

Perspectiva de gênero nas licenças por nascimento

Uma análise do Brasil, da Argentina e do Uruguai durante governos de esquerda

MARIANA MAZZINI MARCONDES
REGINA STELA CORRÊA VIEIRA

Resumo: Nas primeiras décadas do século XXI emergiram governos de esquerda na América Latina. Com eles houve ampliação de políticas e direitos sociais, gerando um contexto favorável à instituição de medidas promotoras da igualdade de gênero, como as voltadas à distribuição mais equitativa do cuidado. Entretanto, tais medidas foram instituídas? Para refletirmos a respeito, enfocamos o direito ao cuidado e analisamos as licenças remuneradas por nascimento (maternidade, paternidade e parental), a fim de investigar se ocorreram mudanças significativas nessas políticas durante os governos de esquerda no Brasil, na Argentina e no Uruguai. Para isso, realizamos uma análise qualitativa documental, complementada por entrevistas e dados secundários, e construímos evidências com base em indicadores parametrizados e comparáveis. Os resultados apontam para variações notáveis, com maiores avanços no Uruguai, seguido por Brasil e Argentina, mas não nos permitem concluir se é possível relacionar diretamente governos de esquerda à incorporação de perspectivas de gênero em direitos relacionados ao cuidado.

Palavras-chave: Gênero. Política pública. Direito ao cuidado. América Latina. Pesquisa comparada.

Gender perspective on Birth Leaves: an analysis of Brazil, Argentina, and Uruguay during left-wing governments

Abstract: During the first decades of the 21st century, left-wing governments emerged in Latin America. They have expanded policies and social rights, generating a favorable context for the institution of measures that promote gender equality, such as those aimed at a more equitable distribution of care. However, would this take place? To reflect

Recebido em 22/4/20
Aprovado em 6/6/20

upon this, we focused on the right to care and analyzed paid leave for birth (maternity, paternity and parental), investigating whether there were significant changes in these policies during the leftist governments in Brazil, Argentina, and Uruguay. Drawing on qualitative document analysis, complemented by interviews and secondary data, we built parameterized and comparable indicators for the analysis of the results. We found out a notable variation between cases, with greater advances in Uruguay, followed by Brazil and Argentina. Thus, we concluded that it is not possible to directly relate left-wing governments and the incorporation of a gender perspective on the right to care.

Keywords: Gender. Public policy. Right to care. Latin American. Comparative research.

1 Introdução

No início do século XXI, governos de esquerda foram eleitos em diversos países da América Latina (AL), a exemplo do Brasil, Argentina, Uruguai, Venezuela e Bolívia (WEYLAND; MADRID; HUNTER, 2010). Embora tenham sido distintos entre si, houve elementos comuns a esses governos: eles compartilharam críticas às reformas neoliberais, sobretudo às realizadas na década de 1990, assim como valorizaram o compromisso da ação estatal com a inclusão social, por meio da garantia de direitos e implementação de políticas públicas (HUBER; STEPHENS, 2012).

Esse processo de expansão de direitos e políticas também abarcou iniciativas de promoção de igualdade de gênero, impulsionadas por reivindicações dos movimentos feministas e pela atuação de feministas no Estado (MCBRIDE; MAZUR, 2013; BLOFIELD; MARTÍNEZ FRANZONI, 2014). Uma das demandas no período foi a de medidas para a promoção da igualdade de gênero no trabalho e o enfrentamento da divisão sexual do trabalho. Nesse cenário, a desigual divisão de responsabilidades familiares ganhou visibilidade, com a ampliação de dados sobre o trabalho doméstico não remunerado e de pesquisas sobre uso do tempo (MARTÍNEZ FRANZONI, 2005; PAUTASSI, 2008; AGUIRRE, 2009; BATTHYÁNY, 2009; HIRATA; GUIMARÃES, 2012). As evidências empíricas revelaram jornadas de trabalho excessivas de mulheres latino-americanas em comparação aos homens, uma vez que, além do tempo de trabalho remunerado, elas assumem a maior parte das tarefas de manutenção da casa e de cuidado de parentes e crianças (NAÇÕES UNIDAS, [2020]).

Consequentemente, o trabalho de cuidado (remunerado e não remunerado) ganhou espaço no debate feminista, tornando-se um campo de disputa na reformulação de direitos e políticas (AGUIRRE, 2009; FARIA; MORENO, 2010; FEDERICI, 2012; RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ; PAUTASSI, 2014). O diagnóstico de teóricas e ativistas apontava que, se o poder público não ignorava essa questão, tampouco a priorizava. Essas críticas indicavam que grande parte das formulações jurídicas e políticas seguiam reproduzindo a lógica sexista “homem-provedor/mulher-cuidadora” (AGUIRRE, 2009; FUDGE, 2014).

Assim, na conjuntura de ascensão de governos de esquerda na AL, identificamos que houve expansão de direitos e políticas sociais, e que movimentos feministas atuaram para que essa ampliação incorporasse o compromisso com a igualdade de gênero – incluindo o cuidado, em maior ou menor medida. Todavia, teria isso resultado na ampliação e reorganização de direitos relacionados ao cuidado, numa perspectiva de gênero? Com o objetivo de debater essa questão, partimos de estudos e pesquisas sobre o tema (PAUTASSI; RICO, 2011; BLOFIELD; MARTÍNEZ FRANZONI, 2014; BATTHYÁNY; GENTA; SCAVINO, 2017) e analisamos os dados de uma investigação comparada acerca da garantia de direitos de licença remunerada por nascimento durante governos de esquerda no Brasil, na Argentina e no Uruguai.

As licenças foram escolhidas por sua representatividade em relação à atuação estatal para garantir direitos e políticas de cuidado no campo do trabalho e da proteção social. Elas constituem um campo profícuo para debater a responsabilização do Estado (regulação, financiamento e provisão) e dos homens (licenças paternidade e parental), além da proteção à maternidade (licença-maternidade). Para refletir sobre a garantia das licenças nos três paí-

ses, investigamos um conjunto de indicadores parametrizados, desenvolvidos com base em Blofield e Martínez Franzoni (2014), para depois analisarmos dados documentais, especialmente atos normativos, complementados por entrevistas e por dados secundários, provenientes de pesquisas feministas. A literatura mobilizada privilegiou a aproximação entre políticas públicas, Direito e estudos de gênero, sustentando um arcabouço teórico para debater o direito ao cuidado na perspectiva de gênero (MARTÍNEZ FRANZONI, 2005; PAUTASSI, 2008; AGUIRRE, 2009; BATTHYÁNY, 2009; HIRATA; DEBERT, 2016).

Os resultados evidenciam notáveis diferenças. Ainda que no ponto de partida da comparação (antecedente aos governos de esquerda) o Uruguai estivesse em posição de desvantagem, foi nele que houve maiores avanços durante os governos de esquerda. No Brasil, houve extensão do período de licenças, mas os benefícios ficaram restritos a grupos de trabalhadoras e trabalhadores mais protegidos pela legislação trabalhista e previdenciária vigente. Por fim, na Argentina, as mudanças foram pontuais, mas privilegiaram categorias laborais “precarizadas”, como as trabalhadoras domésticas e as rurais temporárias.

Este artigo está organizado em oito partes, incluindo esta introdução. Na segunda seção, apresentamos o referencial teórico. Na terceira, explicitamos as estratégias e o percurso metodológico. Na quarta, quinta e sexta partes analisamos, respectivamente, os casos brasileiro, argentino e uruguaio, com base nos indicadores desenvolvidos, comparando o que ocorreu durante os governos de esquerda com o que havia antes do início deles. Em seguida, debatemos os resultados de forma comparada. Por fim, na oitava parte, em caráter de considerações finais, apresentamos uma síntese do percurso, indicando limitações e possíveis contribuições

do trabalho. Nosso propósito foi contribuir para estudos feministas que reflitam sobre a atuação estatal na AL por meio da implantação de políticas públicas, sob a ótica da garantia de direitos.

2 Referencial teórico

2.1 Estado e igualdade de gênero: relações entre direitos e políticas públicas

Um marco para a relação entre direitos e políticas públicas é o paradigma do Estado Democrático de Direito, surgido ao final da Segunda Guerra Mundial (MOREIRA, 1973; CANOTILHO, 1998; BERCOVICI, 2005). Nele ganhou relevância a estruturação de sistemas de bem-estar social, ancorados no reconhecimento da cidadania, na busca do pleno emprego e na criação de políticas de proteção social (BLOFIELD; MARTÍNEZ FRANZONI, 2014). Consequentemente, essa configuração transbordou a noção de direitos individuais, incluindo os direitos políticos, sociais e econômicos (MARSHALL, 1967).

Nesse paradigma, à medida que as funções estatais se tornaram protetivo-repressivas e promocionais (BOBBIO, 2007), o padrão de legislação alterou-se substantivamente, invertendo-se de um sentido negativo (coibir uma ação) para um sentido positivo (promover uma ação) (CANOTILHO, 1998). Nesses termos, a efetivação de direitos passou a envolver prestações positivas do Estado, especialmente por meio de políticas públicas (PAUTASSI, 2008), cuja formulação, financiamento e implementação necessitam de formalização jurídica. Direitos e políticas públicas tornaram-se, portanto, noções imbricadas. Entretanto, como observa Pautassi (2008), a despeito de os direitos servirem como objetivos que deveriam orientar o desenho de políticas, isso não necessariamente ocorre.

É nesse enquadramento mais geral que propomos abordar a temática do cuidado. Para introduzir uma perspectiva feminista na discussão, recorreremos à transversalidade de gênero (*gender mainstreaming*), difundida internacionalmente a partir da IV Conferência Mundial de Mulheres (Pequim, 1995) (WALBY, 2005; BANDEIRA, 2005). A transversalidade é uma estratégia de comprometimento do Estado com a igualdade material que envolve a inserção de uma perspectiva de gênero no curso da ação estatal, reorganizando cultura e práticas organizacionais, assim como a forma de garantir direitos e implantar políticas públicas (WALBY, 2005; PAUTASSI, 2008).

Nas últimas décadas, a transversalidade na AL tornou-se referencial importante na implantação de políticas de igualdade de gênero e na

reflexão sobre elas (PAUTASSI, 2008; MARCONDES; DINIZ; FARAH, 2018). Concorreu para isso o impulso de organizações e instâncias internacionais, principalmente da *Comisión Económica para América Latina y el Caribe* (CEPAL) (BANDEIRA, 2005).

Com base nesse arcabouço mais amplo, que integra Direito e política pública numa perspectiva de gênero, enfocamos a questão do cuidado.

2.2 O cuidado e a ação estatal de garantia de direitos e políticas numa perspectiva de gênero

Embora seja polissêmico, o termo *cuidado* tem ganhado contornos bastante específicos na teoria feminista (MARTÍNEZ FRANZONI, 2005; AGUIRRE, 2009; BATTHYÁNY, 2009; HIRATA; GUIMARÃES, 2012). Por essa razão, é fundamental esclarecer a concepção adotada neste trabalho, que parte de Hirata e Debert (2016, p. 7), para as quais o cuidado engloba “processos, relações e sentimentos entre pessoas que cuidam umas das outras”. Nesses termos, o cuidado é um campo amplo de ações em diversas dimensões da vida social, decorrentes de relações intersubjetivas, ações do Estado ou políticas públicas voltadas a segmentos da população tidos como dependentes, como crianças, idosos e pessoas com deficiência (HIRATA; DEBERT, 2016).

Com nuances contextuais, as práticas sociais de cuidado nos países capitalistas ocidentais ancoram-se primordialmente nas famílias e, no âmbito delas, numa rede de mulheres (BATTHYÁNY, 2009). Essas práticas reprodutoras das desigualdades de gênero foram denunciadas pelos movimentos feministas ao redor do mundo, inclusive na AL (MARTÍNEZ FRANZONI, 2005; AGUIRRE, 2009; BATTHYÁNY, 2009; PAUTASSI, 2018). Entretanto, esses movimentos não apenas elaboraram críticas, como também apresentaram propostas de soluções, enfatizando tanto a proteção a quem cuida quanto a responsabilização de quem não cuida, a exemplo dos homens e do Estado. Nesse sentido, uma das possíveis abordagens é a que traz um enfoque do Direito.

Para Pautassi (2018), é possível definir direitos e deveres envolvendo sujeitos e o Estado de maneira abrangente, enredando quem cuida, quem é cuidado e o autocuidado. Ainda segundo a autora, a garantia do direito ao cuidado não se limita a apenas um sujeito da relação de cuidado (ex.: quem deve ser cuidado) ou a uma posição social (ex.: trabalhadoras com vínculo formal), mas deve ser formulado em bases universais. Para isso, a ação estatal deve abranger tanto a garantia de direitos quanto a oferta de serviços ou prestações sociais que os efetivem, integrando políticas públicas de diferentes áreas (ex.: trabalho, seguridade social, saúde, educação e assistência social).

Esse enfoque em relação ao cuidado envolve funções normativas, mas não apenas; também abarca fiscalização, financiamento e provisão (direta ou indireta). Essa provisão pode implicar serviços públicos que promovam algum nível de “desfamiliarização” do cuidado, a exemplo de políticas de creches e equipamentos de cuidado de pessoas idosas e deficientes em situação de dependência (AGUIRRE, 2009). Pode também abranger a instituição de medidas de proteção à maternidade e de corresponsabilização masculina, a exemplo das licenças remuneradas por nascimento (BATTHYÁNY; GENTA; SCAVINO, 2017; VIEIRA, 2019). As licenças não se limitam à maternidade: podem incluir a licença-paternidade e a licença parental. É a esse tipo de medida que nos dedicamos neste trabalho.

2.3 Licenças remuneradas por nascimento

Desde as primeiras formulações de normas trabalhistas no mundo, entre o final do século XIX e o início do século XX, a proteção da maternidade figurava entre os temas de atenção dos legisladores (FEDERICI, 2017). É emblemático um dos primeiros tratados internacionais relativos ao trabalho, a Convenção 3 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1919, em que foi prevista licença remunerada obrigatória de seis semanas antes e depois do parto. Contudo, sobre os pais ou o cuidado de crianças para além da maternidade, esse normativo não previu uma linha (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1919).

Influenciada pela agenda internacional e por debates internos, a maioria dos países da AL editou normas trabalhistas, prevendo licenças para antes e depois do parto. No entanto, tais previsões legislativas, apesar de estruturarem políticas referentes ao cuidado de crianças para mulheres se inserirem no mercado de traba-

lho, não o fizeram incorporando a perspectiva feminista sobre trabalho reprodutivo, mas reafirmando estereótipos de gênero e da divisão sexual do trabalho (VIEIRA, 2019).

As licenças remuneradas por nascimento integram o rol dos chamados direitos trabalhistas e previdenciários. Elas consistem em uma forma de intervenção estatal na articulação entre trabalho produtivo e reprodutivo, que pode combinar regulação e fiscalização da ação de outros agentes (mercado e famílias) com transferência de recursos públicos (BLOFIELD; MARTÍNEZ FRANZONI, 2014), definindo direitos e garantindo condições para a sua efetivação.

Sua modalidade mais recorrente é a licença-maternidade, em regra exercida pela mãe, e a princípio decorrente do parto, embora possa ser gozada por adotante, inclusive por família LGBTQ+, conforme a legislação do país. Por meio dela, garante-se um número de dias de cobertura, em que a mãe se ausenta do trabalho para o cuidado infantil, sem perda de vínculo laboral ou de remuneração. De forma análoga, a licença-paternidade é exercida pelos pais em razão de nascimento, mas também pode incluir adotantes ou família LGBTQ+. Em regra, ela é menos extensa e sua previsão como um direito trabalhista não visou, num primeiro momento, à promoção de tempo para cuidar, mas à garantia de uma ausência remunerada do trabalho para o registro civil da criança recém-nascida.

Distinta é a licença parental, que pode ser usufruída por mães ou pais, além de diferentes arranjos familiares, incluindo monoparentais e LGBTQ+ (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009; DÍAZ LANGOU; FLORITO, 2016). Essa modalidade pode variar em relação à obrigatoriedade de seu gozo por homens (BATTHYÁNY; GENTA; SCAVINO, 2017). Na hipótese de ser obrigatória, caso o pai não usufrua, o benefício não pode ser utilizado pela mãe. A licença

parental pode não incluir o completo afastamento do trabalho, mas estabelecer uma jornada parcial, na qual mães e pais ficam parcialmente à disposição do mercado e do cuidado familiar.

Na efetivação das licenças, há transferência de recursos públicos quando à licença é atrelado um benefício, geralmente vinculado à previdência social; ou quando elas beneficiam membros do serviço público, situação em que o Estado é o empregador. Transferências condicionadas de renda também são uma forma de financiamento público do cuidado realizado por famílias, de caráter não contributivo, razão pela qual assumimos que elas consistem numa espécie de licença de caráter precário, ainda que não tenham sido criadas com esse fim (DÍAZ LANGOU; FLORITO, 2016).

Numa perspectiva de gênero, a licença-maternidade pode ter um duplice efeito: promover a proteção à maternidade e, a depender de sua extensão, reproduzir a lógica maternalista de cuidado. As licenças paternidade e parental, por sua vez, a depender de sua formatação, podem contribuir para a corresponsabilização masculina, promovendo uma cultura de compartilhamento de cuidados. Desse modo, as licenças tangenciam de formas distintas a proteção à maternidade, o maternalismo e a responsabilização masculina, o que as torna de especial interesse para este estudo.

3 Estratégia e percurso metodológicos

Para a investigação da perspectiva de gênero nas licenças remuneradas por nascimento, partimos da convergência dos dados de duas pesquisas mais amplas¹, relativas aos direitos e políticas de cuidado. A análise desenvolvida neste artigo envolveu um estudo de casos qualitativo e comparado de pequeno “N”, com comparações dentro e entre os casos (STAKE, 1998; GERRING, 2008). Nele, optamos por focar governos de esquerda em países da AL, pois essa foi uma conjuntura favorável à ampliação de direitos para a inclusão social e para a incorporação de reivindicações feministas nos compromissos assumidos pela ação estatal.

Entre os países elegíveis, selecionamos três que, em termos relativos, tinham as melhores condições estatais para responder à transformação das relações entre trabalho e família na região (BLOFIELD; MARTÍNEZ FRANZONI, 2014). Privilegiamos os casos que compartilharam elementos contextuais, como o histórico de consolidação de sistemas de proteção social, além de semelhanças em relação aos governos de esquerda (ocorrência em períodos assemelhados e de forma contínua).

¹ Marcondes (2019) e Vieira (2018).

Em face desses critérios, escolhemos Brasil, Argentina e Uruguai. No Brasil, o Partido dos Trabalhadores (PT) governou entre 2003 e 2016. A *Frente para la Victoria* (FPV), capitaneada por Néstor e Cristina Kirchner, presidiu a Argentina entre 2003 e 2015. No Uruguai, o *Frente Amplio* (FA) assumiu em 2005 e permaneceu no poder até 2020².

A construção dos dados partiu principalmente da análise documental de atos normativos, complementada por entrevistas e dados secundários. Estes últimos decorrem de pesquisas sobre as licenças nos três países investigados. No caso das entrevistas, incluímos uma de cada país: do Brasil, uma deputada constituinte; da Argentina, uma representante de organização da sociedade civil atuante nos debates sobre cuidado; e, do Uruguai, uma representante da Secretaria Nacional de Cuidados. Foi preservado o anonimato na citação das entrevistadas.

Para debater os dados, definimos um conjunto de indicadores e parâmetros baseados em normativos internacionais e na análise comparada de Blofield e Martínez Franzoni (2014). Levamos em conta duas variáveis: abrangência e tempo para cuidar. A abrangência é elemento fundamental para refletir sobre a garantia de direitos, ao passo que o tempo para cuidar implica um olhar mais detido na perspectiva de gênero. Para cada uma delas, consideramos dois indicadores e definimos parâmetros para análise. O Quadro 1 apresenta esse instrumento.

Quadro 1 – Instrumento de análise: variáveis, indicadores e parâmetros

Variáveis	Indicador	Parâmetros (por grau)
Abrangência	Requisitos para elegibilidade por formas de inserção no sistema de proteção social e por modalidade de licença (maternidade, paternidade e parental)	Baixo: trabalho formal para todas as modalidades
		Intermediário: mais amplo do que o trabalho formal para uma modalidade e restrito a ele para as demais
		Intermediário alto: mais amplo do que o trabalho formal para todas as modalidades, com assimetrias
		Alto: todas as modalidades em bases universais (piso comum)
Fonte de financiamento por modalidade		Baixo: privado para todas as modalidades
		Intermediário: misto
		Alto: público para todas as modalidades

² No Brasil, o segundo mandato de Dilma Rousseff (o quarto do PT) foi interrompido por um processo de impedimento (ou *impeachment*) que entendemos ter sido um golpe parlamentar. Na Argentina, em 2019 a esquerda foi novamente eleita: a chapa de Alberto Fernández e Cristina Kirchner derrotou Mauricio Macri em sua tentativa de reeleição. No mesmo ano, no Uruguai o FA foi derrotado pelo Partido Nacional (*Blancos*), partido de direita.

Variáveis	Indicador	Parâmetros (por grau)
Tempo para cuidar	Extensão da licença-maternidade, em dias, e instituição de licença parental, considerando a obrigatoriedade do exercício paterno	Baixo: abaixo do piso mínimo de proteção à maternidade (menos de 12 semanas/84 dias)
		Intermediário baixo: igual ou acima do piso mínimo e abaixo do piso recomendado de proteção à maternidade (entre 12 semanas/84 dias e 14 semanas/98 dias)
		Intermediário: acima do piso recomendado de proteção à maternidade (14 semanas/98 dias)
		Intermediário alto: atendimento do piso recomendado de proteção à maternidade (14 semanas/98 dias) e instituição de licença parental de gozo facultativo pelo homem
		Alto: atendimento do piso recomendado de proteção à maternidade (14 semanas/98 dias) e instituição de licença parental de gozo obrigatório pelo homem
	Extensão da licença-paternidade, em dias, e instituição de licença parental, considerando a obrigatoriedade do exercício paterno	Baixo: abaixo do piso da corresponsabilidade (menos que cinco dias)
		Intermediário: igual ou acima do piso da corresponsabilidade (cinco ou mais dias)
		Intermediário alto: atendimento do piso da corresponsabilidade e instituição de licença parental de gozo facultativo pelo homem
Alto: atendimento do piso da corresponsabilidade e instituição de licença parental de gozo obrigatório pelo homem		

Nota: na análise, quando cabível, consideramos a garantia de direitos às famílias LGBTQ+ e a proteção à adoção.

Fonte: elaborado pelas autoras.

Para a análise da abrangência, mobilizamos dois indicadores. O primeiro, de elegibilidade, mensura diferentes formas de inserção no sistema de proteção social, considerando conjuntamente as licenças maternidade e paternidade. Nesse caso, adotamos como uma *proxy* de sua ampliação/restrrição a relação ou com o vínculo formal de trabalho (menos aderente, por ser produtor de desigualdades) ou com a universalização de acesso a direitos, mediante a adoção de um piso comum para as modalidades contributivas e não contributivas (mais aderente).

O segundo indicador diz respeito a fontes de financiamento. Como observam Pautassi e Rico (2011) e Blofield e Martínez Franzoni (2014), as licenças financiadas pelo estabelecimento empregador são assumidas como um custo direto deste, o que desestimula sua adoção e ainda penaliza desproporcionalmente as pequenas empresas. Em contrapartida, quando o financiamento é público, sua abrangência tende a ser ampliada. Esse

indicador é importante para considerar tanto como é financiada cada uma das modalidades (maternidade, paternidade e parental) quanto se há diferença entre elas.

Em relação ao tempo para cuidar, lançamos mão de indicadores de extensão (em dias) das licenças (maternidade e paternidade), além da instituição da licença parental. A garantia de um tempo remunerado para o cuidado materno após o nascimento (ou adoção) é um reconhecimento do valor social da maternidade. No entanto, a depender de sua extensão e se desarticulada de medidas que também responsabilizem os pais, essa licença pode produzir efeitos discriminatórios, por responsabilizar desproporcionalmente as mulheres pelo cuidado. Isso alimenta a crença de maior custo e menor comprometimento da força de trabalho feminina, inibindo a contratação de mulheres em relação à de homens ou acarretando pior remuneração.

Por outro lado, a ampliação de licença-paternidade e a adoção de licença parental contribuem para equalizar essa relação, diminuindo efeitos discriminatórios e estimulando a responsabilização masculina. A previsão legal desses mecanismos e a adoção de políticas públicas não alteram, por si, a divisão sexual do trabalho e a responsabilização pelos cuidados dentro das famílias. Porém, a possibilidade jurídica de os pais assumirem parte do cuidado das crianças elimina barreiras e permite que mudanças sociais avancem, fomentando uma nova cultura política sobre o cuidado.

Uma forma de parametrizar o tempo para cuidar é considerar pisos de extensão dessas licenças, como propõem Blofield e Martínez Franzoni (2014), com base nas Convenções da OIT. Nesse sentido, utilizamos os seguintes normativos: Convenção 103, sobre proteção à maternidade, com parâmetro mínimo de 12 semanas para a licença (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1952); Convenção 183, exten-

são da licença-maternidade para 14 semanas, parâmetro recomendado (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2000); e Convenção 156, na qual consta o estímulo à adoção gradual de licenças parentais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, c2009). Os três países ratificaram pelo menos uma das três convenções. O Brasil e o Uruguai ratificaram a Convenção 103, e a 156 foi ratificada pela Argentina e pelo Uruguai (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, [2019]).

Assumimos como piso mínimo de proteção à maternidade as licenças de 12 semanas (84 dias), e como piso recomendado, a de 14 semanas (98 dias). Contudo, com a instituição de licenças parentais, introduz-se outro paradigma, mais ajustado à corresponsabilidade masculina e à pluralidade de arranjos familiares, incluindo as monoparentais e LGBTQ+ (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009; DÍAZ LANGOU; FLORITO, 2016).

Em relação à licença parental, diferenciamos o gozo facultativo e o exercício obrigatório para os homens, pois essas escolhas são permeadas por visões maternalistas que estimulam mulheres a exercerem a licença, especialmente se o tempo de duração coincidir com a recomendação de aleitamento materno exclusivo de 180 dias (BATTHYÁNY; GENTA; SCAVINO, 2017).

A parametrização em relação à responsabilização masculina encontrou menos subsídios nos normativos internacionais. Para suprir essa lacuna, buscamos dialogar com a proposta de Blofield e Martínez Franzoni (2014), que sugerem um piso mínimo de corresponsabilidade masculina, equivalente a cinco dias de licença-paternidade. Apesar de exíguo, esse período seria um aceno para a adoção de licenças para o cuidado, e não apenas para o registro civil de recém-nascido. As autoras apontam também que a adoção da licença parental representa um passo adiante em prol de maior igualdade de gênero.

Nas próximas seções apresentamos os resultados para cada caso, enfocando mudanças e permanências ocorridas nos governos de esquerda em relação a seus antecedentes. Em seguida, debatemos os dados comparativamente.

4 Brasil

4.1 Antecedentes

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) (BRASIL, [2019a]) incorporou as demandas dos movimentos feministas e de mulheres em relação a licenças. Isso tornou o texto constitucional um marco tanto para a proteção à maternidade quanto para a responsabilização masculina. A *elegibilidade* para as licenças (maternidade e paternidade) abarcou distintos setores assalariados, urbanos e rurais, dos setores privado e público.

Após a CRFB, houve ampliação progressiva da *elegibilidade* da licença-maternidade para além do mercado formal de trabalho. Isso incluiu ocupações precárias, mal remuneradas, mulheres desempregadas e adoção (BRASIL, 2002, [2019b]), por meio da garantia da medida às contribuintes individuais e às denominadas *seguradas especiais* (ex.: trabalhadoras rurais). Ainda que com valores de benefício proporcionalmente menores – e, em alguns casos, com a necessidade de observância de carência (10 contribuições mensais) –, promoveu-se a ampliação do número de mulheres que recebem o benefício. Houve ainda situações como a das trabalhadoras rurais, para as quais não se exige o cumprimento da carência, mas a comprovação do exercício do trabalho no campo.

Essa paulatina ampliação da *elegibilidade* não abrangeu a paternidade, com exceção da sua adoção no serviço público. A licença-paternidade no Brasil restringiu-se ao Direito do Trabalho, não se tornando um benefício da previdência social,

como a maternidade (VIEIRA, 2019). Assim, a licença-paternidade seguiu recaindo sobre o estabelecimento empregador, consagrando o regime denominado *misto*: público para a maternidade e privado para a paternidade.

Em relação à *abrangência*, antes mesmo da CRFB o *financiamento* da licença-maternidade era de responsabilidade da Previdência Social (o chamado “salário-maternidade”), como uma medida para desonerar o estabelecimento empregador no período de afastamento da trabalhadora (VIEIRA, 2019).

Por fim, no que diz respeito ao *tempo para cuidar*, mais uma vez a CRFB foi um marco: nela se previu *licença-maternidade* de 120 dias (22 dias acima do piso recomendado, de 98 dias/14 semanas) e *licença-paternidade* de 5 dias (equivalente ao piso da corresponsabilidade). A CRFB garantiu essa licença-paternidade em caráter transitório, estabelecendo que sua regulamentação definitiva viria por meio de legislação posterior, o que ainda não ocorreu (BRASIL, [2019a]).

A despeito da assimetria de extensão entre as duas modalidades, houve um esforço de valorizar a paternidade responsável, como observa uma das entrevistadas, deputada constituinte:

a gente também votou a licença-paternidade. Porque é preciso, nessa divisão de tarefas e de responsabilidades, que a gente chamava de paternidade responsável, compartilhar. Claro que para o homem foi menor que para a mulher [pois havia pressão dos deputados], mas nós conseguimos votar as duas.

4.2 Governos petistas

Durante os governos de esquerda no Brasil (2003-2016), os fundamentos do regime de licenças brasileiro não foram alterados, ainda que tenha havido alguma ampliação de abrangência e, para algumas categorias, extensão de sua duração.

Em relação à *abrangência*, houve alguns avanços nos requisitos para a *elegibilidade*, a exemplo da garantia do gozo de licenças por famílias LGBTQ+. Foi assegurado que o benefício garantido à maternidade poderia ser concedido a adotante de sexo masculino, independentemente da idade da criança adotada, restrito a um membro do casal (INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL, 2018). Foi também assegurado ao cônjuge, em caso de morte da genitora, o gozo de licença-maternidade integral ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, desde que ele seja também segurado da previdência social (VIEIRA, 2019; STOLAR, 2018).

Durante os governos de Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff, houve também outra alteração no regime de licenças, em nível nacional, referente à ampliação do *tempo para cuidar*, em alguns casos específicos. A licença-maternidade foi ampliada em 60 dias, que, somados aos 120 já previstos, totalizou 180 dias (BRASIL, [2016a]). Para a paternidade foram previstos 15 dias suplementares, totalizando 20 dias (BRASIL, 2016b). Ambos os casos incluíram adoção.

Essa *extensão* de licenças foi de limitada *abrangência*, e sua *elegibilidade* ficou restrita ao serviço público e às empresas privadas de grande porte. No primeiro caso, foi autorizado que cada ente federativo instituisse esse benefício de forma individualizada. Em nível federal, ele foi garantido como direito no mesmo ano de aprovação de cada uma das leis (BRASIL, [2016a], 2016b). No segundo, foi criada uma medida de fomento, intitulada Programa Empresa Cidadã, cuja adesão é facultada a empresas de grande porte³, garantindo-se a elas a restituição de valores pagos pelas empregadoras em decorrência da ampliação de licença, por meio de uma isenção tributária.

Essa possibilidade de *extensão* das licenças (maternidade e paternidade) acirrou disparidades em relação à *elegibilidade*, ao prever medidas de proteção favoráveis aos setores mais formalizados do mercado de trabalho brasileiro, que geralmente são constituídos pelas classes médias e altas, em que predominam pessoas brancas. Ademais, as corporações que podem aderir ao programa representam apenas 3% das empresas do País (BRASIL, 2014). Trata-se, pois, de uma medida regressiva, uma vez que há financiamento público empregado para ampliar benefícios de setores mais formalizados (STOLAR, 2018; VIEIRA, 2019).

Em compensação, as transferências condicionadas de renda, que se generalizaram nos países latino-americanos, tornaram-se uma espécie de licença-maternidade de caráter não contributivo (ARCIDIÁCONO, 2012; DÍAZ LANGOU; FLORITO, 2016). É o caso do Programa Bolsa Família

³ Podem gozar do benefício as empresas de arrecadação tributária com base no lucro líquido cujo faturamento seja superior a R\$ 78 milhões por ano.

(PBF), que prevê um benefício da assistência social a famílias pobres. Ele enfoca a maternidade, infância e adolescência, e seus valores são transferidos preferencialmente para mulheres. Essas transferências consistem em benefícios da assistência social, e não licenças laborais ou previdenciárias, mas de certa forma também garantem um tempo remunerado para cuidar, atingindo sujeitos que não seriam alcançados, dado o caráter contributivo das licenças.

Assim, o PBF guarda alguma semelhança com uma licença não contributiva. Contudo, há diferenças, a exemplo da exigência de contrapartidas (como frequência escolar e acesso a serviços de saúde). Ademais, não há um piso mínimo comum entre as modalidades contributivas e não contributivas fundamentado no cuidado como um direito. Trata-se, portanto, de um arranjo precário de atenção ao cuidado não contributivo.

Em síntese, em relação à garantia de licenças, as principais medidas implementadas durante o giro à esquerda foram marcadas por duas características: ampliação de assimetrias em relação aos benefícios por tipo de vínculo trabalhista, que decorrem da extensão das licenças ter beneficiado apenas algumas categorias já protegidas (serviço público e empresas de grande porte); e maternalismo, devido à desproporcional extensão da licença-maternidade (6 meses) em relação à da paternidade (20 dias).

Esses traços também estiveram presentes nas transferências condicionadas de renda, que consideramos um arranjo precário de atenção ao cuidado não contributivo. O PBF pode contribuir para a autonomia econômica das mulheres por priorizar as mães no pagamento dos benefícios, mas elas não são reconhecidas como sujeitos de direito específicos, funcionalizando-se papéis tradicionais de gênero para aumentar e eficácia do programa.

Por fim, as mesmas características maternalistas e de ampliação de assimetrias evidenciam-se

no *padrão de financiamento*. Antes e durante os governos de esquerda, vigeu o modelo misto, no qual a licença-maternidade é responsabilidade da Previdência Social, e a licença-paternidade é custeada pelos estabelecimentos empregadores. Com as alterações introduzidas no período em análise, criou-se a possibilidade de utilizar financiamento público indireto da *extensão* das licenças (maternidade e paternidade) por meio de isenções tributárias. Entretanto, a medida ficou restrita, beneficiando apenas setores do mercado de trabalho de maior proteção social. Assim, como regra geral, o financiamento público seguiu prioritariamente atrelado à proteção à maternidade, e não à corresponsabilização paterna.

5 Argentina

5.1 Antecedentes

Antes dos governos kirchneristas, o regime de licenças argentino era fortemente marcado pelas diferenças entre os setores privado e público – este último mais sintonizado com as perspectivas feministas.

A *Ley de Contrato de Trabajo* (LCT), de 1974 (ARGENTINA, [2018]), regulamentou as licenças para o setor privado, abarcando *requisitos de elegibilidad* restritos. Foi garantido ao setor formal licença-maternidade com *extensão* de 90 dias (6 dias acima do teto mínimo), excluindo as trabalhadoras domésticas. A licença-paternidade também se restringiu ao setor formal e não atende aos patamares mínimos de corresponsabilidade, pois ela se limitou a 2 dias, o que permite presumir que sua finalidade seja garantir tempo para as providências de registro civil.

Na década de 1990, foi instituído o regime de licença do setor público federal, com 100 dias para a maternidade (2 dias acima do piso recomendado) e 5 dias para a paternidade (equiva-

lente ao piso da corresponsabilidade) (ARGENTINA, [2006]). Em caso de adoção, a licença é de 100 dias, sem distinção de sexo, o que beneficia famílias LGBTQ+ (RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ; PAUTASSI, 2014). Esse regime abrange grande parte da administração direta federal, além de alguns órgãos descentralizados, mas não se aplica às províncias, que têm regimes próprios.

O *tempo para cuidar* garantido às mães pode chegar a 180 dias em duas hipóteses: em decorrência de nascimento de criança com síndrome de Down; ou por meio do *estado de excedência*, que permite à mulher optar pelo afastamento do trabalho após o período da licença-maternidade, durante três a seis meses. Por não haver remuneração, não consideramos essa última hipótese como licença de cuidado.

O *padrão de financiamento misto* foi adotado, assim como no Brasil, prevendo-se custeio público para a proteção à maternidade, ao passo que a licença-paternidade, custeada pelo empregador, consubstancia-se numa ausência trabalhista justificada.

5.2 Governos kirchneristas

Durante o kirchnerismo (2003-2015), em que pese a profusão de projetos de lei sobre regimes de licença, essas alterações não se concretizaram (RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ; PAUTASSI, 2014; DÍAZ LANGOU; FLORITO, 2016). Com isso, o regime de licença do período anterior seguiu, em regra, vigente.

Houve, contudo, algumas mudanças relevantes em relação à *elegibilidade*, que favoreceram a inclusão. Primeiramente, foi garantida a licença para as trabalhadoras domésticas (BLOFIELD; MARTÍNEZ FRANZONI, 2014) e para as trabalhadoras rurais temporárias (AULICINO, 2015). Isso beneficiou duas categorias de trabalho assalariado marcadas pela desproteção social. As regras gerais de licença-paternidade tampouco sofreram alterações profundas, mantendo-se em 2 dias sua *extensão* para o setor privado, e em 5 dias para o setor público federal, abrangendo a adoção apenas para este último. Uma exceção foi a ampliação da licença-paternidade para 30 dias para trabalhadores rurais não temporários (ARGENTINA, [2016]), o que excede o piso de corresponsabilidade. Assim, a licença-paternidade argentina continuou sendo, junto com a paraguaia, a mais limitada dos países da América do Sul que garantem esse direito (PAUTASSI; RICO, 2011).

O fundamento para a *elegibilidade* no caso argentino é o vínculo formal de trabalho, o que prejudica pessoas em relações de trabalho precárias (RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ; PAUTASSI, 2014; BLOFIELD; MARTÍNEZ FRANZONI, 2014). Com efeito, os regimes de trabalho informais, monotributistas (“conta própria”) e autônomos não são abrangidos – o

que, na estimativa de Díaz Langou e Florito (2016), corresponde a cerca de metade da força de trabalho argentina. Não houve tampouco alterações no *financiamiento* misto das licenças (DÍAZ LANGOU; FLORITO, 2016). A questão do financiamento foi apontada como o principal obstáculo para a alteração do regime de licenças por uma das entrevistadas, que integra uma organização da sociedade civil bastante atuante nas discussões sobre política de cuidado: “el sector privado responde con otras series de mitos, que se refieren más a la productividad y a los impactos que pueden ter las licencias. [...] Hay un miedo muy grande del sector público del costo fiscal que viene de la mano con esas medidas”.

Como também apontou a entrevistada, a não alteração do regime combinou a falta de consenso no âmbito governamental, em decorrência do custo fiscal da medida, com a resistência do setor privado, que via tais mudanças como um risco de aumento de custo. Essa era especialmente presente para as pequenas e médias empresas, setor de maior empregabilidade do país, para as quais o gasto adicional com a substituição temporária da pessoa em licença representa potencial maior onerosidade.

Por fim, durante os mandatos de Cristina Kirchner (2007-2015), foram instituídos programas de transferências condicionadas de renda, denominados *Asignaciones Universales por Hijos e por Embarazo*. Eles foram previstos como uma modalidade de *asignación familiar* (“salário família”), a qual prescinde de contribuição para a previdência social e beneficia principalmente as mulheres (ARCIDIÁCONO, 2012). Dessa forma, por vezes, esses programas funcionaram como uma modalidade de licença remunerada não contributiva, reproduzindo igualmente as assimetrias e os traços maternalistas observados no caso brasileiro.

6 Uruguai

6.1 Antecedentes

Antes do giro à esquerda, a *elegibilidadade* do regime de licenças uruguaio abrangia o vínculo formal de trabalho assalariado (BLOFIELD; MARTÍNEZ FRANZONI, 2014). Para o setor público, a *extensión* era de 13 semanas de licença-maternidade (uma semana acima do piso mínimo e uma abaixo do recomendado) e 3 dias de licença-paternidade (abaixo do piso da corresponsabilidade) (BATTHYÁNY; GENTA; SCAVINO, 2017). Era facultado às mães lactantes a realização da jornada parcial, sem prejuízo de remuneração.

Para o setor privado, a licença-maternidade era de 12 semanas (equivalente ao piso mínimo) (BATTHYÁNY; GENTA; SCAVINO, 2017), não

havendo licença-paternidade prevista em lei. A adoção era protegida por essas legislações vigentes, não se diferenciando, para seu uso, mulheres e homens, o que permitia a cobertura das famílias LGBTQ+.

Assim como nos demais países, o regime de *financiamento* adotado era o misto, em que a licença-maternidade era paga como benefício previdenciário devido pelo Estado, e a licença-paternidade era um benefício trabalhista devido pela instituição empregadora.

6.2 Governos *frenteampelistas*

Ainda no início dos governos do *Frente Amplio* (2005-2020), o regime de licenças do setor público uruguaio foi alterado. Em 2005, a *extensão* da licença-paternidade nesse segmento foi para 10 dias úteis, incluindo a adoção, o que a colocou acima do piso de corresponsabilidade (BLOFIELD; MARTÍNEZ FRANZONI, 2014). Entretanto, a mudança mais inovadora foi realizada em 2013, no contexto da discussão do Sistema Nacional Integrado de Cuidados, beneficiando o setor privado. Nesse novo marco (URUGUAY, 2013), foram previstas três licenças: maternidade, paternidade e parental.

Com base nas novas regras, a licença-maternidade foi estendida para 14 semanas (98 dias, equivalente ao piso recomendado). A licença-paternidade, por sua vez, passou a ser de 10 dias para trabalhadores por conta própria contemplados na legislação e de 13 dias para empregados (URUGUAY, 2013). Em ambos os casos, acima do piso de corresponsabilidade.

Por fim, foi prevista a criação de uma licença parental de meio período, cujo início ocorre com o fim da licença-maternidade, estendendo-se até os 180 dias da criança. Com ela, facultou-se a mães e pais trabalharem em regime de meio período e, assim, disporem de tempo para cuidado. Essa licença é remunerada por um subsídio proporcional a uma jornada parcial de trabalho, que não pode ser superior a quatro horas.

Esse novo marco legislativo também ampliou a *elegibilidade*, incluindo as três modalidades (maternidade, paternidade e parental), previstas tanto para os postos com carteira assinada (*dependientes*) quanto para o trabalho por conta própria (*independientes* e *monotributistas*). Além disso, assim como nos demais casos, no Uruguai foi instituído um programa de transferência de renda condicionada: a modalidade não contributiva de *asignaciones familiares*, que atende a critérios de vulnerabilidade social, preferencialmente transferida para as mulheres (URUGUAY, 2008).

Outra importante inovação incidiu sobre o *financiamento* das licenças. No novo regime para o setor privado, o financiamento passou a ser da previdência social também para as modalidades paternidade e parental

(URUGUAY, 2013). Com isso, as três formas de licença passaram a integrar os benefícios sociais previdenciários e, assim, constituíram-se em transferências de recursos públicos para o exercício do cuidar.

Com essas mudanças, as licenças para o setor privado tornaram-se mais comprometidas com a igualdade de gênero, e o Uruguai projetou-se, entre os três países, como o caso de maiores inovações na perspectiva da igualdade de gênero. Entretanto, há limitações. Primeiramente, destaque-se a disparidade entre os regimes privados e públicos, como observa a representação governamental entrevistada:

Ahí tenemos una dificultad. Porque es más progresista la ley del sector privado que el público. En el sector público tiene un medio horario para la lactancia. De lo que estamos de acuerdo. Pero no tiene la perspectiva de corresponsabilidad de género. El varón padre no existe. Es una agenda que tenemos que ir construyendo.

Além disso, a licença parental é optativa para os pais, o que reduz a potencialidade do instrumento para a promoção de novas práticas, pois tende-se a reproduzir as normas culturais de gênero, que estimulam seu exercício por mulheres, o que é agravado pela coincidência do período dessa licença com o recomendado para a amamentação (BATHYÁNY; GENTA; SCAVINO, 2017).

7 Análise comparada

Antes do giro à esquerda, a linha de base para a comparação nos três países era distinta. O caso brasileiro era o mais avançado, em decorrência de um processo de ampliação de direitos, no qual a CRFB foi um marco. Na vigência de governos de esquerda nos três países, reivindicações e propostas de mudanças legislativas estiveram presentes. Entretanto, a comparação dos resultados indica diferenças, como discutiremos a seguir ao lançar mão de nosso instrumento de análise (Quadro 1), com os parâmetros para classificar comparativamente cada um dos casos. Iniciamos a comparação pela variável *abrangência* e seus respectivos indicadores: elegibilidade e fontes de financiamento.

7.1 Abrangência

Antes da assunção dos governos de esquerda, a elegibilidade das licenças era similar no Uruguai e na Argentina: limitava-se ao vínculo formal de trabalho. Consequentemente, excluíam-se os setores informais, forma expressiva de inserção no mercado de trabalho na AL. Havia, contudo,

diferenças entre os dois casos. Na Argentina setores laborais como o trabalho doméstico remunerado estavam excluídos pela LCT; no Uruguai não havia licença-paternidade para o setor privado prevista em lei.

Por sua vez, a elegibilidade no caso brasileiro era mais abrangente (grau intermediário): mais amplo do que o vínculo formal para a licença-maternidade e restrito a esse vínculo no caso da licença-paternidade. Desde a promulgação da CRFB, ampliou-se progressivamente a proteção à maternidade, incluindo segmentos informais, podendo beneficiar mulheres pobres e negras. Contudo, a exigência de um número mínimo de contribuições reduziu esse potencial inclusivo, excetuando-se o caso das seguradas especiais (ex.: trabalhadoras rurais), para as quais o benefício é garantido mediante a comprovação do efetivo exercício do tempo de trabalho.

Durante os governos de esquerda, houve avanços nos três casos, em diferentes graus. Na Argentina, a aderência passou ao nível intermediário em decorrência da ampliação da licença-maternidade para algumas categorias que até então estavam excluídas (rurais temporárias e trabalhadoras domésticas). Ademais, foram instituídas transferências de renda condicionadas, que, apesar de não partilharem com as licenças um piso mínimo de proteção, constituíram-se em benefício não contributivo de apoio ao cuidado familiar.

O caso brasileiro apresentou avanços mais limitados. Além da instituição do PBF, garantiu-se a licença por adoção para homens, a possibilidade de que essas licenças beneficiassem famílias LGBTQ+ e a assunção da licença-maternidade pelo pai em caso de falecimento da mãe. Ademais, o avanço em relação ao tempo para cuidar, que discutiremos a seguir, foi regressivo, pois mobilizou recursos públicos para beneficiar apenas alguns segmentos formalizados (setor público e grandes empresas).

O caso uruguaio foi o que apresentou maiores avanços, alcançando o grau intermediário alto: mais amplo do que o trabalho formal para todas as modalidades, com assimetrias, pois a ampliação da elegibilidade foi além das transferências condicionadas de renda, tendo sido revisto o regime de licenças por nascimento no setor privado para todas as modalidades (maternidade, paternidade e parental). Foram incluídas categorias laborais para além do vínculo formal de trabalho, a exemplo das categorias por conta própria. Entretanto, isso não se deu em bases universais, e o fator contributivo ainda é o fundamento do regime de licenças do país.

Em relação às fontes de financiamento, os três países estavam antes em situação similar: adotavam o modelo misto, classificado como intermediário. Nele a licença-maternidade é financiada pela previdência, garantindo-se recursos públicos para o cuidar e reconhecendo-se o valor da maternagem. A licença-paternidade, por sua vez, é custeada pelo estabelecimento empregador, o que lhe confere importância secundária.

Durante os governos de esquerda na Argentina, isso não se alterou. No Brasil, a extensão da licença-paternidade previu um financiamento público indireto, restrito a algumas categorias laborais (serviço público e empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã), ao passo que são excepcionais os casos de recebimento de salário-maternidade pelo pai devido à morte da mãe, e o benefício é apenas transferido ao homem – ou seja, não há novo orçamento. O caso uruguaio, uma vez mais, foi o que apresentou os mais importantes avanços em virtude da instituição do financiamento público das licenças, aplicando-se para maternidade, paternidade e parental. Assim, apenas no caso uruguaio identifica-se uma mudança de patamar, ao alcançar o grau alto (público para todas as modalidades).

O Quadro 2 apresenta uma síntese comparativa.

Quadro 2 – Síntese da análise dos indicadores de abrangência: classificação por grau, por país e períodos comparados

Indicador	Brasil		Argentina		Uruguai	
	Antes	Durante	Antes	Durante	Antes	Durante
Elegibilidade	Intermed.	Intermed. +	Baixo	Intermed.	Baixo	Intermed. alto
Fonte de financiamento	Intermed.	Intermed. +	Intermed.	Intermed.	Intermed.	Alto

Nota: o sinal + indica avanços dentro da mesma categoria.

Fonte: elaborado pelas autoras com base nos dados de pesquisa.

7.2 Tempo para cuidar

Para a análise do tempo para cuidar, enfocamos a extensão de licenças (maternidade e paternidade) e, em relação a ambas, a eventual instituição de licença parental.

A linha de base era mais favorável ao caso brasileiro: intermediário para ambas as modalidades – acima do piso recomendado de proteção à maternidade e igual ao piso da corresponsabilidade. Com efeito, a CRFB previu licença-maternidade de 120 dias e licença-paternidade de 5 dias.

Os casos argentino e uruguaio, por sua vez, eram profundamente marcados por diferenças entre os setores público e privado. No Uruguai, no setor público, a licença de 91 dias para as mães garantia o piso mínimo de proteção à maternidade (grau intermediário baixo), e a licença de 3 dias para os pais estava abaixo do piso da corresponsabilidade (grau baixo). O setor privado estava no mesmo patamar, mas era ainda mais restritivo: 84 dias de licença-maternidade e sem regulamentação geral para a paternidade. Na Argentina, garantia-se o mínimo do piso da proteção à maternidade ao setor privado (90 dias; intermediário baixo) e o piso recomendado, para o público federal (100 dias; intermediário). O mesmo padrão observou-se na licença-paternidade: mais restrita no setor privado (2 dias; baixo) do que no público (5 dias; intermediário).

Durante o giro à esquerda, não houve mudanças nas regras gerais no caso argentino. No Brasil, a licença-maternidade passou a ser de 180 dias e a licença-paternidade, de 20 dias, mas sua restrição a segmentos formais e específicos do mercado de trabalho tornou a medida limitada; quanto à possibilidade de o pai receber licença-maternidade, restringiu-se aos casos de morte da genitora, sendo excepcionais e, mais uma vez, reforçando o papel complementar dos homens no cuidado.

O caso uruguaio foi o que apresentou maiores mudanças, embora as inovações se tenham limitado ao setor privado, tendo sido prevista a extensão da licença-maternidade em atenção ao piso recomendado. As principais mudanças, porém, foram orientadas pela corresponsabilização masculina: ampliação da licença-paternidade (de 10 a 13 dias) e instituição de uma licença parental de meio período. Com isso, o caso uruguaio alcançou, para o setor privado, o grau intermediário alto para as modalidades analisadas – atendimento do piso recomendado de proteção à maternidade e de corresponsabilidade para o homem e instituição de licença parental, de gozo facultativo pelo homem.

A opção uruguaia pela licença parental voluntária, entretanto, limitou seu potencial de fomento de novas práticas sociais de cuidado. Há uma tendência, decorrente das representações sociais de gênero acerca do cuidado, de que a “opção” seja desproporcionalmente usufruída pelas mulheres (BATTHYÁNY; GENTA; SCAVINO, 2017). Além disso, verificam-se assimetrias, já que no setor público essas mudanças alcançaram apenas a licença-paternidade, que foi ampliada para 10 dias.

O Quadro 3 apresenta uma síntese comparativa.

Quadro 3 – Indicadores de tempo para cuidar: classificação por grau, por país e períodos comparados

Indicador	Brasil		Argentina		Uruguai	
	Antes	Durante	Antes	Durante	Antes	Durante
Extensão da licença-maternidade e instituição de licença parental	Intermed.	Intermed. +	Intermed. baixo (privado)	Intermed. baixo (privado)	Intermed. baixo (privado)	Intermed. alto (privado)
			Intermed. (público)	Intermed. (público)	Intermed. baixo (público)	Intermed. baixo (público)
Extensão da licença-paternidade e instituição de licença parental	Intermed.	Intermed. +	Baixo (privado)	Baixo (privado)	Baixo (privado)	Intermed. alto (privado)
			Intermed. (público)	Intermed. (público)	Baixo (público)	Intermed. (público)

Nota: o sinal + indica avanços dentro da mesma categoria.

Fonte: elaborado pelas autoras com base nos dados de pesquisa.

8 Considerações finais

O objetivo deste artigo foi investigar, numa perspectiva feminista, a garantia de direitos de licença remunerada por nascimento no Brasil, na Argentina e no Uruguai durante governos de esquerda. Partimos da suposição de que esse período na AL apresentou uma conjuntura

favorável à transversalidade de perspectivas de gênero nos direitos relacionados ao cuidado.

Os resultados da nossa análise apontam que houve maiores avanços no caso uruguaio, ainda que a linha de base na comparação não lhe fosse favorável. Nos outros dois casos, houve avanços limitados. No Brasil, cuja linha de base era a mais favorável, as mudanças foram pontuais e beneficiaram principalmente setores altamente protegidos. Na Argentina, houve introdução de mudanças também pontuais, mas mais inclusivas, a exemplo da licença-maternidade para trabalhadoras domésticas e rurais temporárias. Em todos os casos, a introdução de programas de transferência de renda condicionada tornou-se uma forma (precária) de subsídio ao exercício do cuidado, especialmente de proteção à maternidade, haja vista seu enfoque nas gestantes e a prioridade das mulheres como titulares para recebimento de valores.

Embora as mudanças legislativas ocorram no Parlamento, é importante salientar que em regimes presidencialistas o Executivo tem notável poder sobre essa agenda, seja como impulsionador de projetos, seja como *veto player*. Ademais, a composição das casas legislativas e de suas coalizões não é, em regra, dissociável da dinâmica do governo eleito. Logo, é possível sugerir que, embora os governos de esquerda possam ter representado uma conjuntura favorável à introdução de perspectivas de gênero na garantia de direitos na AL, isso não se concretizou como uma regra em relação ao cuidado nos três casos analisados. Com efeito, houve variações expressivas, mesmo entre casos relativamente semelhantes. E isso não se explica pelos diferentes pontos de partida de cada caso, como a análise dos antecedentes evidenciou.

Por fim, é necessário indicar algumas das limitações dessa análise: *i.* enfocamos o instituído, sem aprofundar a análise do implementado; *ii.* conferimos ênfase ao nível nacional, sem debater os aspectos federativos, relevantes no caso brasileiro, além de que, sobretudo no argentino, a regulamentação do serviço público que usamos de base (ARGENTINA, [2006]) não contempla a totalidade desse setor, havendo regimes específicos em nível nacional e subnacional; *iii.* priorizamos a análise de legislações, dado que acordos e negociações coletivas podem resultar na ampliação de licenças para setores específicos; *iv.* a definição de parâmetros para a análise dos indicadores foi especialmente desafiadora nas hipóteses em que não havia normas internacionais, como no caso da licença-paternidade; e *v.* não logramos avançar em indicadores e parâmetros que relacionassem as extensões de licenças (maternidade e paternidade), para permitir um aprofundamento da reflexão sobre corresponsabilização e maternalismo, o que seria importante para investigações futuras.

A despeito dessas limitações, entendemos que por meio deste artigo contribuimos para subsidiar os estudos de gênero, Direito e políticas públicas, com novas abordagens teóricas e metodológicas, além de agregar dados empíricos para a compreensão das potencialidades e dos limites da efetivação da transversalidade de gênero em políticas na AL.

Sobre as autoras

Mariana Mazzini Marcondes é doutora em Administração Pública e Governo pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil; professora de Administração Pública e Gestão Social da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil.
E-mail: mariana.mazzini.m@gmail.com

Regina Stela Corrêa Vieira é doutora em Direito pela Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil; professora do programa de pós-graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina, Chapecó, SC, Brasil.
E-mail: regina.vieira@unoesc.edu.br

Este trabalho contou com financiamento da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp) (Processo nº 2016/18865-6) e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) (Código de Financiamento 001).

Como citar este artigo

(ABNT)

MARCONDES, Mariana Mazzini; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Perspectiva de gênero nas licenças por nascimento: uma análise do Brasil, da Argentina e do Uruguai durante governos de esquerda. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, Brasília, DF, v. 57, n. 228, p. 11-36, out./dez. 2020. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/57/228/ril_v57_n228_p11

(APA)

Marcondes, M. M., & Vieira, R. S. C. (2020). Perspectiva de gênero nas licenças por nascimento: uma análise do Brasil, da Argentina e do Uruguai durante governos de esquerda. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, 57(228), 11-36. Recuperado de http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/57/228/ril_v57_n228_p11

Referências

AGUIRRE, Rosario. Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado. In: _____ (ed.). *Las bases invisibles del bienestar social: el trabajo no remunerado en el Uruguay*. Montevideo: Unifem, 2009. p. 23-85. Disponível em: <https://www.ohchr.org/>

Documents/Issues/Poverty/UnpaidWork/LibroLasbasesinvisibles.pdf. Acesso em: 18 jun. 2020.

ARCIDIÁCONO, Pilar. Políticas sociales y bienestar en Argentina 2002-2009: entre el trabajo asalariado y los programas sociales. *Revista SAAP*, [Buenos Aires], v. 6, n. 2, p. 319-341, nov. 2012. Disponível em: <https://revista.saap.org.ar/contenido/revista-saap-v6-n2/Arcidiaco.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

ARGENTINA. *Decreto 66/99*. Homologase el Convenio Colectivo de Trabajo General, celebrado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales, con vigencia a partir del 1º de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del año 2000. [Buenos Aires]: InfoLEG, [2006]. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/55000-59999/56235/textact.htm>. Acesso em: 18 jun. 2020.

_____. *Ley 20.744 – texto ordenado por Decreto 390/1976*. Regimen de Contrato de Trabajo. [Buenos Aires]: InfoLEG, [2018]. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/textact.htm>. Acesso em: 18 jun. 2020.

_____. *Ley 26.727*. Apruébase el Régimen de Trabajo Agrario. [Buenos Aires]: InfoLEG, [2016]. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/textact.htm>. Acesso em: 18 jun. 2020.

AULICINO, Carolina. *El desafío es hoy: un análisis de los retos hacia la integralidad en las políticas de primera infancia en argentina: el caso del Programa Nacional “Primeros Años”*. 2015. Disertación (Maestría en Administración y Políticas Públicas) – Universidad de San Andrés, [Buenos Aires], 2015. Disponível em: <http://repositorio.udes.edu.ar/jspui/bitstream/10908/11781/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.M.%20AyPP.%20Aulicino%2C%20Carolina.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BANDEIRA, Lourdes. *Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres: avançar na transversalidade da perspectiva de gênero nas políticas públicas*. Brasília, DF: Cepal: SPM, 2005. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoes/outros-artigos-e-publicacoes/fortalecimento-da-secretaria-especial-de-politicas-para-as-mulheres-avancar-na-transversalidade-da-perspectiva-de-genero-nas-politicas-publicas/view>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BATTHYÁNY, Karina. Cuidado de personas dependientes y género. In: AGUIRRE, Rosario (ed.). *Las bases invisibles del bienestar social: el trabajo no remunerado en Uruguay*. Montevideo: Unifem, 2009, p. 87-123. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Poverty/UnpaidWork/LibroLasbasesinvisibles.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BATTHYÁNY, Karina; GENTA, Natalia; SCAVINO, Sol. Análisis de género de las estrategias de cuidado infantil en Uruguay. *Cadernos de Pesquisa*, [São Paulo], v. 47, n. 163, p. 292-319, jan./mar. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/198053143710>. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/3710/pdf>. Acesso em: 19 jun. 2020.

BERCOVICI, Gilberto. *Constituição econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da Constituição de 1988*. São Paulo: Malheiros, 2005.

BLOFIELD, Merike; MARTÍNEZ FRANZONI, Juliana. Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista CEPAL*, [Santiago], n. 114, p. 107-125, dic. 2014. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37439/RVE114BlofieldMartinez_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 jun. 2020.

BOBBIO, Norberto. *Da estrutura à função: novos estudos de teoria do direito*. Tradução de Daniela Beccaccia Versiani. Barueri: Manole, 2007.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2019a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.Htm. Acesso em: 19 jun. 2020.

_____. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 19 jun. 2020.

_____. *Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002*. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110421.htm. Acesso em: 19 jun. 2020.

_____. *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. Brasília, DF: Presidência da República, [2016a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso em: 19 jun. 2020.

_____. *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) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2016b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113257.htm. Acesso em: 19 jun. 2020.

_____. Receita Federal. *Dados setoriais 2008/2012*. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 2014. Disponível em: http://www.receita.fazenda.gov.br/publico/estudoTributarios/estatisticas/DadosSetoriais2008_2012.pdf. Acesso em: 19 jun. 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 1998.

DÍAZ LANGOU, Gala; FLORITO, José. ¿Cómo promover un cambio en el régimen de licencias por maternidad, paternidad y familiares?: lecciones aprendidas del análisis de casos provinciales. *CIPPEC*, Buenos Aires, n. 168, p. 1-13, jun. 2016. Disponível em: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1071.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2020.

FARIA, Nalu; MORENO, Renata (org.). *Cuidado, trabalho e autonomia das mulheres*. São Paulo: SOF, 2010. (Coleção Cadernos Sempreviva. Série Economia e Feminismo, 2). Disponível em: <https://www.sof.org.br/cuidado-trabalho-e-autonomia-das-mulheres/>. Acesso em: 19 jun. 2020.

FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017. Disponível em: https://rosalux.org.br/wp-content/uploads/2017/10/CALIBA_E_A_BRUXA_WEB.pdf. Acesso em: 19 jun. 2020.

_____. *Revolution at point zero: housework, reproduction, and feminist struggle*. Oakland, CA: PM Press, 2012.

FUDGE, Judy. Feminist reflections on the scope of labour law: domestic work, social reproduction, and jurisdiction. *Feminist Legal Studies*, [s. l.], v. 22, n. 1, p. 1-23, Apr. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10691-014-9256-2>.

GERRING, John. Case selection for case-study analysis: qualitative and quantitative techniques. In: BOX-STEFFENSMEIER, Janet M.; BRADY, Henry E.; COLLIER, David (ed.). *The Oxford handbook of political methodology*. Oxford, UK: Oxford University Press, 2008. p. 645-684.

HIRATA, Helena; DEBERT, Guita Grin. Apresentação. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 46, p. 7-15, jan./abr. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201600460007>. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8645350>. Acesso em: 19 jun. 2020.

HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araujo (org.). *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas, 2012.

HUBER, Evelyne; STEPHENS, John D. *Democracy and the left: social policy and inequality in Latin America*. Chicago: The University of Chicago Press, 2012.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. Homens adotantes podem receber salário-maternidade. *Instituto Nacional do Seguro Social – INSS*, [Brasília, DF], 29 ago. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/noticias/homens-adotantes-podem-receber-salario-maternidade>. Acesso em: 19 jun. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Convention 183: Maternity Protection Convention*. Geneva: ILO, 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328. Acesso em: 19 jun. 2020.

_____. *Ratification by Convention*. [S. l.]: ILO, [2019]. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001::NO::>. Acesso em: 22 jun. 2020.

MARCONDES, Mariana Mazzini; DINIZ, Ana Paula Rodrigues; FARAH, Marta Ferreira Santos. Transversalidade de gênero: uma análise sobre os significados mobilizados na estruturação da política para mulheres no Brasil. *Revista do Serviço Público*, Brasília, DF, v. 69, n. 2, p. 35-61, abr./jun. 2018. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v69i2.2297>. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/2297>. Acesso em: 22 jun. 2020.

MARCONDES, Mariana Mazzini. *Transversalidade de gênero em políticas de cuidado: uma análise comparada das políticas de cuidado infantil no Brasil, Argentina e Uruguai durante o giro à esquerda*. 2019. Tese (Doutorado em Administração Pública e Governo) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2019. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/27291>. Acesso em: 22 jun. 2020.

MARSHALL, Thomas H. *Cidadania, classe social e status*. Tradução de Meton Porto Gadelha. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARTÍNEZ FRANZONI, Juliana. Regímenes de bienestar en América Latina: consideraciones generales e itinerarios regionales. *Revista Centroamericana de Ciencias Sociales*, [San José de Costa Rica], v. 2, n. 2, p. 41-78, 2005.

MCBRIDE, Dorothy E.; MAZUR, Amy G. Women's policy agencies and state feminism. In: WAYLEN, Georgina; CELIS, Karen; KANTOLA, Johanna; WELDON, S. Laurel (ed.). *The Oxford handbook of gender and politics*. Oxford, UK: Oxford University Press, 2013. p. 654-678.

MOREIRA, Vital. *A ordem jurídica do capitalismo*. Coimbra: Centelha, 1973.

NAÇÕES UNIDAS. *Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe*. [S. l.]: ONU, Cepal, [2020]. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt>. Acesso em: 22 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 3: Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)*. [Genebra]: OIT, 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang-pt/index.htm. Acesso em: 22 jun. 2020.

_____. *Convenção 103: amparo à maternidade*. Genebra: OIT, 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang-pt/index.htm. Acesso em: 22 jun. 2020.

_____. *Convenção 156: sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares*, 1981. [Genebra]: OIT, c2009. Disponível em: http://www.oit.org/brasil/publicacoes/WCMS_226561/lang-pt/index.htm. Acesso em: 22 jun. 2020.

PAUTASSI, Laura C. El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, [s. l.], v. 68, n. 272, p. 717-742, sept./dic. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2018.272-2.67588>. Disponível em: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/67588/59318>. Acesso em: 22 jun. 2020.

PAUTASSI, Laura C.; RICO, María. Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres. *Desafíos: Boletín de la Infancia y Adolescencia sobre el Avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, Santiago, n. 12, p. 4-9, jul. 2011. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/35987-cuidado-infantil-licencias-parentales>. Acesso em: 22 jun. 2020.

PAUTASSI, Laura C. Transversalidad de género en un marco de derechos: el desafío actual. *SER Social*, Brasília, DF, v. 10, n. 22, p. 11-40, jan./jun. 2008. DOI: https://doi.org/10.26512/ser_social.v10i22.12957. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/12957. Acesso em: 22 jun. 2020.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com

essas tensões. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 851-859, set./dez. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2009000300013>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2009000300013>. Acesso em: 22 jun. 2020.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina; PAUTASSI, Laura C. (coord.). *La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*. Buenos Aires: ADC; CIEPP; ELA, 2014. Disponível em: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&aplicacion=APP187&cnl=14&opc=49&codcontenido=18158&plcontempl=43>. Acesso em: 22 jun. 2020.

STAKE, Robert E. Case studies. In: DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. (ed.). *Strategies of qualitative inquiry*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1998. p. 445-454.

STOLAR, Larissa Bueno. *A hora de voltar: consequências da ampliação da licença-maternidade para emprego e renda*. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração Pública e Governo) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2018. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/20730>. Acesso em: 22 jun. 2020.

URUGUAY. *Ley nº 18.227*. Nuevo sistema de asignaciones familiares a menores en situación de vulnerabilidad servidas por el BPS. [Montevideo]: IMPO, 2008. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18227-2007>. Acesso em: 22 jun. 2020.

_____. *Ley nº 19.161*. Modificación del subsidio por maternidad y fijación de subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido. [Montevideo]: IMPO, 2013. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>. Acesso em: 22 jun. 2020.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. *Direito e gênero na saúde e segurança das mulheres no trabalho*. Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito, 2019.

_____. *O cuidado como trabalho: uma interseção do direito do trabalho a partir da perspectiva de gênero*. 2018. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

WALBY, Sylvia. Gender mainstreaming: productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Oxford, UK, v. 12, n. 3, p. 321-343, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1093/sp/jxi018>.

WEYLAND, Kurt; MADRID, Raúl L.; HUNTER, Wendy (ed.). *Leftist governments in Latin America: successes and shortcomings*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2010.