ENCICLOPÉDIA
sobre o Desenvolvimento
na Primeira Infância

LICENÇA PARENTAL

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 consequêncis 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 Journa*l 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.