

LICENÇA PARENTAL

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.