

LICENÇA-MATERNIDADE E A BUSCA DA IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

MATERNITY LICENSE AND THE SEEK FOR GENDER EQUALITY IN THE WORK ENVIRONMENT

Adriana Vasconcelos de Paula e Silva*

RESUMO: Este trabalho visa analisar a licença-maternidade e a licença-paternidade no Direito brasileiro. O objetivo é entender como a legislação influencia (para melhor ou para pior) a situação da mulher no mercado de trabalho. Para tanto, promovemos um estudo comparativo entre a legislação brasileira e a sueca, bem como se dedica uma seção para avaliar a implementação, sob o ponto de vista jurídico, de uma licença única de natureza familiar, tal qual no ordenamento sueco. Posto que a Suécia é um dos Estados com menor desigualdade de gênero, a pesquisa pode ser referencial para a melhoria das políticas públicas brasileiras.

PALAVRAS-CHAVE: Licença-Maternidade. Legislação da Suécia. Licença Única. Desigualdade de Gênero.

ABSTRACT: The work aims to analyze maternity and paternity leave in Brazil. Our main goal is to understand how legislation influences – for better or for worse – women’s position in the labour market. A comparative study between Brazilian and Swedish legislation is developed; in addition, one section is dedicated to evaluate if it is legally possible to create a single parental leave, as in Sweden. Given that Sweden has one of the lowest gender discrimination rates, the research could be used to improve Brazilian public policy.

KEYWORDS: Maternity Leave. Swedish Legislation. Single Parental Leave. Gender Discrimination.

1 – Introdução

É conhecida de longa data a desigualdade existente entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Uma das mais recentes e extensas pesquisas sobre o tema foi realizada pela ONU Mulheres, entidade criada pela Organização das Nações Unidas para cuidar da questão de igualdade de gênero.

* Procuradora do Estado de Mato Grosso; graduada em Direito pela Universidade Federal em Minas Gerais e pós-graduada pela Universidade Cândido Mendes; foi membro do Grupo de Estudos de Direito Internacional em Direitos Humanos (GEDI-DH) de 2008 a 2009.

DOCTRINA

O Relatório¹ fruto daquela pesquisa trouxe alguns dados impressionantes:

- a diferença de participação na força de trabalho entre homens e mulheres é de cerca de 26%;
- a média de diferença salarial entre homens e mulheres é de 24%;
- as mulheres chegam a despender 2,5 vezes mais tempo com o trabalho doméstico do que os homens.

A partir dessas estatísticas, coloca-se a seguinte questão: *a legislação trabalhista brasileira sobre licença-maternidade contribui para a diferença de tratamento de gêneros no ambiente de trabalho?*

Trata-se de tema espinhoso, e que, infelizmente, não recebeu a devida atenção da comunidade jurídica brasileira. Nada obstante, é o problema que a pesquisa pretende enfrentar.

2 – Evolução histórica da licença-parental no Brasil

2.1 – A licença-maternidade

A história da mulher no mercado de trabalho brasileiro é bastante recente, considerando que sua entrada efetiva ocorreu muitos anos após a dos homens.

Até 1962, a mulher casada dependia de autorização do marido para exercer atividade profissional, conforme redação original do art. 233 do Código Civil de 1916:

“Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal.

Compete-lhe:

(...)

IV – O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do tecto conjugal.”

Somente a partir da edição da Lei nº 4.121/62 reconheceu-se o direito da mulher exercer livremente o trabalho – ao menos no plano jurídico.

1 ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU MULHERES. *Relatório Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016*: transformar as economias para realizar direitos, Nova Iorque, 2015. Disponível em: <<http://progress.unwomen.org/en/2015/#collapseThree>>. Acesso em: 5 mar. 2017.

DOCTRINA

No que concerne especificamente à licença-maternidade, esta surgiu com a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, porém ainda sem natureza previdenciária².

Os arts. 392 e 393 da CLT, em sua redação original, delineavam a licença-maternidade da seguinte forma:

“Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto.

§ 1º Para os fins previstos neste artigo, o afastamento da empregada de seu trabalho será determinado pelo atestado médico a que alude o art. 375, que deverá ser visado pelo empregador.

§ 2º Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas (2) semanas cada um, mediante atestado médico, dado na forma do parágrafo anterior.

Art. 393. Durante o período a que se refere o artigo anterior, a mulher terá direito aos salários integrais, calculados de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

Parágrafo único. A concessão de auxílio-maternidade por parte de instituição de previdência social não isenta o empregador da obrigação a que alude o artigo.”

O modelo então adotado tinha dois pontos sensíveis: (i) o empregador era responsável pelo pagamento do salário da gestante durante o período de afastamento; e (ii) não havia garantia de estabilidade. Na prática, portanto, as mulheres grávidas eram frequentemente demitidas pelos empregadores.

Com o advento da Lei Federal nº 6.136/74, a licença-maternidade foi transformada em prestação da Previdência Social.

É inegável, entretanto, que a maior evolução do tema ocorreu com a promulgação da Constituição Brasileira de 1988 (CR/88). A licença-maternidade foi incluída no rol de direitos sociais, além de também ser lembrada na Seção referente à Previdência Social:

2 CÂMARA DOS DEPUTADOS DO BRASIL. *Especial Licença-Maternidade 2* – Evolução das leis e costumes sobre licença-maternidade no Brasil, Brasília, 2007. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/347647-ESPECIAL-LICEN%C3%87A-MATERNIDADE-2--EVOLU%C3%87Y%C3%83O-DAS-LEIS-E-COSTUMES-SOBRE-LICEN%C3%87A-MATERNIDADE-NO-BRASIL-%2806%2702%27%27%29.html>>. Acesso em 25.02.2017.

DOCTRINA

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

(...)

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

(...)

II – proteção à maternidade, especialmente à gestante.”

Atualmente, portanto, a mulher tem direito a uma licença de 120 (cento e vinte) dias, durante os quais sua remuneração será arcada pela Previdência Social. Haverá estabilidade provisória para a gestante, pelo prazo de cinco meses (art. 10 do ADCT), ao menos enquanto a Lei Complementar a que se refere o art. 7º, I, não for editada.

“Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.”

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.”

Registra-se, por fim, que, no caso de empresa participante do Programa Empresa Cidadã (art. 1º, I, da Lei nº 11.770/08), a licença-maternidade pode ser prorrogada por mais sessenta dias.

2.2 – A licença-paternidade

Em âmbito nacional, a licença-paternidade também foi concebida pela CLT. O art. 473, originalmente, continha um parágrafo único com a seguinte redação:

“Art. 473. (...)

Parágrafo único. Em caso de nascimento de filho, o empregado poderá faltar um dia de trabalho e no correr da primeira semana, para o fim de efetuar o registro civil, sem prejuízo de salário.”

Curiosamente, a própria lei já explicava propósito da licença: providenciar o registro civil da criança. Aparentemente, o legislador entendia que esta seria a única função do pai após o nascimento do filho.

No momento de elaboração da atual Constituição, a dilação do prazo da licença-paternidade foi motivo de debate – e piada – entre os congressistas presentes. No dia 26 de fevereiro de 1988, foi inserida em pauta a votação de aditivo ao art. 7º, XVII, do Projeto da Constituição, cuja redação estendia sua duração de um para oito dias.

Segundo consta do Diário da Assembleia Constituinte e das gravações de áudio daquela data³, o anúncio da proposta gerou gargalhadas entre os presentes, tendo o Presidente da Mesa, Deputado Ulysses Guimarães, proferido as seguintes palavras:

“Trata-se de uma homenagem ao homem gestante.

(Palmas.)

Como justificativa da proposição, podíamos lembrar o que disse o talentoso Chico Anísio: há o dia da mãe, e do dia do homem é precisamente nove meses antes do dia da mãe.

Acho que ela não precisa ser justificada, porque é evidente a alegria dos homens que aqui se encontram diante desta proposição.”

Um dos autores do Projeto, o Deputado Alceni Guerra pediu a palavra antes da votação. Em um discurso inflamado – e que acabou comovendo os demais parlamentares – Guerra discorreu sobre seu trabalho como médico, os atendimentos que realizou para uma gestante pobre que faleceu durante o parto

3 GUERRA, Alceni. *Diário da Assembleia Nacional Constituinte*: discursos e notas taquigráficas. Brasília: 26 de fevereiro de 1988. Discurso proferido perante a Assembleia Constituinte. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/191anc26fev1988.pdf#page=37>>. Acesso em: 27 fev. 2017. O áudio do discurso pode ser acessado em: <<https://www.youtube.com/watch?v=sEwyHKZQHfQ>>.

e a difícil gravidez enfrentada por sua esposa. Ressaltou a lamentável situação de mulheres que, quando impossibilitadas de dar assistência aos filhos, não podiam contar com o apoio do pai.

A Emenda acabou sendo aprovada – muito embora não tenha sido o prazo de oito dias que prevaleceu. Conforme se observa pela redação final do art. 7º, XIX, a definição do prazo da licença foi relegada para lei ordinária (não editada até a presente data) – enquanto não sobreviesse a disciplina legal, seria de cinco dias (art. 10, § 1º, do ADCT).

Em síntese, o que motivou o constituinte a promover um singelo aumento da licença foi a possibilidade excepcional de a mãe adoecer após o parto – como se somente tal situação pudesse despertar a necessidade de maiores cuidados da criança pelo pai.

Recentemente, o art. 1º, II, da Lei nº 11.770/08, com a redação dada pela Lei nº 13.257/2016, possibilitou a prorrogação da licença para 20 dias, mas apenas para empresa participante do Programa Empresa Cidadã. De acordo com informações oficiais do ano de 2012, menos de 10% das empresas brasileiras haviam feito a adesão⁴.

2.3 – Comparativo: licença-maternidade e paternidade na Europa

Os quadros comparativos a seguir confrontam as licenças maternidade e paternidade na Europa. Os dados foram extraídos de uma pesquisa desenvolvida pelo Parlamento Europeu em 2015⁵, para analisar as políticas de gênero nos países membros.

A partir desses dados comparativos, podem-se traçar duas conclusões iniciais, que serão importantes para o presente trabalho.

O Brasil acompanha a maioria dos países europeus no que concerne à licença-maternidade, já que a barra *average* (média, em tradução livre), no Quadro 1, indica uma duração em torno de 20 semanas (140 dias).

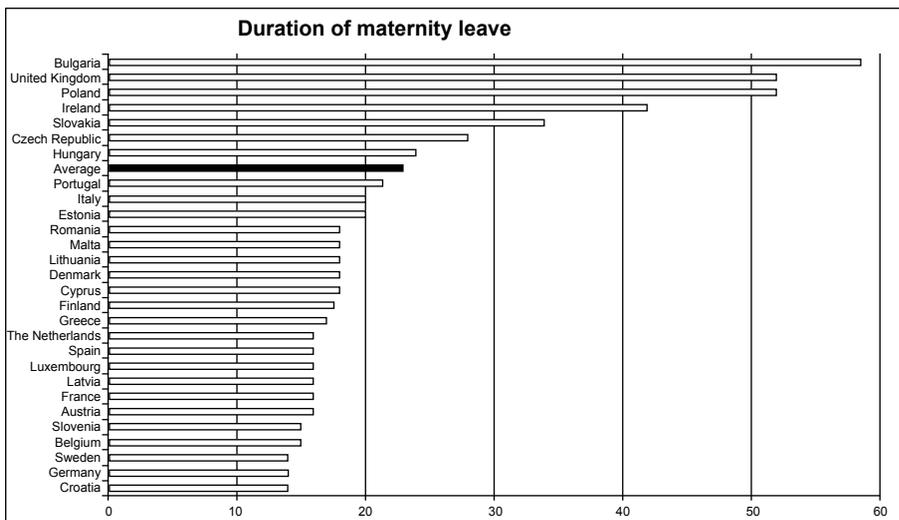
Por outro lado, o país está entre os que concedem licença-paternidade breve – embora seja interessante observar que há uma variação bem maior da duração da licença-paternidade entre o conjunto dos países comparados.

4 PORTAL BRASIL. *Menos de 10% das empresas concedem licença-maternidade de 6 meses*. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/governo/2012/02/menos-de-10-das-empresas-concedem-licenca-maternidade-de-6-meses>>. Acesso em: 27 fev. 2017.

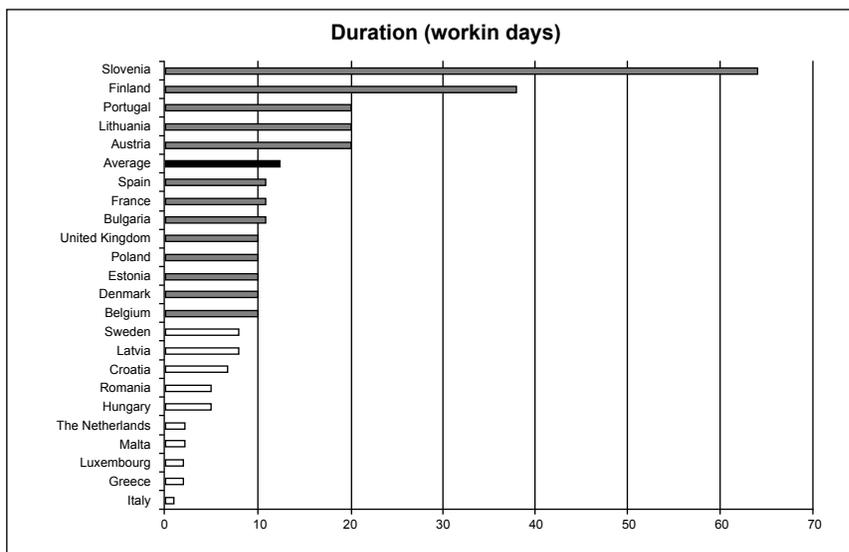
5 EUROPEAN PARLIAMENT. *Maternity, paternity and parental leave: data related to duration and compensation rates in the European Union*, Bruxelas, 2015. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)>. Acesso em: 27 fev. 2017.

DOCTRINA

Quadro 1 – Licença-maternidade (duração em semanas)



Quadro 2 – Licença-paternidade (duração em dias)



3 – Evolução da licença-parental na Suécia

3.1 – A Suécia na década de 1930

Na década de 1930, a Suécia enfrentava uma situação que se tornou recorrente em parte da Europa: o acentuado declínio da taxa de natalidade.

Desde o ano de 1810, o país havia experimentado um grande crescimento populacional, devido à queda da mortalidade. Tempos depois, contudo, ocorreu uma correspondente queda da natalidade, que atingiu seu ápice em 1930⁶.

Assim, em um futuro próximo, a população seria composta por uma minoria jovem, responsável por sustentar os cidadãos mais velhos. Evidentemente, este quadro seria prejudicial para a economia, reduzindo a produtividade e os investimentos locais. A partir de então, surgiu a dúvida: qual a política pública adequada para resolver o problema?

Em retrospectiva histórica, Karin Andersson⁷ indicou uma das primeiras políticas públicas adotadas: uma lei que ficou popularmente conhecida como *Lex Hinke*, em 1910. O diploma remonta a uma palestra ofertada pelo ativista Hinke Bergegren em Estocolmo, na qual apresentou diversos métodos contraceptivos. O evento ficou conhecido, em tradução livre, como “Amor sem Crianças” (*Kärlek utan Barn*).

O Parlamento sueco, composto majoritariamente por conservadores, editou a referida lei em resposta, banindo qualquer tipo de educação pública ou anúncios sobre anticoncepcionais.

Além da questão moral, uma das justificativas da lei era justamente o declínio populacional. O entendimento do Legislativo era de que a disseminação de métodos contraceptivos iria desestimular as famílias suecas a terem filhos.

Aquela política acabou causando alguns efeitos colaterais, como o aumento do número de abortos ilegais, já que a ausência de educação sexual é uma causa comum da gravidez indesejada.

Em 1934, os sociólogos Alva e Gunnar Myrdal publicaram o livro *Kris i befolkningsfrågan* (Crise na Questão Populacional, em tradução livre), que se tornaria um clássico do tema.

Segundo Linda Haas⁸, os Myrdals rejeitavam o controle familiar pelo Estado e entendiam que a “Lex Hinke” deveria ser revogada. Defendiam que

6 KÄLVEMARK, Ann-Sofie. *Sweden in the 1930s: population development, population debate and policy implications* (Chapter 2). More children of better quality? Aspects on Swedish population policy in the 1930's, Uppsala, 2002 (publicação on-line). Disponível em: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10224/3533/kalvemark.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 1º mar. 2017.

7 ANDERSSON, Karin. *The Swedish anti contraceptive law 1910-1938: showing how the pro contraceptive discourse advocate change* (Tese de Mestrado), Lund University, Faculty of Social Sciences, Suécia, 2012. Disponível em <<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=3053058&fileId=3053061>>. Acesso em: 1º mar. 2017.

8 HAAS, Linda. *Equal parenthood and social policy: a study of parental leave in Sweden*. Albany: State University of New York Press, 1992. p. 20.

a questão da crise de natalidade deveria ser solucionada por um plano público que auxiliasse a conciliação de trabalho e vida familiar. Esta diretiva deveria ser seguida especialmente para as mulheres, a fim de que o Governo, ao invés de dificultar sua entrada no mercado de trabalho, incentivasse a combinação entre emprego e maternidade.

O chamado Estado Social, na Suécia, foi implementado sob forte influência da obra dos Myrdals, já na década de trinta. Sem entrar nos pormenores das reformas legislativas, foi neste momento em que a licença-maternidade começou a ganhar importância, com a ideia de que a mulher deveria ter um afastamento temporário e remunerado do trabalho, a fim de cuidar de seu filho, porém sem o risco de perder o emprego.

3.2 – Igualdade de gênero como política pública

Apesar das mudanças promovidas, as mulheres não estavam, de fato, presentes no mercado de trabalho. Mais do que alterações legislativas, havia a questão cultural: as mulheres eram socialmente vistas como aptas para a vida doméstica, enquanto aos homens cabia o papel de provedor do lar.

Haas⁹ aponta o crescimento da economia sueca nos anos 1960 como o momento chave de transformação do trabalho feminino. A expansão industrial e o incremento do setor público criaram um excesso de empregos que não era preenchido pela população masculina. Noutras palavras: o afastamento das mulheres do mercado de trabalho se tornou algo economicamente ruim, além de um entrave relevante para o desenvolvimento nacional.

Assim, o Governo sueco deu mais um passo: criou programas para incentivar mulheres (e mães) a trabalharem. Dentre eles, podem-se citar programas vocacionais para mulheres, abolição de leis restritivas ao trabalho feminino, incentivo para que mulheres ocupassem profissões “não tradicionais” e para que meninas se interessassem por matérias escolares de cunho científico. Ou seja, a igualdade de gênero no trabalho tornou-se uma prioridade do Estado sueco (e pode-se dizer que o é até hoje).

O *site* oficial do Governo da Suécia aponta três reformas como essenciais na promoção da igualdade de gênero¹⁰:

9 *Ibidem*, p. 26.

10 GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN. *Gender equality policy in Sweden*. Suécia, 2016. Disponível em: <<http://www.government.se/4afec2/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/161219-infokit-uppdatering2.pdf>>. Acesso em: 1º mar. 2017.

- separação das rendas do casal para fins de tributação (1971): foi um incentivo para que ambos os cônjuges trabalhassem;
- desenvolvimento de creches e pré-escolas públicas (1974);
- criação de uma licença-parental, sem distinção de gênero (1974).

Esta última medida que, como anunciado, consiste no objeto principal deste estudo, e que será desenvolvido a seguir. O que deve ser salientado, neste momento, é que o próprio Governo sueco reconhece a importância da licença-parental unificada para a conquista de isonomia entre homens e mulheres. A política familiar apoia um modelo de família com dois provedores, que é considerado pedra de toque da igualdade¹¹.

3.3 – Primeira reforma da licença-maternidade

A primeira reforma da licença-maternidade ocorreu no contexto de re-discussão do lugar da mulher no mercado de trabalho.

As primeiras políticas de inclusão, da década de 1930, tinham como centro o modelo da dupla jornada: a mulher deveria ter o apoio do Estado para balancear trabalho e vida doméstica. Embora este pensamento represente um inegável avanço, ele ainda padece de um preconceito: a premissa de que os afazeres domésticos (especialmente o cuidado dos filhos) são atividades femininas.

No contexto da década de 1960, quando se iniciou um efetivo esforço de inclusão das mulheres no trabalho, seu papel na família começou a ser questionado, principalmente pelo movimento feminista sueco.

Muitos historiadores apontam como marco inicial do debate a publicação de um artigo chamado *Kvinnans villkorliga frigivning* (em tradução livre, “A Emancipação Condicional da Mulher”). Nele, a autora, Eva Moberg, critica a aptidão natural atribuída às mulheres sobre a maternidade. Segundo Moberg (*apud* HASS, 1992, p. 38-39):

“Em verdade, não há conexão biológica alguma entre a função de dar à luz e cuidar de uma criança e a função de lavar suas roupas, preparar seu alimento e tentar dar a melhor criação para que ela se torne uma boa pessoa (...) O conceito de duplo papel tem um efeito pernicioso a longo prazo. Ele perpetua a ideia de que mulheres têm o dever inato de prote-

11 *Idem*.

ção de crianças, da família e de cuidado do lar (...) Homens e mulheres têm um mesmo papel principal: o de seres humanos.”¹² (tradução livre)

Outros textos no mesmo sentido levaram a uma discussão cada vez mais profunda sobre o dogma da posição da mulher na família, e foi sob influência desse movimento que a Suécia realizou a primeira reforma da licença-maternidade.

Em 1974, a Suécia foi o primeiro país a unificar as licenças maternidade e paternidade, de forma que ambos os genitores pudessem cuidar dos filhos sem prejuízo do emprego.

Conforme relatado por Anders Chronholm¹³, a partir da Reforma de 1974, o pai poderia, além de 10 dias de licença para si, dividir o período de licença de seis meses concedido à mãe. Além disso, os pais receberam dez dias extras de licença, por ano, para cuidar dos filhos que estivessem doentes. Este período, também, poderia ser dividido entre o casal da forma que entendesse melhor.

Mais do que alteração legal, é inegável o efeito simbólico que a transformação da licença significa. A licença-parental deixa de ser um direito individual do pai ou da mãe, e passa a ser um direito familiar. E, com isso, a lei deixou de pré-fixar qual a função que cada genitor deve exercer – cabe ao casal decidir.

3.4 – Reforma de 1995: a quota não transferível do pai

À medida que o novo sistema era implementado, estatísticas demonstraram que as mães utilizavam a maior parte (ou toda) da licença. Mais uma vez, ficou clara a influência cultural: ainda que oferecida a oportunidade de divisão equânime de tempo, a maioria dos casais atribuía à mulher os afazeres domésticos e aos homens a função de provedor. E isto ocorria apesar dos esforços do Poder Público em promover mais participação feminina no ambiente de trabalho.

Diante dessas circunstâncias, após sucessivas reformas que haviam modificado apenas a duração da licença-parental, a Suécia realizou outra mudança significativa na base do sistema.

12 MOBERG, Eva. The conditional emancipation of women, 1962. In: HAAS, Linda. *Equal parenthood and social policy: a study of parental leave in Sweden*. Albany: State University of New York Press, 1992. p. 38-39. Infelizmente, após pesquisa exaustiva, não foi possível localizar uma versão em inglês ou francês do texto original de Moberg.

13 CHRONHOLM, Anders. Fathers' experience of shared parental leave in Sweden. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, Louvain-la-Neuve, vol. XXXVIII, n. 2, 2007. Disponível em: <<https://rsa.revues.org/456>>. Acesso em: 2 mar. 2017.

Em 1995, foi introduzida a chamada quota do pai (popularmente conhecida em inglês como *Daddy Quota* ou *Daddy Month*): dentro da licença-parental, trinta dias deveriam ser destinados aos homens, não transferíveis para as mulheres. A quota não era mandatória; porém, caso observada, a remuneração da licença seria maior¹⁴. A vantagem pecuniária acabou servindo como um forte incentivo.

A medida, contudo, não passou imune de críticas. Afinal, se o objetivo do Estado era promover a liberdade familiar na distribuição do trabalho, parecia contraditório “forçar” o homem a permanecer em casa.

Essa polêmica é alvo de fortes debates na Noruega, país de origem da ideia das quotas (e que também adota a licença-parental unificada). Como resultado, há uma perceptível variação sobre o lapso temporal da quota.

Em 1993, criou-se a regra de que, dentro do total da licença, no mínimo quatro semanas seriam do pai. O período da quota foi gradualmente aumentando até atingir quatorze semanas; contudo, em julho de 2014, foi reduzido para 10 semanas¹⁵.

Nada obstante, a Suécia seguiu um caminho diferente. Em 2002, a quota paternal passou a ser de dois meses; e, mais recentemente, em 2016, aumentou para três meses¹⁶. A experiência indica, portanto, que a Suécia considera a quota um fator positivo.

3.5 – Cenário atual

Concluída a digressão histórica, a situação da Suécia é a seguinte:¹⁷

Atualmente, a licença-parental é de 480 dias, remunerados, dos quais 90 devem ser desfrutados pelo pai e 90 pela mãe. O período restante pode ser repartido como os genitores preferirem.

14 STATISTICS SWEDEN. *Women and men in Sweden: facts and figures*, Suécia, 2006. Disponível em: http://www.scb.se/statistik/_publikationer/le0202_2006a01_br_x10st0602.pdf. Acesso em: 2 mar. 2017.

15 GENDER IN NORWAY. *The Father's Quota*. Noruega, 2014. Disponível em: http://www.gender.no/Topics/13/sub_topics?path=5/964. Acesso em: 2 mar. 2017.

16 GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN. *Gender equality policy in Sweden*. Suécia, 2016. Disponível em: <http://www.government.se/4afec2/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/161219-infokit-uppdatering2.pdf>. Acesso em: 2 mar. 2017.

17 FÖRSÄKRINGSKASSAN (Seguridade Social da Suécia). *Parental benefit*. Suécia, 2017. Disponível em: https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning!/ut/p/z0/04_Sj9CPykyssy0xPLMnMz0vMAfjjo8ziTTxcnA3dnQ28_U2DXQwczTwDDcOCXY1CDc31g1Pz9AuyHRUBTbm8uw!!/. Acesso em: 3 mar. 2017.

4 – Resultados da experiência sueca

O impacto social da reforma do sistema de licenças pode ser analisado a partir das estatísticas dos órgãos oficiais da Suécia, eis que, regra geral, elas consideram a divisão de gênero como referencial¹⁸.

Como já mencionado, após a instituição de uma licença única, em 1974, observou-se que as mães continuavam a desfrutar da maior parte (ou da totalidade) do período de afastamento. O Quadro 3, a seguir, traz a distribuição dos dias da licença, percentualmente, entre homens e mulheres, por ano¹⁹.

Quadro 3 – Evolução da distribuição dos dias de licença-parental, percentualmente, entre mulheres (W) e homens (M)

Days for which parental allowance paid for care of children, 1974–2015

Number of days in 1 000s and sex distribution (%)

Year	Parental allowance			Temporary parental		
	Number	Sex distribution		Number	Sex distribution	
		W	M		W	M
1974	19 017	100	0	689	60	40
1980	27 020	95	5	3 042	63	37
1985	33 193	94	6	4 156	67	33
1990	48 292	93	7	5 731	66	34
1995	47 026	90	10	4 890	68	32
2000	35 661	88	12	4 403	66	34
2005	42 659	80	20	4 421	64	36
2010	49 719	77	23	4 657	64	36
2015	53 177	74	26	6 069	62	38

Number of days with partial benefit is re-calculated to entire days.

Source: Swedish Social Insurance Agency

Até meados da década de 1990, o percentual dos homens é baixo – varia de 0% a 10%. Provavelmente a instituição da quota paternal, em 1995, foi o principal fator responsável pela mudança deste quadro. Em dez anos, o percentual masculino dobra.

Atualmente, pais suecos utilizam cerca de 25% (um quarto) da licença. É um percentual que parece pequeno quando comparado aos esforços do Estado para aproximar os homens da vida doméstica, mas bastante significativo quando comparado às licenças paternidade em outros países (inclusive o Brasil).

18 THE COUNCIL FOR OFFICIAL STATISTICS. *Official statistics of Sweden: Annual Report 2012*, Suécia, 2012, art. 14, p. 74. Disponível em: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/OV9999_2012A01_BR_X43BR1301ENG.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2017.

19 STATISTICS SWEDEN. *Women and men in Sweden: facts and figures*, Suécia, 2006, p. 38. Disponível em: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/1e0202_2006a01_br_x10st0602.pdf>. Acesso em: 2 mar. 2017.

DOCTRINA

Para além dos números, diversos estudos foram feitos (inclusive subsidiados pelo próprio Governo sueco), a fim de avaliar a relação entre a licença única e a redução da diferença de gênero. Tudo indica que, de fato, existe uma ligação entre os dois.

O órgão oficial de estatísticas (*Statistics Sweden*), em estudo consolidado em 2016²⁰, levantou as seguintes informações²¹:

– na faixa de 25 a 44 anos, 54% das mulheres possuem Educação Superior (este percentual era de 28% na década de 1990);

– as mulheres representavam apenas 24% dos estudantes de Pós-Graduação entre 1985 e 1986. Em 2014-2015, elas se tornaram quase 50%;

– durante a semana, mulheres costumam empregar uma média de 26 horas em trabalhos não remunerados (aqui incluídos os afazeres domésticos). No início da década de 1990, eram 33 horas médias;

– em 2015, considerando a faixa etária de 20 a 64 anos, a presença feminina no mercado de trabalho foi aproximadamente 83,7%, com desemprego relativo de 6,4% (uma média bem próxima dos homens).

Quando entrevistados, homens que fizeram uso da licença remunerada para ficar em casa com os filhos por um período maior afirmaram que²²:

– a experiência os tornou mais conscientes da extensão do trabalho doméstico, tornando sua divisão mais igualitária;

– perceberam que o trabalho doméstico também está ligado à função de ser pai, pois é importante manter a casa limpa pelo bem da criança.

O fato de o pai usar a licença também é apontado como causa do aumento de renda e melhora da autoestima de mães suecas²³.

20 *Ibidem*, p. 27, 32, 35, 46 e 47

21 O site oficial do Governo da Suécia define a igualdade de gênero como pilar daquela sociedade; assim, existe uma grande variedade de dados e estatísticas que consideram o gênero como referencial. Muitas destas informações podem ser utilizadas para subsidiar nossa conclusão.

22 CHRONHOLM, Anders. Fathers' experience of shared parental leave in Sweden. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, Louvain-la-Neuve, vol. XXXVIII, n. 2, 2007, p. 18-20. Disponível em: <<https://rsa.revues.org/456>>. Acesso em: 4 mar. 2017.

23 Nesse sentido:

S.H. Why Swedish men take so much paternity leave. *The Economist*. Londres, 22 de julho de 2014. Disponível em: <<http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/07/economist-explains-15>>. Acesso em: 4 mar. 2017.

BENNHOLD, Katrin. In Sweden, men can have it all. *The New York Times*. Nova Iorque, 9 de junho de 2010. Disponível em: <<http://www.nytimes.com/2010/06/10/world/europe/10iht-sweden.html>>. Acesso em: 4 mar. 2017.

Evidentemente, não se pode afirmar que a licença compartilhada é a única medida que gerou tais resultados. Porém, é um passo muito importante.

Isso porque o nascimento de um bebê muda a rotina de uma casa, demandando mais atenção e dedicação dos adultos responsáveis. Se esta obrigação for centrada unicamente na figura da mulher, é inevitável que ela fique sobrecarregada e perca produtividade no trabalho. Consequentemente, haverá menos mulheres em posições de chefia ou em cursos de aprimoramento profissional.

A Suécia vislumbrou esse problema muito cedo em sua história, e desde a década de 1930 busca solucionar a equação mulher e trabalho. Pode não ter atingido a igualdade ainda, mas certamente é um dos países mais avançados no tema.

5 – Perspectivas para o Brasil

O objetivo deste tópico é avaliar o que poderia ser aproveitado da experiência sueca no cenário brasileiro. Embora sejam países muito diferentes, acredita-se que o modelo da licença única poderia ser adotado no Brasil, com as devidas adaptações.

5.1 – A contradição do modelo brasileiro

De acordo com o art. 226 da CR/88, a família é instituição que goza de proteção do Estado, não podendo este intervir no seu núcleo.

“Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

(...)

§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.”

O Estado brasileiro, portanto, parece respeitar a liberdade familiar. Diz-se “parece” porque, na verdade, não o faz.

Quando o constituinte fixou uma licença para a mãe (relativamente longa) e uma para o pai (muito curta), há uma mensagem implícita: a mãe deve ficar em casa e o pai deve voltar para o trabalho. Não há espaço para outro tipo de organização familiar; é esta dinâmica que a Constituição impôs para todas as famílias brasileiras.

É por isso que se diz que a família não está, de fato, imune à interferência estatal. A própria Constituição, por via transversa, impôs o modelo de família que entende mais adequado. Modelo este que está presente não só na lei, mas arraigado na cultura nacional.

Prova disso é o apego que a mídia brasileira tem pela figura da mulher-dupla jornada – aquela que concilia perfeitamente os afazeres domésticos e o trabalho. Publicidade e produções televisivas a colocam como o símbolo da mulher moderna, o ideal a ser atingido. Basta um olhar na prática, entretanto, para perceber que se trata de um arquétipo idealizado, impossível de existir.

Primeiro porque não existe uma aptidão natural para gerenciar uma casa e trabalhar fora, simultaneamente. Tanto é assim que, tradicionalmente, atribui-se a primeira função à mulher e, a segunda, ao homem. A duas, não se pode ignorar o tempo e energia que as atividades domésticas exigem – especialmente se houver filhos envolvidos.

Uma pesquisa recente da Universidade de Estadual de Campinas (Unicamp)²⁴ revelou que as mulheres com filhos chegam a empregar entre 20 e 25 horas em afazeres do lar. Somando esta cifra à jornada semanal máxima do trabalhador brasileiro (44 horas²⁵), tem-se uma assustadora média de 64 a 69 horas de trabalho semanais.

O paradigma da dupla jornada, portanto, longe de ser um reconhecimento da força feminina, é um entrave para evolução da mulher no mercado de trabalho. Não por acaso se fala muito da dupla jornada da mulher que é mãe, mas o mesmo não se aplica ao homem que é pai.

5.2 – Possibilidade jurídica de unificação da licença-paternidade e maternidade

Entende-se que, considerando o ordenamento jurídico atual, é possível a transformação da licença-paternidade e maternidade em uma licença única, desde que observados certos requisitos.

24 ALVES FILHO, Manuel. Tudo como antes. *Jornal da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP*. Campinas, 27 de fevereiro de 2015 a 8 de março de 2015. Disponível em: <<http://www.unicamp.br/unicamp/ju/617/tudo-como-antes>>. Acesso em: 4 mar. 2017.

25 BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988. “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

De início, é intuitivo que uma reforma dessa natureza deve ser operada por meio de Emenda à Constituição, visto que licença-maternidade e paternidade são matérias formalmente constitucionais. Assim, há que se observar o rigoroso rito previsto no art. 60.

Lado outro, pode-se questionar se emenda nesse sentido violaria o Princípio da Vedação ao Retrocesso. Afirma Luís Roberto Barroso²⁶:

“(...) o que a vedação do retrocesso propõe se possa exigir do Judiciário é a invalidade da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substantiva ou equivalente. Isto é, a invalidade, por inconstitucionalidade, ocorre quando se revoga uma norma infraconstitucional concessiva de um direito, deixando um vazio em seu lugar. Não se trata, é bom observar, da substituição de uma forma de atingir o fim constitucional por outra, que se entenda mais apropriada.”

Na linha proposta pelo jurista, pode-se concluir que a unificação da licença-parental, por si só, não representa retrocesso social. É que, na verdade, não está sendo retirado um direito da mulher ou do homem; eles estão recebendo a prerrogativa de dispor do direito como entenderem melhor.

Além disso, a criação de uma licença sem distinção de gênero diminui a discriminação de arranjos familiares não tradicionais (como casais homoafetivos ou formados por mães solteiras). Não será mais necessário identificar um indivíduo como “pai” e um como “mãe”; o benefício será destinado à família enquanto unidade.

Ressalva-se, apenas, que o período total da nova licença não poderia ser inferior à soma das atuais licenças paternidade e maternidade (5 dias + 120 dias = 125 dias). É que, como estes lapsos temporais são conquistas sociais, haverá retrocesso na sua diminuição.

5.3 – Constitucionalidade da criação de quotas

Passamos agora a um ponto mais delicado: a possível alegação de inconstitucionalidade na criação de quotas de licença-parental para serem usufruídas pelos homens.

26 BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 381. No trecho citado, o autor refere-se especificamente à revogação de normas infraconstitucionais que fere o princípio da vedação ao retrocesso. Acredita-se, porém, que o mesmo raciocínio é válido para reformas constitucionais.

DOCTRINA

Como mencionado, discute-se muito na Noruega se a quota viola a liberdade familiar. Julie Brodtkorb, uma das líderes do Partido Conservador Norueguês Høyre, afirma que²⁷:

“Cada família é única e cabe a ela decidir como organizar o dia a dia da criança, não ao Estado. Com a *pappapermisjon* [quota do pai], a política invadiu a vida familiar. O sistema é muito rígido. (...) Você precisa confiar nas famílias.” (tradução livre)

Concordamos, em parte, com o argumento. É verdade que, em um Estado Democrático, não se pode obrigar legalmente este ou aquele membro da família a tomar responsabilidade nas tarefas domésticas.

Porém, também não se pode negar o peso da cultura: simplesmente criar uma licença única, de livre disposição, não fará com que os homens desfrutem dela. A tendência, como demonstrou a experiência na Suécia, é que a mãe fique com a maior parte dos dias disponíveis.

Para resolver o dilema, entende-se que o Estado brasileiro deve adotar uma solução intermediária: não forçar os homens a tirar a licença, porém conceder algum tipo de vantagem àqueles que o fizerem. Por exemplo, a quota poderia ser um mês extra de licença, que só poderia ser utilizado pelo pai ou ofertar algum benefício para o empregador do pai, tal qual uma redução de tributos incidentes na atividade empresária.

Agindo dessa forma, o Estado estaria incentivando uma conduta que atende ao interesse público, sem, ao mesmo tempo, intervir de maneira desproporcional na esfera privada.

Soluciona-se, por conseguinte, a questão da constitucionalidade da medida.

6 – Conclusões

Ante todo o exposto, cabe realizar as conclusões do presente estudo, sem pretensões de esgotamento do tema.

Entende-se que a fusão das licenças maternidade e paternidade é juridicamente possível e necessária no contexto brasileiro.

27 CHEMIN, Anne. Norway, the fatherland – Paternity leave law helps to create more equal households. *The Guardian*. Londres, 19 de julho de 2011 (publicado originalmente no jornal *Le Monde*). Disponível em: <<https://www.theguardian.com/money/2011/jul/19/norway-dads-paternity-leave-chemin>>. Acesso em: 4 mar. 2017.

DOCTRINA

A inspiração de políticas públicas no modelo da mulher de dupla jornada, na verdade, prejudica a busca da igualdade de gêneros no trabalho. Igualmente, o tratamento da licença-paternidade como um direito individual do homem (e não da família) também é prejudicial. Ao unificar o sistema de licenças, pai e mãe passam a ser vistos como núcleo familiar, na qual as funções devem ser divididas igualmente.

Cumpra registrar, ainda, que o Estado brasileiro precisa assumir com mais seriedade a busca da igualdade de gênero enquanto política pública. Com efeito, o debate sobre a situação da mulher no Brasil parece ficar muito restrito ao combate à violência. Não que este seja um tema que mereça menos atenção (pelo contrário, ainda há muito o que se avançar). Mas esta não é a única vertente da desigualdade de gênero.

A isonomia no campo do trabalho é um tema subestimado no Brasil. A própria CLT, ao tratar da proteção da mulher, o faz de forma lacônica, ora trazendo disposições genéricas²⁸, ora se restringindo à questão física²⁹.

Apenas para efeito comparativo, a página inicial do sítio eletrônico da Suécia já traz o tema igualdade de gênero em destaque, sendo possível obter diversos materiais sobre o assunto. O *site* oficial do Planalto³⁰ não contém nenhum material deste tipo que seja de acesso rápido. A busca pelas notícias mais recentes também não revelou nenhuma reportagem a respeito.

Enfim, o Estado brasileiro ainda tem um longo caminho a percorrer se pretende almejar a igualdade material entre homens e mulheres insculpida no art. 5º, I, da Constituição.

Em conclusão, gostaria de fazer uso das palavras de Grete Berget, Ministra de Estado norueguesa à época em que o país aprovou a primeira quota

28 “Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

(...)

V – impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;”

29 “Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único – Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.”

30 Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/>>.

de licença para os pais. É uma síntese do pensamento que deu início a esta pesquisa³¹:

“Vivemos em uma sociedade em que a distribuição de papéis era clara: homens trabalhavam e mulheres cuidavam da família. Agora que mulheres adentraram no mercado de trabalho, os homens precisam assumir sua parte nas responsabilidades familiares. Isto é igualdade.”
(tradução livre)

Referências bibliográficas

ALVES FILHO, Manuel. Tudo como antes. *Jornal da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP*. Campinas, 27 de fevereiro de 2015 a 8 de março de 2015. Disponível em: <<http://www.unicamp.br/unicamp/ju/617/tudo-como-antes>>.

ANDERSSON, Karin. *The Swedish anti contraceptive law 1910-1938: showing how the pro contraceptive discourse advocate change* (Tese de Mestrado), Lund University, Faculty of Social Sciences, Suécia, 2012. Disponível em <<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=3053058&fileId=3053061>>.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BENNHOLD, Katrin. In Sweden, men can have it all. *The New York Times*. Nova Iorque, 9 de junho de 2010. Disponível em: <<http://www.nytimes.com/2010/06/10/world/europe/10iht-sweden.html>>.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

_____. *Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916*. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>.

_____. *Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962*. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4121.htm>.

_____. *Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974*. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm>.

_____. *Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008*. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm>.

31 CHEMIN, Anne. Norway, the fatherland – Paternity leave law helps to create more equal households. *The Guardian*. Londres, 19 de julho de 2011 (publicado originalmente no jornal Le Monde). Disponível em: <<https://www.theguardian.com/money/2011/jul/19/norway-dads-paternity-leave-chemin>>. Acesso em: 4 mar. 2017.

DOCTRINA

_____. *Lei nº 13.257, de 8 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>.

CÂMARA DOS DEPUTADOS DO BRASIL. *Especial Licença-Maternidade 2 – Evolução das leis e costumes sobre licença-maternidade no Brasil*, Brasília, 2007. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/347647-ESPECIAL-LICEN%C3%87A-MATERNIDADE-2--EVOLU%C3%87%C3%83O-DAS-LEIS-E-COSTUMES-SOBRE-LICEN%C3%87A-MATERNIDADE-NO-BRASIL-%2806%2702%27%27%29.html>>.

CHEMIN, Anne. Norway, the fatherland – Paternity leave law helps to create more equal households. *The Guardian*. Londres, 19 de julho de 2011 (publicado originalmente no jornal Le Monde). Disponível em: <<https://www.theguardian.com/money/2011/jul/19/norway-dads-paternity-leave-chemin>>.

CHRONHOLM, Anders. Fathers' experience of shared parental leave in Sweden. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, Louvain-la-Neuve, vol. XXXVIII, n. 2, 2007. Disponível em: <<https://rsa.revues.org/456>>.

EUROPEAN PARLIAMENT. *Maternity, paternity and parental leave: data related to duration and compensation rates in the European Union*, Bruxelas, 2015. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)>.

FÖRSÄKRINGSKASSAN (Seguridade Social da Suécia). *Parental benefit*. Suécia, 2017. Disponível em: <[https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning!/ut/p/z/0/04_Sj9CPykyssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziTTxcnA3dnQ28_U2DXQwezTwDDcOCXY1CDc31g1Pz9AuyHRUBTbm8uw!/>](https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning!/ut/p/z/0/04_Sj9CPykyssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziTTxcnA3dnQ28_U2DXQwezTwDDcOCXY1CDc31g1Pz9AuyHRUBTbm8uw!/)

GENDER IN NORWAY. *The Father's Quota*. Noruega, 2014. Disponível em: <http://www.gender.no/Topics/13/sub_topics?path=5/964>.

GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN. *Gender equality policy in Sweden*. Suécia, 2016. Disponível em: <<http://www.government.se/4afec2/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/161219-infokit-uppdatering2.pdf>>.

GUERRA, Alcení. *Diário da Assembleia Nacional Constituinte*: discursos e notas taquigráficas. Brasília: 26 de fevereiro de 1988. Discurso proferido perante a Assembleia Constituinte. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/191anc26fev1988.pdf#page=37>>. Áudio disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=sEwyHKZQHfQ>>.

HAAS, Linda. *Equal parenthood and social policy: a study of parental leave in Sweden*. Albany: State University of New York Press, 1992.

KÄLVEMARK, Ann-Sofie. *Sweden in the 1930's: population development, population debate and policy implications (Chapter 2)*. More children of better quality? Aspects on Swedish population policy in the 1930's, Uppsala, 2002 (publicação on-line). Disponível em: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10224/3533/kalvemark.pdf?sequence=1.A>>.

DOCTRINA

ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU MULHERES. *Relatório Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016: transformar as economias para realizar direitos*, Nova Iorque, 2015. Disponível em: <<http://progress.unwomen.org/en/2015/#collapseThree>>.

PORTAL BRASIL. *Menos de 10% das empresas concedem licença-maternidade de 6 meses*. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/governo/2012/02/menos-de-10-das-empresas-concedem-licenca-maternidade-de-6-meses>>.

S.H. Why Swedish men take so much paternity leave. *The Economist*. Londres, 22 de julho de 2014. Disponível em: <<http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/07/economist-explains-15>>.

STATISTICS SWEDEN. *Women and men in Sweden: facts and figures*, Suécia, 2006. Disponível em: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/le0202_2006a01_br_x10st0602.pdf>.

THE COUNCIL FOR OFFICIAL STATISTICS. *Official statistics of Sweden: Annual Report 2012*, Suécia, 2012. Disponível em: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/OV9999_2012A01_BR_X43BR1301ENG.pdf>.

Recebido em: 07/10/2018

Aprovado em: 29/10/2018