

ANALISANDO MODELOS CONTRAPOSTOS DE LICENÇA-PATERNIDADE: UMA ABORDAGEM CRÍTICO-COMPARATIVA CENTRADA NO MODELO DE LICENÇA EXCLUSIVA NÃO-TRANSFERÍVEL

Samuel Spellmann¹

RESUMO

O presente artigo apresenta análise crítico-comparativa entre os modelos de licença-paternidade, licença-maternidade e licença-parental da Suécia e da Dinamarca. Isto é feito de modo a pautar a discussão sobre os modelos possíveis de implementação da licença-paternidade, visando melhor alimentar o debate legislativo-acadêmico no Brasil, muito embora se constate o ambiente de contrarreformas estruturais na Seguridade Social, em meio a atual Crise do Capital. Inicialmente, é apresentado um panorama sobre a legislação voltada à licença parental em ambas as nações escandinavas. Após, é estabelecida análise comparativa entre os modelos sueco e dinamarquês. A escolha pela análise de ambos os paradigmas se justifica pelo caráter mutuamente oposto que os mesmos carregam, e pelas derivações que a implementação de políticas de austeridade no âmbito da Licença-parental acarretou no cenário doméstico destes países. O artigo presta especial atenção para o Modelo de Licença Exclusiva Não-Transferível e suas consequências para a ampliação da fruição da licença-paternidade na Suécia. Além disso, através do estudo do modelo dinamarquês, é estatisticamente demonstrado o nexo entre o não pagamento integral dos benefícios da licença-parental e a menor utilização deste direito social por genitores e adotantes homens.

Palavras-Chave: Licença-paternidade; Modelo de Licença Exclusiva Não-transferível; Suécia; Dinamarca; Licença-parental.

ANALYZING CONTENDING MODELS OF PATERNITY LEAVE: A CRITICAL- COMPARATIVE APPROACH CENTERED IN THE NON-TRANSFERABLE EXCLUSIVE LICENSE MODEL

ABSTRACT

This article presents a critical-comparative analysis between paternity, maternity and parental leave models in Sweden and Denmark. We do this in order to inform the reader about the current discussions on the possible models for implementation of paternity leave, aiming on feeding the legislative and academic debate in Brazil, even though we recognize the current socioeconomic reality, in which structural counter-reforms on Social Security takes place, and while a Capital Crisis is unfolding. First, we present an outlook about parental leave legislation in both Scandinavian nations. Afterwards, a comparative analysis is established between the Swedish and the Danish models. The article justifies the choice for the analysis of both paradigms by pointing out the mutually opposed characteristics these models encompass, and by

¹ Doutorando em PhD relações internacionais na PUC-Minas. Professor assistente do curso MBA *Contemporary China*. Coordenador, Especialização em China Contemporânea, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (China, PUC-Minas). Pesquisador, China Working Group, International Initiative for Promoting Political Economy, School of African and Oriental Studies, University of London (IIPPE, SOAS).

the derivations that took place after the implementation of austerity policies through paternity leave legislation at these countries. The article takes pays especial attention at the Non-transferable Exclusive License Model and its consequences for the widening of the utilization of paternity leave in Sweden. In addition, through the study of the Danish Model, we demonstrate the intrinsic connection between not paying in full parental leave benefits and the statistic lesser use by male adopters and genitors of this social right.

Keywords: Paternity Leave; Non-transferable Exclusive License Model; Sweden; Denmark; Parental Leave.

INTRODUÇÃO

Recentemente, a Suécia, país escandinavo com forte tradição em defesa dos direitos humanos e sociais, modificou novamente seu conjunto de políticas públicas voltadas a Seguridade Social. A partir de 2016, a licença-paternidade de dois meses seria acrescida de outro período mensal, garantindo aos pais suecos um terceiro mês de afastamento do local de trabalho para o cuidado daqueles que acabaram de dar início a sua vivência familiar, seja pelo nascimento, seja pela adoção.

A citada modificação legal foi feita de forma a impossibilitar o uso de dois dos meses livremente disponíveis para ambos os pais, a licença-parental, que previamente consistia de doze meses. Estes dois meses não deixariam de ser disponíveis aos pais. Cada um deles agora seria diretamente associado a algum dos genitores, não podendo ser utilizável pelo outro. A licença-paternidade sueca agora consiste em três meses, assim como a licença-maternidade.

É a insuficiência de políticas públicas que facilitem a gestão de demandas conflituosas entre trabalho e cuidados da família, aliada a baixa participação masculina na divisão do trabalho não-remunerado que repercute nas oportunidades laborais das mulheres, notadamente das mães com filhos dependentes, que reforça as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Além disso, a disparidade legal entre os gêneros tem outros reflexos além da não responsabilização do homem no cuidado dos filhos. É, a partir desta que se criaram certas concepções, como que a contratação feminina implica em custos maiores para os empregadores se comparados à contratação masculina, o que desemboca em menores salários para as mulheres². (ABRAMO; TODARO, 2005)

² Como demonstram Abramo e Todaro (2005, p. 22): “Segundo estudo recente da OIT, em 2000, as remunerações das mulheres eram, em média, 34% inferiores às dos homens por mês e 22% por hora

O sistema adotado na Suécia e em diversos outros países, inclusive no Brasil, denominado licença exclusiva não-transferível é apontado por diversos estudiosos como alternativa legal mais vantajosa para mães, pais, famílias e, de modo geral, para toda a sociedade. No longo prazo, ele incentiva o afastamento dos pais do local de trabalho e a dedicação com o cuidado dos filhos.

Alguns outros estudos já analisaram o papel que a instituição do direito à licença-paternidade proporcionaria às mães brasileiras. Suas consequências para o mercado de trabalho são defendidas através dos mais diversos artigos. Pode-se, além de reduzir as desigualdades de renda existentes, essas mudanças podem repercutir em um aumento no grau de oportunidades de emprego, além de se alcançar uma redução do preconceito na ascensão de carreira feminina e num maior acesso à convivência sindical, contribuindo assim para uma sociedade mais justa e igualitária.

Neste trabalho objetivamos realizar análise crítico-comparativa entre os modelos de licença-paternidade, licença-maternidade e licença-parental da Suécia e da Dinamarca. Isto foi feito mediante a exposição prévia da evolução dos Sistemas de Seguridade Social de ambos os países escandinavos. Após, é estabelecida análise crítico-comparativa entre os modelos sueco e dinamarquês. A escolha pela análise de ambos os paradigmas se justifica pelo caráter mutuamente oposto que os mesmos carregam, e pelas derivações que a implementação de políticas de austeridade no âmbito da Licença-parental acarretou no cenário doméstico destes países. O artigo presta especial atenção para o Modelo de Licença Exclusiva Não-Transferível e suas consequências positivas para a ampliação da fruição da licença-paternidade na Suécia. Além disso, através do estudo do modelo dinamarquês, é demonstrado o nexo entre o não pagamento integral dos benefícios da licença-parental e a menor utilização deste direito social por genitores e adotantes homens.

Nossa intenção final é, portanto, refletir criticamente sobre o efeito das modificações nos arcabouços legais destes países, correlacionando alterações na vida privada e melhora na qualidade de vida às políticas públicas aqui mencionadas. Acreditamos que, em última análise, estes apontamentos podem conduzir a legislação brasileira acerca dos melhores caminhos a serem tomados acerca do direito à Licença-paternidade.

trabalhada (dados relativos ao total de ocupados urbanos não-agrícolas de 15 países da América Latina, que correspondem a 92% do total da PEA não-agrícola da região) (OIT, 2001) ”.

1. COLOCAÇÕES PRELIMINARES E DEFINIÇÕES OPORTUNAS ACERCA DOS PAÍSES NÓRDICOS

A Seguridade Social aqui representada, integrante de certo modelo de Estado de Bem-Estar Social possui viés universalista. Entende-se Seguridade Social o arcabouço de direitos conferidos a classe trabalhadora como forma de socialização dos custos da reprodução social a partir do início do século XX. De modo a aplacar parte das reivindicações acerca das necessidades enfrentadas pela classe trabalhadora para se manter realizando trabalho – leia-se, a transformação do real – o custo de certos direitos passou a ser pago de forma redistributiva, através da tributação sobre o Capital. Portanto, o agrupamento de certos direitos é o que constitui a estrutura da Seguridade Social. (ANDRADE, 2012; DAVI et al. 2010).

Esta mesma estrutura toma forma diversa, conforme os Estados que se analisa, bem como conforme os Entes Federados analisados. No Brasil, a Seguridade Social é composta pela Previdência Social, pelas diversas formas de acesso à Saúde, notadamente o Sistema Único de Saúde (SUS), e pela Assistência Social. (DAVI et al. 2010).

A instituição de sistemas de Seguridade Social faz parte das primeiras adequações enfrentadas ao longo do início do século XX. Em meados do mesmo século, a propagação do ideário de que um Estado deveria ser composto por estes direitos daria forma ao *Welfare State*, que se propagou, em maior ou menor amplitude, pelas nações de capitalismo central³ do mundo, além de possuírem versões predominantemente incompletas na semiperiferia global, o que constituiria, em países como o Brasil, acertadamente, uma cidadania incompleta. (ANDRADE, 2012).

Entretanto, a sistemática do *Welfare State*, preenchida por sistemas de Seguridade Social, deu materialidade aos recém constituídos Direitos Sociais. É necessário aqui ressaltar que a universalidade enquanto valor central da Seguridade Social está presente somente em alguns países e restrita a determinadas políticas sociais. Certa exegese se pode fazer dessa diferenciação legal, a refletir e propagar entendimentos ideológicos diversos. Pode-se visualizar que isto é oriundo da

³ Terminologia adotada por István Mészáros (2011) em seus diversos escritos reunidos em *Para Além do Capital* (MÉSZÁROS, 2011). O termo compreende – uma vez que tratarmos aqui dos países existentes antes do final dos anos 1980 – os países europeus ocidentais, bem como os Estados Unidos da América e o Canadá.

construção histórica dos sistemas previdenciários locais, variando entre ordenamentos jurídicos de influência bismarckiana – a tender em favor da instituição de direitos sociais mediante pagamentos de seguros sociais pelos trabalhadores – e de viés beveridgeano – baseados no valor compreendido enquanto solidariedade entre trabalhadores e empresas, de modo a financiar, através de contribuições sociais, uma seguridade social universalista. (CASTEL, 1998; BOSCHETTI, 2009; TSUTIYA, 2013).

Segundo Sorj, Fontes e Machado (2007 apud GORNICK; MEYERS, 2003), são três os tipos de políticas públicas mais comuns em países desenvolvidos que buscam a conciliação de trabalho e cuidados familiares. São elas: licenças do trabalho para cuidados dos filhos, sem perda de emprego e com manutenção salarial, além de outros benefícios monetários equivalentes; regulação do tempo de redução de jornada de trabalho para cuidados dos filhos sem custos econômicos para o desenvolvimento da carreira profissional; e o acesso à creches, pré-escolas e escolas em tempo integral como arranjo alternativo para pais em horário de trabalho.

De acordo com Ray, Gornick e Schmitt (2009), a licença pode dar suporte a novos pais de duas maneiras, complementares entre si: através do oferecimento de licença legalmente protegida – a permitir a ausência do local de trabalho por um tempo predeterminado em lei – e através do suporte financeiro durante o usufruto da mesma. Todas estas políticas públicas são estendíveis a ambos os gêneros, e se encontram bastante presentes na Dinamarca e Suécia, e serão caracterizadas abaixo.

Os países nórdicos⁴, em geral, compartilham uma história de evolução semelhante quanto à adequação aos direitos de proteção à família e cuidado dos filhos. Todavia, apesar das similaridades, cada país teve seu desenvolvimento legislativo e histórico próprio, na medida em que optaram pela instituição de certos direitos e outros não. (VALDIMARSDOTTIR, 2006). Coincidindo com o padrão de industrialização desenvolvido ao longo da segunda metade do século XIX, o crescimento industrial dos países nórdicos se deu de modo a adequar o capital doméstico na dinâmica de ampliação do padrão de acumulação da época. Seus capitais industrial e bancário também atingiram patamares monopolistas no final do século XIX, e, assim como no resto dos países de capitalismo central, também

⁴Países nórdicos, ou Escandinávia, é expressão que compreende tradicionalmente Dinamarca, Suécia, Islândia, Finlândia e a Noruega, os quais compartilham sistemas econômicos e condições de vida semelhantes e que possuem um passado compartilhado. (KUHNLE, 2007)

constituíram um capital financeiro próprio no começo do século XX. (BERAND, RÁNKI, 1982)

Os direitos relativos à licença-maternidade e paternidade, bem como a licença-parental, tiveram seu início nos países nórdicos sobretudo entre meados da década de 1940 e o final da década de 1960. Corroborando com as conclusões obtidas por Abramo e Todaro em seus estudos na América Latina (2005), também se observou que sindicatos destes países, no começo do século XX, focavam na proteção aos trabalhadores do sexo masculino. (VALDIMARSDOTTIR, 2006) Além das condições laborais, em certos aspectos a lei visava a preservação do modelo tradicional de enxergar a família, colocando homens enquanto provedores familiares. Exemplos disso são a lei de desemprego dinamarquesa (1919), segundo a qual o salário desemprego seria pago somente a pais desempregados, mas não para mães desempregadas. Outro exemplo pode ser visualizado na lei tributária dinamarquesa de 1922, que classificava homens casados, mas não mulheres casadas, como provedores, independentemente de o casal ter filhos ou não. (VALDIMARSDOTTIR, 2006)

Neste trabalho, todavia, não abordaremos uma exposição detalhada de todos os sistemas legais referentes à licença-parental nos países nórdicos. Em vez disso, como mencionado anteriormente, foi feita a escolha pelo isolamento dos casos apresentados pela Dinamarca e pela Suécia, os quais detinham, num primeiro momento, sistemas opostos de legislação de licença para cuidados.

Ambos os sistemas legais foram transformados durante as décadas a partir de 1990. A Suécia, até meados dos anos 1990 permaneceu adotando um sistema de licença-parental de quase total livre escolha da divisão de tempo entre os pais, sendo assim o primeiro país a possibilitar que homens também compartilhassem do convívio e cuidado dos filhos. O país hoje apresenta o sistema com maior disponibilidade de tempo à ser dividido do mundo: sua licença-parental pode chegar a um ano (VALDIMARSDOTTIR, 2006). As mudanças em seu arcabouço jurídico, pormenorizadas abaixo, foram no sentido de reduzir a livre disponibilidade dos pais. Para isso, foi-se determinando tempo específico a ser usufruído por cada pai, período este não poderia ser aproveitado pelo outro cônjuge ou genitor caso o primeiro não desejasse usufruí-lo.

Em se tratando da Dinamarca, vale a pena mencionar que tal nação foi a primeira dentre as escandinavas a instituir legislação correspondente à licença-

paternidade específica, regime jurídico que coaduna com a licença-maternidade e a licença-parental. (VALDIMARSDOTTIR, 2006). Através dos anos 1990, o país tentou reduzir o valor pago como salário-paternidade para 70% do salário de contribuição dos assalariados dinamarqueses. Com o posterior abandono e reversão desta política pública – seus malefícios serão pormenorizados abaixo –, a Dinamarca terminou por enveredar na direção do modelo de licença-parental sueco.

Por fim, cabe mencionar que desde a década de 1980, foi dada importância notável ao cuidado dos filhos através de um sistema de creches públicas, e pais que optaram pelo cuidado doméstico de seus filhos ao invés de inscrevê-los no sistema não puderam receber benefícios adicionais aos instituídos pela lei de licença-parental. (VALDIMARSDOTTIR, 2006). O sistema de creches e a garantia de vagas garantidas para cada criança é de vital importância no auxílio dos pais no retorno ao local de trabalho. (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007), uma posição que é amplamente interpretada como sendo essencial. (ABRAMO; TODARO, 2005)

2. DUAS INTERPRETAÇÕES OPOSTAS PARA O DIREITO À LICENÇA: OS MODELOS DE LICENÇA-PATERNIDADE SUECO E DINAMARQUÊS

2.1 O Modelo Dinamarquês

A primeira lei sobre licença-maternidade na Dinamarca data de 1901, proibindo mães de trabalharem nas quatro primeiras semanas após o nascimento, e restringia-se somente ao trabalho fabril. O período não trabalhado deixaria de ser pago, sem haver garantias de volta ao trabalho uma vez que este transcorresse. A lei terminou por ser socialmente ignorada. De acordo com levantamentos feitos alguns anos após, mulheres que buscavam o benefício eram rejeitadas por empregadores, além do período ser curto demais para recuperação e estas não terem condições de se sustentar no transcurso do tempo sem renda. (VALDIMARSDOTTIR, 2006)

Em 1960 uma nova lei garantiu a licença-maternidade enquanto direito, estabelecendo quatorze semanas de licença e uma compensação comparável à prestação estabelecida para a versão dinamarquesa do auxílio-doença. Também se tornou possível se entrar de licença nas oito semanas anteriores à esperada data de nascimento. A lei era aplicada a todas as mulheres empregadas, e às donas de casa era garantido o direito a duas semanas do benefício. (VALDIMARSDOTTIR, 2006)

Uma reestruturação no sistema previdenciário dinamarquês pouco depois de 1960 passou a visar contribuições femininas para assistentes sociais e várias outras ocupações no serviço público, estimulando-as ao trabalho. Em razão disto, as mulheres passaram a reivindicar cada vez mais flexibilidade e cobertura da legislação. (VALDIMARSDOTTIR, 2006)

Em 1984 o direito à licença-maternidade foi estendido de quatorze para vinte semanas, e aos pais foi permitido o uso de seis dessas semanas para dividirem como quisessem entre si. Além disso, aos pais foi garantido suas próprias duas semanas de licença, tempo este não deduzido do tempo de licença-maternidade – embora os pais só tivessem direito à compensação pecuniária, o salário-paternidade, caso as mães de seus filhos fossem assalariadas⁵, enquanto à toda a mulher era devida a versão dinamarquesa do salário-maternidade. (VALDIMARSDOTTIR, 2006)

Uma nova lei, em 1989, proibiu a demissão de mulheres grávidas e de trabalhadores que estivessem usufruindo a licença-paternidade ou parental em virtude do nascimento ou de adoção. A licença foi expandida agora para vinte e quatro semanas e oito destas podendo ser utilizadas antes do nascimento. O tempo de licença-parental passou a ser de dez semanas. (VALDIMARSDOTTIR, 2006)

Desde 1991 os pais dinamarqueses têm direito a receber o salário-paternidade quando estiverem de licença-paternidade independentemente do status trabalhista de suas esposas. Desde então estabeleceu-se o consenso de que é importante que os pais estabeleçam uma relação mais próxima com seus filhos. Todavia, de acordo com Valdimarsdottir (2006), estes argumentos não desembocaram em novas legislações que conferissem um período de licença-paternidade superior até meados dos anos 2000.

É considerado importante, desde 1964, que se garanta uma vaga para cada criança no sistema público de creches da Dinamarca. O direito à creche, parte integrante da noção de bem-estar infantil, é visto, além da condição de direito, como uma alternativa ao pagamento de pais para permanecerem em casa e cuidarem dos filhos. Ele corresponde aos cuidados diários completos da criança menor de três anos e possui adequações específicas condizentes com o trabalho dos pais, de forma a facilitar seu retorno ao trabalho. (VALDIMARSDOTTIR, 2006)

⁵ No original, *wage earner*, que não se confunde com contribuinte do sistema previdenciário dinamarquês, embora a maioria das trabalhadoras na Dinamarca se enquadrem também nesta categoria, diferentemente do Brasil.

A legislação vigente sobre licença-parental foi adotada em março de 2002. Atualmente, é garantido aos pais um total de cinquenta e duas semanas de licença-parental. A mãe tem o direito a iniciar a sua licença-maternidade quatro semanas antes da data esperada para o nascimento e quatorze semanas após o mesmo ou a adoção de seu filho. (DENMARK, 2016) Além disso, aos pais é garantido o direito à licença-paternidade de duas semanas à serem usufruídas nas primeiras quatorze semanas após o nascimento ou adoção. (DENMARK, 2016).

Neste tempo, ambos os pais, acaso sejam trabalhadores do setor privado, tem direito a um benefício de 100% de sua remuneração padrão, estabelecida pela média aritmética dos vencimentos dos últimos doze meses do pai recebedor. Este sistema de benefícios é de natureza não-contributária de assistência social⁶. Ele se assemelha ao nosso auxílio-maternidade, abarcando ambos os pais independentemente de terem trabalhado nos últimos doze meses ou do gênero, sendo denominado compensação pecuniária por licença parental (*parental leave compensation*) (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014). Os trabalhadores do serviço público recebem também remuneração integral. (VALDIMARSDOTTIR, 2006)

Houve uma contínua redução da compensação pecuniária por licença parental ao longo da década de 1990 (VALDIMARSDOTTIR, 2006). Quando instituído o direito, seu valor correspondia a 80% dos vencimentos mensais dos trabalhadores do setor privado. O ano de 1995 viu a maior utilização do sistema de licença-parental da história da Dinamarca por pais de ambos os gêneros. Deste uso, os homens compreenderam a 8,6%. (VALDIMARSDOTTIR, 2006).

Em 1996 a *parental leave compensation* foi reduzido para 70%, chegando a 60% no ano seguinte. Somente 7% dos homens que tinham direito a licença-parental a usufruíram. Isto se deve, além do trato social estabelecer que cabe às mulheres o ônus dos primeiros cuidados dos filhos, ao fato da remuneração masculina ser hodiernamente maior que a feminina. Como constitui uma queda de rendimento familiar mais elevada a redução em 40% do salário mais elevado por um período maior de tempo, e, como os maiores salários coincidem com os salários pagos as pessoas

⁶Noção esta que nos remete ao modelo beveridgiano de assistência social, que, como assinala Boschetti (2009, p.02) “[...] no sistema beveridgiano, os direitos têm caráter universal, destinados a todos os cidadãos incondicionalmente ou submetidos a condições de recursos, mas garantindo mínimos sociais a todos em condições de necessidade. O financiamento é proveniente dos impostos fiscais, e a gestão é pública, estatal. Os princípios fundamentais são a unificação institucional e uniformização dos benefícios.”

do sexo masculino, torna-se, portanto, uma escolha econômica lógica restringir a licença-parental à mulher. (VALDIMARSDOTTIR, 2006).

Faz-se evidente, portanto, o impacto que uma política pública malversada pode causar. As reduções percentuais progressivamente expandidas apontadas acima remetem-nos à ascensão das políticas públicas neoliberais na Dinamarca. A partir dos anos noventa tem início um processo reversivo, composto de diversas contrarreformas ao longo de várias etapas, repartidas entre governos, uniformes em direção, variando somente na amplitude das transformações e na profundidade de seus efeitos.

As origens destas mudanças estão diretamente relacionadas ao âmago da ideologia neoliberal, a qual propôs reduzir “estímulos” ao uso da Seguridade Social. Decorre daí o desejo de minimizar o papel do Estado, cortando recursos e impostos e transferindo serviços outrora organizados publicamente para o setor privado. Em áreas onde o mercado não puder atuar pois esta carece de demanda específica, ficarão responsáveis as organizações filantrópicas particulares, sob o livre controle dos indivíduos, de substituírem a ação do Estado. Por fim, os serviços assistenciais estatais mantidos deverão ser direcionados estritamente aos pobres, uma vez que os programas só se justificariam pelo alívio às necessidades extremas de certos setores sociais (MOTA, 1995; CASTELO, 2013).

No início dos anos 2000 passou-se a compreender a importância do incentivo monetário por parte do Estado dinamarquês para que os pais passem cada vez mais a partilhar das responsabilidades quanto ao cuidado dos filhos. Por isso, o valor da remuneração do benefício relativo à licença-parental tornou-se o pagamento do valor integral da média salarial dos últimos doze meses trabalhados de cada pai. (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014).

2.2 O Modelo Sueco

Na Suécia, em 1900, foi aprovada lei que proibia o trabalho feminino em fábricas nas quatro semanas prévias ao nascimento. Já em 1913 as mulheres passaram a receber assistência financeira durante a licença-maternidade (semelhante ao salário-maternidade⁷) durante a licença-maternidade, mas somente se contribuíssem para

⁷ No original, Frida Rós Valdimarsdottir utiliza a expressão *financial compensation while on maternity leave*. (VALDIMARSDOTTIR, 2006, p. 29).

fundos de previdência da saúde⁸. Uma modificação foi introduzida em 1932 permitindo a contribuição feminina aos fundos previdenciários suecos (VALDIMARSDOTTIR, 2006).

O salário-maternidade era composto da mesma monta recebida através do auxílio-doença, ambos pagos por fundos de previdência de saúde. O Estado, em conjunto com as contribuições pagas pelas mães, financiava parte do montante financeiro relativo à licença-maternidade. Mães que não contribuía também tinham direito ao recebimento de licença-maternidade, recebendo o valor referente a um período de 30 dias. (VALDIMARSDOTTIR, 2006).

Em 1937 o período foi aumentado para três meses, junto com um leve incremento no valor recebido. Dois anos depois, o tempo à disposição para se tirar a licença-maternidade subiu novamente, agora para quatro meses e meio. Em paralelo, no mesmo ano tornou-se ilegal a demissão em ocasião de gravidez ou licença-maternidade, assim como mulheres que trabalhavam no serviço público alcançaram o direito ao pagamento integral de seus salários em ocasião da licença-maternidade. (VALDIMARSDOTTIR, 2006).

Na Suécia, a licença-maternidade de seis meses foi alcançado em 1945, e em 1954, a licença-maternidade passou a ser um direito de todas as mulheres, independentemente se trabalhassem ou não. A assistência financeira durante a licença-maternidade passou a ser paga ao longo de três meses, bem como uma compensação pecuniária após o nascimento cada nova criança. Em 1962 o período da assistência financeira passou a integrar todos os seis meses da licença-maternidade. A assistência correspondia a 60% da média de salários recebidos antes da gravidez. Além disso, mulheres grávidas passaram a ter o direito à assistência dental gratuita por um período de até nove meses após o nascimento. (VALDIMARSDOTTIR, 2006).

Discussões sobre o papel do homem no cuidado dos filhos na Suécia datam do período entre guerras. No Parlamento, argumentava-se que porque mulheres e homens devem ter as mesmas oportunidades na vida laboral, então o mesmo deveria ser aplicável a vida em família e cuidado dos filhos. Surge assim a cisão entre sistemas de licença-parental: a sistemática legislativa presente na primeira metade do século XX na Suécia focava na igualdade entre gêneros através da participação

⁸ No original, *health insurance funds* (VALDIMARSDOTTIR, 2006, p. 30).

feminina no mundo laboral se garantindo os direitos de cuidado do neonato e salvaguardando seu retorno ao local de trabalho, bem como encorajando a natalidade. (VALDIMARSDOTTIR, 2006).

Num segundo momento, surge a preocupação em garantir a proteção à família através da presença do pai enquanto genitor agora no ambiente doméstico, fortalecendo os laços com o neonato nos primeiros meses de sua vida ao compartilhar do tempo de licença. (VALDIMARSDOTTIR, 2006).

Partindo desta mudança de entendimento, os pais suecos foram os primeiros dentre os países nórdicos a ter o direito legal a licença-paternidade, obtida em 1974, ano em que a primeira lei a respeito de licença-parental foi introduzida no país. De acordo com a nova lei, ambos os pais poderiam dividir o tempo de sete meses de licença entre eles, e a assistência financeira durante a licença-maternidade foi elevada para 90% da média salarial recebida anteriormente. Além disso, às mulheres foi dado o direito de iniciar o período de licença em até sessenta dias anteriores à esperada data de nascimento. (VALDIMARSDOTTIR, 2006).

A mesma legislação possibilitou aos pais uma licença-paternidade específica de até dez dias posteriores ao nascimento ou adoção, bem como outros dez dias para cuidados de filhos doentes, independentemente de idade. A lei também criou a possibilidade da licença-parental ser estendida se os pais aceitassem trabalhar em turnos reduzidos de tempo⁹. A Suécia tornou-se assim o primeiro país do mundo a dar aos pais a opção de retirar-se do local de trabalho somente metade do tempo. (VALDIMARSDOTTIR, 2006).

Em 1995, a Suécia estabeleceu “meses do pai e da mãe”¹⁰ – um mês dedicado isoladamente a cada pai e que não poderia ser usufruído pelo outro. As mães continuaram a possuir o direito a iniciar a licença-parental dois meses antes da data estimada do nascimento. Em 2002, este direito foi expandido: cada pai passou a possuir um segundo mês intransferível para o outro. (VALDIMARSDOTTIR, 2006). Em 2015, este direito foi expandido um mês a mais. Agora os pais possuem seis meses livremente divisíveis entre si; todavia, cada pai possui, individualmente, um total de três meses. (SWEDISH INSTITUTE, 2016)

Desde 2002, os pais têm direito à assistência financeira por um total de quatrocentos e oitenta dias. Destes, por trezentos e noventa dias os pais têm direito a

⁹ No original, *part time leave* (VALDIMARSDOTTIR, 2006, p. 30).

¹⁰ No original, *“father’s and mother’s months”* (VALDIMARSDOTTIR, 2006, p. 30).

assistência financeira de 80% do valor de seus salários, possuindo um teto máximo de SEK 37,083¹¹. No transcurso dos noventa dias remanescentes, é pago um valor único para todos os beneficiados, valor este fixado em lei. Além dos quatrocentos e oitenta dias remunerados, os pais na Suécia têm direito a reduzir sua jornada normal de trabalho em até 25% até a criança alcançar a idade de oito anos. Todavia, a redução de carga horária é acompanhada de diminuição proporcional de remuneração. (SWEDISH INSTITUTE, 2016)

Tabela 01 – Normas Domésticas quanto a Licença-Parental, Licença-Maternidade e Licença-Paternidade na Suécia e na Dinamarca (2016).

País	Dinamarca	Suécia
Trabalhadores Empregados		
Período máximo de licença paga*	54	69
Licença pré-natal*	4	9
Licença-maternidade (exclusiva) *	18	12
Licença-paternidade (exclusiva) *	2	12
Licença-parental individual*	32	52
Licença-parental exercida em conjunto*	2	2
Período máximo em que as licenças são pagas*	52 ^{1 2}	69
Quantia recebida em proporção ao salário anterior (%)	100%	77%/80% ³
Trabalhadores Desempregados		
Período máximo de licença paga*	---	69

*Os valores aqui assinalados são contados em semanas. Fonte: NOMESCO, 2017, p.48.

¹ - O Período padrão utilizado pelo governo como média para o exercício do direito a licença é o de trinta e duas semanas. Este período pode ser acrescido em oito ou catorze semanas. Quando somados ambos os pais, este período pode chegar a cinquenta e oito ou sessenta e quatro semanas. Entretanto, dado o prolongamento da licença, os benefícios pagos serão repassados proporcionalmente, de modo a só ser pago o equivalente a trinta e duas semanas. A título de exemplo, pais que usufruem quarenta e seis semanas recebem aproximadamente 70% do salário nominal.

² - A quantia de cinquenta e duas semanas é alcançada mediante a soma das quatro semanas de licença-maternidade pré-natal com as catorze semanas usadas após o nascimento, além das duas semanas exclusivas da licença-paternidade e das trinta e duas semanas livremente divididas entre ambos os pais.

³ - O índice aplicado ao fator de conversão faz com que a quantia recebida gire em torno de 77% do salário do contribuinte, embora, nominalmente, a quantia corresponda a 80% do salário previamente recebido.

Como descrito resumidamente na Tabela 01, o panorama de ambos os países hoje difere perceptivelmente em alguns pontos. Primeiro, pode-se ver claramente que a Suécia coloca como equânimes os períodos de licença-paternidade e licença-maternidade. Como referido anteriormente, este tempo não pode ser negociado: ou se usa, ou se opta por sua desistência. Em segundo lugar, pode-se ver que o tempo reservado a licença-paternidade na Suécia em muito excede sua versão

¹¹ Corresponde a cerca de quinze mil e novecentos reais. Conversão disponível em: <<http://pt.exchange-rates.org/converter/SEK/BRL/37,083>>. Visualizado em: 11 de mar. 2016.

dinamarquesa, que permanece em duas semanas.¹² Além disso, é digno de nota que as semanas obrigatoriamente utilizadas no cuidado pré-natal são nove no caso sueco, e menos da metade no caso dinamarquês.

Em continuidade, o agregado total de semanas, que contabiliza a licença-paternidade, a licença-maternidade (pré-natal e pós-nascimento) e a licença parental, é quinze semanas maior na Suécia do que na Escandinávia. É evidente que a dimensão do período espanta: o agregado da licença Dinamarquesa, sozinha, contabiliza pouco mais de um ano inteiro; a sueca pode alcançar um ano e quatro meses. Entretanto, diversas observações devem ser feitas, sobretudo quando ao pagamento de benefícios de Seguridade Social.

Também cabe destacar o tempo exclusivamente reservado para a licença-maternidade na Dinamarca, excedendo em seis semanas a versão sueca. Entretanto, relembramos o leitor que essas mesmas seis semanas constituem parte do excedente facilmente superado em duas vezes e meia pelas adicionais quinze semanas disponíveis no sistema sueco.

Em sexto lugar, cabe destacar que, em casos de famílias monoparentais, o tempo de licença individual na Dinamarca é de trinta e duas semanas, vinte semanas a menos do que no caso sueco. Além disso, cabe destacar que as semanas exercidas em conjunto são obrigatórias, e que coincidem em duas semanas em ambos os casos.

Por fim, cabe mencionar que a sistemática de licenças é igualmente exercida na Suécia entre empregados e desempregados, com igual período de tempo à disposição.

No caso dinamarquês, trabalhadores e trabalhadoras desempregados não possuem, a priori, o direito ao salário-maternidade ou paternidade. Os pré-requisitos individuais necessários são: ter trabalhado por cento e vinte horas nas últimas treze semanas; ter direito a benefícios assistenciais (que não são cumuláveis com a licença); ter concluído curso de qualificação vocacional, ou ser um aprendiz legal. Exceto pelas exceções da Dinamarca e Noruega, todos os outros países nórdicos, a incluir a

¹² Este é o mesmo período hoje vigente para empregados de empresas cadastradas no Programa Empresa Cidadã. Muito embora o direito ao exercício desta licença-paternidade de quinze dias só ocorra mediante autorização expressa da Empresa Cidadã – inaugurando à época a extremamente duvidável capacidade do acordado beneficiar o trabalhador individual mais do que o legalmente fixado –, é digno de nota que, ao menos neste critério, nos equiparemos a um país nórdico, mesmo que se trate daquele que menos determina tempo específico para a licença-paternidade. (CASTRO, 2016; SPELLMANN, 2016)

Suécia, garantem o direito ao pagamento de benefícios monetários durante o período da licença.

3. O MODELO LEGAL DE LICENÇA-PATERNIDADE EXCLUSIVA E NÃO-TRANSFERÍVEL: UMA ABORDAGEM CRÍTICA

Deixar à livre escolha dos pais o tempo de disposição para a licença pode trazer consequências indesejáveis. Uma vez que se tem a valorização excessiva do trabalho masculino, isto se traduz numa escolha bem mais frequente da retirada do tempo integral da licença-parental pela mulher, (THOMÉ, 2009).

Anteriormente neste texto, apontamos parte de nossas conclusões acerca das benesses do modelo de licença-paternidade exclusiva e não-transferível convivendo com a licença-maternidade existente nos mesmos moldes, em detrimento do de licença-parental conjunta e divisível livremente entre os pais. Essa compreensão partiu dos apontamentos feitos por Lotte Blocksgaard (2015), que, ao estudar a legislação dinamarquesa aponta falhas no modelo existente. Segundo a autora, a média de dias tirados pelos pais na Dinamarca é de vinte seis dias, enquanto a média das mães é de duzentos e setenta e seis. (BLOCKSGAARD, 2015)

As desigualdades seguem adentro no mercado de trabalho masculino, mesmo o formalizado. O regime de licenças compreendido pela legislação dinamarquesa não é regulado exclusivamente pela via legal – ele é também estabelecido por uma série e acordos coletivos de trabalho. Isto gera, conforme a pesquisa a partir do estudo de três empresas que variam em porte, setor econômico de atuação e formação de seus quadros empregatícios, regimes bastante díspares do exercício do direito à licença-paternidade. (BLOCKSGAARD, 2015)

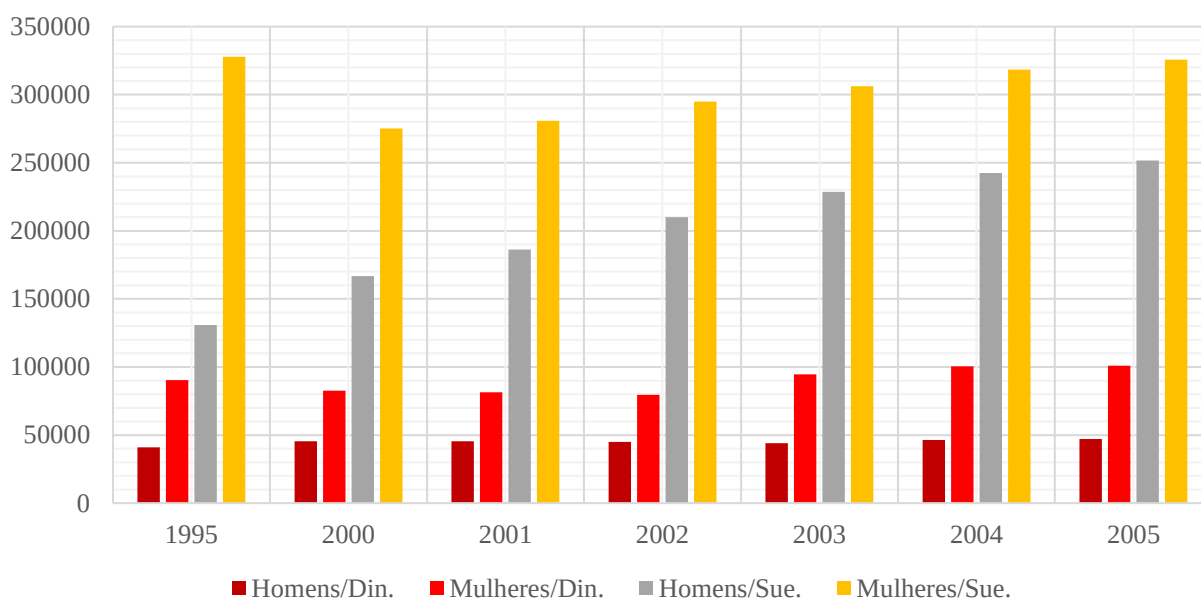
Na Dinamarca, cada trabalhador, para exercer seu direito à licença-paternidade ou licença-parental, deve negociar com seus superiores a duração da sua licença, bem como as datas inicial e final de seu período. Isto não se repete com mulheres empregadas na mesma empresa. (BLOCKSGAARD, 2015)

Partindo do pressuposto que a construção da paternidade se estabelece em noções preexistentes e também nas continuamente construídas do que seria masculinidade, o artigo demonstra que é estreita a ligação entre a ideia que se faz deste conceito e as relações de trabalho. Além disso, explica como com a necessidade de negociação para a retirada da licença-paternidade ou do tempo para licença-

parental influenciam na construção da paternidade dos trabalhadores. E isto se dá através de mecanismos de incentivo e desestímulo ao uso masculino do sistema de licenças, fato que não se repete no trabalho feminino. (BLOCKSGAARD, 2015)

Ao apresentar três dinâmicas empresariais, o Blocksgaard (2015) comprova sua argumentação em diferentes setores de trabalho. Ao garantir-se em lei a licença exclusiva para os pais, como no modelo sueco, os pais passam a interpretar como um direito o uso da licença-paternidade, dando maior importância, por decorrência, ao tempo desvinculado do trabalho.

Gráfico 01 – Número de Beneficiários de Licença-maternidade, Paternidade ou Parental, por Motivo de Gravidez, Nascimento ou Adoção, Mulheres e Homens (1995, 2000-2005).

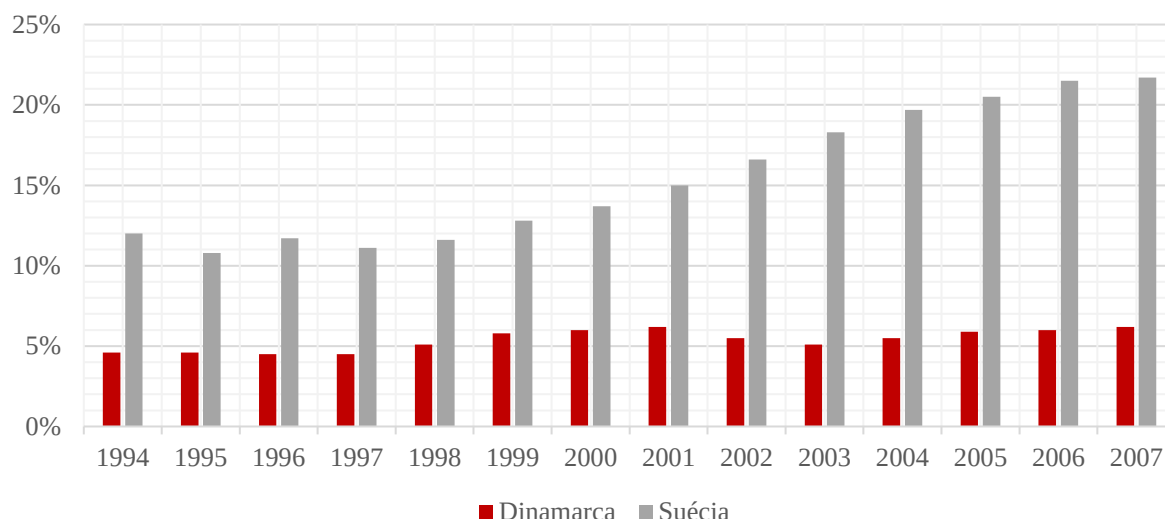


Fontes: NOESCO, 2003, NOESCO, 2004; NOESCO, 2006; NOESCO, 2008.

Em contrapartida, quando se cria um sistema em que a repartição da licença-parental é livremente distribuída pelos pais e seu uso pelos homens é necessariamente negociado numa relação entre empregado e seu empregador, portanto marcada pela desigualdade de forças intrínseca a venda da força de trabalho, se pode entender que há uma tendência maior ao não uso da licença-parental. Isto se repetiria também na licença-paternidade, através de estímulos a não interrupção da carreira masculina, por vezes apresentados de forma indireta, como promoções, cursos de capacitação oferecidos inconvenientemente em hora pouco propícia e outras oportunidades variadas e inadiáveis. (BLOCKSGAARD, 2015)

O estudo conclui, portanto, que o estabelecimento de um benefício de licença-parental individualizado e não transferível para os pais, ou seja, uma licença-paternidade independente, aumenta o exercício do direito entre estes, ajudando a estabelecer balizas para a coexistência entre vida e trabalho. (BLOCKSGAARD, 2015)

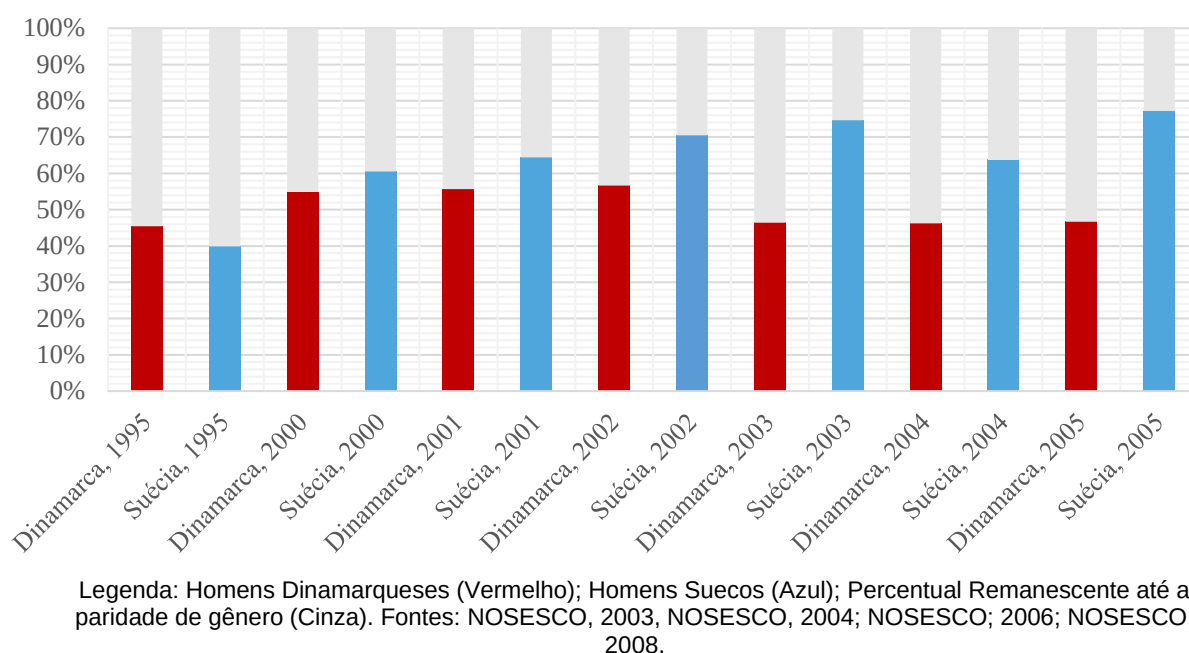
Gráfico 02 – Taxa de Utilização da Licença Parental pelos Pais, em Porcentagem do Tempo Total Disponível (Licença Parental e/ou Licença-paternidade acrescida da Licença-parental)



Fonte: HAATAJA, 2009.

Outros estudos também destacam como políticas de licença parental mal desenhadas podem terminar reforçando tendências à desigualdade de gênero. Como bem ressaltam Rebecca Ray, Janet C. Gornick e John Schmitt (2009) em seu estudo sobre as políticas públicas de licença-parental relativo a vinte e um países, num primeiro momento, prover as mães – e não os pais – com uma licença-maternidade longa e generosa pode parecer que as beneficiará em relação aos homens. Na prática, essa política aumenta as responsabilidades no cuidado dos filhos relativas ao “papel de mãe”, impedindo oportunidades na progressão de carreira, dificultando seu retorno ao local de trabalho e favorecendo a disparidade salarial entre gêneros (RAY; GORNICK; SCHMITT, 2009).

Gráfico 03 – Percentual de Homens em Relação a Mulheres Recebendo Licença-parental ou Paternidade, por Motivo de Gravidez, Nascimento ou Adoção.



É esta também a conclusão dos legisladores suecos e é a partir dela que vem ocorrendo a mudança, desde meados dos anos 1990, de uma concepção de direito à licença-parental livremente repartível para um sistema cada vez mais dividido pela via legal em suas licenças. (SWEDISH INSTITUTE, 2016).

Como pode-se ver através do Gráfico 01, é palpável que um número continuamente maior de homens está utilizando a licença-paternidade na Suécia, crescendo quase duas vezes em quantidade num espaço de dez anos, enquanto o número de mulheres praticamente manteve-se idêntico se comparados os anos final e inicial. Em contrapartida, o efeito contrário pôde ser observado na Dinamarca: embora o número de mulheres tenha crescido levemente durante o período analisado, a quantidade de homens a fazerem uso da licença-paternidade ou da licença-parental se manteve estagnada durante todo o período.

O Gráfico 02 corrobora esta realidade, apontando para o crescimento de 5% para cerca de 6% do tempo de licença-parental usado por homens. Entrementes, isto aponta para a falta de reconhecimento social da necessidade de presença paterna nos primeiros cuidados infantis. Esta afirmação torna-se ainda mais estarrecedora pela limitação a duas semanas somente de licença-paternidade disponibilizadas pelo sistema dinamarquês, que já existia desde o período assinalado. Se a baixa utilização destas semanas já se transparecia na manutenção do total populacional de homens a utilizar qualquer licença demonstrados no Gráfico 01 quando em comparação ao número de mulheres que utilizavam a licença-maternidade ou a parental, podemos

ver também que somente cerca de 5% do tempo de licença-parental disponibilizado é utilizado pela população masculina. Em contrapartida, no mesmo período, a utilização da licença-parental por homens suecos quase dobrou, crescendo de cerca de 12% em 1994 para quase 22% em 2007.

Por fim, o Gráfico 03 aponta para o crescimento e a posterior redução no percentual relativo de homens dinamarqueses em relação a mulheres fazendo uso da licença-parental ou da licença-paternidade. Embora a proporcionalidade tenha chegado a cerca de 56% em 2002, o número voltou a cair ao final do período assinalado, retomando patamares de dez anos antes em 2005. No mesmo período, a Suécia ultrapassou os índices Dinamarqueses nos primeiros cinco anos assinalados, chegando a atingir 77,20% em 2005, mais de uma vez e meia o patamar dinamarquês.

111

CONCLUSÕES

Esperamos que, ao longo desta exposição, possamos ter esclarecido o leitor de que tanto a Suécia como a Dinamarca provaram que a licença-paternidade é parte do caminho para uma maior igualdade real entre gêneros. Muito embora tenhamos nos restringido ao período 1995-2007 devido a descontinuidade dos mesmos índices em relatórios do NOESCO, acreditamos ter demonstrado que a implementação de políticas de austeridade – como o pagamento não-integral dos salários recebidos anteriormente a licença, ou o estabelecimento de critérios laborais para o recebimento de direitos sociais – impediu a Dinamarca de seguir o mesmo caminho da Suécia, prejudicando sua população ao minar possibilidades de igualdade salarial de gênero e de criação compartilhada entre ambos os pais.

Uma vez concluído isto, nos deparamos com o questionamento acerca do modelo de legislação sobre licença para cuidado dos filhos a se seguir. Por isso também a escolha em se apresentar tanto o caso dinamarquês como o sueco. Ambos diferiam quanto ao viés da legislação. A Dinamarca preferia estabelecer semanas específicas que só poderiam ser utilizadas por um dos pais, deixando um tempo remanescente para a divisão comum e livre. A legislação do país se colocava numa posição extremada em comparação com seus vizinhos nórdicos, pois, como expomos, era o país que menos conferia semanas para ambos os pais repartirem como quisessem.

No polo oposto à Dinamarca colocava-se a Suécia, que, até o início dos anos noventa dispunha somente como exclusivas para qualquer dos pais as semanas anteriores ao nascimento da criança, reservadas à mãe. Todo o resto do período, nada curto, um ano inteiro, era disponível para divisão, reservado a nenhum dos dois.

Contudo, relembramos o leitor, isto mudou em 1995. O país optou por conferir um mês exclusivo para cada genitor/adotante, conferindo um segundo mês exclusivo em 2002 e um terceiro em 2015. Este entendimento se baseia, como acreditamos, no fato de a escolha por conferir quase a totalidade dos meses disponíveis à mãe ser reflexo de desigualdades salariais. A carreira materna importa menos, eles inconscientemente concluem, afinal, o salário é efetivamente inferior e as oportunidades de progressão de carreira também o são.

E é por isso também, aliado a convenções sociais e culturais acerca do papel de cada gênero na criação dos filhos que, acreditamos, há uma tendência maior da mulher retirar tempo maior que o homem da licença-parental.

Para combater esta discreta discriminação, a Suécia passou a estabelecer meses específicos para cada gender, de forma a incentivar cada vez mais que os homens passem tempo em casa e cuidem de seus filhos.

Quando colocamos isto em paralelo com uma redução percentual do salário de qualquer dos pais em licença, recebendo este somente parte de seu salário como auxílio e não a integralidade deste, é óbvio que se escolherá repartir a maioria dos meses da licença de forma ao genitor ou adotante que receber o menor salário ser aquele que mais usufruirá da mesma, pois estará afetando de forma mais branda a renda familiar. É justamente por isso que o auxílio recebido pelo governo deve ser integral. E foi esse o caminho que a Dinamarca resolveu escolher ao voltar atrás na redução contínua que foi fazendo ao longo dos anos noventa na porcentagem dos salários pagos durante a licença.

Baseando-nos nesses dois fatos, compreendemos a importância de se escolher pelo modelo de licença-paternidade dissociada da maternidade, não compondo uma licença-parental, e de a aumentar cada vez mais, equiparando-a no futuro com a licença-maternidade.

Além disso, se deve dar destaque a necessidade de se manter equânime a quantia relativa ao pagamento de licenças maternidade e paternidade em relação aos salários recebidos pelos titulares destes direitos. Pode-se ver claramente no caso Dinamarquês que a redução percentual dos valores das licenças acarretou numa

diminuição do uso da licença-paternidade. Dada a diferença salarial preexistente entre homens e mulheres, o desincentivo econômico decorrente é visível: mais homens deixarão de usufruir a licença-paternidade pois escolher utilizá-la implica perdas salariais cumulativas. Ao se preservar a continuidade de concepções que atrelam a licença ao gênero feminino, mantém-se uma rota direta entre a manutenção de dinâmicas de poder ligadas ao gênero dentro do mercado de trabalho (GALIZA, FONTOURA, PINHEIRO, 2009).

Por fim, cabe a nós dizer que não é porque se discursa tão veementemente no sentido do esgotamento do orçamento público e na necessidade de ajustes que não se podem empreender mudanças dentro da mesma dinâmica de financiamento da Seguridade Social. Se entendemos que não existe alternativa unilateral para lidar com o contexto da crise estrutural do capital, é imperativo que se conclua que se trata de uma escolha política o modo pelo qual o Estado empreende estas contrarreformas.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L.; TODARO, R. **Custos de trabalho e reprodução social em cinco países latino-americanos**. In: ABRAMO, L. (ed.). Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2005. p.17-64

ADDATI, L.; CASSIRER, N.; GILCHRIST, K. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. Geneva: International Labour Office - ILO, 2014.

_____. **Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016**. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei no 12.662, de 5 de junho de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm>. Acesso em 18 de abr. 2016.

ANDRADE, M. A. De Marx a Mészáros: **inseparável relação entre Estado e a reprodução do capital**. In: Marx, Mészáros e o Estado. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.

BERAND, I. T. RÁNKI, G. **The European Periphery and Industrialization, 1780-1914**. Cambridge: Cambridge University Press, 1982, 180p.

BOSCHETTI, I. **Seguridade social no Brasil: conquistas e limites à sua efetivação. Programa de Capacitação em serviço social: direitos sociais e competências profissionais.** Brasília, UnB/CEFSS, 2009.

BLOKSGAARD, L. **Negotiating leave in the workplace: leave practices and masculinity constructions among Danish fathers.** In: EYDAL, G. B; ROSTGAARD, T. (ed.) *Fatherhood in the Nordic Welfare states: Comparing care policies and practice*, Bristol: Policy Press, 2015 p. 141-161.

BRANDTH, B.; KVANDE, E. **The making of the fathers' quota.** In: MOSS, P.; KAMERMAN, S. (ed.). *The politics of parental leave policies. Children, parenting, gender and the labour market.* Bristol: Policy Press, 2009, p. 191-206.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** 1.ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELO, R. **O social liberalismo: auge e crise da supremacia burguesa na era neoliberal.** 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

CASTRO, F. **Ampliação da licença-maternidade beneficia empresas.** Disponível em: <<http://www.pstu.org.br/node/13737>>. Acesso em: 14 de fev. 2016.

DAVI, J. et al. **A seguridade Social em tempos de crise do capital: o desmonte de seu orçamento.** In: *Revista Ser Social*, vº 12, nº 12, jan/jun 2010.

GALIZA, M.; FONTOURA, N.; PINHEIRO, L. **Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões.** *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, nº17 (3), 851-859, setembro/dezembro de 2009.

HAATAJA, A. **Father's use of Paternity and Parental Leave in the Nordic Countries.** Online Working Papers. Helsinki, Finland: Kela, 2009. Disponível em: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf>. Acesso em 28 dez. 2018.

KUHNLE, S. **O Estado de bem-estar social nos países nórdicos.** In: DELGADO, M. G.; PORTO, L. V. (Org.). *O estado de Bem-Estar Social no século XXI.* São Paulo: LTr, 2007. p. 194-200.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição;** 1.ed. rev. São Paulo: Boitempo, 2011.

MOTA, A. E. **Cultura da crise e seguridade social: um estudo sobre as tendências da previdência e da assistência social brasileira nos anos 80 e 90.** São Paulo: Cortez, 1995.

NORDIC SOCIAL-STATISTICAL COMMITTEE (NOSOSCO). **Social Protection in the Nord-ic Countries 2003: Scope, expenditure and financing.** Copenhagen: NOSOSCO, 2003.

_____. **Social Protection in the Nordic Countries 2002:** Scope, expenditure and financing. Copenhagen: NOSOSCO, 2004.

_____. **Social Protection in the Nordic Countries 2003:** Scope, expenditure and financing. Copenhagen: NOSOSCO, 2005.

_____. **Social Protection in the Nordic Countries 2005:** Scope, expenditure and financing. Copenhagen: NOSOSCO, 2006.

_____. **Social Protection in the Nordic Countries 2007:** Scope, expenditure and financing. Copenhagen: NOSOSCO, 2008.

_____. **Social Protection in the Nordic Countries 2015/2016:** Scope, expenditure and financing. Copenhagen: NOSOSCO, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Panorama laboral de América Latina.** n. 8. Lima: OIT, 2001.

_____. **Convenção sobre a proteção da maternidade, nº 103,** 29 de jun. 1952. Adota medidas de amparo à maternidade na legislação internacional. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/524>> Acesso em: 23 de fev. 2016.

_____. **Panorama laboral de América Latina.** n. 8. Lima: OIT, 2001.

RAY, R.; GORNICK, J.C.; SCHMITT, J. **Parental Leave Policies in 21 Countries: Assessing Generosity and Gender Equality.** Washington, D.C.: Center for Economic and Policy Research, 2009.

SORJ, B; FONTES, A; MACHADO, D. C. **Políticas e Práticas de Conciliação entre Família e Trabalho no Brasil.** Revista Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 573-594, julho/dezembro de 2007.

SPELLMANN, S. **Licença-Paternidade À Brasileira: Uma Análise Crítica Do Marco Legal Da Primeira Infância.** Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos, v. 9, n. 1, p. 232 - 251, 5 out. 2016.

SWEDISH INSTITUTE. **10 things that makes Sweden Family-friendly.** Disponível em: <<https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>>. Acesso em 09 de mar. 2016.

THOMÉ, C. F. **A Licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero.** Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 50, n.80, p. 41-53, julho/dezembro de 2009.

TSUTIYA, A. M. **Curso de Direito da Seguridade Social.** 4ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

VALDIMARSDOTTIR, F. R. **Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men.** Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 2006.