



All the contents of this journal, except where otherwise noted, is licensed under a Creative Commons Attribution License

Licenças maternidade e paternidade no Brasil: direitos e desigualdades sociais

Bila Sorj*
Alexandre Barbosa Fraga**

Este artigo objetiva examinar as desigualdades sociais existentes no acesso às licenças maternidade e paternidade, com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua anual de 2017, realizada pelo IBGE. Com esse intuito, foram estudadas as percentagens de contribuição à previdência social – condição necessária para a obtenção das licenças – para a população ocupada de 16 a 49 anos segundo as variáveis tipo de ocupação e de vínculo, sexo, cor/raça, renda, nível de instrução e idade. Os resultados indicam que o acesso às políticas de licença no país é impactado por uma estratificação social múltipla, revelando desigualdades de gênero, classe, raça e idade. Os achados da pesquisa permitem refletir sobre a relação entre essas desigualdades e o próprio desenho de tais políticas no Brasil. Devido à sua natureza contributiva, as licenças maternidade e paternidade expressam continuidades de uma “cidadania regulada”, em vez de se tornarem um direito universal dos cidadãos.

Palavras-chave: Políticas de licença. Estratificação social. Direitos sociais. População ocupada. PNAD 2017.

* Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro-RJ, Brasil (bilasorj@ifcs.ufrj.br; <https://orcid.org/0000-0003-1253-0335>).

** Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro-RJ, Brasil (alexbraga@yahoo.com.br; <https://orcid.org/0000-0001-8568-9545>).

Introdução

As licenças maternidade e paternidade podem favorecer consideravelmente o avanço das igualdades sociais. No entanto, a passagem de uma contribuição potencial para efetiva é altamente dependente do desenho e das dimensões que essas políticas assumem em cada país, como a amplitude de cobertura e o compartilhamento por sexo, os quais são moldados, entre outros fatores, pelo regime de bem-estar prevalecente e pela estrutura ocupacional. No caso brasileiro, a trajetória histórica de elaboração e implantação das licenças maternidade e paternidade conformou um conjunto de características que favorecem a existência de desigualdades, tais como a distinção do tipo de inserção no mercado de trabalho, a dependência da contribuição à previdência social, a diferenciação por sexo, a centralidade na figura materna e a extensão apenas facultativa do período de licença no setor formal privado.

Este artigo analisa justamente a relação entre políticas de licença e desigualdades sociais. Nesse sentido, o objetivo é verificar se o acesso às licenças maternidade e paternidade no Brasil é impactado por uma estratificação social, ao estar condicionado à contribuição a algum dos sistemas oficiais de seguridade e, em grande parte, ao estatuto de trabalhador formalizado. Esses pressupostos desiguais no desenho de tais políticas revelam as permanências de uma “cidadania regulada” (SANTOS, 1979), gerando oportunidades de acesso diferenciadas ao direito às licenças. Para cumprir esse objetivo, são utilizados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua anual de 2017 (PNAD), que permitem examinar quantitativamente a existência ou não de desigualdades de gênero, classe, cor/raça e idade na contribuição à previdência social e, como consequência, na obtenção das licenças pela população brasileira ocupada.

Como esta pesquisa abarca pessoas inseridas em diferentes trabalhos e tipos de vínculo, os termos previdência social e previdência oficial são utilizados como equivalentes, para contemplar simultaneamente três sistemas de contribuição. O primeiro e mais abrangente é o Regime Geral da Previdência Social (RGPS), cuja gestão é responsabilidade do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Inclui os trabalhadores com carteira assinada, inclusive os domésticos, e também os informais, por conta própria e empregadores. O segundo é o Regime Próprio da Previdência Social (RPPS), o qual é formado pelos servidores públicos e mantido pelos entes da federação (governo federal, estados e municípios). Por fim, o terceiro é o Sistema de Proteção Social dos Militares, já que os membros das Forças Armadas não estão vinculados ao RGPS nem ao RPPS. Assim, os dados da PNAD aqui analisados sobre percentuais de contribuição à previdência oficial das pessoas ocupadas no Brasil em 2017 incluem esses diferentes grupos.

As políticas de licença no Brasil e as continuidades de uma “cidadania regulada”

A trajetória de concepção, implantação e ampliação das licenças maternidade e paternidade no Brasil teve pelo menos três marcos políticos e legais importantes: a Consolidação

das Leis do Trabalho de 1943; a Constituição de 1988; e o Programa Empresa Cidadã de 2008. Além deles, esse percurso, em seu início, foi impactado ainda por um marco externo: a Convenção n. 3 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Desde a sua fundação em 1919, a OIT advogou pela proteção da saúde das mães trabalhadoras e de seus filhos. Com esse intuito, a Convenção n. 3, promulgada nesse mesmo ano, estabeleceu que as gestantes não poderiam trabalhar durante as seis semanas seguintes ao parto e deveriam receber benefícios suficientes para a manutenção delas e de suas crianças (OIT, 1919).

Sob a influência dessa Convenção, ratificada pelo Brasil em 1934, e de legislações já em vigor em algumas localidades do país desde 1917, o direito à licença maternidade ganhou peso nacional com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, durante o regime Vargas (1930 a 1945). A licença concedida, a ser paga pelo empregador, foi de seis semanas antes e seis semanas depois do parto, totalizando, então, 84 dias (BRASIL, 1943). Posteriormente, a partir de 1973, passou a ser custeada pela Previdência Social, com compensação integral do salário. Em relação ao pai, a CLT concedeu o direito de faltar ao trabalho por um dia, a fim de fazer o registro civil do filho recém-nascido, sem prejuízo do salário.

Nessa época, o governo Vargas realizou não apenas uma profunda reorganização do Estado nacional, que passou a ser fortemente intervencionista, mas também uma radical mudança econômica, estimulando a urbanização e a industrialização do país e tendo como base a substituição de importações. A importância que o Estado conferiu à regulamentação da participação feminina no mercado de trabalho oscilou entre o reconhecimento e legitimação dos novos espaços públicos ocupados pelas mulheres e a normatização de uma condição laboral feminina diferenciada. Neste último caso, defendia-se a necessidade de protegê-las em sua condição materna. Nesse sentido, as leis de proteção à maternidade, sobretudo as de cunho restritivo, como a proibição do trabalho noturno e em condições insalubres, perigosas e penosas, tinham como objetivo salvaguardar a saúde da mulher, especialmente sua função reprodutiva.

Simultaneamente, o Estado promulgou medidas que incentivavam o crescimento da natalidade, beneficiavam determinado modelo familiar, fundado no casamento formal, estabeleciam a obrigatoriedade da disciplina de “economia doméstica” no currículo escolar para as moças e idealizavam a figura materna como sustentáculo da nação (OSTOS, 2012). Embora as mulheres trabalhadoras tenham se beneficiado da implementação de reformas trabalhistas nas décadas de 1930 e 1940, o programa político e social de Vargas favoreceu as ocupações dominadas por homens nos setores industrial e de serviços. Os sindicalistas, procurando atribuir à classe trabalhadora uma masculinidade honrosa, exigiram “salário-família” para os homens chefes de família, enquanto as mulheres trabalhadoras se retiravam dos setores industriais relativamente bem remunerados e se inseriam no mercado de trabalho informal (CAULFIELD; SCHETTINI, 2017).

Nesse contexto, o trabalho doméstico remunerado, a maior categoria de emprego para mulheres na época, permaneceu desregulado por ser considerado uma relação contratual “peculiar”. Ou seja, a CLT excluiu de suas normas poucos grupos profissionais, entre os

quais as empregadas domésticas. Ao longo do tempo, alguns direitos foram sendo outorgados a essa categoria, como a licença maternidade assegurada pela Constituição de 1988. Todavia, apenas em 2013 os direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas foram praticamente equiparados aos dos demais trabalhadores urbanos (FRAGA, 2016). Desse modo, a construção do Estado nacional moderno brasileiro se consolidou a partir de princípios que legitimavam o papel masculino como provedor da família, reproduzindo as fortes desigualdades de gênero.

A Consolidação das Leis do Trabalho definiu a licença maternidade como um direito vinculado ao emprego assalariado, à semelhança dos demais direitos sociais que somente foram reconhecidos e aplicados aos segmentos incluídos no mercado de trabalho formal. Essa “cidadania regulada” (SANTOS, 1979), fundada na capacidade contributiva dos indivíduos e no tipo de inserção deles no mercado de trabalho, teve como referência dos direitos sociais a posição ao nível da estrutura produtiva, e não um *status* de cidadão, o qual independeria de quaisquer requisitos, inclusive ocupacionais. Tal modelo estratificou a sociedade entre os que tinham proteção e os que não tinham. Apesar de ele ter sido reformado ao longo do tempo, estendendo sua cobertura a grupos de trabalhadores anteriormente excluídos do sistema de proteção social, o acesso às licenças maternidade e paternidade passou a depender da contribuição dos trabalhadores à previdência social.

A promulgação da Constituição de 1988 marcou o processo de redemocratização do país, após um longo período de regime militar (1964 a 1985), caracterizando-se como o segundo marco importante na trajetória das licenças maternidade e paternidade no Brasil. Sob o ímpeto da democratização, a tradicional construção da proteção social pela via da ocupação profissional se enfraqueceu, como ocorreu com o acesso ao sistema de saúde e de assistência social, que ganhou em universalidade. Todavia, a proteção à maternidade e paternidade continuou balizada pela legislação trabalhista e dependente do estatuto de trabalhador formalizado ou da contribuição de trabalhadores autônomos ou desempregados para a previdência social.

A nova Constituição ampliou o escopo da proteção, bem como a duração das licenças para o trabalho formalizado, garantiu a estabilidade no emprego para as empregadas grávidas (desde a confirmação da gestação até cinco meses após o parto) e ampliou o período da licença maternidade de 84 para 120 dias, com remuneração integral e paga pelo INSS (BRASIL, 1988). Por sua vez, a licença paternidade também foi ampliada de 1 para 5 dias, mas, diferentemente da licença maternidade, continuou sendo custeada pelo empregador, como já ocorria desde a CLT de 1943, quando o pai tinha direito a apenas um dia de dispensa ao trabalho em razão de providenciar o registro civil do filho. Essa diferença tão grande entre o tempo de licença da mulher e do homem demonstra que tais políticas conservam o mesmo perfil inicial: são dissociadas por sexo e centradas na figura materna.

A extensão da proteção à maternidade espelhou o significativo aumento da participação feminina no mercado de trabalho a partir da década de 1980, embora o baixo dinamismo da economia, nos últimos anos, tenha provocado um declínio dessas taxas. Resultante da pronunciada

queda da fecundidade, abaixo do nível de reposição populacional (ALVES, 2016), da elevação do nível de escolaridade feminina, que supera a masculina, e das mudanças culturais sobre papéis de gênero, a participação das mulheres no mercado de trabalho foi consistente (BRUSCHINI, 2007). Apesar dessa expansão nas últimas décadas, as mulheres continuaram a ocupar os postos de trabalho mais mal remunerados e desprotegidos pela legislação. A responsabilidade familiar, atribuída às mulheres, é um elemento crucial para explicar a persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Inseridas em atividades com jornadas de trabalho reduzidas e maior flexibilidade, as mulheres buscam conciliá-las com a vida pessoal e familiar (SORJ, 2004; SORJ; FONTES, 2012; WAJNMAN, 2016).

No Brasil, bem como em muitos outros países menos desenvolvidos socioeconomicamente, as formas de articulação entre trabalho e família são variadas. Para as classes menos favorecidas, as redes de solidariedade que mobilizam familiares, vizinhos e amigos desempenham papel crucial na disponibilidade de as mães exercerem atividades remuneradas. Já para as classes média e alta, a prática prevalecente é a “delegação”, isto é, parte do trabalho doméstico e de cuidado é transferida para trabalhadoras domésticas (HIRATA; KERGOAT, 2007). Empregando cerca de seis milhões de trabalhadoras no Brasil e liderando, em números absolutos, o *ranking* internacional dessa ocupação, o serviço doméstico é predominantemente feminino, com baixo nível de formalização e de remuneração. Além disso, esse perfil é sobrerrepresentado por mulheres afrodescendentes, o que acrescenta mais uma dimensão de desigualdade nas condições das mulheres no mercado de trabalho (SORJ, 2013; FRAGA, 2013).

Nesse sentido, é importante ressaltar que a proteção à maternidade isoladamente não garante uma articulação mais favorável entre trabalho e família. Além dos fatores estruturais do mercado de trabalho – alguns deles mencionados anteriormente –, a baixa oferta de creches (para crianças de 0 a 3 anos) constitui um grande obstáculo à ascensão e permanência das mulheres em empregos de melhor qualidade. A Constituição de 1988 universalizou o direito à creche e o reconheceu como um direito da criança, opção da família e dever do Estado. Essa instituição deixou, então, de estar vinculada somente à política de assistência social e passou a integrar a política nacional de educação.

Todavia, a política de creches não tem cumprido o papel de contribuir para a conciliação entre trabalho e família. Desde 2005, observa-se que a porcentagem das crianças de 0 a 3 anos na educação infantil apresenta um crescimento constante, mas atinge ainda o baixo índice de 25,7% em 2015. Diferenças de acesso por nível socioeconômico são marcantes: nos 25% mais pobres da população, apenas 15,1% dos menores de três anos frequentavam a educação infantil, enquanto a frequência no quartil mais rico era de 41,1%. Mas a demanda (definida pela proporção de crianças de 0 a 3 anos que estão matriculadas na creche ou cujos responsáveis declararam interesse de matricular na creche ou na escola em áreas urbanas) por esse serviço é elevada. Por qualquer critério adotado – faixa de renda, nível de escolaridade do chefe do domicílio, ocupação dos responsáveis pela criança –, a demanda é superior a 70% (LEITE, 2017).

Além da carência de creches e do baixo nível de cobertura das famílias de menor poder aquisitivo, esses estabelecimentos funcionam apenas em tempo parcial. Tais vulnerabilidades dessa política trazem resultados negativos para a permanência no mercado de trabalho das mulheres com filhos. Como foi apontado por Machado e Pinho Neto (2016), o emprego das mães é estável até o quarto mês após o parto, indicando o cumprimento da legislação. No entanto, cai drasticamente depois desse período, seja porque a trabalhadora é demitida ou porque ela decide deixar o emprego. Todavia, a probabilidade do desligamento da empresa não é homogênea. Ela é menor para as empregadas com níveis de escolaridade mais elevados, indicando que este grupo está mais protegido no mercado de trabalho formal.

Por fim, o terceiro marco político e legal relevante das licenças maternidade e paternidade ocorreu em 2008, no governo Lula, do Partido dos Trabalhadores, mediante uma nova lei que instituiu o Programa Empresa Cidadã. A Lei n. 11.770/2008 objetivou prorrogar a licença maternidade de 120 para 180 dias e a licença paternidade de cinco para 20 dias, com remuneração integral (BRASIL, 2008). O acréscimo de 50% à licença maternidade ensejou debates entre feministas que já vinham desde os tempos da Constituinte de 1988. Por um lado, considerou-se que a ampliação da licença maternidade, com compensação integral do salário, seria um reconhecimento justo pelo Estado da função social da maternidade. Em campo oposto, manifestaram-se outras feministas argumentando que a sistemática ampliação da licença maternidade, comparada com a tímida duração da licença paternidade, contribuiria para consolidar a noção de que o cuidado das crianças é uma responsabilidade quase que exclusivamente materna, alimentando assim assimetrias de gênero (PINHEIRO *et al.*, 2009).

Nesse debate, no entanto, foram as vozes de educadores, psicólogos e pediatras que ganharam proeminência, evocando o argumento de que a maior presença materna e paterna aumenta o bem-estar das crianças. Sobretudo, o apoio à extensão da licença paternidade foi festejado, diante da importância que vem se conferindo ao estímulo à “paternidade responsável”. Mobilizando organizações não governamentais e governamentais na promoção de programas sociais focados nos pais, o discurso prevaiente associa a ausência ou o baixo envolvimento paterno com os filhos ao crescimento dos índices de violência juvenil (MOREIRA; TONELI, 2013). Assim, um rol de programas sociais, como promoção da guarda compartilhada, agilização do reconhecimento da paternidade de filhos gerados fora do casamento e diminuição do número de pessoas sem paternidade reconhecida, pretende ensejar novas normas de gênero e sensibilizar os homens a assumirem responsabilidades jurídica, afetiva e moral sobre seus filhos.

Em síntese, a ausência paterna nos cuidados dos recém-nascidos é aqui entendida principalmente como uma injustiça contra as crianças. A definição do problema nesses termos se distancia do enquadramento que as feministas conferem ao tema. A reivindicação da ampliação das licenças materna e paterna, bem como da cobertura de serviços públicos de creches e educação infantil, é prioritariamente entendida pelas feministas como políticas de melhoria das condições de vida das mulheres, de aumento da autonomia econômica e

de igualdade de gênero. Em contraponto, os discursos dos especialistas, por sua vez, tendem a enfatizar os efeitos positivos das licenças sobre os laços afetivos entre pais e filhos.

A lei de 2008 introduziu mudanças nos parâmetros legais das licenças e conferiu novos contornos às desigualdades sociais. A participação das empresas no Programa Empresa Cidadã é voluntária, podendo deduzir nos impostos, como despesa operacional, o valor integral pago durante o prolongamento do período de licença. Apesar de não terem custos financeiros, apenas uma minoria das empresas participa do Programa, no qual se destacam as grandes e as multinacionais. Mesmo naquelas que decidam prorrogar as licenças maternidade e paternidade, a opção de aceitar ou recusar essa extensão depende inteiramente da escolha da empregada e do empregado. Assim, enquanto o direito às licenças prescrito na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e na Constituição de 1988 tinha um caráter obrigatório para todos os contratos de trabalho formalizados, a nova lei tornou a sua aplicação obrigatória apenas para o setor público federal e discricionária das empresas para o setor privado.

Isso indica que, em contraste com a abordagem inclusiva da legislação trabalhista e da Constituição de 1988, no que diz respeito aos funcionários formalizados, os benefícios das licenças estendidas tornaram-se uma prerrogativa empresarial, e o direito de usufruí-los uma decisão individual dos empregados. Dessa forma, a lei de 2008 passou a fortalecer a autoridade gerencial ao mesmo tempo que individualizou seu uso pelos trabalhadores. Por fim, no Programa Empresa Cidadã, a licença paternidade segue a lógica das condicionalidades, isto é, o pai tem que provar ser merecedor da licença mediante participação em atividade de orientação sobre paternidade responsável, oferecida por cursos *on-line* com duração, em média, de 12 horas.

Nesse sentido, para além das desigualdades já contidas nas legislações anteriores, o Programa Empresa Cidadã introduziu uma diferenciação entre os próprios trabalhadores formalizados do setor privado, antecipando muitas disposições da reforma trabalhista de 2017, a qual privilegiou o negociado sobre o legislado, validando o espectro de benefícios passíveis de negociação direta entre empregados e empregadores. Em seu conjunto, portanto, essas diferentes leis, constituídas ao longo do tempo, ainda que com especificidades, ao serem baseadas em diferenciações de capacidade contributiva, de tipo de inserção no mercado de trabalho e de tempo a ser usufruído pelo pai e pela mãe, tornaram as licenças desiguais já em sua origem.

Estratificação no acesso às licenças: análise da contribuição à previdência social com base na PNAD Contínua

Como visto anteriormente, para ter direito à licença maternidade de 120 dias e à licença paternidade de cinco dias no Brasil, as quais podem ser estendidas, respectivamente, para seis meses e para 20 dias no serviço público federal e em parte do estadual, do municipal e do setor privado, é preciso contribuir com parte do salário ou dos ganhos mensais.

Legalmente, essa é uma obrigação de todos que iniciam um trabalho pago, qualquer que seja. Já quem não exerce atividade remunerada, caso queira, deve inscrever-se como segurado facultativo a partir dos 16 anos, realizando pagamentos regulares. É possível constatar, portanto, que a obtenção das licenças depende necessariamente do recolhimento para a previdência social e, em grande parte, atrela-se ao estatuto de trabalhador.

Apesar das mudanças na legislação nos últimos 70 anos, essas características permanecem nas políticas de licença e impactam a distribuição concreta da população entre aqueles que têm ou não acesso a elas. Isso significa, por exemplo, que estar desempregado, e muito provavelmente não ter condições de contribuir à previdência por conta própria, ainda que por um período, vai resultar em desproteção. Da mesma forma, dependendo do tipo de trabalho exercido e de vínculo, a possibilidade de usufruir dessas licenças poderá ser menor ou maior. Assim, ao apresentar natureza contributiva e estar associado a diferentes inserções ocupacionais, marcadas por relações mais ou menos formais, o desenho dessas políticas parece produzir e reproduzir desigualdades sociais.

Nesse sentido, o objetivo desta seção é verificar, por meio da utilização de dados quantitativos, se efetivamente há uma estratificação social da contribuição à previdência social e, conseqüentemente, do acesso às licenças maternidade e paternidade, no que tange não apenas ao tipo de ocupação e de vínculo, mas também ao sexo, à cor/raça, à renda, ao nível de instrução e à idade. Para isso, a base de dados utilizada é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a qual é produzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com o intuito de investigar aspectos demográficos, habitacionais, educacionais, de rendimento e de trabalho da população brasileira.

Para alcançar esse propósito, fizeram-se algumas escolhas metodológicas. A primeira é o uso dos microdados da PNAD Contínua anual de 2017. A PNAD, realizada anualmente até 2015, foi substituída definitivamente, a partir de 2016, pela PNAD Contínua, mantendo sua abrangência nacional, mas passando a ter periodicidade mensal, trimestral e anual, a abarcar os conteúdos da PNAD tradicional e da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) e a fazer a coleta de informações em um número maior de municípios. Os resultados anuais foram obtidos acumulando as respostas de cada domicílio que entrou na amostra ao longo de 2017, considerando a entrevista realizada na primeira visita. Esse banco de dados conjuga, portanto, algumas características favoráveis aos interesses deste artigo: a pesquisa ser recente, nacional e anual e ter entre as suas variáveis a contribuição à previdência oficial e as demais que se pretende investigar.

A segunda escolha metodológica diz respeito à constatação de que apenas respondem à pergunta sobre a contribuição ou não à previdência as pessoas ocupadas na semana de referência. Ainda que os não ocupados e os que não estão procurando emprego (estudantes, pessoas que cuidam apenas de suas casas e famílias, etc.) possam contribuir de maneira facultativa, não há esses dados sobre eles na PNAD. Então, abarcam-se somente as pessoas ocupadas. Por fim, como a preocupação é com as licenças e a possibilidade de usufruir delas, esta pesquisa concentra-se na idade reprodutiva, a qual compreende o intervalo

de 15 a 49 anos. Levando em consideração que é possível contribuir para a previdência oficial apenas a partir dos 16 anos, a terceira escolha metodológica é delimitar a idade da população estudada pelo recorte de 16 a 49 anos.

Portanto, o universo da pesquisa pode ser descrito como mulheres e homens brasileiros de 16 a 49 anos ocupados em 2017, segundo a PNAD Contínua anual.¹ O recolhimento para o seguro social, como requisito para a obtenção das licenças maternidade e paternidade, é a variável dependente e principal. As variáveis independentes são sexo, posição na ocupação e categoria do trabalho principal, cor/raça, renda, nível de instrução e idade. Pretende-se examinar se essas variáveis independentes influenciam a variável dependente, revelando uma estratificação social da contribuição à previdência e um acesso desigual às licenças.

A população total de 16 a 49 anos, incluindo não apenas os ocupados, mas também os desocupados e aqueles que não estavam procurando trabalho, é de 106.830.567 pessoas, dividida entre 52.035.231 homens e 54.795.336 mulheres. Calculando as proporções, temos o seguinte cenário: 45.090.660 ocupados contribuintes (42,2%), 24.197.701 ocupados não contribuintes (22,7%) e 37.542.206 não ocupados ou que não estavam procurando trabalho (35,1%). Ainda que as pessoas neste último grupo possam fazer o recolhimento facultativo² e que parte das mulheres presentes nele talvez ainda esteja no chamado período de graça,³ a grande maioria encontra-se em situação de desproteção em relação às licenças.

Quanto ao sexo, essa população total de 16 a 49 anos é composta por 24.588.286 homens ocupados contribuintes (47,2%), 14.036.475 ocupados não contribuintes (27,0%) e 13.410.470 não ocupados e aqueles que não estavam procurando trabalho (25,8%). Já entre as mulheres, 20.502.374 são ocupadas contribuintes (37,4%), 10.161.226 ocupadas não contribuintes (18,6%) e 24.131.736 não ocupadas e aquelas que não estavam procurando trabalho (44,0%). Concebendo os ocupados contribuintes como os que podem usufruir das licenças e os ocupados não contribuintes, os desocupados e os que não estavam procurando trabalho como os que não podem, chega-se a um retrato aproximado da proteção. Na população total de 16 a 49 anos, o acesso às licenças, ainda que sem levar

¹ Para o estudo das licenças maternidade e paternidade, é possível também a utilização da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), que reúne dados dos trabalhadores formais fornecidos pelas empresas contratantes, permitindo saber, por exemplo, quem foram os empregados afastados por essas licenças, por quanto tempo e o salário que recebiam. Neste artigo, como o objetivo é dimensionar a extensão e a cobertura do direito às licenças maternidade e paternidade da população ocupada, inserida tanto no mercado formal quanto no informal, a PNAD Contínua mostra-se mais adequada e com maior amplitude. Para pesquisas que utilizam a base da Rais, ver Machado e Pinho Neto (2016) e Uhr *et al.* (2018).

² A contribuição na categoria facultativa é indicada àqueles que não exercem atividade remunerada. As mulheres que fazem esse recolhimento opcional ficam asseguradas em relação à licença maternidade. Já os homens que contribuem dessa forma não têm direito à licença paternidade. Segundo o *Boletim Estatístico da Previdência Social* (BRASIL, 2019, p. 7), em 2017 apenas 1.210.495 pessoas eram contribuintes facultativas (2,36% do total de segurados do INSS).

³ Tempo em que a pessoa continua sendo segurada do INSS mesmo sem estar trabalhando. Desde que tenham contribuído para a previdência social, as mães desempregadas têm direito à licença maternidade até um ano após o encerramento do último vínculo de trabalho, até dois anos (se tiverem recebido seguro-desemprego) ou até três anos (se tiverem recebido seguro-desemprego e contribuído durante 120 meses ou mais). Para autônomas e microempendedoras individuais, até um ano após a última contribuição ou até dois anos (se elas contribuíram por 120 meses ou mais). Para contribuintes facultativas, até seis meses após a última contribuição. No caso dos homens, os pais desempregados não têm direito à licença paternidade.

em conta o recolhimento facultativo, é uma impossibilidade para 52,8% dos homens e 62,6% das mulheres em idade reprodutiva.

Examinando o universo específico desta pesquisa, pode-se concluir que a população de 16 a 49 anos ocupada no Brasil é formada por 69.288.361 pessoas, das quais 45.090.660 contribuem para a previdência (65,1%) e 24.197.701 não o fazem (34,9%). Dos 38.624.761 homens ocupados, 24.588.286 realizam o recolhimento (63,7%), ao contrário de 14.036.475 (36,3%). Entre as 30.663.600 mulheres ocupadas, 20.502.374 pagam o seguro social (66,9%) e 10.161.226 não pagam (33,1%). Portanto, há bastante proximidade, apesar de elas contribuírem mais do que eles. Além disso, esses dados permitem concluir que, embora o recolhimento e as licenças estejam associados, sobretudo, ao estatuto de trabalhador, encontrar-se ocupado por si só não é garantia de obtenção do benefício ligado à maternidade e à paternidade.

Como pode ser visto na Tabela 1, isso vai depender muito mais do tipo de trabalho exercido e da forma de vínculo estabelecida nele. Nesse sentido, quando se investiga a contribuição à previdência em relação à posição na ocupação, fica clara uma estratificação na obtenção desse benefício, havendo desigualdade. Alguns tipos de trabalho e de vínculo possibilitam a todos os seus membros a concessão da licença: empregado no setor privado com carteira assinada; trabalhador doméstico com carteira assinada; empregado no setor público com carteira assinada; militar; e servidor público estatutário. Nessas profissões e com contratos formais, 100% dos homens e das mulheres fazem contribuição à previdência.

Já outros vínculos e ocupações vão permitir um acesso menor às licenças, uma vez que a percentagem de trabalhadores que fazem o recolhimento ao seguro social é mais baixa. Nesse grupo, estão o trabalhador familiar auxiliar (0,1% dos homens e das mulheres contribuem), o empregado no setor privado sem carteira assinada (11,6% dos homens e 19,5% das mulheres contribuem), o trabalhador doméstico sem carteira assinada (16,2% dos homens e 12,7% das mulheres contribuem), o trabalhador por conta própria (27,6% dos homens e 31,5% das mulheres contribuem), o empregado no setor público sem carteira assinada (66,4% dos homens e 68,0% das mulheres contribuem) e o empregador (74,5% dos homens e 78,0% das mulheres contribuem). Isso significa que o acesso às licenças pode ser relacionado não apenas ao estatuto de trabalhador, mas também, em certo sentido, ao conceito de “cidadania regulada” (SANTOS, 1979), segundo o qual os direitos dos indivíduos são decorrência da profissão exercida por eles, variando, portanto, de uma para outra.

TABELA 1
População ocupada de 16 a 49 anos de idade, por sexo e condição de contribuição à previdência oficial, segundo a posição na ocupação e categoria do trabalho principal
Brasil – 2017

Posição na ocupação	Em porcentagem			
	Homens		Mulheres	
	Contribuintes	Não contribuintes	Contribuintes	Não contribuintes
Empregado no setor privado com carteira assinada	100,0	0,0	100,0	0,0
Empregado no setor privado sem carteira assinada	11,6	88,4	19,5	80,5
Trabalhador doméstico com carteira assinada	100,0	0,0	100,0	0,0
Trabalhador doméstico sem carteira assinada	16,2	83,8	12,7	87,3
Empregado no setor público com carteira assinada (1)	100,0	0,0	100,0	0,0
Empregado no setor público sem carteira assinada (1)	66,4	33,6	68,0	32,0
Militar (2)	100,0	0,0	100,0	0,0
Servidor público estatutário	100,0	0,0	100,0	0,0
Empregador	74,5	25,5	78,0	22,0
Conta própria	27,6	72,4	31,5	68,5
Trabalhador familiar auxiliar (3)	0,1	99,9	0,1	99,9

Fonte: IBGE. Microdados da PNAD Contínua anual 2017, consolidado de primeiras entrevistas. Elaboração dos autores.

(1) Inclusive empregados em empresas de economia mista.

(2) Militar do Exército, da Marinha, da Aeronáutica, da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar.

(3) Pessoa que trabalha sem remuneração, durante pelo menos uma hora na semana de referência, em ajuda a membro da unidade domiciliar que era trabalhador por conta própria, empregador ou empregado.

Além dessa estratificação ocupacional, há também uma de cor/raça no recolhimento para o seguro social e, como consequência, no acesso às licenças. Na Tabela 2, é possível verificar a desigualdade existente, de forma que os brancos têm as maiores proporções de contribuição à previdência, acima de 70%. Já os negros (somatório de pretos e pardos) apresentam percentuais significativamente mais baixos, menores ou próximos a 60%, o que revela uma impossibilidade mais acentuada nesse grupo de obtenção das licenças maternidade e paternidade.

TABELA 2
População ocupada de 16 a 49 anos de idade, por sexo e condição de contribuição à previdência oficial, segundo cor/raça
Brasil – 2017

Cor/raça	Em porcentagem			
	Homens		Mulheres	
	Contribuintes	Não contribuintes	Contribuintes	Não contribuintes
Branca	71,4	28,6	74,0	26,0
Negra	57,8	42,2	60,5	39,5

Fonte: IBGE. Microdados da PNAD Contínua anual 2017, consolidado de primeiras entrevistas. Elaboração dos autores.

Uma estratificação de renda também influencia a contribuição à previdência, com percentuais de recolhimento para o seguro social crescentes da faixa de até meio salário mínimo à de mais de cinco salários, cuja variação é imensa, de 5,9% para 90,9% entre os homens ocupados e de 8,2% para 93,5% entre as mulheres ocupadas (Tabela 3). A população que ganha até um salário mínimo, presente nas duas primeiras classes de rendimento, tem comparativamente muito menos acesso às licenças maternidade e paternidade do que a que recebe valores maiores do que esse. Nas demais faixas, as proporções de pagamento são acima de 70% e ultrapassam os 90% na última delas, mais privilegiada.

Como 55,2% dos não contribuintes homens e 73,1% das não contribuintes mulheres recebem até um salário mínimo, a renda baixa mostra-se um fator importante para explicar o não recolhimento, sobretudo feminino. Nesse sentido, é possível observar que os contribuintes têm rendimento médio mensal maior do que os não contribuintes. Em todos os seis grupos de renda, as mulheres apresentam uma proporção de pagamento à seguridade social mais elevada do que os homens, ainda que o rendimento médio delas seja menor, chegando a R\$ 798,56 entre as não contribuintes, valor mais baixo do que o salário mínimo em 2017, o qual era de R\$ 937,00. Isso parece demonstrar que a preocupação com a previdência é maior entre as mulheres do que para os homens e, mesmo ganhando menos, elas fazem um esforço mais elevado para poderem ter acesso aos benefícios, como auxílio-doença, licença maternidade e aposentadoria. Da mesma forma, as mulheres são mais preocupadas com a saúde, fazem mais exames e procuram mais os médicos do que os homens (IBGE, 2020).

TABELA 3
População ocupada de 16 a 49 anos de idade, por sexo e condição de contribuição à previdência oficial, segundo classes de rendimento mensal e rendimento médio mensal
Brasil – 2017

Classes de rendimento mensal e rendimento médio mensal	Homens		Mulheres	
	Contribuintes	Não contribuintes	Contribuintes	Não contribuintes
Até meio salário mínimo (%)	5,9	94,1	8,2	91,8
Mais de meio até 1 salário mínimo (%)	43,1	56,9	56,1	43,9
Mais de 1 até 2 salários mínimos (%)	72,0	28,0	83,3	16,7
Mais de 2 até 3 salários mínimos (%)	78,8	21,2	86,3	13,7
Mais de 3 até 5 salários mínimos (%)	83,7	16,3	89,3	10,7
Mais de 5 salários mínimos (%)	90,9	9,1	93,5	6,5
Soma dos rendimentos (R\$)	63.440.096.787	16.028.332.320	41.613.869.423	8.114.348.710
Rendimento médio mensal (R\$)	2.580,09	1.141,91	2.029,71	798,56

Fonte: IBGE. Microdados da PNAD Contínua anual 2017, consolidado de primeiras entrevistas. Elaboração dos autores.

O nível de instrução é outra variável que influencia a contribuição à previdência, revelando mais uma desigualdade no acesso às licenças. Com exceção da faixa da população ocupada com ensino médio incompleto em comparação à da população com ensino fundamental completo, nas demais há sempre um crescimento da percentagem de contribuintes para a seguridade social em relação ao nível educacional anterior, como observado na

Tabela 4. Essa variação é bem significativa, de 31,6% para 88,1% entre os homens e de 34,5% para 87,9% entre as mulheres. Isso revela que os ocupados sem instrução, com ensino fundamental incompleto ou completo e com ensino médio incompleto, ainda que com estratificação também entre eles, têm mais dificuldade de usufruir das licenças maternidade e paternidade do que os ocupados com ensino médio completo e com ensino superior incompleto ou completo. Para a maior parte dos níveis de instrução, as mulheres apresentam percentuais de contribuição menores do que os homens.

TABELA 4
População ocupada de 16 a 49 anos de idade, por sexo e condição de contribuição à previdência oficial, segundo nível de instrução
Brasil – 2017

Nível de instrução	Em porcentagem			
	Homens		Mulheres	
	Contribuintes	Não contribuintes	Contribuintes	Não contribuintes
Sem instrução e menos de 1 ano de estudo	31,6	68,4	34,5	65,5
Ensino fundamental incompleto ou equivalente	43,4	56,6	42,0	58,0
Ensino fundamental completo ou equivalente	55,0	45,0	53,5	46,5
Ensino médio incompleto ou equivalente	54,0	46,0	50,0	50,0
Ensino médio completo ou equivalente	72,8	27,2	69,2	30,8
Ensino superior incompleto ou equivalente	74,8	25,2	70,5	29,5
Ensino superior completo	88,1	11,9	87,9	12,1

Fonte: IBGE. Microdados da PNAD Contínua anual 2017, consolidado de primeiras entrevistas. Elaboração dos autores.

Por fim, existe uma estratificação da contribuição à previdência social em relação à idade da população ocupada. A possibilidade de acesso às licenças é menor nas duas faixas mais jovens, de 16 a 19 anos (36,1% entre os homens e 41,6% entre as mulheres) e de 20 a 24 anos (58,3% entre os homens e 62,3% entre as mulheres), do que nas outras cinco, as quais apresentam percentuais bem próximos (ver Tabela 5). Para os homens, a proporção de recolhimento ao sistema de seguridade aumenta entre as faixas até alcançar a porcentagem mais alta no grupo de 35 a 39 anos (68,1%). Para as mulheres, há também um movimento crescente até chegar à faixa mais elevada, de 30 a 34 anos (70,0%). Nos dois casos, depois desses pontos mais altos, os intervalos de maior idade do universo da pesquisa, de 40 a 44 anos e de 45 a 49 anos, têm percentuais menos expressivos. Isso significa que, em geral, a proteção em relação às licenças é bem menor nas faixas mais jovens e um pouco mais baixa nas faixas mais velhas.

É possível comparar esses dados com o percentual de nascidos vivos por idade da mãe nos partos ocorridos no Brasil em 2017, segundo a pesquisa Estatísticas do Registro Civil, realizada pelo IBGE. Esse estudo reúne informações sobre nascidos vivos, óbitos, casamentos e divórcios no país, fornecidas pelos cartórios, varas de família, foros, varas

cíveis e tabelionatos de notas. Enquanto os grupos de idade de maior contribuição à previdência das mulheres são os de 30 a 34 e de 35 a 39 anos, as faixas de maior nascimento de filhos são de 20 a 24 anos (24,8%) e de 25 a 29 anos (23,7%). Isso se torna um problema, sobretudo, nos grupos de 16 a 19 e de 20 a 24 anos, pois, embora apresentem consideravelmente uma menor proteção em relação à licença, é neles que estão as mães de mais de 40% dos bebês nascidos no país em 2017 (IBGE, 2017).

TABELA 5
População ocupada de 16 a 49 anos de idade, por sexo e condição de contribuição à previdência oficial, segundo faixas de idade
Brasil – 2017

Em porcentagem

Faixas de idade	Homens		Mulheres	
	Contribuintes	Não contribuintes	Contribuintes	Não contribuintes
De 16 a 19 anos	36,1	63,9	41,6	58,4
De 20 a 24 anos	58,3	41,7	62,3	37,7
De 25 a 29 anos	66,1	33,9	69,1	30,9
De 30 a 34 anos	67,0	33,0	70,0	30,0
De 35 a 39 anos	68,1	31,9	69,6	30,4
De 40 a 44 anos	65,8	34,2	68,6	31,4
De 45 a 49 anos	66,3	33,7	68,0	32,0

Fonte: IBGE. Microdados da PNAD Contínua anual 2017, consolidado de primeiras entrevistas. Elaboração dos autores.

Conclusão

Segundo a ideia de “cidadania regulada” (SANTOS, 1979), a cidadania no Brasil, a partir dos anos 1930, esteve embutida na profissão, isto é, dependendo da ocupação, da sua formalidade e do seu reconhecimento pelo Estado, quem a exercia poderia ter acesso a um conjunto maior ou menor de direitos. A promulgação da Constituição de 1988, entre muitas das suas medidas, criou o Sistema Único de Saúde (SUS), cabendo ao Estado, por exemplo, a obrigação de garantir atendimento médico a todos os cidadãos, o que representou uma maior universalização de direitos e, portanto, enfraqueceu a relação entre profissão e cidadania (FRAGA, 2009). No entanto, a análise da contribuição à previdência indica que a obtenção das licenças está ligada ao estatuto de trabalhador e é influenciada pelo tipo de ocupação no qual se está inserido, revelando, em certo sentido, continuidades da “cidadania regulada”.

A análise dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua anual de 2017 permitiu examinar a contribuição à previdência da população brasileira ocupada de 16 a 49 anos, intervalo etário correspondente à idade reprodutiva e compatível com a possibilidade de usufruir das políticas de licenças maternidade e paternidade asseguradas pela Constituição de 1988. O artigo mostrou que o recolhimento para o seguro social é influenciado por outras variáveis, as quais dividem em camadas e hierarquizam a população estudada, evidenciando um acesso desigual às licenças entre os membros

desses diferentes estratos. Os dados demonstraram especificamente a existência de uma estratificação social da contribuição à previdência no Brasil em relação ao sexo, à posição na ocupação e à categoria do trabalho principal, à cor/raça, à renda, ao nível de instrução e à idade.

Nesse sentido, torna-se evidente, portanto, que o acesso às políticas de licença no Brasil é entrecortado pelas desigualdades de gênero, de idade, de classe e de raça. Constatou-se uma desigualdade de gênero, já que os dados estudados revelaram que a proporção das mulheres ocupadas que contribuem à previdência é maior do que a dos homens, ainda que a diferença seja de apenas 3,2 pontos percentuais. No entanto, como o rendimento médio mensal delas é menor e a percentagem de contribuição feminina é mais elevada do que a masculina em quase todas as ocupações mais informais (trabalho por conta própria, por exemplo), parece haver um esforço e preocupação maior das mulheres de manterem o recolhimento. Houve também uma desigualdade etária, na qual a possibilidade de obtenção das licenças é bem menor nas faixas mais jovens, justamente as que concentram grande parte das mães que deram à luz em 2017, segundo os dados da pesquisa Estatísticas do Registro Civil (IBGE, 2017).

Por sua vez, a desigualdade de classe foi verificada por meio de três variáveis: tipo de ocupação, renda e escolaridade. No tocante à primeira, enquanto algumas ocupações e vínculos, com carteira assinada, militar e servidor público, proporcionaram o acesso às licenças maternidade e paternidade a todos os seus integrantes, outras, sem carteira assinada e por conta própria, por exemplo, permitiram um alcance muito mais limitado. No que tange às duas últimas, a diferença na contribuição à previdência em relação à renda e ao nível de instrução mostrou-se imensa entre os estratos mais baixos e os mais altos. Para completar esse quadro, a desigualdade racial fez-se perceptível na constatação de que os brancos têm percentual significativamente mais elevado do que os negros no recolhimento ao sistema de seguridade.

Esse conjunto de desigualdades em relação às licenças verificado concretamente entre a população brasileira ocupada pode ser explicado, em parte, pela forma como essa política foi pensada e proposta nas leis ao longo do tempo. A concepção das licenças como algo atrelado ao estatuto de trabalhador formalizado foi motivada, em boa medida, pela crença de que o processo de desenvolvimento social e econômico do país iria incorporar grande parte da força de trabalho em atividades contratuais formalizadas, à semelhança dos países desenvolvidos. Decorridas algumas décadas, essa promessa não se cumpriu e, após mudanças na legislação, vários direitos passaram então a contemplar todos os trabalhadores e qualquer indivíduo desde que haja uma contribuição mensal para a previdência social, como é o caso do benefício do salário maternidade e paternidade.

Todavia, esse dispositivo legal não tem assegurado uma ampla cobertura das licenças. Pelo contrário, ao tornar a proteção à maternidade e à paternidade um benefício de natureza contributiva, esta passou a depender do nível de renda dos indivíduos em uma sociedade altamente desigual. Com o agravamento da crise econômica dos últimos anos,

que se expressa em baixo crescimento, desemprego e aumento da informalidade, e diante do fracasso das políticas de licença em diminuir as desigualdades sociais, o debate sobre a transformação das licenças em um direito universal dos cidadãos poderá fazer parte da agenda de políticas públicas no futuro.

Referências

- ALVES, J. E. Ocupação e nível educacional: o desperdício do bônus demográfico feminino. **EcoDebate**, 2016. Disponível em: <https://www.ecodebate.com.br/2016/03/04/ocupacao-e-nivel-educacional-o-desperdicio-do-bonus-demografico-feminino-artigo-de-jose-eustaquio-diniz-alves/>. Acesso em: 5 mar. 2021.
- BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943.
- BRASIL. Senado Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.
- BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 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 n. 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, 2008.
- BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Políticas de Previdência. **Boletim Estatístico da Previdência Social**, v. 31, n. 8, agosto, 2019. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/arquivos/beps082019_trab_final_portal.pdf. Acesso em: 20 jun. 2021.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
- CAULFIELD, S.; SCHETTINI, C. Gender and sexuality in Brazil since independence. **Oxford Research Encyclopedia of Latin American History**. Oxford University Press, 2017. Disponível em: <https://oxfordre.com/latinamericanhistory/view/10.1093/acrefore/9780199366439.001.0001/acrefore-9780199366439-e-296>. Acesso em: 10 abr. 2021.
- FRAGA, A. B. Avanços e continuidades da Constituição de 1988: o caso dos empregados domésticos e trabalhadores rurais. In: CARVALHO, M. A. R.; ARAÚJO, C.; SIMÕES, J. A. (org.). **A Constituição de 1988: passado e futuro**. São Paulo: Hucitec/Anpocs, 2009. p. 249-273.
- FRAGA, A. B. **De empregada a diarista: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado**. Rio de Janeiro: Multifoco, 2013.
- FRAGA, A. B. **O serviço doméstico sob os holofotes públicos: alterações na articulação entre trabalho produtivo e reprodutivo no Brasil (Estado, mercado e família)**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro, 2016.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas do Registro Civil 2017**, v. 44, p. 1-8, 2017. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/135/rc_2017_v44_informativo.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**: informações sobre domicílios, acesso e utilização dos serviços de saúde. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101748.pdf>. Acesso em: 25 set. 2020.

LEITE, M. Como são a procura e oferta de creches no Brasil? **Idados Consultoria**, 2017. Disponível em: http://idados.org.br/blog/como_e_a_procura_e_oferta_de_creches_no_brasil/. Acesso em: 20 abr. 2021.

MACHADO, C.; PINHO NETO, V. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil**. Fundação Getúlio Vargas, 2016. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 mar. 2021.

MOREIRA, L. E.; TONELI, M. J. F. Paternidade responsável: problematizando a responsabilização paterna. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 2, p. 388-398, 2013.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 3, de 1919**. Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto (proteção à maternidade). Washington, DC: OIT, 1919.

OSTOS, N. S. C. de. A questão feminina: importância estratégica das mulheres para a regulação da população brasileira (1930-1945). **Cadernos Pagu**, n. 39, p. 313-343, 2012.

PINHEIRO, L.; GALIZA, M.; FONTOURA, N. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista Estudos Feministas**, v. 17, n. 3, p. 851-859, 2009.

SANTOS, W. G. dos. **Cidadania e justiça**: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Ed. Campos, 1979.

SORJ, B. **Reconciling work and family**: issues and policies in Brazil. Geneva: International Labour Office (ILO), 2004. (Conditions of Work and Employment Series, n. 8).

SORJ, B.; FONTES, A. O ‘care’ como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social no Brasil. *In*: HIRATA, H.; GUIMARÃES, N. A. (org.). **Cuidado e cuidadoras**: as várias faces de trabalho do care. São Paulo: Editora Atlas, 2012. p. 103-116.

SORJ, B. Le marché de l’emploi domestique en Amérique latine: changements et permanences. *In*: MARUANI, M. (org.). **Travail et genre dans le monde**: l’état des savoirs. Paris: La Découverte, 2013. p. 345-355.

UHR, D.; PERES, R.; COLUSSI, P.; UHR, J. Uma análise do efeito da adesão à lei de prorrogação da licença-maternidade sobre os salários das trabalhadoras paulistas. **EALR**, v. 9, n. 2, p. 372-388, 2018.

WAJNMAN, S. “Quantidade” e “qualidade” da participação das mulheres na força de trabalho brasileira. *In*: ITABORÁI, N. R.; RICOLDI, A. M. (org.). **Até onde caminhou a revolução de gênero no Brasil?** Implicações demográficas e questões sociais. Belo Horizonte: Abep, 2016. p. 45-58.

Sobre os autores

Bila Sorj é doutora em Sociologia pela Manchester University. Professora titular da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Alexandre Barbosa Fraga é Pós-doutorando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), doutor e mestre pelo mesmo Programa. Professor da Faculdade de Educação da UFRJ.

Endereço para correspondência

Bila Sorj

Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro

Largo de São Francisco de Paula, 1, sala 420, Centro

20051-070 – Rio de Janeiro-RJ, Brasil

Alexandre Barbosa Fraga

Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro

Largo de São Francisco de Paula, 1, sala 420, Centro

20051-070 – Rio de Janeiro-RJ, Brasil

Abstract

Maternity and paternity leave in Brazil: rights and social inequalities

This article aims to examine the existing social inequalities in access to maternity and paternity leave, based on data from the Annual National Continuous Household Sampling Survey of 2017, conducted by IBGE. For this purpose, the percentages of contribution to social security, a necessary condition for obtaining licenses, were studied in relation to the following variables: type of occupation and employment link, gender, color or race, income, educational level and age, for the employed population aged 16 - 49. Results indicated that access to leave policies in the country is impacted by multiple social stratification, revealing gender, class, race and age inequalities. Research findings allow us to reflect on the relationship between these inequalities and the design of such policies in Brazil. Due to their contributory nature, maternity and paternity leaves express continuities of a “regulated citizenship”, instead of becoming a universal right of citizens.

Keywords: Leave policies. Social stratification. Social rights. Occupied population. PNAD 2017.

Resumen

Licencias maternales y paternales en Brasil: derechos y desigualdades sociales

Este artículo tiene como objetivo examinar las desigualdades sociales frente al acceso a las políticas de licencias maternales y paternales, a partir de datos de la Encuesta Nacional por Muestra de Hogares Continua Anual de 2017, realizada por el IBGE. Para ello, se estudiaron los porcentajes de cotización a la seguridad social, condición necesaria para la obtención de

licencias, en relación con las siguientes variables: tipo de ocupación y empleo, sexo, etnia-raza, renta, nivel educativo y edad, para la población ocupada de 16 a 49 años. Los resultados indicaron que el acceso a las políticas de licencias en el país se ve afectado por múltiples estratificaciones sociales, y revelaron desigualdades de género, clase, raza y edad. Los hallazgos de la investigación permiten reflexionar sobre la relación entre estas desigualdades y el diseño de estas políticas en Brasil. Por su carácter contributivo, las licencias por maternidad y paternidad expresan continuidades de una *ciudadanía regulada* en lugar de convertirse en un derecho universal de la ciudadanía.

Palabras clave: Políticas de licencia. Estratificación social. Derechos sociales. Población ocupada. PNAD 2017.

Recebido para publicação em 23/08/2021

Aceito para publicação em 14/12/2021