH. Historical trends in state support for families in Europe (post 1945). *Children and Youth Services Review* 1999;21(11-12):937-965.
2. *International Labour Conference (87th). Maternity Protection at Work: Revision of the Maternity Protection Convention (revised), 1952, (No. 103), and the Recommendation, 1952, (No. 95)*. Geneva, Switzerland: International Labour Office; 1999.

3. Kamerman SB. From maternity to parental leave policies: Women's health, employment and child and family well-being. *Journal of the American Medical Womens Association* 2000;55(2):96-99.
4. Kamerman SB. Parental leave policies: An essential ingredient in early childhood education and care policies. Society for Research in Child Development. *Social Policy Report* 2000;14 (2):3-15.
5. Statistics Canada. *Women in Canada 2000: A gender-based statistical report : Target Groups Project*. Ottawa: Statistics Canada, Housing, Family and Social Statistics Division; 2000.
6. Phillips D, Adams G. Child care and our youngest children. *The Future of Children* 2001;11(1):35-51.
7. Waldfogel J. International policies toward parental leave and child care. *The Future of Children* 2001;11(1):99-111.
8. Waldfogel J. *Family and medical leave: Evidence from the 2000 surveys*. New York, NY: Mimeo, Columbia University; 2001.
9. Harvey E. Short-term and long-term effects of early parental employment on children of the National Longitudinal Survey of Youth. *Developmental Psychology* 1999;35(2):445-459.
10. McKim MK, Cramer KM, Stuart B, O'Connor DL. Infant care decisions and attachment security: The Canadian Transition to Child Care Study. *Canadian Journal of Behavioural Science- Revue canadienne des sciences du comportement* 1999;31(2):92-106.
11. Lyness KS, Thompson CA, Francesco AM, Judiesch MK. Work and pregnancy: Individual and organizational factors influencing organizational commitment, time of maternity leave and return to work. *Sex Roles* 1999;41(7-8):485-508.
12. Marshall K. Employment after childbirth. *Perspectives on Labour and Income* 1999;11(3):18-25.
13. Hyde JS, Essex MJ, Horton F. Fathers and parental leave: Attitudes and experiences. *Journal of Family Issues* 1993;14(4):616-638.
14. Tulman L, Fawcett J. Factors influencing recovery from childbirth. In: Hyde JS, Essex MJ, eds. *Parental Leave and Child Care: Setting a Research and Policy Agenda*. Philadelphia, PA: Temple University Press; 1991:294-304.
15. Weinraub M, Jaeger J. Timing the return to the workplace: Effects on the developing mother-infant relationship. In: Hyde JS, Essex MJ, eds. *Parental Leave and Child Care: Setting a Research and Policy Agenda*. Philadelphia, PA: Temple University Press; 1991:307-322.
16. Clark R, Hyde JS, Essex MJ, Klein MH. Length of maternity leave and quality of mother-infant interactions. *Child Development* 1997;68(2):364-383.
17. Gjerdingen DK, Chaloner KM. The relationship of women's postpartum mental health to employment, childbirth, and social support. *Journal of Family Practice* 1994;38(5):465-472.
18. Hyde JS, Klein MH, Essex MJ, Clark R. Maternity leave and women's mental health. *Psychology of Women Quarterly* 1995;19(2):257-285.
19. Hock E, DeMeis DK. Depression in mothers of infants: The role of maternal employment. *Developmental Psychology* 1990;26(2):285-291.
20. Klein MH, Hyde JS, Essex MJ, Clark R. Maternity leave, role quality, work involvement, and mental health one year after delivery. *Psychology of Women Quarterly* 1998;22(2):239-266.
21. Ruhm CJ. Parental leave and child health. *Journal of Health Economics* 2000;19(6):931-960.
22. Ruhm CJ. *Parental Employment and Child Cognitive Development*. Cambridge MA: National Bureau of Economic Research; 2000. Working Paper 7666.
23. Lindberg LD. Women's decisions about breastfeeding and maternal employment. *Journal of Marriage and the Family* 1996;58(1):239-251.

24. Baydar N, Brooks-Gunn J. Effects of maternal employment and child-care arrangements on preschoolers' cognitive and behavioral outcomes: Evidence from the children of the National Longitudinal Survey of Youth. *Developmental Psychology* 1991;27(6):932-945.
25. Belsky J, Eggebeen D. Early and extensive maternal employment and young children's socioemotional development: Children of the National Longitudinal Survey of Youth. *Journal of Marriage and the Family* 1991;53(4):1083-1098.
26. Desai S, Chase-Lansdale PL, Michael RT. Mother or market? Effects of maternal employment on the intellectual ability of 4-year old children. *Demography* 1989;26(4):545-561.
27. Greenstein TN. Are the "most advantaged" children truly disadvantaged by early maternal employment? Effects on child cognitive outcomes. *Journal of Family Issues* 1995;16(2):149-169.
28. Han WJ, Waldfogel J, Brooks-Gunn J. The effects of early maternal employment on later cognitive and behavioral outcomes. *Journal of Marriage and the Family* 2001;63(2):336-354.
29. Parcel TL, Menaghan EG. Early parental work, family social capital, and early childhood outcomes. *American Journal of Sociology* 1994;99(4):972-1009.
30. Vandell DL, Ramanan J. Effects of early and recent maternal employment on children from low-income families. *Child Development* 1992;63(4):938-949.