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

©2003-2025 ABILIO | LICENÇA PARENTAL

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.

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