

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE MEDICINA (FAMED)
CURSO DE NUTRIÇÃO

LAURIANNE LUÍSA SILVA

**Trabalho e proteção à licença maternidade e paternidade nos países de alta,
média e baixa renda**

Uberlândia-MG

2022

LAURIANNE LUÍSA SILVA

Trabalho e proteção à licença maternidade e paternidade nos países de alta, média e baixa renda.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Nutrição.

Área de concentração: Saúde Materno-Infantil

Orientador (a): Profa. Dra. Ana Elisa Madalena Rinaldi

Uberlândia
2022

LAURIANNE LUÍSA SILVA

Título do trabalho: Trabalho e proteção à licença maternidade e paternidade nos países de alta, média e baixa renda.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Nutrição.

Área de concentração: Saúde Materno-Infantil

Orientador: Profa. Dra. Ana Elisa Madalena Rinaldi

Uberlândia, 31 de março de 2022

Banca Examinadora:

Ana Elisa Madalena Rinaldi - Docente (FAMED)

Luciana Saraiva da Silva – Docente (FAMED)

Marília Neves Santos – Mestre (FAMED)

Vivian Mara Gonçalves de Oliveira Azevedo – Docente (FAEFI)

RESUMO

Objetivo: Descrever as características da licença maternidade, pausas para amamentação, licença parental e paternidade em países de baixa, média e alta renda. **Método:** Trata-se de estudo ecológico, cujos dados de licença maternidade, outras licenças e pausas para amamentação, licença paternidade e licença parental foram extraídos de documento desenvolvido pela *World Alliance for Breastfeeding Action* (WABA) e a classificação econômica (alta, média e baixa renda) e geográfica foram extraídos do Banco Mundial. A unidade de análise do estudo foi composta por 179 países dos diferentes continentes: Leste Asiático e Pacífico (n=24), Europa e Ásia Central (n=48), América Latina e Caribe (n=33), Oriente Médio e Norte da África (n=19), América do Norte (n=2), Sul da Ásia (n=6), África Subsaariana (n=47). Os dados foram expressos em frequências absoluta e relativa e segundo classificação econômica dos países. **Resultados:** No conjunto de países, a duração de licença maternidade igual a 14 semanas foi predominante (48,3%), entretanto, durações superiores a 18 semanas foram verificadas principalmente nos países de alta renda (16,6%). Nos países de alta e média renda a licença era financiada pelo fundo público (51,6%), ao passo que nos países de baixa renda a responsabilidade do pagamento da licença era em maior parte atribuída ao empregador (60%). A maioria dos países analisados oferecia pausas pagas para amamentação de 60 min/dia (65,9%) com duração de 6 a 9 meses (41,6%). A licença parental e paternidade, analisadas juntamente, eram em maior parte oferecidas pelos países de alta renda (57,4%). A presença exclusiva da licença parental foi mais frequente em países de média renda (25,4%) e de licença paternidade em países de baixa renda (66,6%). A maior parte dos países ofereciam licença paternidade por 5 dias ou menos (46,8%) e por 6 a 30 dias (46,8%). A oferta de licença parental por 30 a 365 dias foi maior em países de alta renda (65,7%). **Conclusões:** Sugere-se com nosso artigo a necessidade de benefícios por maternidade mais amplos: períodos mais longos de licenças remuneradas, maior provisão de pausas pagas para proteger e apoiar o direito das mulheres de trabalhar e amamentar.

Palavras-chave: Licença maternidade. Pausas para amamentação. Licença parental. Licença paternidade. Proteção a maternidade

ABSTRACT

Objective: To describe the characteristics of maternity leave, breastfeeding breaks, parental and paternity leave in low, middle and high-income countries. **Method:** This is an ecological study, whose data on maternity leave, other leaves and breaks for breastfeeding, paternity leave and parental leave were extracted from a document developed by the World Alliance for Breastfeeding Action (WABA) and the economic classification (high, medium and low-income) and geographic were taken from the World Bank. The study's unit of analysis consisted of 179 countries from different continents: East Asia and the Pacific (n=24), Europe and Central Asia (n=48), Latin America and the Caribbean (n=33), Middle East and North Africa (n=19), North America (n=2), South Asia (n=6), Sub-Saharan Africa (n=47). Data were expressed in absolute and relative frequencies and according to the economic classification of the countries. **Results:** In the group of countries, the duration of maternity leave equal to 14 weeks was predominant (48.3%), however, duration greater than 18 weeks were observed mainly in high-income countries (16.6%). In high and middle-income countries, leave was financed from the public fund (51.6%), while in low-income countries, the responsibility for payment of leave was mostly attributed to the employer (60%). Most countries analyzed offered paid breastfeeding breaks of 60 min/day (65.9%) lasting 6 to 9 months (41.6%). Parental and paternity leave, analyzed together, were mostly offered by high-income countries (57.4%). The exclusive presence of parental leave was more frequent in middle-income countries (25.4%) and paternity leave in low-income countries (66.6%). Most countries offered paternity leave for 5 days or less (46.8%) and for 6 to 30 days (46.8%). The vast majority of countries granted parental leave for 30 to 365 days (55.8%). **Conclusions:** Our article suggests the need for broader maternity benefits: longer periods of paid leave, greater provision of paid breaks to protect and support women's right to work and breastfeed.

Keywords: Maternity leave. Breastfeeding breaks. Parental leave. Paternity leave. Maternity protection

Introdução

O ambiente de trabalho representa uma barreira considerável para continuação do aleitamento materno (GRISWOLD, 2019). Essas barreiras discriminam as mulheres e podem levar a iniquidades nos desfechos de saúde das crianças (ATABAY, 2014). O retorno precoce ao trabalho e as condições que enfrentam no ambiente de trabalho estão entre as razões comumente citadas pelas quais as mulheres param de amamentar e introduzem algum substituto do leite materno (ROLLINS, 2016; HEYMANN, 2019).

Uma grande maioria de mulheres trabalhadoras, cerca de 830 milhões em todo mundo, ainda não estão adequadamente protegidas em caso de maternidade. Quase 80% são encontrados em países da África e da Ásia. As classes de trabalhadoras autônomas e familiares, as trabalhadoras domésticas, as trabalhadoras agrícolas, mulheres que executam algum tipo de trabalho em tempo parcial, temporário ou eventual, mulheres de pequenas e médias empresas e trabalhadoras migrantes não possuem cobertura suficiente (ADDATI, 2014).

As políticas favoráveis às famílias, que oferecem suporte à lactação, são essenciais para o bem-estar e saúde materno-infantil, desenvolvimento e equidade de gênero no local de trabalho. Políticas de licença maternidade têm um impacto positivo no início da amamentação, na exclusividade e na duração. Embora haja aumento da atenção para políticas que se estendam além da licença maternidade, as de licença maternidade têm sido estudadas de modo mais extensivo do que a licença paternidade ou políticas compartilhadas de licença parental (GRISWOLD, 2019).

A Convenção 183/2000 relativa à Proteção da Maternidade, estabelece três aspectos principais: conceder pelo menos 14 semanas de licença maternidade remunerada, financiar a licença por previdência social, por fundos públicos ou por prática nacional vigente e garantir que os valores correspondentes não sejam inferiores a dois terços dos rendimentos anteriores da mulher. Estabelece ainda o direito à pausa para amamentação no local de trabalho e disposições relacionadas com a proteção da saúde, a proteção do emprego e a não discriminação (OIT, 2018).

A Recomendação n.º 191/2000 que a acompanha define um nível mais elevado de prestações e uma duração de pelo menos 18 semanas da licença por maternidade remunerada. No âmbito da Convenção, todas as mulheres que trabalham, inclusive as em formas atípicas

de trabalho, devem ser beneficiadas de cobertura na eventualidade de gravidez, parto e suas consequências (OIT, 2018).

As convenções relativas à proteção à maternidade são acordos internacionais sujeitos a ratificação por qualquer um de seus 187 estados-membros. A ratificação de uma convenção ou protocolo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um ato soberano e implica sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tem caráter vinculante. As recomendações são instrumentos não vinculativos, definem a orientação das políticas e ações nacionais, não possuem caráter vinculante em termos legais e jurídicos (OIT, 2018).

A licença maternidade e as pausas para amamentação chamam atenção pelo aumento do número de mulheres na força de trabalho (ROLLINS *et al*, 2016). Políticas de proteção e apoio ao aleitamento materno se tornam cada vez mais necessárias à medida que os níveis de educação formal e a força de trabalho feminino aumentam em função do aumento da educação feminina nos países de baixa e média renda. No entanto, tais políticas de proteção e apoio se encontram em falta em muitos países e, mesmo quando legitimadas, são implementadas de maneira inadequada, o que resulta em baixa cobertura (NEVES, 2021).

A desconformidade entre a legislação e a prática está relacionada a alguns fatores: desconhecimento das mulheres sobre os seus direitos e benefícios que possuem por lei; à capacidade limitada de contribuição; aos desafios do sistema de previdência social; à aplicação inadequada da lei; às práticas discriminatórias; à informalidade e exclusão social (ADDATI, 2014).

O fornecimento adequado de licença paternidade remunerada e licença parental é um ponto importante das políticas de proteção à maternidade e contribui para um compartilhamento mais equitativo das responsabilidades de cuidado, o que contribui para igualdade de gênero no lar e no trabalho (OIT, 2017).

A licença parental, também referida como licença paternidade paga ou licença reservada para pais de bebês e/ou licença parental paga, licença disponível para os pais, é uma licença de ausência remunerada para mulheres e homens trabalhadores perto do nascimento de seu filho/a, normalmente iniciada pouco antes da hora do parto, ou adoção de uma criança em alguns países (EARLE, 2019). Proporciona, aos pais que trabalham fora, um afastamento do trabalho com substituição de alguns ou de todos seus ganhos habituais. Deve ter duração suficiente para proporcionar cuidados parentais até que haja disponibilidade de cuidados infantis acessíveis e de qualidade. (HEYMANN, 2019).

De acordo com a R-191, após o término da licença por maternidade, a mulher empregada ou o pai, se estiver empregado, deve ter direito a uma licença parental durante um período. O período durante o qual a licença poderá ser concedida, assim como a duração e suas outras modalidades, incluindo pagamento, bem como utilização e distribuição da licença parental entre pai e mãe, devem ser determinados pela legislação ou de acordo com a prática nacional (OIT, 2018).

Apesar de não haver normativas internacionais específicas relacionadas à licença paternidade, ela é cada vez mais reconhecida em legislações nacionais e em práticas empresariais. Já as disposições relativas à licença parental variam consideravelmente entre os países, pois refletem preocupações mais amplas dentro da sociedade, como preocupações relativas ao desenvolvimento infantil, à taxa de fecundidade, à igualdade de gênero e à distribuição da renda (OIT, 2014).

Desta forma, o objetivo desse estudo foi descrever as características da licença maternidade, pausas para amamentação, licença parental e paternidade em países de baixa, média e alta renda.

Métodos

Trata-se de estudo ecológico, cujos dados foram extraídos de documento desenvolvido pela *World Alliance for Breastfeeding Action* (WABA) como parte da Campanha de Proteção à Maternidade para apoiar o direito das mulheres de trabalhar e amamentar. As fontes iniciais deste documento são o relatório V (2) da OIT e outras fontes: WABA, rede IBFAN e sindicatos, ministério do trabalho dos países listados, Banco de dados NATLEX da OIT, Banco de dados Proteção à Maternidade da OIT. Os dados da classificação econômica e geográfica dos países são do Banco Mundial.

Os dados da classificação econômica dos países foram agregados em baixa renda, média renda e alta renda. A unidade de análise do estudo foi composta por 179 países dos diferentes continentes: Leste Asiático e Pacífico (n=24), Europa e Ásia Central (n=48), América Latina e Caribe (n=33), Oriente Médio e Norte da África (n=19), América do Norte (n=2), Sul da Ásia (n=6), África Subsaariana (n=47).

Análises estatísticas foram realizadas no software *Stata* SE 14.0. Os dados são referentes à licença maternidade, outras licenças e pausas para amamentar conforme disposição dos dados disponíveis, organizados em duração da licença maternidade em semanas e quem paga, outras licenças, parental e paternidade, em dias e pausas para

amamentação, sim ou não para presença, paga ou não paga e duração em minutos por dia e por quantos meses.

Dessa forma, as variáveis selecionadas para o estudo foram: duração da licença maternidade, fonte de pagamento da licença maternidade, pausa para amamentação no local de trabalho (sim/não), pagamento da pausa (sim/não), duração diária da pausa para amamentação, duração da extensão da pausa diária, presença de licença parental e/ou licença paternidade (sim/não), duração em dias da licença paternidade e da licença parental.

Os dados da duração da licença maternidade foram organizados segundo a convenção C-183 e a recomendação R-191. O art. 4.º da C-183 estende o período da licença maternidade, estabelecido em 12 semanas nas convenções anteriores, para um período mínimo de 14 semanas. A R-191, recomenda pelo menos 18 semanas de duração. Sendo assim, a variável sobre duração da licença foi organizada da seguinte forma: 14 semanas, 14 semanas, 15, 16, 17 semanas, ≥ 18 semanas e > 26 semanas para verificar países em cumprimento da ratificação e em consonância com a recomendação.

Dados da fonte de pagamento da licença maternidade foram categorizados em empregador, fundo público, fundo público e empregador e fundo público, empregador e outros para ver quem assegura as prestações da referida licença, conforme definido pelo Art. 6.º da C-183, o qual prestações devem ser garantidas por seguro social obrigatório, ou de fundos públicos, ou de um modo determinado pela legislação e prática nacional.

Segundo o Art. 10.º da C-183 a mulher tem direito a uma ou mais pausas por dia ou uma da duração do trabalho diário para amamentação de seu filho/a, extrair leite e/ou armazenar. A fim de ver quais países têm essa pausa, a variável pausa para amamentação foi categorizada em sim para presença de pausa e não para ausência.

A variável duração das pausas foi organizada em três categorias: 30 min/dia, 60 min/dia e > 60 min/dia. A duração da extensão da pausa diária para amamentar compreende por quantos meses são permitidas as pausas para amamentação. Assim, os dados dessa duração foram categorizados em 6 meses, 6-9 meses e ≥ 12 meses.

Os dados da pausa paga foram categorizados em sim para pausa paga e não para pausa não paga de acordo com a C-183, a qual dispõe que as pausas para amamentação devem ser contadas como tempo de trabalho e remuneradas adequadamente, a fim de ver se os países pagam as pausas adequadas.

Para ver a provisão de outras licenças, os dados da licença parental e licença paternidade foram agregados em uma categoria. Os dados dessas licenças foram categorizados em: não tem licença paternidade, licença paternidade, licença parental, licença

paternidade e licença parental. Os dados de duração da licença paternidade, assim como de duração da licença parental foram categorizados em ≤ 5 dias, 6-30 dias e >30 dias para paternidade e em ≤ 30 dias, 30-65 dias e >365 dias para parental.

Do total de países analisados, não havia informação de pausas para amamentação em 20 países, 62 sem informação de pagamento da pausa, 91 sem informação do tempo diário das pausas e 122 sem informação de meses de pausas concedidos. Ainda, 59 países sem informação de licença parental e/ou paternidade, 114 sem informação de duração da licença parental e 88 sem duração da licença paternidade. A descrição dos dados foi em frequência absoluta e relativa, segundo classificação de renda.

Resultados

Do total de países analisados, 48% tinham duração da licença maternidade menor que 14 semanas, igual a 14 semanas 18% e 12% maior ou igual a 18 semanas. A frequência de países com duração de licença maternidade menor que 14 semanas era maior nas três classificações de renda. Os países de alta renda com maior porcentagem de duração maior ou igual a 18 semanas. Nos países de baixa renda, 60% do financiamento da licença maternidade era de responsabilidade do empregador, enquanto que nos países de alta renda 51% da licença era paga por meio do fundo de seguro público e nos países de média paga em 30% pelo sistema misto de financiamento (Tabela 1).

Apesar da maioria dos países dessa análise, com dados para pausas, assegurar pausas para amamentação, 25% ainda não garantiam essas pausas. Apenas 5% dos países não pagavam a pausa Nigéria, Belize, França, Indonésia, Suécia e Nova Zelândia. A totalidade dos países de baixa renda pagavam a pausa, enquanto 5% dos países de média renda e 8% dos de alta renda não pagavam. Em 66% dos países a duração da pausa para amamentação era de 60 min/dia, países de baixa, média e alta renda apresentaram maiores porcentagens para essa duração. Para 41% dos países, a duração da extensão da pausa era entre 6 a 9 meses, países de alta renda apresentaram a maior porcentagem dessa duração, seguido de países de média renda (Tabela 2).

Em relação a outras licenças, o total de 123 países mostraram informações sobre licença parental e/ou licença paternidade. No tempo que cerca de 57% dos países de alta renda apresentaram maior porcentagem de licença parental e paternidade, 58% dos países de média

renda e 66% dos países de baixa renda apresentaram maiores percentuais de licença paternidade (Tabela 3).

Acerca da duração da licença paternidade, em 47% dos países a duração era menor ou igual a 5 dias, em outra parcela igual, 47%, a duração variava entre 6 a 30 dias. Os países de alta renda foram os únicos a apresentarem duração de licença paternidade maior que 1 mês (30 dias). Enquanto 56% dos países a duração da licença parental variou entre 30 a 365 dias, 37% a duração era maior 365 dias. Em torno de 43% dos países de baixa renda a duração da licença parental era menor ou igual a 30 dias, ao passo que 66% dos países de alta renda a duração da licença parental era entre 30 a 365 dias e maior que 365 em 52% dos países de média renda (Tabela 3).

Discussão

As legislações e mecanismos de responsabilização devem garantir a implementação da proteção à maternidade e de intervenções no local de trabalho para apoio à amamentação, ainda que estas não atinjam mulheres que trabalham no setor informal, tais como vendedoras de rua, trabalhadoras domésticas ou na agricultura (ROLLINS, 2016).

Nos países de baixa e média renda, o aumento de um mês de licença maternidade paga diminuiu as taxas de mortalidade infantil em 13%. Um aumento de um mês na licença paga levou a um aumento de dois meses na duração da amamentação e reduziu 35% na diarreia sanguinolenta (HEYMANN, 2019). Financiar a licença parental remunerada por meio de contribuições do estado (através de receita fiscal geral), empregadores, indivíduos ou uma combinação desses, pode ajudar a garantir a licença paga tanto para os trabalhadores do setor formal quanto do informal (EARLE, 2019).

Nesse estudo vimos que nos países de baixa renda a responsabilidade pelo pagamento da licença maternidade era em maior parte atribuída ao empregador. Se não houver proteção e remuneração da licença, os pais podem achar arriscado demais tirá-la. A licença paga deve ser fornecida por meio de seguro social, ou outro sistema disponível para todas as mulheres, independentemente de terem um empregador do setor formal (HEYMANN, 2019)..

Os benefícios econômicos da licença remunerada para empregadores estão entre as estratégias úteis para prevenir discriminação (EARLE, 2019). Pesquisas de uma série de países de renda média e alta sugerem formas de discriminação contra mulher no trabalho: relacionadas a pagamento, promoções, contratação e demissão. (EARLE, 2019). Tanto os governos como as empresas devem proibir a discriminação com base na gravidez, na licença

associada à responsabilidade familiar, amamentação ou status familiar (HEYMANN, 2019). Ambos devem aplicar essas proteções e colaborar para fornecer treinamento aos gerentes e funcionários sobre o valor da retenção e produtividade dos funcionários em função da licença (HEYMANN, 2019).

Apesar da maioria dos países dessa análise assegurarem pausas para amamentação, 25% ainda não garantiam essas pausas. Os países Nigéria, Belize, França, Indonésia, Suécia e Nova Zelândia não pagavam os intervalos. Uma revisão sistemática realizada para identificar barreiras às práticas recomendadas de amamentação exclusiva em 14 países de baixa e média renda indicou que a legislação e a recomendação sobre intervalos para amamentação para mães que trabalham são prioridades chaves para os países de baixa renda (KAVLE, 2017).

Em estudos de adaptações no local de trabalho, a maioria dirigidos em países de alta renda, as recomendações de aleitamento materno mais comuns incluem espaço para lactação, intervalos e programas abrangentes de apoio à amamentação (GRISWOLD, 2019). Pelo menos um desfecho positivo de amamentação e/ou não-alimentação foram encontrados em estudos que analisaram esses três tipos de apoio (DINOOUR, 2017).

Além de promoção da saúde, as políticas favoráveis à família que oferecem suporte à lactação refletem um mecanismo de apoio à equidade de gênero no local de trabalho (GRISWOLD, 2019). As pausas para amamentação pagas contadas como tempo de trabalho e remuneradas adequadamente garantem que as mulheres não sejam forçadas a escolher entre sua saúde e a de seu filho/a e sua independência econômica/financeira (ATABAY, 2015).

Para além da licença maternidade, a recomendação é fornecer pausas pagas para amamentação no local de trabalho por pelo menos 8 semanas. Se possível fornecer até os 2 anos de idade da criança, de acordo com recomendação sobre amamentação da OMS. (EARLE, 2019). A recomendação da maioria dos países é que os empregadores forneçam espaço e intervalos pagos dentro do dia de trabalho para amamentação. Mas, 16% dos países ainda não têm requisitos obrigatórios para isso. (HEYMANN, 2019).

A forma como os países estruturam suas leis sobre as pausas para a amamentação no trabalho variam, assim como as políticas nacionais, em termos de como as pausas podem ser agendadas. Algumas indicam o tempo total disposto para pausas, sem imposição de como as pausas são feitas, ao passo que outras políticas especificam se cada pausa deve ser feita de uma só vez ou pode ser dividida em vários intervalos mais curtos. Em alguns países, a legislação especifica os minutos de pausas para um certo número de horas trabalhadas. Em outros, a legislação determina que as pausas podem ser acumuladas e feitas no início ou final

da jornada de trabalho, o que reduz as horas diárias de trabalho (HEYMANN, 2013; WABA, 2015; OIT, 2019).

As políticas das instituições especificam por quanto tempo os empregadores devem garantir os intervalos de amamentação. A garantia de intervalos remunerados para o aleitamento materno, pelo menos até a criança completar 6 meses de idade, foram associadas a taxas significativamente mais altas de aleitamento materno exclusivo (AME) (HEYMANN, 2013). O ideal seria fornecer pelo menos seis meses de licença maternidade paga para apoiar AME por seis meses (recomendação da OMS). Quando isso não for possível, a recomendação é conceder pelo menos 18 semanas de licença paga (recomendação 191 da OIT) (EARLE, 2019).

Se os intervalos para amamentação não estiverem disponíveis quando a mulher retorna ao trabalho, a capacidade de continuar amamentando é reduzida. Isso pode melhorar substancialmente se a legislação garantir pausas para a amamentação. Mas, se a legislação abranger pequena fração da força de trabalho, se os intervalos forem muito curtos para a mulher amamentar ou ordenhar o leite, se os bebês estiverem longe dos locais de trabalho e se não houver lugar para armazenar o leite extraído, ou se a legislação não for aplicada, essa garantia pode não fazer diferença considerável (HEYMANN *et al*, 2013).

Ao longo das últimas décadas houve um aumento lento e constante no número de países que oferecem licença remunerada para os pais. Embora tenha ocorrido aumento do número de países que garantem a licença parental paga para ambos os pais, apenas 52% da totalidade dos países tinham direito a licença parental paga para mães e pais em 2015. (EARLE, 2019).

Geralmente, os pais com direito a licença paternidade são mais envolvidos no cuidado precoce da criança, compartilham o trabalho doméstico não remunerado de forma mais equitativa e podem apoiar o AME, o que ajuda a diminuir depressão pós-parto (HEYMANN, 2019). Esses fatores beneficiam o desenvolvimento saudável da criança, o bem-estar dos pais, maior igualdade de gênero na tomada de decisões em casa e na força de trabalho, bem como maiores oportunidades econômicas de longo prazo para mulheres e famílias (EARLE, 2019).

Tanto Estados quanto empresas devem garantir a implementação de licença parental paga e defender a licença paternidade de modo igual à licença maternidade. Além do mais, devem fornecer garantia de licença paternidade paga, a proteção do emprego e a promoção da aceitação da licença parental por homens (HEYMANN, 2019). O ideal seria oferecer pelo menos 6 meses de licença paternidade e parental, além da de maternidade e se esforçar para

oferecer licença combinada para os pais por pelo menos 9 meses após o nascimento da criança (HEYMANN, 2019).

A duração da licença paternidade continua sendo muito curta quando comparada com a oferecida às mães. Cerca de metade dos países, que forneceram qualquer licença para o pai, proporcionaram menos de 3 semanas (21 dias) no decorrer de 1995-2015. Os países com licença mais longa são os com licenças parentais disponíveis para mães e pais. No mesmo período referido, nenhum país oferecia mais de 14 semanas (98 dias) de licença paternidade, a grande maioria ofertava menos de 3 semanas (EARLE, 2019).

Alguns setores informais de trabalho agravam a inadequação da duração da licença maternidade (OIT, 2014; ROLLINS *et al*, 2016). A maioria dos estudos relatam efeitos negativos do trabalho sobre a amamentação. As mulheres têm menos probabilidade de iniciar ou continuar a amamentar quando planejam retornar ao trabalho (ROLLINS *et al*, 2016). Muitas mulheres trabalham no setor informal não contado (comércio, coleta de lixo, vendendo ou realizando trabalhos de cuidados não remunerados em casa, entre outros). A licença parental paga precisa ser estruturada para cobrir melhor o setor informal, uma vez que a taxa de emprego nesse setor é alta em muitos países (EARLE, 2019).

Os dados disponíveis na literatura sugerem a efetividade das políticas de licença no aumento do aleitamento (OIT, 2014). A amamentação pode ser continuada após o retorno ao trabalho em locais onde a licença maternidade, cuidados infantis e amamentação ou ordenha do leite materno é apoiada (ROLLINS *et al*, 2016). Reduzir as barreiras para as mães trabalhadoras amamentarem, por meio de medidas de baixo custo como salas de lactação e pausas para amamentação podem reduzir o absenteísmo, melhorar o desempenho, o comprometimento e a retenção da força de trabalho (OIT, 2014).

A licença maternidade e as intervenções no local de trabalho são benéficas para as práticas de amamentação, embora os estudos sejam poucos e geralmente limitados a ambientes de alta renda. Além disso, como a legislação contém disposições que limitam a cobertura de mulheres no emprego formal, mesmo se a licença for legalmente acessível, parte das mulheres não têm acesso. De maneira geral, a legislação contém condições de qualificações como requisitos mínimos de contribuição. Isso prejudica as mulheres em trabalho descontínuo e aquelas empregadas em tempo parcial (ROLLINS *et al*, 2016; EARLE, 2019).

As políticas de emprego têm grande impacto no bem-estar das famílias, especialmente trabalhadores em caso de vulnerabilidade e famílias de baixa renda, os quais têm chances

aumentadas de estarem em risco e de serem privados de direitos básicos e acesso a serviços essenciais (HEYMANN, 2019).

Destacamos como principal limitação do nosso estudo a ausência de todos os dados para todos os países e também dados mais específicos sobre o mercado de trabalho nesses países para sabermos exatamente o número real de trabalhadores que possam ter seus direitos de proteção à maternidade e paternidade atendidos. Também não sabemos o quanto as legislações citadas estão sendo cumpridas, assim como grau de desconhecimento das leis.

Conclusão

Apesar de muitos estados e empresas já adotarem políticas e ações pró-família, as mudanças não são rápidas o bastante para lidar com o equilíbrio que os trabalhadores buscam ter entre trabalho e família. A duração da licença maternidade em países de baixa renda é caracterizada por menor tempo. Em contrapartida, os países de alta renda são marcados por atenderem e até excederem a sugestão de duração da R-191. Nos países de alta renda a licença é financiada pelo fundo público, assim como nos países de média renda, ao passo que nos países de baixa renda a responsabilidade do pagamento da licença é em maior parte atribuída ao empregador. A maioria dos países analisados ofereciam pausas pagas para a amamentação de 60 min/dia. O fornecimento das pausas por 6 a 9 meses foi visto na maior parte dos países. Essa duração contempla a recomendação da OMS de AME por 6 meses. A frequência de licença parental era maior em países de média e alta renda. Sugere-se com nosso artigo a necessidade de benefícios por maternidade mais amplos: períodos mais longos de licenças pagas, maior provisão de outras licenças e de pausas pagas para amamentação para proteger e apoiar o direito das mulheres de trabalhar e amamentar.

REFERÊNCIAS

- ADDATI, L.; CASSIRER, N.; GILCHRIST, K. Maternity and paternity at work: law and practice across the world. *International Labour Office*, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf
- ATABAY, E.; MORENO, G.; NAND, A. Facilitating Working Mothers' Ability to Breastfeed: Global Trends in Guaranteeing Breastfeeding Breaks at Work, 1995-2014. *Journal of Human Lactation*, vol.31, no. 1, out. de 2015, pp. 81-88. DOI: <https://doi.org/10.1177/0890334414554806>

CHAI, Y.; Nandi A, HEYMANN, J.; A extensão da duração da licença maternidade remunerada legislada melhora as práticas de amamentação? Evidências de 38 países de baixa renda e de renda média *BMJ Global Health* 2018; 3:e001032. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2018-001032>

DINOUR, L.; SZARO, J. Employer-Based Programs to Support Breastfeeding Among Working Mothers: A Systematic Review. *Breastfeeding medicine*, vol. 12, no 3, abril de 2017, p. 131–41. DOI: <https://doi.org/10.1089/bfm.2016.0182>

EARLE, A.; Heymann, J. Licença parental paga e políticas pró-família: um sumário de evidências. *Unicef*, New York, p. 1-12, jul. 2019. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/95156/file/Parental-Leave-PT.pdf>

GRISWOLD, M.; PALMQUIST, A. Breastfeeding-Family-Friendly-Policies: a summary of evidence. *Unicef*, New York, p. 1-12, jul. 2019. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/95071/file/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly%20Policies-2019.pdf>

HEYMANN, J.; RAUB, A.; EARLE, A. Breastfeeding policy: a globally comparative analysis. *Bulletin of the World Health Organization*, vol. 91, nº 6, junho de 2013, p. 398–406. DOI: <https://doi.org/10.2471/BLT.12.109363>

HEYMANN, J.; RITCHER, L. Políticas Pró-Família: Redesenhando o local de trabalho do futuro. *Unicef*, New York, p. 1-8, jul. 2019. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/95061/file/Family-friendly-policies-PT.pdf>

KAVLE, J.; LACROIX, E.; DAU, H.; ENGMANN, C. Addressing barriers to exclusive breast-feeding in low- and middle-income countries: a systematic review and programmatic implications. *Public Health Nutrition*, vol. 20, no. 17 de outubro de 2017, pp. 3120-3134. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1368980017002531>

NEVES, P.; BARROS, A.; GATICA-DOMÍNGUEZ, G. *et al.* Maternal education and equity in breastfeeding: trends and patterns in 81 low- and middle-income countries between 2000 and 2019. *Int J Equity Health* 20, 20 (2021). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12939-020-01357-3>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Construir sistemas de proteção social: Normas internacionais e instrumentos de direitos humanos. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734079.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Maternidade segura e o mundo do trabalho. OIT, 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714844.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Maternidade e paternidade no trabalho — Direito e prática em todo o mundo. OIT, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229658.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Proteção da Maternidade. OIT, 2009. Disponível em:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229653.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). World Social Protection Report: 2017-2019. Geneva, ILO, 2019. Disponível em:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf

ROLLINS, N. C. *et al.* Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices? *The Lancet*, [S.L.], v. 387, n. 10017, p. 491-504, jan. 2016. Elsevier BV. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/s0140-6736\(15\)01044-2](http://dx.doi.org/10.1016/s0140-6736(15)01044-2)

SANTOS, M.N.; AZEREDO, C.M.; RINALDI. Associação A.E.M. Entre Trabalho Materno e Aleitamento Materno Exclusivo em países da América Latina e Caribe. *Matern Child Health J* (2022). DOI: <https://doi.org/10.1007/s10995-022-03390-w>

WORLD ALLIANCE FOR BREASTFEEDING ACTION (WABA). Status of maternity protection by country. Penang: 2015.

Tabela 1. Descrição da duração e fonte de financiamento da licença maternidade segundo classificação econômica dos países.

Classificação econômica dos países				
Duração da licença maternidade	Total % (n)	Baixa renda % (n)	Média renda % (n)	Alta renda % (n)
<14 semanas	48,3 (88)	51, 5 (17)	56,1 (50)	35 (21)
14 semanas	18,1 (33)	42,4 (14)	13,4 (12)	11,6 (7)
15, 16, 17 semanas	10,9 (20)	0 (0)	7,8 (7)	21,6 (13)
≥ 18 semanas	12,0 (22)	3,0 (1)	12,3 (11)	16,6 (10)
>26 semanas	9,8 (18)	3,0 (1)	28,9 (8)	15 (9)
Em branco	0,5 (1)	0 (0)	1,1(1)	0 (0)
Fonte de financiamento da licença maternidade				
Empregador	28,0 (51)	60,0 (20)	26,9 (24)	11,6 (7)
Fundo público	33,5 (61)	6,0 (2)	31,4 (28)	51,6 (31)
Empregador e fundo público	23,3 (43)	15,5 (5)	30,3 (27)	18,3 (11)
Empregador, fundo público e outros	3,3 (6)	9,0 (3)	2,2 (2)	1,6 (1)
Outros	1,6 (3)	0 (0)	0 (0)	5,0 (3)
Não paga	1,6 (3)	3,0 (1)	2,2 (2)	0 (0)
Em branco	8,2 (15)	6,0 (2)	6,7 (6)	11,6 (7)

Tabela 2. Descrição das características das pausas para amamentar após retorno ao trabalho.

Classificação econômica dos países				
Pausas para amamentação	Total % (n)	Baixa renda % (n)	Média renda % (n)	Alta renda % (n)
Sim	74,6 (121)	80 (24)	76,3 (58)	69,6 (39)
Não	25,3 (41)	20 (6)	23,6 (18)	30,3 (17)
Pagamento da pausa				
Sim	95 (114)	100 (24)	94,9 (56)	91,8 (34)
Não	5 (6)	(0)	5,0 (3)	8,1(3)
Duração diária das pausas				
30 min/dia	15,3 (14)	9,0 (1)	18,3 (9)	12,9 (4)
60 min/dia	65,9 (60)	63,6 (7)	65,3 (32)	67,7 (21)
>60 min/dia	18,6 (17)	27,2 (3)	16,3 (8)	19,3 (6)
Duração da extensão das pausas				
6 meses	26,6 (16)	10 (1)	25 (8)	38,8 (7)
6-9 meses	41,6 (25)	30 (3)	40,6 (13)	50 (9)
≥ 12 meses	31,6 (19)	60 (6)	34,3 (11)	11,1 (2)

Tabela 3. Caracterização da licença parental e paternidade segundo classificação econômica dos países.

Classificação econômica dos países				
Licença parental e paternidade	Total % (n)	Baixa renda % (n)	Média renda % (n)	Alta renda % (n)
Licença paternidade	43,9 (54)	66,6 (14)	58,1 (32)	17,0 (8)
Licença parental	22,7 (28)	14,2 (3)	25,4 (14)	23,4 (11)
Licença paternidade e parental	32,5 (40)	19,0 (4)	16,3 (9)	57,4 (27)
Não tem licença paternidade	0,8 (1)	0 (0)	0 (0)	2,1 (1)
Duração licença paternidade				
≤ 5 dias	46,8 (44)	44,4 (8)	53,6 (22)	40 (14)
6-30 dias	46,8 (44)	55,5 (10)	46,3 (19)	42,8 (15)
>30 dias	6,3 (6)	0 (0)	0 (0)	17,1 (6)
Duração licença parental				
≤ 30 dias	7,3 (5)	42,8 (3)	4,3 (1)	2,6 (1)
30-365 dias	55,8 (38)	42,8 (3)	43,4 (10)	65,7 (25)
>365 dias	36,7 (25)	14,2 (1)	52,1 (12)	31,5 (12)

Fonte: A autora.