



Universidade de Brasília
Faculdade de Administração, Economia, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
Departamento de Gestão de Políticas Públicas

ISABELA LARA RIBEIRO

**LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE: um
estudo comparativo entre o Brasil e a Suécia**

Brasília - DF

2018

ISABELA LARA RIBEIRO

**LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE: um
estudo comparativo entre o Brasil e a Suécia**

Monografia apresentada ao Departamento de
Gestão de Políticas Públicas como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Gestão de Políticas Públicas.

Professora-Orientadora: Dra. Fernanda Natasha
Bravo Cruz

Brasília - DF

2018

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

L1 Lara Ribeiro, Isabela
Licenças maternidade e paternidade: um estudo comparativo
entre o Brasil e a Suécia / Isabela Lara Ribeiro;
orientador Fernanda Natasha Bravo Cruz. -- Brasília, 2018.
51 p.

Monografia (Graduação - Gestão de Políticas Públicas) --
Universidade de Brasília, 2018.

1. Brasil. 2. Suécia. 3. Licença Maternidade. 4. Licença
Paternidade. 5. Feminismo. I. Bravo Cruz, Fernanda Natasha,
orient. II. Título.

ISABELA LARA RIBEIRO

**LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE: um
estudo comparativo entre o Brasil e a Suécia**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de
Conclusão do Curso de Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília
da aluna

Isabela Lara Ribeiro

Profa. Dra. Fernanda Natasha Bravo Cruz
Professora-Orientadora

Profa. Dra. Ana Paula Antunes Martins
Professora-Examinadora

Brasília, 28 de junho de 2018

Dedico este trabalho a todas nós mulheres que sofremos com a desigualdade de gênero diária dentro e fora de nossas casas. Vamos juntas!

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por me permitir chegar aqui e por todas as bênçãos concedidas a mim em todos esses anos de graduação. Aos meus pais, Eliana e João, que me incentivam e me servem de exemplos desde sempre, estando ao meu lado em todos os momentos sendo eles tristes ou alegres. A todos os meus irmãos, Daniel, Fábio, Felipe, Frederico, Gabriel, Juliana e Márcia, por serem meus amigos e me fazerem bem a todo momento. Ao meu namorado, Victor, por me apoiar nas decisões e me fortalecer todos os dias. À minha prima, Tatiane, por me iluminar nesse processo, onde em uma conversa pude definir o meu tema. Aos meus amigos, Ana Júlia, Camila Tourinho, Letícia Ábrego, Letícia Figueiredo, Luana, Lucas, Luciana, Luísa, Rodrigo e Vitória, por estarem comigo há vários anos e pela amizade que foi construída. E, não menos importante, à Universidade de Brasília por fazer parte da minha formação acadêmica e pessoal e à minha professora orientadora, Fernanda, por me ajudar e aceitar caminhar comigo.

RESUMO

Este presente trabalho traz um estudo comparativo entre o Brasil e a Suécia acerca das licenças maternidade e paternidade, considerando-as como instrumento de ação pública, e uma abordagem das teorias feministas com respeito à dicotomia entre público e privado e à divisão sexual do trabalho. É discutida a desigualdade de gênero existente em ambos os países, através de uma pesquisa exploratória e qualitativa mobilizando documentos oficiais, artigos, teses e dissertações. Ao final se tem a comparação acerca das licenças maternidade e paternidade de ambos os países, onde são demonstradas as distinções que envolvem como foi instituída nos países, o tempo de licença de direito das mães e dos pais, a licença remunerada e como as mulheres são tratadas em seus âmbitos profissionais, levando em consideração a desigualdade de gênero. Além das comparações acerca da representação política, violência contra mulheres, disparidade salarial e cuidados na infância. Ambos os países apresentam ainda, nesses quesitos, a inferiorização da mulher em diferentes números e taxas.

Palavras-chave: Brasil – Suécia – licença maternidade – licença paternidade – feminismo.

ABSTRACT

This paper presents a comparative study between Brazil and Sweden on maternity and paternity leave, considering them as an instrument of public action, and an approach to feminist theories regarding the dichotomy between public and private and the sexual division of labor. Gender inequality in both countries is discussed through exploratory and qualitative research, mobilizing official documents, articles, theses and dissertations. In the end, there is a comparison about the maternity and paternity leave of both countries, which shows the distinctions that have been established in the countries, the time of maternity and parental leave, paid leave and how women are in their professional settings, taking into account gender inequality. In addition to comparisons about political representation, violence against women, pay disparity and child care. Both countries also present, in these questions, the inferiorization of women in different numbers and rates.

Keywords: Brazil - Sweden - maternity leave - paternity leave - feminism.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Pentágono das políticas públicas.....	18
Figura 2 – Percentual de parlamentares mulheres em exercício em câmara baixa ou parlamento unicameral (%)	36

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1 – Licenças maternidade e paternidade no Brasil e na Suécia, em semanas..... 41

Quadro 2 – Linha do tempo de demandas e direitos de mulheres do Brasil e da Suécia..... 43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

BDTD/IBICT – Banco de Dados de Teses e Dissertações do Instituto Brasileiro de Informações em Ciência e Tecnologia

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MEC – Ministério da Educação

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PNS – Pesquisa Nacional de Saúde

RNGS – *Research Network on Gender and the State*

SBP – Sociedade Brasileira de Pediatria

SEK – Coroa Sueca (moeda da Suécia)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
1.1 Licenças maternidade e paternidade como instrumentos de ação pública.....	16
1.2 Feminismo de Estado.....	18
1.3 O público e o privado a partir de uma visão feminista	21
1.4 Divisão sexual do trabalho.....	23
2. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	26
3. RESULTADOS E DISCUSSÕES	28
3.1 Histórico das licenças maternidade e paternidade no Brasil.....	28
3.2 Histórico das licenças maternidade e paternidade na Suécia.....	32
3.3 Comparação entre o Brasil e a Suécia.....	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	48

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou significativamente tornando-as parte importante na contribuição da renda familiar (GRAVENA, 2006) e, assim, veio a necessidade de um cuidado a mais pela maternidade a ponto de que os direitos trabalhistas fossem voltados também para as mães. Com a intenção de amparar a maternidade e a infância, a Constituição brasileira de 1934, no seu Artigo 138, deu o primeiro passo adotando medidas legislativas e administrativas para restringir a mortalidade e a morbidade infantil. E em 1943 foram consolidadas as leis do trabalho, CLT, onde a licença maternidade foi reconhecida e a partir daí houve muitas mudanças até os dias de hoje que serão discutidas mais adiante, inclusive a implementação da licença paternidade.

Já na Europa, muitos países criaram benefícios que incluíam a proteção do trabalho e um longo período de licenças maternidade e paternidade remunerada (SANTOS, 2017). Na Suécia, onde, de acordo com o Índice Global de Desigualdade de Gênero da ONU de 2015, é o quarto melhor país do mundo para as mulheres viverem, – atrás da Islândia em primeiro lugar, da Noruega em segundo e da Finlândia em terceiro – e o primeiro governo feminista do mundo. A licença maternidade – de início remunerável apenas para a mãe – foi implementada em 1937 e em 1974 passou a ser *Parental Insurance*, que permanece até hoje, que envolve agora as licenças maternidade e paternidade, além da licença por doença (GOUCHIE, 1997).

No presente trabalho será apresentado um estudo comparativo entre os países Brasil e Suécia sobre as licenças maternidade e paternidade. A pesquisa trará apontamentos sobre as iniciativas em cada país considerando os processos políticos demonstrando como foram instituídos os instrumentos, observando fatores acerca da desigualdade de gênero envolvidos nos âmbitos públicos e privados.

A pesquisa considerou documentos oficiais, teses e dissertações que mostram os processos dos dois países no que tange o instrumento das licenças maternidade e paternidade. Escolheu-se a Suécia, para a comparação com o Brasil por ser um país popularmente conhecido – e confirmado através de pesquisas – por suas baixas taxas de desigualdade de gênero, realidade diferente da que conhecemos no Brasil. Como por exemplo, a representatividade das mulheres na política da Suécia que chega a ser de 43,6% do parlamento sueco contra 10,5% do brasileiro (IBGE, *Inter-Parliamentary Union*, 2017). E ainda assim, veremos que o sucesso total do movimento feminista ainda não foi alcançado, já que mesmo no país com o primeiro

governo feminista do mundo, Suécia, ainda se tem a valorização do trabalho masculino acima do feminino.

O problema de pesquisa a ser respondido é “como se construiu e se viabiliza o direito às licenças maternidade e paternidade no Brasil e na Suécia?”. Tendo em vista as diferenças entre esses dois países, a problemática da pesquisa é em entender como dois instrumentos com algumas semelhanças, porém executados diferentemente, podem levar a resultados distintos e levantar a discussão sobre como um país dito mais desenvolvido constrói esse instrumento a modo de ser visto como exemplar. O foco é, principalmente, no que compreendemos por desigualdade e igualdade de gênero nos dois países no âmbito dos desafios vividos pelas mulheres acerca da maternidade. Tais desafios serão os protagonistas dessa pesquisa.

Nesse sentido, o trabalho tem como objetivo geral discutir, a partir de uma visão feminista, principalmente a desigualdade entre mulheres e homens no âmbito público e privado no que tange às licenças maternidade e paternidade, e são, como objetivos específicos:

- Categorizar as licenças enquanto instrumentos de ação pública;
- Compreender os processos que ocorreram no Brasil e na Suécia na instituição desses instrumentos; e
- Entender as diferenças e similaridades entre os países, observando-os a partir de perspectivas feministas.

Sabemos que o papel do Estado é determinante na construção da igualdade. A escolha do tema tem sido pensada e observada diante do cenário político atual, onde cada dia mais se é reforçado a discussão sobre os direitos das mulheres. Os instrumentos da ação pública podem contribuir para a redução da desigualdade de gênero reconhecendo que essa desigualdade existe e que ela deve ser reduzida, acrescentando o combate à desigualdade de gênero à agenda governamental e identificando como e onde essas desigualdades se manifestam e quais são seus impactos (GODINHO, SILVEIRA, 2004).

O trabalho está dividido entre o referencial teórico, onde trago noções de licenças maternidade e paternidade como instrumento de ação pública, feminismo de Estado, o instrumento visto nos âmbitos público e privado, e a divisão sexual do trabalho. Depois, será tratada a metodologia utilizada para a pesquisa, seus procedimentos e abordagens e, por fim, o capítulo analítico, onde será feita a comparação dos casos do Brasil e da Suécia a partir das referidas chaves conceituais.

A proposta deste trabalho é trazer à tona a discussão sobre a relevância deste direito social e a comparação entre dois países distintos, tanto geograficamente quanto política e

socialmente, para compreender a partir de quais lógicas e de que maneira cada Estado garante a promoção desses direitos.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 Licenças maternidade e paternidade como instrumentos de ação pública

As mulheres, em sua grande parte, são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, que inclui os cuidados dos filhos e da família como um todo, e quando passaram a sair de casa para trabalhar, viram suas jornadas sendo duplicadas, tendo que se dividirem entre os deveres a se fazer nos empregos e nas obrigações ao chegar em casa, enquanto os homens tinham como obrigação sair para trabalhar todos os dias com a intenção de sustentar suas famílias, e ao retornarem às suas casas, todo o trabalho doméstico já estava pronto por suas esposas (GRAVENA, 2006).

Ainda pode ser pensado na diferença que existe entre os salários no mundo do trabalho. Quando há a inserção de alguma mulher em algum órgão, mesmo que ela ocupe o mesmo espaço e cargo de outros homens, o seu salário muitas vezes é inferior. Tudo isso faz parte do pacote de desigualdade de gênero, se observado pela lente do mercado de trabalho, como afirma Russomano (1954) que diz que “a mulher casada está, sempre, na iminência de ficar grávida. Houve, por isso, certa época, em que os empregadores não aceitavam seus serviços e chegavam mesmo a despedir a trabalhadora que contraísse núpcias”.

Essa diferença entre a vida profissional e a vida familiar foi e é determinante para as desigualdades de gênero que temos em todos os âmbitos de nossas vidas. É comum afirmar que os Estados não têm nenhuma obrigação em interferir no modo em que são divididos as tarefas domésticas e os cuidados com a família dentro dos lares familiares, porém é possível fazer com que as diferenças de sexo neste âmbito sejam reduzidas. Uma das medidas tomadas pelos Estados para essa redução, são os instrumentos de licenças maternidade e paternidade.

Assim a licença maternidade ultrapassa a esfera legal se pensarmos ser um meio de proteção à mulher que necessita de descanso na intenção de se recuperar dos processos desgastantes vindos da gravidez e parto, além do convívio em tempo integral com o filho durante seus primeiros meses de vida (SALIBA, RIBEIRO, 2014). Assim constituindo-se como uma proteção à maternidade e possibilitando o cuidado do filho. Já o intuito da licença paternidade ainda pode-se ser entendida como:

Proporcionar condições mais concretas de proteção da criança pelo pai; incentivar uma proximidade qualificada do homem com a mulher e do pai com o filho; propiciar a possibilidade de revisão do papel tradicionalmente reservado ao homem, impondo-se a repartição entre os cônjuges das responsabilidades familiares. (FIGUEIREDO, 1994, p. 146, apud SALIBA, RIBEIRO, 2014).

Vale acessarmos a discussão com respeito a instrumentos de ação pública que Lascoumes e Le Galès (2007) define como um tipo de instituição ou um dispositivo técnico que carrega um conceito nítido da relação política/sociedade.

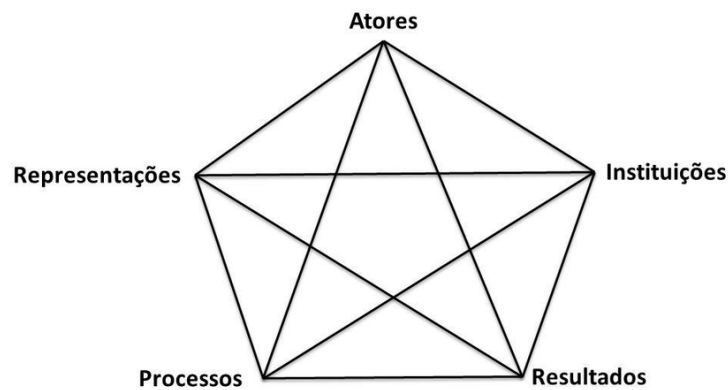
A exemplo da instrumentação de ações públicas (LASCOUMES, LE GALÈS, 2007), é reforçada a importância de uma abordagem sociopolítica dos instrumentos, compreendendo-os como portadores de uma teoria sobre a relação entre governantes e governados.

Em Lascoumes e Le Galès (2012) a ação pública “se caracteriza por reacomodação, um intrincado aleatório de redes, uma multiplicação de atores, de finalidades múltiplas, de heterogeneidade, de transversalidade de problemas, de mudanças de escalas dos territórios de referência”. Propomos, a partir desta abordagem, observar as licenças maternidade e paternidade como articulação em rede que envolve o movimento feminista e outros atores públicos para estabelecer esse direito.

Esses autores sustentam que a ação pública compreende cinco elementos em interação e ainda definem o pentágono das políticas públicas (Figura 1) como uma possibilidade pertinente de análise na qual os vértices são equivalentes a representações, atores, instituições, processos e resultados:

- Os atores são seres individuais ou coletivos, dotados de recursos e autonomia, com capacidade de fazer escolhas guiados por seus interesses materiais;
- As representações são os quadros cognitivos e normativos que dão sentido às ações;
- Os processos são as formas de interação e de recomposição no tempo que apreendem as múltiplas atividades de mobilizações dos atores;
- As instituições são as normas, regras, rotinas e procedimentos que governam as interações; e
- Os resultados são as consequências, os efeitos da ação pública.

Figura 1 – Pentágono das políticas públicas



Fonte: LASCOURMES, LE GALÈS. Sociologia da Ação Públicas, 2012, p. 45.

O tema tratado de instrumento de ação pública é abordado no intuito da promoção de direitos no caso das licenças maternidade e paternidade. E é a partir dessas concepções que trataremos os casos brasileiro e sueco, considerando ainda o feminismo de Estado, os âmbitos público e privado segundo uma visão feminista e a divisão sexual do trabalho no decorrer do capítulo teórico.

1.2 Feminismo de Estado

Quando tratamos de licenças maternidade e paternidade, não podemos deixar de pensar em como isso tudo está diretamente ligado a movimentos sociais e lutas de classes. As causas sociais possuem demandas ao Estado que visam a melhoria do bem-estar da sociedade como um todo. Segundo Scherer-Warren (2014), movimentos sociais relacionam-se, entre outras questões, com a defesa de causas, ou *advocacy*. Para esta autora, a *advocacy* entra em ação quando há a discussão e argumentação em favor dessas causas sociais ou de uma demanda para a criação de direitos humanos.

E ao avaliar movimentos sociais com características do movimento feminista (NOGUEIRA, 2013), vê-se uma pauta partindo de reflexões teóricas baseada na cultura, ideologia, lutas sociais cotidianas, solidariedade entre as pessoas e o processo de identidade criado. E essa identidade de movimentos que se concentram em discussões de gênero, racial, de sexualidade, etc., foi constituída a partir dos fatores estruturais e culturais, sendo este último fator a mais relevante característica dos novos movimentos sociais. O *advocacy* no contexto de movimentos sociais, como o do movimento feminista, seria a articulação destes movimentos, com ações, em favor de uma causa social ou com o objetivo de efetivar ou criar direitos

humanos. Neste caso, *advocacy* feminista seriam as ações do movimento feminista que visam influenciar o Estado para que a pauta da maternidade, que é o caso, tome proporções maiores.

Assunto este que podemos associar às licenças maternidade e paternidade, que se entendem como um direito humano e social, mas que são políticas pautadas nos papéis tradicionais da mulher dentro do lar e da família. O foco prioritário é o papel das mulheres na esfera doméstica relacionado fundamentalmente à maternidade (CARLOTO, 2006).

Segundo Carloto (2006), as mulheres foram taxadas a virem ao mundo somente para exercerem a maternidade, ou quando discutimos como as empresas públicas e privadas, o mercado de trabalho em si, têm preconceitos, pois acreditam que algumas tarefas não são destinadas à elas ou que mulheres são apenas para ficar em casa cuidando de seus maridos, filhos e casas, passamos a compreender que nos dias de hoje, apesar de já termos conquistado muito, ainda falta um longo caminho para dar conta das pautas que o movimento feminista traz à tona no cenário nacional.

O movimento feminista, que teve início como tal no século XIX (OLIVEIRA, CASSAB, 2014), é um movimento político, social, ideológico, que desde o seu início, após a Revolução Francesa, vem levantando questionamentos e pautas políticas que vemos até os dias de hoje. É um movimento que lutou, e ainda luta, contra as desigualdades de gênero que temos em praticamente todos os âmbitos de nossas vidas e ele se apresenta como um mensageiro das mulheres na conquista de alterações subjetivas para suas vidas. O estabelecimento de políticas para as mulheres mudou a forma como o movimento feminista avançou em suas demandas, pois com a possibilidade de influenciar a agenda, elas foram capazes de incrementar o acesso das mulheres ao Estado, as tornando participativas no processo político de tomada de decisão (RANGEL, 2013).

Segundo Rangel (2013), a atuação de militantes feministas em agências da estrutura estatal tem sido chamada de Feminismo de Estado. Ela traz alguns estudos que tratam do termo e da representação das mulheres pelo movimento feminista, um deles é o modelo do RNGS (*Research Network on Gender and the State*), ou Modelo de Feminismo Estatal, que foi desenvolvido a partir de teorias de representação política de políticas públicas e dos movimentos sociais que mostram que, ao longo de 30 anos, os movimentos feministas agiram em conjuntos com as agências de políticas para as mulheres e conseguiram obter sucesso em aumentar sua representação política.

Hermes (1987, apud NOGUEIRA, 2013) traz outro conceito de Feminismo de Estado, onde afirma que o Estado pode responder às demandas do movimento feminista e que atores e indivíduos dentro dessa instituição podem promover políticas públicas, como nesse caso as

licenças maternidade e paternidade, afinadas com as necessidades pautadas por esse movimento social.

Os movimentos feministas tornaram indiscutível a representação das mulheres e a elas foram atribuídos um poder relevante na arena política e ele está intimamente ligado à construção da democracia e do processo de redemocratização, pois suas protagonistas tiveram sucesso em transitar por diversos espaços e influenciar decisões nos três poderes (RANGEL, 2013).

Assim, o debate sobre a relação do feminismo com o Estado, vem se focalizando em algumas questões como o papel do movimento na reivindicação por políticas públicas, a participação de lideranças nas estruturas governamentais e a representatividade do movimento na negociação direto com os órgãos de Estado.

No Brasil, a criação do Conselhos de Direitos das Mulheres, das primeiras delegacias especializadas no atendimento a mulher, da proposta inicial do Programa Integral da Saúde da Mulher, entre outras, demandaram a presença de ativistas do movimento na institucionalidade governamental (CISNE, GURGEL, 2008).

A Suécia possui história com o feminismo muito antes que o Brasil, a ponto de muitas vezes noticiarem a aposta que fazem em uma política externa feminista por um ‘mundo melhor’. E em seu site oficial do governo, afirmam serem o primeiro governo feminista do mundo:

A Suécia tem o primeiro governo feminista do mundo. Isso significa que a igualdade de gênero é fundamental para as prioridades do governo – na tomada de decisões e alocação de recursos. Um governo feminista assegura que uma perspectiva de igualdade de gênero seja trazida para a formulação de políticas em uma frente ampla, tanto nacional como internacionalmente. Mulheres e homens devem ter o mesmo poder para moldar a sociedade e suas próprias vidas. Este é um direito humano e uma questão de democracia e justiça. A igualdade de gênero também faz parte da solução para os desafios da sociedade e, é claro, em um estado de bem-estar moderno – para justiça e desenvolvimento econômico. A ferramenta mais importante do governo para implementar políticas feministas é a integração de gênero, da qual o orçamento sensível ao gênero é um componente importante. (GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN, 2018, tradução nossa).¹

Com essa declaração o governo sueco abre ao mundo um tema importante a ser tratado em todos os países, tornando assim, as pautas do movimento feminista indispensáveis para os governantes. E dando continuidade a isto, agora será tratado acerca do público e do privado seguindo esta visão feminista.

¹ “Sweden has the first feminist government in the world. This means that gender equality is central to the Government’s priorities – in decision-making and resource allocation. A feminist government ensures that a gender equality perspective is brought into policy-making on a broad front, both nationally and internationally. Women and men must have the same power to shape society and their own lives. This is a human right and a matter of democracy and justice. Gender equality is also part of the solution to society’s challenges and a matter of course in a modern welfare state – for justice and economic development. The Government’s most important tool for implementing feminist policy is gender mainstreaming, of which gender-responsive budgeting is an important component.” (GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN, 2018).

1.3 O público e o privado a partir de uma visão feminista

A partir de estudos de autoras feministas como Benhabib (1987), Young (1990) e Fraser (2013) é possível perceber que o discurso feminista traz consigo questões entre domínio feminino e masculino, público e privado e desigualdades de gênero. A contribuição dos estudos de gênero no campo do conhecimento é inegável (RANGEL, 2013). Relações de gênero são um referencial relevante quando se trata do termo ‘igualdade’, pois indicam como a vida social se organiza e qual é o grau de hierarquia na sociedade.

As feministas “indagaram como a mudança de perspectiva dos pontos de vista dos homens para os das mulheres poderia alterar as categorias fundamentais, a metodologia e o entendimento da ciência e da teoria ocidentais” (BENHABIB, 1987).

Estas autoras denunciam as teorias ocidentais por serem “*gender blind*”, e afirmam que dicotomias entre público e privado são prejudiciais às mulheres. Mesmo essas dicotomias estando em constantes mudanças, os conceitos continuam não neutros e continuam utilizando as práticas cotidianas e as políticas de uma forma baseada em uma perspectiva que desfavorece as mulheres.

A autora Benhabib (1987) divide sua teorização feminista em duas ideias: a primeira é que o sistema gênero-sexo é uma maneira pela qual se organiza a realidade social, simbolicamente dividida e vivenciada na prática. A segunda é que o conhecimento pelo sistema gênero-sexo, historicamente, contribui para a opressão e a exploração das mulheres. E partindo daí Benhabib (1992) sugere que a teoria crítica feminista descubra que sistemas são esses que oprimem e exploram as mulheres:

[...] o modo pelo qual a distinção entre as esferas pública e privada foi desenhada serviu para confinar mulheres em esferas de atividade tipicamente femininas, como trabalho doméstico, reprodução, nutrição e cuidado com crianças, doentes e idosos, ao domínio “privado” e mantê-las fora da agenda pública no Estado liberal. (BENHABIB, 1992)

Segundo ela, o pensamento político moderno tem três significados de esfera privada: antes de tudo, significava a esfera de consciência individual religiosa e moral, após, é relacionado à liberdade econômica e de mercado e o terceiro, se refere à esfera íntima, dos cuidados do lar, da família e da reprodução.

O movimento feminista vem tornando as questões antes de domínio privado agora públicas, de modo que se torne acessível para debate, reflexão e ação política. E a sugestão para esse debate, é para que não haja de antemão a classificação das questões a serem debatidas, se elas estão entre questões públicas ou privadas. Mas sim, devem ser classificadas a partir dos

resultados das discussões a partir das interpretações feitas não apenas por grupos de homens, mas também incluindo mulheres.

Por sua vez, Young (1990) propõe uma ruptura com o modernismo apoiando-se em estudos feministas, que dizem que os ideais da igualdade formal e da racionalidade universal são prejudicados pelos preconceitos masculinos sobre o que significa o ser humano e a natureza. Essa autora afirma que os ideais masculinos têm uma baixa expectativa de dar a esses ideais a possibilidade da inclusão das mulheres.

Usando referências de Rousseau e Hegel, Young (1990) mostra que uma noção homogeneizante de público cívico acaba excluindo do público pessoas e grupos de pessoas que não se encaixam nos modelos de cidadão, exclusão essa baseada na diferenciação entre razão e afetividade, geralmente excluindo a racionalidade de mulheres, negros e índios. Enquanto o domínio público é ‘homogêneo’, no privado é onde o homem satisfaz seus desejos e necessidades e a mulher é mera subordinada a isso tudo.

Os significados de público e privado têm que ser repensados a ponto de que não haja mais fragmentação entre “razão e sentimento, masculino e feminino, universal e particular” (YOUNG, 1990, p. 119). O privado não deve mais ser pensado de forma de privação, onde nada deve ser exposto, o público, por sua vez, deve ser acessível a todos sem excluir nenhuma pessoa, mas não em modo homogêneo, mas sim de modo que atinja públicos heterogêneos para partilhar e haver o reconhecimento das diferenças.

Dessa forma, uma política feminista atual também precisa ser tridimensional – articulando redistribuição, reconhecimento e representação – e essas três dimensões não podem ser tratadas isoladamente (FRASER, 2013).

Uma visão de justiça em termos de paridade participativa representa o dismantelamento de obstáculos institucionalizados que impedem que certas pessoas participem no mesmo nível com outros, como parceiros plenos, em ações sociais. Conforme sugerido nas discussões acima, tais obstáculos podem se apresentar de três formas distintas. Na primeira, as pessoas podem ser impedidas de participar efetivamente por estruturas econômicas que lhes rejeitam os meios necessários para interagir com outros como iguais; nesse caso, sofrem de injustiça distributiva ou *má-distribuição*. Na segunda, as pessoas podem ser impedidas de interagir em termos de paridade por meio de hierarquias institucionalizadas de valor cultural que lhes nega a posição necessária; nesse caso, eles sofrem de desigualdade em termos de status ou *mal-reconhecimento*. Na terceira, pessoas podem ser impedidas de praticar uma participação plena por regras estabelecidas, negando-lhes a igualdade em deliberações públicas e na tomada de decisões democráticas; nesse caso, eles sofrem de injustiça política ou *má-representação* (FRASER, 2013).

Esta autora trata da justiça em relação à participação política, aonde pessoas podem ser excluídas desse processo pelos três fatores de má-distribuição, por fatores econômicos, de mal-reconhecimento, pelo fator *status*, e por má-representação, por injustiça política. E é justamente

no quesito de falta de representação política que podemos inserir o movimento feminista, que por muitas vezes enfrenta obstáculos em relação à busca por melhorias para as mulheres e dificuldades em terem suas pautas ouvidas.

Toda essa discussão se conecta com o próximo tópico a ser discutido: divisão sexual do trabalho, aonde veremos justamente toda essa discussão acerca da desigualdade na divisão de tarefas domésticas e em atividades remuneradas fora de casa.

1.4 Divisão sexual do trabalho

Como discutido no tópico anterior, na divisão entre o domínio público e o domínio privado, os homens “fazem parte” da esfera pública, pois têm o papel de provedor da família, e as mulheres da esfera privada cuidando de seus lares, maridos e filhos.

Em debate no Senado Federal em 2015 sobre “Os desafios da maternidade e da paternidade no trabalho”, a especialista em políticas públicas do Ipea, Natália Fontoura, afirmou:

O compartilhamento das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos é um nó na igualdade entre homens e mulheres. A divisão sexual do trabalho começa muito cedo. A jornada de trabalho remunerada da mulher é menor que a do homem, mas, quando somada aos afazeres domésticos, sua carga de trabalho supera as 60 horas semanais. (FONTOURA, 2015).

Com essa dicotomia entre o público e o privado, surgiu a divisão sexual do trabalho: “homens provedores” e “mulheres cuidadoras” (SOUSA, GUEDES, 2016), que foi se enfraquecendo com a força do movimento feminista no século XX e foi criando novas configurações sociais. Estas novas configurações que passaram a incluir mais as mulheres no espaço público, manteve ainda a sua “invisibilidade” para o espaço privado que continuou sendo de responsabilidade das mulheres, transformando assim suas jornadas em duplas jornadas. Ou seja, a dicotomia público-privado, que se associa ao trabalho remunerado-não remunerado, é reconfigurada, mas sem muitas mudanças significativas ou estrutural.

O termo “divisão sexual do trabalho” serviu de base na França para uma intenção maior do que a de denunciar as desigualdades: “sob o impulso do movimento feminista, tratava-se nem mais nem menos de repensar o ‘trabalho.’” (HIRATA, KERGOAT, 2007). Este ‘repensar o trabalho’ envolve a reconceituação do trabalho doméstico como um trabalho, mas não simplesmente somar trabalho profissional e trabalho doméstico.

Esta divisão sexual do trabalho originário das relações sociais de sexo reservou às mulheres a esfera reprodutiva e aos homens a esfera produtiva, que estabeleceu na sociedade,

até os dias de hoje, uma assimetria entre os sexos. O trabalho das mulheres baseado nos cuidados de seus lares e famílias, passou a ser uma atividade com pouquíssimo valor social, enquanto a produção material, responsabilidades dos homens, é uma tarefa de prestígio e de poder dentro da sociedade (OTA, 2013).

Ainda de acordo com Maria Eduarda Ota (2013), as mulheres foram ocupando os seus espaços nas esferas públicas ao entrar no mercado de trabalho, lugar que anteriormente era dominado por homens, porém ainda de uma forma muito tímida já que ao ocupar certos cargos, algumas vezes os mesmo que os homens, ainda vivenciavam a desigualdade no tratamento, no financeiro e, ainda, continuavam sem a participação dos homens no âmbito privado, dentro de suas casas. Além das ocupações “feitas especialmente para elas” que na verdade estavam ali para servir os seus patrões: homens. Ou seja, essa entrada feminina no ‘mundo dos homens’ não significou alteração na essência da divisão do trabalho, pois o trabalho masculino ainda tem mais valor que o trabalho feminino. Sobre tempo e trabalho, Sousa e Guedes afirmam:

O tempo, como outros recursos, tem uma dotação limitada. A alocação de horas em determinada atividade, do tipo trabalho remunerado, significa abrir mão do uso do tempo em outras tarefas, como cuidado doméstico. Acredita-se que esse conflito deveria ser comum e atingir a todos de forma semelhante, ou seja, o sexo da pessoa não deveria implicar pesos diferentes na opção de "mais trabalho" ou "mais família". (SOUSA, GUEDES, 2016).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho tem total ligação com a conciliação entre o trabalho e a família, uma vez que a participação dos homens nas tarefas domésticas ainda é muito baixa. Quanto menos houver a associação da figura feminina à cuidados, maior tende a ser a participação delas no âmbito público e, ainda assim, pela pouca divisão dos trabalhos domésticos mais o emprego formal, maior é a sobrecarga laboral considerada injusta para as mulheres, já que elas precisam se dividir entre o trabalho pago e o não pago (SOUSA, GUEDES, 2016).

Ainda podemos trazer à discussão o constrangimento vivido pelas mulheres no mundo do trabalho por causa dessa assimetria nas relações entre o gênero. Pois o conflito entre trabalho e família ainda é uma barreira para os avanços da vida profissional remunerada e, assim, as imposições sobre o trabalho feminino doméstico passam a ser cada vez mais complicadas de serem mudadas.

As licenças, tanto a maternidade quanto a paternidade, surgem nesse âmbito com a finalidade de assegurar aos pais seus trabalhos enquanto podem cuidar de seus filhos em tempo integral nos primeiros dias e/ou meses de vida da criança sem que se sobrecarreguem com a jornada dupla. Mas se pensar em divisão sexual do trabalho, nestas mesmas políticas temos o

fator de peso que nos mostra que as mulheres são mais destinadas aos cuidados de seus filhos do que os homens.

2. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

A metodologia utilizada envolveu um estudo qualitativo, esse tipo de estudo vem sendo cada vez mais importante e mais utilizado tanto na Ciência Política para analisar as causas e os resultados de determinadas políticas públicas, como nas Ciências sociais e humanas, para analisar processos de mudança social, avaliação de programas, projetos, políticas públicas e sociais e na administração pública (VIDAL, 2013).

No trabalho será feito uma revisão documental e literária do tipo secundário – quando os documentos são coletados por pessoas que não estavam presentes na ocasião (GODOY, 1995).

Os documentos mobilizados para a discussão conceitual foram trabalhos de mulheres importantes da literatura feminista como Benhabib, Young e Fraser, Sousa, Hirata e Kergoat, Cisne e Gurgel, além de autores renomados e de nossos conhecimentos da gestão de políticas públicas, como Lascoumes e Le Galès, que ajudaram na conceituação do trabalho.

Por se tratar de dois países muito distintos em suas histórias, culturas, geografias, economias, políticas e sociedades, a pesquisa cuidadosamente, leva em conta também que, ao comparar dois países/regiões se faz necessário analisar causas e processos que orientam mudanças sociais (VIDAL, 2013).

Para se estudar dois países tão distintos, será feita a comparação entre eles com o objetivo de melhor definir suas características. Isso implicou primeiramente, desde a produção do projeto dessa pesquisa, numa pesquisa documental, onde houve a identificação das fontes – base de dados –, em uma análise dos dados obtidos para assim, haver a organização de capítulos e temas a serem tratados e a interpretação dos resultados.

Na parte analítica, está apresentada a comparação entre os países, temas do trabalho, e em políticas públicas comparativas, considera-se a tipologia e o alcance das políticas sociais em diferentes países e no papel do Estado na execução dessas políticas. O objetivo deste método para o trabalho, é a interpretação de fenômenos históricos, ou quais sejam, os processos de mudança social, considerando a análise da ação coletiva e dos movimentos sociais e, especialmente, da ação pública viabilizada pelo Estado e seus instrumentos.

A pesquisa bibliográfica foi feita nas áreas temáticas de instrumentos de ação pública, *advocacy* feminista, licenças maternidade e paternidade, feminismo de Estado, gênero, público e privado e divisão sexual do trabalho. E foi investigado na pesquisa documental documentos oficiais dos países, envolvendo leis e resoluções e até debates públicos, no caso do Brasil, no Senado Federal, e informações encontradas nos portais eletrônicos da Câmara Legislativa,

Receita Federal, Ministério do Trabalho e Previdência Social, e, na Suécia, no *site* oficial: *Government Offices of Sweden*.

Além da literatura, acessada considerando as bases de dados permitidos pela Biblioteca Central da Universidade de Brasília, houve a mobilização de doutorados e dissertações de mestrados, encontrados em base de dados virtuais tanto da BDTD/IBICT, como estrangeiras (do Canadá e da Finlândia), que realizaram estudos sobre as licenças maternidade e paternidade, assim como a discussão de gênero e outros estudos comparativos.

A dimensão histórica importa à compreensão dos processos investigados e é recomendada à análise de instrumentos de ação pública (LASCOURMES, LE GALÈS, 2012). Tomando em conta os conceitos mobilizados, foi feita uma análise histórico-comparativa (VIDAL, 2013), através de documentos oficiais, teses e dissertações, usando a forma de contrastação de contexto, ou seja, mostrar as particularidades únicas e não repetíveis de cada caso, que serão os países a estudar, para mostrar que essas particularidades podem afetar o funcionamento dos processos sociais em cada um.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 Histórico das licenças maternidade e paternidade no Brasil

A história do atendimento à infância no Brasil é relativamente recente. O crescimento populacional e a industrialização observados já no início do século XX e, posteriormente, a inserção feminina no mercado de trabalho, abriram espaço para uma questão muito importante acerca de quem ficaria responsável pela criança, enquanto as mulheres se ausentavam de suas casas (LIMA, 2016).

Ainda segundo Lima (2016), foi em 1899 que houve a institucionalização das creches no Brasil, quando o país fundou o instituto da Proteção e Assistência à infância no Rio de Janeiro e que posteriormente abriu filiais por todo o país. Também neste ano, em 13 de novembro, tem a inauguração da creche da Companhia de Fiação de Tecidos Corcovado – a primeira creche brasileira para filhos de operários de que tinham registro. E até 1920, o atendimento em creches, orfanatos e asilos era especialmente filantrópico e era destinado a filhos de mães solteiras que não tinham condições de criá-los e por isso os abandonavam.

Atualmente no Brasil, no inciso IV do art. 208 da Constituição Federal, o dever do Estado com a educação é efetivado mediante a garantia de (BRASIL, 1988):

- Educação básica obrigatória e gratuita dos 4 aos 17 anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiverem acesso na idade própria;
- Progressiva universalização do ensino médio gratuito;
- Atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino; e
- Educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças de 5 anos de idade.

A política de licença maternidade tem um papel central no desenvolvimento e participação do mercado de trabalho feminino. Como as mulheres se tornaram uma parte da força de trabalho durante o século passado – como vemos na crescente taxa de atividade da mulher, 57% no Brasil (IPEA, 2014), além de muitas mulheres representarem o único ou o mais importante salário da família – governantes políticos de todo o mundo sentiram a necessidade de novas leis para lidar com a maternidade no ambiente de trabalho (SANTOS, 2017).

A luta pela emancipação feminina e pela igualdade entre os sexos tem que ser reconhecida, pois o feminismo de Estado no Brasil trouxe a inserção das mulheres no mercado de trabalho através de árduas lutas em favor de políticas públicas. Mesmo ainda tendo

disparidades na presença de mulheres tanto em instituições quando na política, aonde apenas 10,5% do parlamento brasileiro são mulheres (IBGE, *Inter-Parliamentary Union*, 2017).

Com esse destaque da atuação da mulher no mercado de trabalho no Brasil, ainda existem poucos estudos que tratam da temática da licença maternidade, porém já é sabido que a licença maternidade traz benefícios à saúde da mãe dando a ela uma redução de estresse durante a gravidez e permitindo um período de recuperação necessário depois de um trabalho de parto.

Assim como a licença paternidade é um direito fundamental da entidade familiar, visando o bem-estar de toda a família, principalmente das/dos filhas(os). Mesmo o favorecido direto sendo o homem (trabalhador-pai), tal licença foi pensada para garantir o acolhimento, cuidado e proteção integral da criança, logo é um direito social da família (SILVA, 2015).

Podemos levar essa discussão ao tema de dicotomia do público e do privado, aonde passamos a ter assuntos somente tratados em esfera privada indo de encontro da sociedade na esfera pública. E as licenças maternidade e paternidade se encaixam nesse assunto se pensarmos que a maternidade era algo privativo, aonde somente as mulheres tinham a responsabilidade de cuidados dos filhos e assim, não conseguiam sair para trabalhar. Um outro exemplo disso, é a violência contra mulheres, que atualmente é discutido publicamente e se tornou um problema público e estatal, e com isso temos a implementação da Lei Maria da Penha no Brasil em 2006.

E com isso, podemos pensar também na divisão sexual do trabalho, aonde as licenças maternidade e paternidade foram apenas um auxílio para a divisão desigual de tarefas designadas às mulheres e aos homens, principalmente no Brasil aonde temos licença maternidade muito mais generosa que a licença paternidade. Além da disparidade salarial, quando comparamos a remuneração de mulheres e homens, e elas ganham apenas 75% do que eles ganham, mesmo ocupando os mesmos cargos (IBGE, 2018).

A história da licença maternidade no Brasil, começou antes mesmo do termo 'licença maternidade' em si, pois em 1923 foi publicado o Decreto nº 16.300, que abordava sobre a proteção das crianças filhos de trabalhadoras ao recomendar creches ou salas de amamentação nas instituições com fundos providenciados pelos estabelecimentos, para que a mãe tivesse intervalos regulares para amamentar seu filho (BRASIL, 1923). Já observamos que desde essa época já se tinha a consciência da necessidade de amparar as crianças e em especial mulheres trabalhadoras que estavam amamentando.

E assim, na Constituição de 1934, no artigo 138, trouxe a necessidade de amparar a maternidade e a infância e de adotar medidas legislativas e administrativas a restringir a mortalidade e a morbidade infantil (BRASIL, 1934). No ano seguinte, o Brasil garantiu o

retorno ao trabalho seis semanas pós-parto e direito a duas pausas de meia hora para amamentar durante a jornada de trabalho (BRASIL, 1935).

Em 1943, com a consolidação da CLT, foi o ano em que surgiu de fato a licença maternidade de 84 dias e paga pelo empregador (BRASIL, 1943), até que a OIT recomendou que os custos fossem pagos pela Previdência Social e em 1973 passou a ser paga pela Previdência.

Em 1988 a Constituição Federal efetivou o direito a licença maternidade de 16 semanas, ou 120 dias (BRASIL, 1988), com o salário maternidade integral, superando a recomendação internacional de 14 semanas de licença maternidade da OIT.

A SBP, 2005, iniciou um movimento para alterar a licença maternidade remunerada para 180 dias, argumentando que garantir a amamentação adequada e os cuidados maternos nos primeiros seis meses de vida da criança poderia levar a grandes melhorias na saúde infantil durante sua vida (SANTOS, 2017). Assim seguiu o debate no Congresso.

Em 2008, com a publicação da Lei 11.770, a licença maternidade foi aumentada em 60 dias, ou seja, ampliada para 24 semanas ou 180 dias (BRASIL, 2008), porém essa mudança não ocorreu de forma uniforme em estados e municípios. Segundo Raphael dos Santos (2017), Beberibe no Ceará, foi a primeira cidade a expandir sua licença maternidade remunerada de 120 dias para 180 dias em 2005, e o primeiro estado foi o Amazonas em 2006. Atualmente também tramita no Congresso Nacional projeto de lei para universalizar o direito à licença maternidade de 180 dias para todas as mulheres (MONTEIRO, 2017).

Todos os benefícios concedidos visaram a maior permanência da mãe com a criança, assim, além da licença maternidade, outras garantias foram conquistadas ao longo dos últimos anos como: o direito à creche no local de trabalho ou reembolso-creche (BRASIL, 1986), o direito da mãe estudante (BRASIL, 1975), o direito da servidora que adotar (BRASIL, 2002), a prorrogação por duas semanas da licença maternidade mediante atestado médico e direitos das mães privadas de liberdade (BRASIL, 2015).

Assim como também dito sobre a licença maternidade, o levantamento bibliográfico e os trabalhos feitos acerca do tema da licença paternidade são muito escassos e isso dificultou a investigação.

Foi possível identificar que a primeira lei consolidada que possibilitava ao homem se ausentar do trabalho em caso de nascimento da/do filha(o), foi decretada também em 1943 na CLT – mesmo que ainda não se utilizasse o termo ‘licença paternidade’ – que diz que o empregado pode faltar um dia de trabalho e no correr da primeira semana para efetuar o registro civil da criança sem prejuízo de salário (BRASIL, 1943).

No texto dessa lei o período concebido para o homem se ausentar do trabalho havia um único propósito: o registro civil do recém-nascido. Nesta época a figura paterna ainda é associada ao que é responsável por nomear a criança, por assuntos burocráticos e financeiros, ou seja, sua presença prenominava na esfera pública e era afastado da esfera privada.

Porém o termo licença paternidade foi realmente aparecer no campo legislativo 45 anos depois, em 1988, no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil e no artigo 10º do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), respectivamente:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIX – licença paternidade, nos termos fixados em lei; [...]

Art. 10º Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [...] § 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias (BRASIL, 1988).

Dessa forma, em 1988, foram definidos 5 dias de licença paternidade ao trabalhador por meio do “regramento provisório” do artigo 10º. Passados 30 anos, o que era para ser transitório configurou-se como permanente, afinal ainda não foi aprovada uma lei para regulamentar o inciso.

Atualmente a licença paternidade ainda é concedida a partir do texto apresentado nos artigos referidos anteriormente, que faz menção apenas ao seu tempo de duração e não assegura garantia do emprego ou do salário ao homem. Além da ampliação da licença de 1 para 5 dias, o texto da nova lei não fala mais em registro civil do bebê, porém nos faz questionar que se a finalidade da licença paternidade é proporcionar os cuidados necessários à criança, pressupõe que passados os 5 dias de vida da criança, ela já se encontra isenta de tais cuidados? Dúvidas como esta surgiram a partir do simples texto que institui tal direito.

Um outro aspecto que Ana Luísa da Silva (2015) atenta sobre a licença é o fato de que a mesma se trata de um direito trabalhista e não demanda benefício previdenciário algum, ou seja, para as mulheres, a licença maternidade, é um direito trabalhista onde há o salário maternidade que é um benefício previdenciário, contudo o mesmo direito não é facultado aos homens, na medida em que não foi instituído o salário paternidade.

Assim o INSS, responsável pela remuneração do salário maternidade, não tem obrigação alguma de pagar qualquer benefício correspondente à licença paternidade. Portanto, isso tudo acarreta numa resistência de alguns empregadores à ampliação da licença paternidade, pois são eles quem custeiam esses 5 dias de licença que é de direito dos empregados.

Apesar da inércia do Legislativo, temos no Brasil iniciativas de algumas empresas, órgãos estaduais e municipais que têm adotado como política específica de suas instituições a ampliação da licença paternidade, como é o exemplo de um escritório de advocacia, com sede em Brasília e São Paulo, que ampliou para 30 dias o período da licença paternidade no início do ano de 2014 (SILVA, 2015).

3.2 Histórico das licenças maternidade e paternidade na Suécia

A tradição do cuidado infantil na Suécia é longa e antiga, diferentemente do Brasil, pois a primeira creche pública foi aberta em 1854 em Estocolmo, criada especialmente para cuidar de crianças de mães trabalhadoras pobres – ideia esta que não perdurou até a década de 1930 por uma crise populacional devido à baixa taxa de natalidade da época (GOUCHIE, 1997).

Michelle Gouchie (1997) remonta o cenário da época onde Alva e Gunnar Myrdal lideraram as soluções necessárias para a crise populacional e defenderam que mulheres tenham a oportunidade de serem trabalhadoras e mães. O ponto principal por trás de suas ideias era que, se homens e mulheres trabalhavam, as mulheres teriam mais filhos e, assim, a crise populacional seria resolvida. Myrdals estavam convencidos de que um programa familiar completo precisava ser desenvolvido, incluindo creches, para lidar com a crise a ser resolvida, pois eles viam a criança como o “principal ativo econômico” de uma nação.

E hoje em dia, na Suécia existe uma variedade de cuidados infantis financiados pelo governo:

- Creches para crianças de 1 a 6 anos;
- Pré-escolas de meio período para crianças de 4 a 6 anos; e
- Centros de lazer para crianças em idade escolar até os 12 anos, fora do horário escolar.

A força da mulher sueca atualmente, pensando no feminismo de Estado, se dá através de sua grande representatividade parlamentar. Segundo o IBGE junto com a *Inter-Parliamentary Union* (2017) a Suécia possui 43,6% de suas cadeiras parlamentares ocupadas por mulheres, um ambiente muito diferente do que temos no Brasil.

Através de seus poderes, as mulheres suecas transferiram as questões da esfera privada para a esfera pública na elaboração de políticas. Como tratei no Brasil, além do exemplo da licença parental, a Suécia também trata a violência contra mulheres como um problema de todos através da *Act on Violence against Women*, implementada em 1998.

Com o grande ingresso de mulheres no mercado de trabalho, o Estado começou a implementar políticas visando reduzir as diferenças existentes entre mulheres e homens. Mesmo muito menor que o Brasil, a disparidade salarial na Suécia chega a ser de 13% de diferença entre o salário de mulheres e homens (*Statistics Sweden, 2014*).

A Comissão Real de População (1935) trazia entre as suas propostas um sistema sueco de cuidados infantis e em 1937 o sistema de licença maternidade na Suécia foi implementado e, inicialmente, era pagável apenas às mães.

Apenas em 1974 foi introduzido o *Parental Insurance* (licença parental + licença por doença), que permanece até os dias atuais. Este seguro, como licença parental, dá à mãe e ao pai 80% de seus salários nos primeiros 390 dias, ou 12 meses, e os outros três meses são tomados a uma taxa fixa de SEK 180 (aproximadamente 76 reais). A Suécia não tem licença maternidade específica para mães, apenas a licença parental para mãe e pai.

Para ser elegível para a licença parental na Suécia a uma porcentagem específica do salário do indivíduo, tanto a mãe e o pai quanto mãe ou pai solteiros, devem ter trabalhado seis meses ou mais para o mesmo empregador ou deve ter tido doze meses de emprego nos dois anos anteriores.

Em 1989, a Suécia se deparou com números preocupantes em relação a participação dos pais na licença parental. Neste ano, 98% das mães receberam a maior parte do benefício da licença e apenas 44% dos pais tiraram a licença, ou seja, no primeiro ano da criança, os pais tiraram 43 dias, comparado a 262 dias das mães. Em 1990, apenas 7,4% dos dias da licença parental foram usados pelos pais.

Dado o baixo número de pais participando da licença parental, o governo sueco instituiu em 1995 um mês da licença parental especificamente reservado para os pais e, além desta medida, a mãe e o pai podem dividir a licença parental de qualquer maneira que escolherem, ou seja, tempo integral ou parcial, até o 8º aniversário da criança. Além deste mês obrigatório aos pais que podem escolher quando usufruir, o governo instituiu ainda duas semanas obrigatórias após o nascimento da criança ao pai, com a intenção de viabilizar a presença a mãe nos primeiros dias de vida da criança, com 80% de substituição salarial.

Atualmente, noventa dias de licença são alocados especificamente para cada pai e mãe e não podem ser transferidos para o outro. Além disso, um dos pais do recém-nascido recebe 10 dias extras de licença em relação ao nascimento (*Sweden Sverige, 2018*).

A licença parental é prestada pelo governo através de seu Conselho Nacional de Saúde e Bem-Estar, e é administrado através de escritórios de seguros. Apesar dos níveis de provisão serem estabelecidos a nível nacional e administrados localmente, os empregadores cobrem a

maior parte do custo da licença em conjunto com o Estado: os empregadores contribuem com 10,1% da folha de pagamento, que cobre cerca de 85% do custo, enquanto o governo cobre o restante (GOUCHIE, 1997).

Embora seja uma política densa e abrangente, o sistema de licença parental da Suécia também tem as suas deficiências. Segundo Michelle Gouchie (1997), primeiro que não substitui os salários em 100%, podendo não ser suficiente para sustentar uma família; segundo que não há uma licença maternidade específica, embora a ideia de que uma licença paternidade neutralize as questões de gênero, o país passa a imagem de que está “deixando de lado” o papel importante de uma mãe após o nascimento da criança e terceiro que a mãe e o pai não podem tirar a licença parental simultaneamente (passadas as duas primeiras semanas de vida da criança), e como, normalmente, pelo menos os primeiros 6 meses são priorizados pelas mães por causa da amamentação, os pais ficam sem o incentivo de tirarem a licença.

3.3 Comparação entre o Brasil e a Suécia

Ao longo desta pesquisa foram discutidos tópicos e conceitos que envolveram assuntos além das licenças maternidade e paternidade no Brasil e na Suécia, como os temas de instrumentos de ação pública, feminismo de Estado, o público e o privado segundo uma visão feminista e a divisão sexual do trabalho. Assuntos esses que fazem parte da trajetória dos instrumentos das licenças e que vão muito além do que já conhecemos acerca.

Nesta parte do trabalho o foco será nas questões das desigualdades de gênero envolvendo todos os tópicos citados anteriormente.

Como citado no capítulo teórico, os autores Lascoumes e Le Galès (2007, 2012) não consideram os instrumentos de políticas como neutros e propõem ultrapassar as abordagens funcionalistas dos instrumentos que os consideram uma ferramenta técnica na operação de programas para a resolução de problemas específicos, ou seja, para eles isso implica passar das análises tradicionais para uma análise que dê conta da complexidade das ações públicas.

A instrumentação das ações públicas foi reconfigurada e não se restringe mais à centralidade do Estado e dos governos. Agora ocorre uma proliferação de atores e instrumentos que vão dos problemas socialmente debatidos a níveis de governança mundial à multiplicação de atores e espaços em que se inventa e pratica a ação pública, bem como a diversificação de atores, cenas e formas de interação.

Quando se aplicado no caso das licenças maternidade e paternidade vistas como um instrumento de ação pública, temos uma análise basicamente pautada na interação

governantes/governados, levando em consideração o pentágono das políticas públicas (Figura 1), no qual os atores, que são os indivíduos dotados de recursos com capacidade de fazer escolhas de acordo com seus interesses, neste caso, são atores sociais que integram um grupo de pressão – movimento feminista, que também faz parte das representações (parte que dá sentido à ação), segundo vértice do pentágono – que conseguiram o direito por meio de lutas e diálogos.

A forma de interação que apreende as múltiplas atividades dos atores, os processos, neste caso se aplica a “um dispositivo ao mesmo tempo técnico e social que organiza relações sociais específicas entre o poder público e seus destinatários em função das representações e das significações das quais é portador” (LASCOURMES, LE GALÈS, 2007).

As instituições, que são normas, regras e rotinas instrumentalizadas pelas relações entre a administração estatal e a sociedade civil, estabelecem dispositivos que misturam componentes técnicos e sociais, ou seja, misturam os atores públicos, sendo os governantes, com os atores sociais, como um grupo de pressão, a ponto de que formulem políticas que sejam do interesse de todos, tanto para satisfazer os movimentos feministas, neste caso, quanto para mobilizar benefícios para o Estado.

E por se tratar de movimentos feministas que estiveram muito presentes na formulação dos instrumentos de ação públicas, as licença maternidade e paternidade, o conceito que cabe aqui e que já foi tratado anteriormente é o feminismo de Estado, que resumidamente são ações do movimento feminista que visam influenciar o Estado e sua estrutura. Os movimentos feministas agem em conjunto com as agências de políticas e conseguem obter sucesso em aumentar sua representação política.

Se pensarmos no Brasil, tem que ter claro a relevância da luta pela emancipação feminina e pela igualdade entre os sexos, que foi travada ao longo dos tempos pelos movimentos feministas brasileiros (SILVA, MARQUES, 2015). A afluência das mulheres no mercado de trabalho, principalmente em postos de maior prestígio, foi fruto de árduas batalhas em prol de políticas públicas de emprego, como por exemplo as licenças maternidade e paternidade.

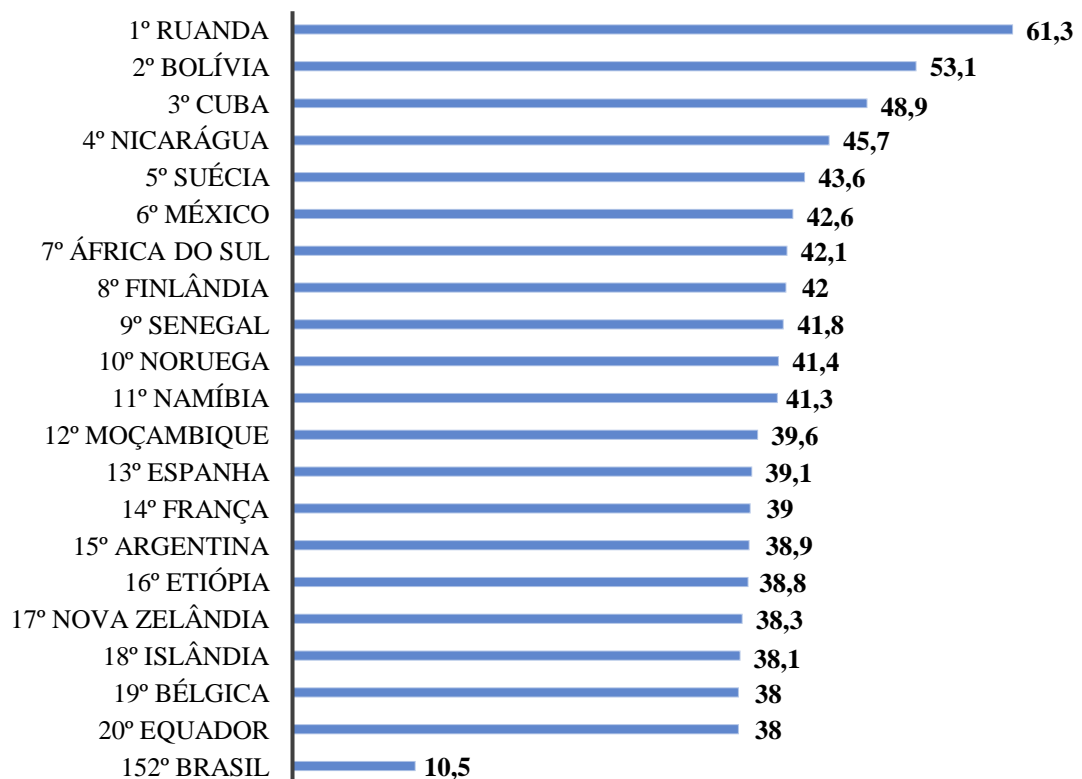
E se tratando de representação política no Brasil, como o conceito de feminismo de Estado sugere, a primeira mulher eleita para o mais alto cargo do país foi Dilma Rousseff em 2010 porém, o país se encontra em uma posição preocupante em uma lista de 192 países que o IBGE junto com o *Inter-Parliamentary Union* do final de 2017, como parte da pesquisa “Estatística de gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil” (Figura 2), divulgaram acerca do número de mulheres parlamentares nos países. Nessa lista o Brasil ocupa a 152ª

posição no *ranking* de representatividade feminina, ficando atrás de países como Senegal, Etiópia e Equador.

Muito diferentemente da Suécia, – que nessa lista ficou na 5ª posição – como veremos a seguir, no Brasil as mulheres compõem apenas 10,5% do conjunto de deputados federais. Essa informação nos revela o quão distante o país está do cenário ideal em que o número de mulheres parlamentares será proporcional ao número de mulheres na população – tendo em vista que as mulheres atualmente são maioria da população brasileira.

O Brasil tem o pior desempenho de todos os países da América do Sul, com exceção do Chile que não informou dados para a pesquisa. Há muitos países de diferentes perfis a frente do Brasil, como países bicamerais, unicamerais, com cotas para mulheres na política, entre outros, e cada país conseguiu melhorar seus índices de uma maneira diferente.

Figura 2 - Percentual de parlamentares mulheres em exercício em câmara baixa ou parlamento unicameral (%)



Fonte: IBGE, *Inter-Parliamentary Union*, 2017

Esta pesquisa criou uma espécie de agenda em busca da igualdade de gênero, pedindo que os países-membros passem a monitorar periodicamente dados relacionados ao tema, algo muito importante na caminhada em busca da igualdade.

Passando para a Suécia, as feministas suecas foram capazes de vincular o direito das mulheres casadas ao trabalho remunerado às preocupações acerca do declínio das taxas de natalidade, do baixo número de casamentos e da qualidade de vida das suecas.

Vimos que o atual governo sueco se declarou um governo feminista e dedicado a uma política externa feminista. Mesmo essa ideia tendo sido recebida com elogios e críticas tanto dentro do país quanto fora, a palavra feminismo não é tão carregada na Suécia como em muitos países, segundo o site oficial da Suécia (*Sweden Sverige*), o governo usa a “*F word*” para enfatizar que a igualdade de gênero é vital para a sociedade e que precisa ser feito mais para alcançá-la.

Não é coincidência, portanto, que 12 dos 24 ministros do governo sejam mulheres. O progresso definitivo foi feito desde que Karin Kock se tornou a primeira mulher no governo sueco em 1947. A Suécia tem uma das representações mais altas do mundo de mulheres no parlamento após as eleições de 2014 até hoje: 43,6%, 152 dos 349 assentos foram ocupados por mulheres. Alguns políticos ainda sugerem cotas para mulheres como uma maneira mais rápida de conseguir salas de diretoria com igualdade de gênero.

Todos os anos, a Organização Internacional Fórum Econômico Mundial classifica mais de 140 países com base na diferença entre mulheres e homens, de acordo com indicadores de saúde, educação, economia e política. Desde 2006 a Suécia nunca ficou abaixo do quarto lugar. Mas o *Global Gender Gap Report* (Relatório sobre Gênero Global) afirma que nesse ritmo, envolvendo todos os países do mundo, os locais de trabalho ainda não serão verdadeiramente iguais em termos de gênero até 2095.

Quando refletimos sobre as licenças maternidade e paternidade, isso nos leva a questionar acerca dos movimentos de mulheres que fizeram parte desse processo e ainda, mais adentro, sobre a vida das mulheres diante da sociedade que fizeram com que fossem necessários instrumentos e programas para que elas conseguissem chegar a algum lugar além do âmbito privado, onde elas tinham o total domínio quando o assunto era cuidados do lar e dos filhos, e chegassem ao âmbito público, onde pudessem ter participação política.

Como estudamos autoras anteriormente acerca desse assunto, temos que essa dicotomia entre público e privado é prejudicial às mulheres, pois apenas faz com que as mulheres sejam apreendidas à esfera privada e excluídas da esfera pública. Porém o que vemos atualmente ocorrendo em alguns países, é justamente o movimento feminista tornando as questões privadas agora públicas, ou seja, assuntos que não eram tratados publicamente por serem taxados como privados, agora vão cada vez mais aparecendo neste âmbito.

Então, o que temos em mente, ou teríamos que ter, é que o privado não deve mais ser pensado em forma de privação de direitos e o público deve ser acessível a todos, sem nenhuma exclusão de gênero, classe e/ou raça. Um dos exemplos de assuntos que era visto como apenas problema privado, onde o Estado não tinha o direito de intervir, é o da violência contra a mulher que hoje já se tornou um assunto público, de discussão de políticas e ações públicas com a intenção de combater este fenômeno estrutural, hoje entendido de responsabilidade da sociedade como um todo.

A violência afeta mulheres de todas as classes sociais, etnias e regiões brasileiras, e apesar de números preocupantes o Brasil tem tido muitos avanços significativos no combate contra a mulher, como a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) que foi considerada pela ONU uma das três leis mais avançadas de enfrentamento à violência contra as mulheres no mundo. Esta lei apresenta mais duas formas de violência, além da física, sexual e psicológica: a moral e a patrimonial, que somadas totalizam as cinco formas de violência doméstica e familiar.

A PNS (Pesquisa Nacional de Saúde) de 2013, realizada pelo IBGE traz alguns dados acerca da violência contra a mulher, demonstrando que as mulheres tendem a sofrer violência de pessoa conhecida, e conforme a pesquisa “Violência doméstica e familiar contra a mulher – 2015”, realizada pelo DataSenado, do Senado Federal, quase uma em cada cinco mulheres já foi vítima de algum tipo de violência doméstica (18% das mulheres entrevistadas em 2015). E, ainda, o Balanço 2015 da Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180, aponta que, dentre as denúncias de violência recebidas em 2015, em $\frac{3}{4}$ dos casos, a violência é cometida diária ou semanalmente e 3 em cada 10 mulheres sofriam violência por um período superior a 5 anos.

Já na Suécia, a forma que enfrentam o problema da violência contra a mulher é através da *Act on Violence against Women* (Lei sobre Violência contra as Mulheres da Suécia) que a atual entrou em vigor em 1998 estabelecendo que a violência e o abuso ao quais uma mulher é submetida, por exemplo, por um homem em um relacionamento próximo, são avaliados cumulativamente, ou seja, cada ocorrência de degradação sexual e psicológica contra a mulher é levado em conta.

Ao longo dos anos, segundo o site oficial da Suécia, o número de casos reportados de violência contra a mulher no país aumentou significativamente à medida que mais mulheres se manifestaram. Em 2015, cerca de 28.700 casos de violência contra mulheres com mais de 18 anos foram registrados. Em mais de oito dos dez casos, os agressores eram homens e, em três dos quatro casos, os autores eram conhecidos das mulheres (37%).

A violência contra a mulher que acabamos de tratar em ambos os países, é apenas um exemplo de ações públicas que os Estados podem tomar em relação a questões que eram

vivenciadas por mulheres no âmbito privado e agora podem ter voz no âmbito público. Outro exemplo disso é justamente o tema da pesquisa: as licenças maternidade e paternidade, que podemos entender como um problema que durante muito tempo foi tratado como de âmbito privado (quando mulheres eram vistas como totalmente responsáveis pelos cuidados com os filhos sem a participação dos maridos ou do Estado, fazendo com que elas se privassem de trabalhar fora e deixando o papel de provedor e responsável financeiro apenas para o homem).

Isso tudo se dá na discussão de divisão sexual do trabalho, que em geral percebe “homens provedores” e “mulheres cuidadoras”. A presença das mulheres no mundo do trabalho trouxe a elas uma segunda jornada já que no trabalho não remunerado, dentro de casa, não houve muitas mudanças e as mulheres continuaram responsáveis por esse âmbito. Além de que, a presença delas nas empresas trouxe uma segregação aonde o trabalho masculino é muito mais valorizado do que o feminino, tornando elas, algumas vezes, subordinadas e com seus salários menores, mesmo quando mulheres e homens ocupam o mesmo cargo.

Em 2014, às vésperas da comemoração do Dia Internacional da Mulher, a presidenta Dilma Rousseff veio a público comunicar que, de acordo com os dados do IBGE, hoje as mulheres ocupam a metade dos postos de trabalho no Brasil. À primeira vista o discurso da presidenta poderia indicar que enfim a sociedade brasileira teria cumprido sua missão de acesso igualitário ao mercado de trabalho, no entanto há de se avaliar variáveis relativas ao trabalho feminino no seu sentido mais amplo e particularmente no Brasil.

Não há dúvidas de que as mulheres ampliaram largamente os índices de participação no mercado de trabalho, sobretudo nos últimos 50 anos, chegando ao ponto de atualmente ocupar metade dos postos no mercado de trabalho. São as mulheres também que mais se dedicam aos estudos, sendo a maioria entre as ocupações de nível de educação superior (SILVA, MARQUES, 2015).

Mesmo elas sendo maioria entre as pessoas ocupadas com nível superior, quando a questão é rendimento, percebe-se que ainda há um abismo separando mulheres e homens (SILVA, MARQUES, 2015). A participação das mulheres no mercado de trabalho tem forte ligação com os mecanismos à disposição destas para facilitar a conciliação entre o trabalho e a família, uma vez que, o engajamento dos homens nas tarefas domésticas ainda é baixo.

Segundo uma pesquisa do IBGE pelo Estudo de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil divulgada em 2018, o tempo dedicado aos cuidados de pessoas ou a afazeres domésticos é maior entre as mulheres (18,1 horas por semana), do que entre os homens (10,5 horas por semana).

O Estado brasileiro se organizou com base num arranjo familiar que utiliza o trabalho feminino doméstico para suprir as lacunas dos serviços públicos e das políticas sociais. Tal elemento apresenta um cenário que, apesar da feminização do emprego, a inserção da mulher é mais precária, os trabalhos mais informais, os tempos parciais e as remunerações menores (SOUSA, GUEDES, 2016).

E se tratando de diferenças de remunerações, temos no Brasil, segundo essa mesma pesquisa do IBGE de 2018, uma comprovação de que mulheres enfrentam desigualdades no mercado de trabalho em relação aos homens.

Entre 2012 e 2016, as mulheres ganharam, em média, 75% do que os homens ganharam. Isso significa que as mulheres têm rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos no valor de R\$ 1.764, enquanto os homens, R\$ 2.306. E como citado anteriormente, as mulheres são a maioria quando se trata de ensino superior completo, então se botarmos em uma balança, as mulheres deveriam estar ganhando mais, quando se leva como principal a variável que explica o salário ser de acordo com educação.

A Suécia percorreu um longo caminho para garantir que mulheres e homens sejam tratados igualmente no local de trabalho. A discriminação de gênero no local de trabalho é ilegal desde 1980. A Lei de Discriminação Sueca de 2009 exige que os empregadores não apenas promovam ativamente a igualdade entre mulheres e homens, mas também tomem medidas contra o assédio.

O grande ingresso das mulheres no mercado de trabalho previa a debilitação do tradicional modelo familiar do provedor e da dona de casa e o Estado sueco começa a implementar políticas formuladas não apenas com o intuito de reduzir as diferenças salariais entre mulheres e homens, mas também visando tornar mais significativa a igualdade na divisão de tarefas. Em apenas um estudo encontrado de 2010, da *Statistics Sweden* (2014), na Suécia as mulheres gastavam 3,5 horas com trabalho não remunerado semanalmente e os homens 2,5 horas, e desde 1990 até o ano da pesquisa, as mulheres tinham reduzido seu tempo em 1 hora, enquanto os homens aumentaram em 8 minutos.

A Suécia aumentou consideravelmente a igualdade econômica entre mulheres e homens ao longo do tempo. Ainda assim, uma lacuna salarial permanece. Este é um dos desafios da agenda sueca de igualdade de gênero, segundo seu site oficial.

Os salários médios mensais das mulheres na Suécia são inferiores a 87% dos homens – 95% quando as diferenças na escolha da profissão e do setor são levadas em consideração. Uma maneira de ilustrar a atual disparidade salarial do país é dizendo que as mulheres basicamente trabalham sem remuneração a partir das 16h02, assumindo que um dia de trabalho é de 8h às

17h. Daí vem o movimento 16:02 (*16:02-rörelsen*) que tem por objetivo garantir que as mulheres sejam pagas por um dia inteiro de trabalho.

E após todas essas variáveis terem sido discutidas, pensamos agora nas licenças maternidade e paternidade. Vimos o quão diferente são as políticas em ambos os países, Brasil e Suécia, onde no primeiro caso, há a existência de duas licenças: maternidade e paternidade, e no segundo, a licença é parental, ou seja, dividida entre o casal. No Brasil, é discrepante a diferença entre a licença maternidade e a licença parental, dando-nos a impressão – talvez a certeza – de que o Estado leva em consideração que as mulheres são as principais ou únicas cuidadoras de seus filhos e a pouca importância do pai na vida de uma criança.

Como visto, em 1974 a Suécia se tornou o primeiro país do mundo a transformar a licença maternidade em um sistema de licença remunerada para ambos os pais (licença parental) na intenção de induzir os homens a assumirem um papel mais ativo na criação dos filhos e, também, para incentivar uma partilha mais igualitária das tarefas domésticas pelo casal.

Já no Brasil, temos uma licença implementada tardiamente se comparada à Suécia, inicialmente visando apenas as mulheres, e que atualmente, agora com a licença paternidade, vemos uma discrepância em relação ao tempo de direito de cada um, da mãe e do pai.

Tabela 1 – Licenças maternidade e paternidade no Brasil e na Suécia, em semanas

	Brasil	Suécia
Período máximo de licença	24	68
Tempo reservado exclusivamente para a mãe	24	12
Tempo reservado exclusivamente para o pai	1 (5 dias)	12
Tempo que pode ser usado pelo pai ou pela mãe	-	68
Porcentagem do salário recebida durante a licença	100	80

Fontes: BRASIL, 2008; BRASIL, 1988; *Sweden Sverige*, 2018, adaptado pela autora.

Com a tabela 1 podemos perceber mais claramente as diferenças entre os países acerca do instrumento de licenças maternidade e paternidade. Vemos que no Brasil não possuímos licença parental diferentemente da Suécia, porém a remuneração durante a licença permanece integral. Na Suécia há a licença parental, sem a presença exclusiva de licenças separadas, porém, como citado anteriormente no histórico da licença na Suécia, a mãe e o pai devem tirar

a licença por 3 meses, ou 90 dias, cada um para se dedicarem ao filho, tudo isso com a remuneração de apenas 80% de seus salários.

Quando tratamos das licenças maternidade e paternidade, não podemos deixar de refletir acerca dos cuidados infantis que cada país oferece, já que a disponibilidade de creches é uma grande ajuda às mães e pais que trabalham fora de casa.

A inserção da mulher de forma parcial no mercado de trabalho tem fortes vínculos com o fornecimento insuficiente de mecanismo de conciliação entre trabalho e família, em especial para as mulheres mais pobres que não têm acesso às instituições privadas de cuidados. No que se refere ao cuidado infantil, a situação mais delicada das mulheres pobres é perceptível, pois no Brasil não existem instituições públicas para atender todas as crianças desde a tenra idade, nem educação em tempo integral para todas as faixas etárias.

A falta de creches é um dos grandes desafios a serem superados no Brasil. Mesmo elas sendo um direito assegurado a todas as crianças até os seis anos de idade, – o que colabora para o desenvolvimento físico, psicológico, intelectual e social da criança – dados da Fundação Abrinq, “Desafios na Infância e na Adolescência no Brasil: Análise Situacional nos 26 Estados Brasileiros e no Distrito Federal” de 2012, mostram que as creches do país atendem a apenas 22,53% das crianças de zero a três anos.

E em censo do MEC de 2015, mostra que a maioria das creches está na zona urbana (76,3%) e que essa é a maior participação da iniciativa privada em toda a educação básica brasileira, uma vez que 40,7% das instituições são privadas. Dados que mostram uma realidade muito diferente da realidade existente na Suécia.

Na Suécia, o acolhimento de crianças é garantido a todos os pais e o objetivo é que a creche e a pré-escola sejam acessíveis a todos. As taxas são proporcionais à renda dos pais e quantos mais crianças se tem, menos se paga por criança. Para crianças entre os três e os seis anos, o acolhimento de crianças é gratuito até 15 horas semanais. Essa ideia de creche pública foi reformada e expandida na década de 1970 para facilitar as famílias com dois pais que trabalham.

O governo sueco também oferece um subsídio mensal adicional para crianças até os 16 anos de SEK 1.050 (aproximadamente 446 reais) por mês, por criança, e se o casal tiver mais de um filho, receberá um suplemento extra para a família.

E para finalizar esse capítulo, podemos agregar uma breve comparação da linha do tempo de ambos os países acerca de conquistas feministas em cada um (Quadro 2):

Quadro 2 – Linha do tempo de demandas e direitos de mulheres do Brasil e da Suécia

Décadas de:	Brasil	Suécia
1200	-	<ul style="list-style-type: none"> • Estupro e sequestro de mulheres proibidos.
1840	-	<ul style="list-style-type: none"> • 1842: reforma escolar permite que as meninas sejam educadas; • 1846: viúvas, divorciadas e solteiras com direito a trabalhar em algumas áreas.
1870	<ul style="list-style-type: none"> • 1879: mulheres ganham o direito de acesso ao Ensino Superior. 	-
1910	-	<ul style="list-style-type: none"> • 1919: todas as mulheres ganham o direito de votar.
1920	<ul style="list-style-type: none"> • 1923: recomendado creches ou salas de amamentação nas instituições; • 1928: eleita a primeira prefeita do país: Alzira Soriano de Souza, em Lajes -RN. 	-
1930	<ul style="list-style-type: none"> • 1932: mulheres ganham o direito de votar; • 1935: retorno ao trabalho seis semanas pós-parto com pausa para amamentação. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1938: controle de natalidade e aborto legalizado; • 1939: lei de proteção às mulheres contra a demissão motivada pelo casamento ou pela gravidez.
1940	<ul style="list-style-type: none"> • 1943: licença maternidade de 84 dias e 1 dia de direito aos pais para o registro civil da criança. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1947: primeira mulher no governo: Karin Kock.
1950	-	<ul style="list-style-type: none"> • 1955: três meses de licença maternidade para mulheres trabalhadoras.
1960	<ul style="list-style-type: none"> • 1962: Estatuto da Mulher Casada. 	-
1970	<ul style="list-style-type: none"> • 1977: Lei do Divórcio nº 6.515. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1974: licença maternidade se torna licença parental; • 1975: aborto permitido até a 18ª semana de gravidez.
1980	<ul style="list-style-type: none"> • 1980: fundação do SOS Mulher; • 1982: primeira ministra da história; • 1988: licença maternidade modificada para 120 dias e licença paternidade de 5 dias. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1980: discriminação de gênero no local de trabalho se tornou ilegal.
1990	-	<ul style="list-style-type: none"> • 1991: nova lei sobre a igualdade de gênero.

2000	<ul style="list-style-type: none"> • 2006: Lei Maria da Penha; • 2008: licença maternidade expandida para 180 dias. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2002: licença parental de 480 dias – 2 meses reservados para cada pai.
2010	<ul style="list-style-type: none"> • 2010: primeira presidenta eleita: Dilma Rousseff. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2016: licença parental atualizada: três meses de licença reservados para cada pai.

Fonte: Quadro elaborado a partir de dados retirados da Universidade Livre Feminista, disponível em: <http://feminismo.org.br/historia/> e do site oficial da Suécia, *Sweden Sverige*, disponível em: <https://sweden.se/society/sweden-gender-equality/>.

A partir deste quadro de comparação das conquistas feministas no Brasil e na Suécia, podemos visualizar melhor há quanto tempo cada país de dedica a essas pautas. Percebemos algumas conquistas semelhantes, como o direito ao voto, o direito ao ensino, as licenças maternidade, paternidade e parental, porém em décadas diferentes – em sua maioria, a Suécia alguns anos à frente.

O que podemos inferir de tudo até aqui já dito sobre as diferenças e semelhanças entre o Brasil e a Suécia, é que as diferenças estão basicamente introduzidas na história e na cultura, que interferem na forma que cada país lidou e lida com os instrumentos das licenças maternidade e paternidade, tornando-os distintos em muitos pontos, como o tempo de duração, quem tem o direito e a remuneração. As semelhanças aparecem quando tratamos de assuntos como o feminismo de Estado, a divisão sexual no trabalho e a dicotomia entre o público e o privado, pois podemos concordar que são dificuldades que diversos países ao redor do mundo vivem e são pautas ainda muito distantes de serem finalizadas com sucesso, com um longo caminho a percorrer.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise das licenças maternidade e paternidade como instrumento de ação pública e através do pentágono das políticas públicas observamos a interação que ocorre entre governantes/governados, com o movimento feminista tendo um papel essencial atuando como ator social e como grupo de pressão para se obter benefícios. E daí se abre o leque de assuntos que foi discutido no percorrer do trabalho.

Com tudo o que foi mostrado neste trabalho, tanto o Brasil quanto a Suécia refletem um modelo onde o homem é o provedor da família, embora na Suécia haja um caminho percorrido que a deixa menos distante da igualdade de gênero. Como alguns autores trazem, quando examinado, as políticas da Suécia nem sempre são consideravelmente mais progressistas.

Em ambos os países, após todas as discussões, concluiu-se então que a desigualdade de gênero, levando sempre em conta o âmbito privado e o âmbito público é real, até naqueles países que se apresentam como feministas e possuem políticas sociais que acolhem as mulheres, que é o caso da Suécia – primeiro governo que se apresenta como feminista no mundo.

Desigualdades estas que muitas vezes se escondem atrás desses instrumentos dando a sensação de “problemas resolvidos”, mas que se vistos mais de perto e detalhadamente apenas nos mostram como mulheres ainda são inferiorizadas em seus trabalhos – que muitas vezes são chefiados por homens – e dentro de suas próprias casas quando os cônjuges são vistos como os provedores financeiros da família e as mulheres como cuidadoras dos filhos e da casa.

No capítulo analítico, vimos fatos do Brasil e da Suécia acerca da divisão sexual do trabalho e o quanto é alarmante a quantidade de horas gastadas em jornadas de trabalhos pelas mulheres e pelos homens. As mulheres possuem a dupla (ou tripla, ou quadrupla...) jornada, nas quais elas, muitas vezes, trabalham fora de casa e ao retornarem ainda lidam com filhos e cuidados com a casa, enquanto os homens fazem as suas jornadas apenas fora de casa e ao retornarem gastam seus tempos livres para eles mesmo e/ou para lazer.

Mas concluímos também o quão importante são os instrumentos de ação pública e os direitos que mulheres e movimentos feministas alcançaram com luta, já que, como no caso das licenças pós nascimento da criança, puderam ter um livre arbítrio entre quererem sair de suas casas para trabalharem e ainda assim ter filhos, sem que haja o temor em perder seus empregos e renda. Mesmo que, como visto anteriormente, ainda deixem a desejar em alguns pontos, são passos importantíssimos para tão sonhada igualdade entre mulheres e homens. Entretanto, o fato de que as mulheres têm acesso a períodos mais longos que os homens, nos dois países, demonstra que elas ainda são vistas como principais responsáveis pelos cuidados com os filhos,

e, mesmo longe do trabalho remunerado neste período, continuam tendo sua jornada sobrecarregada.

Se a igualdade entre homens e mulheres deve ser conquistada, o trabalho remunerado deve ser atraente para as mulheres; nesse sentido, tornar possível a compatibilização entre a maternidade e a participação no mercado de trabalho é certamente uma estratégia política importante.

Em resumo, de tudo o que foi trazido para esta pesquisa, podemos concordar que o muro ainda existente entre o público e o privado deve ser removido. Os Estados não possuem a obrigação, nem a necessidade, de interferirem no que acontece em âmbito familiar, porém, os direitos de todos devem ser assegurados, a ponto de terem aonde se apoiar com problemas nascidos dentro de casa, no âmbito público, e problemas de fora, no âmbito privado.

Sobre o instrumento de licença paternidade, vimos que este termo é pertencente apenas ao Brasil, e nos deparamos também com uma grande diferença quando analisamos a licença maternidade com a licença paternidade. A primeira diferença, a mais nítida aos nossos olhos, aparece acerca dos dias que cada uma dá direito: a maternidade vem com, no máximo, 6 meses e a paternidade com, no máximo, 20 dias. Daí vem o questionamento: onde está a importância que um pai tem para o seu filho? Vemos claramente o quanto as mães são tratadas como cuidadoras, como para elas, quando o assunto é criação dos filhos, há um tempo enorme destinado para isso, sem que possam pensar em suas vidas profissionais e pessoais.

E mesmo este termo não ser usado na Suécia, onde há uma licença parental, confirmamos o mesmo: as mulheres, em sua maioria, são as que tiram a maior licença e as que ficam responsáveis por essa tarefa que é a de criar os filhos. Mesmo tendo o poder de escolha e tendo uma licença parental generosa em relação à quantidade de dias, ainda temos resquícios de uma desigualdade de gênero.

Pensando em casos que cada vez mais estão ocorrendo, no caso de adoção e casamento homoafetivo, temos, no Brasil, a licença maternidade de 120 dias em adoção de crianças com até 1 ano de idade, 60 dias para adoção de crianças de 1 a 4 anos e 30 dias no caso de crianças de 4 a 8 anos. Para a licença paternidade, para o homem que adota uma criança, são 120 dias de licença – as mesmas regras se aplicam a casais homoafetivos adotantes. No caso de um casal lésbico, onde uma das mulheres engravida, esta terá o direito da licença maternidade enquanto a outra terá o equivalente a licença paternidade, dependendo da empresa. E quando se trata de “barriga de aluguel” não há nenhuma regulamentação acerca.

Na Suécia, os pais adotivos têm direito a um total de 480 dias entre eles desde o dia em que a criança ficar sob seus cuidados. Um pai solteiro tem direito a todos os 480 dias também. E em caso de casais homoafetivos, as mesmas regras da licença parental são aplicadas.

Quando tratamos de desigualdade de gênero, temos que pensar além da desigualdade vivida dentro de casa, onde as mulheres fazem mais atividades domésticas que os homens que trabalham fora. Isso nos traz uma discussão profunda, onde temos muitos pontos problemáticos a serem discutidos e resolvidos, como o caso da divisão sexual do trabalho – dentro das empresas – e a dicotomia entre o público e o privado. Podemos relatar as diferenças salariais, mesmo mulheres e homens ocupando o mesmo cargo, a dificuldade de algumas mulheres em começar em novos empregos, já que a gravidez e a maternidade seria vista como empecilho para um bom trabalho ser realizado e a dificuldade em conseguirem o que almejam na política, já que somos percebidas, muitas vezes, apenas dentro do âmbito privado.

Os movimentos feministas, tanto no Brasil quanto na Suécia, seguem com suas lutas diárias para que os assuntos tratados na esfera privada venham à esfera pública a ponto de que possam ser vistos e avaliados pelo Estado e pela sociedade, venha à tona discussões acerca e aonde elas possam ter voz na tomada de decisões.

As licenças maternidade e paternidade são instrumentos que aparecem no intuito de resolverem essas desigualdades fazendo com que mulheres e homens tenham não apenas responsabilidades como também a possibilidade de aferir cuidados aos seus filhos nos primeiros dias de suas vidas.

Podemos nos questionar sobre as licenças: é a solução? Ou em relação aos cuidados com os filhos: é o necessário para acabar com a desigualdade existente? Não e não. Porém podemos pensar que já é um grande passo percorrido dentro desse longo caminho e, com os seus defeitos, podemos pensar e discutir acerca de todos os conceitos que vimos nesta pesquisa e problematizá-los, seguindo a agenda, no caminho rumo à igualdade de gênero no âmbito do trabalho e da família.

REFERÊNCIAS

BENHABIB, S. *Situating the Self: gender, community and postmodernism in contemporary ethics*. New York: Routledge, 1992.

BENHABIB, S.; CORNELL, D. (org). **Feminismo como crítica da modernidade**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1987.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934**. Da organização Federal da justiça dos Estados, do Distrito Federal e dos territórios, da declaração de direitos da ordem econômica e social, da família, da educação e da cultura, da segurança nacional, dos funcionários públicos. Presidência da República. Brasília, 16 jul. 1934. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 05 mai. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988**. Dos princípios fundamentais, dos direitos e garantias fundamentais, da organização do Estado, da organização dos poderes, da defesa do Estado e das instituições democráticas, da tributação e do orçamento, da ordem econômica e financeira, da ordem social, das disposições Constitucionais gerais. Senado Federal. Disponível em: <
https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2018. Brasília, 2016.

BRASIL. **Decreto nº 16.300, de 31 de dezembro de 1923**. Aprova o regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública. Presidência da República. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018. Brasília, 31 dez. 1923.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 13 jun. 2018. Brasília, 1º mai. 1943.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Disposições preliminares da violência doméstica e familiar contra a mulher. Presidência da República. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm>. Acesso em: 04 mar. 2018. Brasília, 7 ago. 2006.

BRASIL. **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. Presidência da República. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm>. Acesso em: 04 mar. 2018. Brasília, 9 set. 2008.

CARLOTO, Cássia Maria. **Políticas públicas, gênero e família**. Serviço Social em Revista, São Paulo, v.n., n.n., p.n., 2006.

CISNE, Mirla; GURGEL, Telma. **Feminismo, Estado e políticas públicas: desafios em tempos neoliberais para a autonomia das mulheres.** Revista SER Social, Brasília, vol. 10, n. 22, p. 69-96, jan/jun. 2008.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia.** Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, vol. 17, n. 48, p.n., fev. 2002.

FRASER, Nancy. **Justiça anormal.** Revista Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, vol. 108, p. 739-768, jan./dez. 2013.

FUNDAÇÃO ABRINQ. **Desafios na infância e na adolescência no Brasil: Análise situacional nos 26 estados brasileiros e Distrito Federal.** Disponível em: <https://sistemas.fadc.org.br/biblioteca/acervo/Publicacao_Desafio_na_infancia_e_na_adolescencia.pdf>. Acesso em 14 jun. 2018.

GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia (org.). **Políticas públicas e igualdade de gênero.** São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

GODOY, Arilda Schmidt. **Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais.** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, vol. 35, n. 3, p. 20-29, mai./jun. 1995.

GONÇALVES, Aparecida et al. (org.). **Balanco 2015: uma década de conquistas! Ligue 180 – Central de Atendimento à Mulher.** Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/violencia/ligue-180-central-de-atendimento-a-mulher/balanco180-2015.pdf>>. Acesso em: 14 de jun. de 2018.

GOUCHIE, Michelle Sadie Jane. *Breadwinning and caregiving: A feminist analysis of child care, parental leave, and sick leave in Canada and Sweden.* 1997. 134f. Tese de Doutorado – Queen's University, Canadá, 1997. Disponível em: <<https://search.proquest.com/docview/304375497/abstract/B455038748344CE8PQ/6?accountid=26646>>. Acesso em: 04 out. 2017.

GOVERNMENT OFFICES OS SWEDEN. *A feminist government.* Disponível em: <<https://www.government.se/government-policy/a-feminist-government/>>. Acesso em: 14 jun. 2018.

GRAVENA, Ana Carolina. **Retorno ao trabalho após o nascimento de um filho: percepções de professoras sobre sua experiência.** 2006. 117f. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2006. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/SCAR_9cd1fad0306ea328fa0743c58297c3bf>. Acesso em: 02 out. 2017.

HIRATA, Helena; KERGOAT. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** Cadernos de Pesquisa, São Paulo, vol. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IBGE. **Estatística de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil.** Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2018.

IBGE. **Estatística de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho.html?app=1>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde 2013.** Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/pns/2013/>>. Acesso em: 14 jun. 2018.

LASCOUMES, Pierre; LE GALÈS, Patrick. **A ação pública abordada pelos seus instrumentos.** Revista Pós Ci. Soc., vol. 9, n. 18, p.n., 2012.

LASCOUMES, Pierre; LE GALÈS, Patrick. **Introduction: Understanding Public Policy through Its Instruments – From the nature of Instruments to the Sociology of Public Policy Instrumentation.** Revista Governance, vol. 20, n. 1, p. 1-21, 2007.

LIMA, Alan Lucas de. **Processo de criação das primeiras creches brasileiras.** Universidade do Estado de Minas Gerais – Unidade Campanha, Campanha, 2016. Disponível: <https://pt.slideshare.net/Alan_Lucas/processo-de-criao-das-primeiras-creches-brasileiras>. Acesso em: 10 jun. 2018.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Educação infantil.** Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal/195-secretarias-112877938/seb-educacao-basica-2007048997/12579-educacao-infantil>>. Acesso em: 20 mai. 2018.

MONTEIRO, Fernanda Ramos. **Situação da amamentação e licença-maternidade no Brasil.** 2017. 73f. Tese de Doutorado – Universidade de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNB_b80364f7e01eb45472c0bde94e43329f>. Acesso em: 02 out. 2017.

NOGUEIRA, Cristiane de Andrade. **O pai e profissional no mundo contemporâneo: benefícios e conflitos da paternidade na carreira.** 2017. 123f. Dissertação de Mestrado – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

OLIVEIRA, Laís Paula Rodrigues de; CASSAB, Latif Antonia. **O movimento feminista: algumas considerações bibliográficas.** In: GT10 – Teorias Feministas, 2014, Londrina. Anais do III Simpósio Gênero e Políticas Públicas. Londrina: UEL, 2014. p. 1-8.

OTA, Maria Eduarda. **A dicotomia público/privado revisitada uma crítica feminista às teorias morais.** Revista Intuitio, Porto Alegre, vol. 6, n. 2, p. 145-160, nov. 2013.

RANGEL, Patrícia. **Feminismo de Estado e direitos políticos das mulheres: Argentina e Brasil.** 2012. 13f. Tese de Doutorado – Universidade de Brasília, Florianópolis, 2013.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro.** 2º vol. 2ª edição. Rio de Janeiro: José Konfino, 1954.

SALIBA, Graciane Rafisa; RIBEIRO, Márcia Regina Lobato Farneze. **(Re) pensando a finalidade e efetividade da licença maternidade e da licença paternidade diante das relações afetivas contemporâneas.** Belo Horizonte, 2014.

SANTOS, Rapahel dos. *Maternity leave extension, maternal employment and school enrollment: is there a link?*. 2017. 55f. Dissertação de Mestrado – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/18442>>. Acesso em: 02 out. 2017.

SCHERER-WARREN, Ilse. **Dos movimentos sociais às manifestações de rua: o ativismo brasileiro no século XXI**. Revista Política & Sociedade, Florianópolis, vol. 13, n. 28, p.n. set./dez. 2014.

SENADO FEDERAL. **A violência contra a mulher**. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/institucional/omv/entenda-a-violencia/a-violencia-contra-a-mulher>>. Acesso em: 14 de jun. de 2018.

SENADO FEDERAL. **Muitas mulheres ainda sofrem violência no Brasil**. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/institucional/omv/entenda-a-violencia/muitas-mulheres-ainda-sofrem-violencia-no-brasil>>. Acesso em: 14 de jun. de 2018.

SILVA, Ana Luísa Cataldo da. **“Dá licença, eu sou pai!”: a produção de sentidos sobre a licença-paternidade com trabalhadores-pais em Suape**. 2015. 142f. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015. Disponível em:

<<http://bdtd.ibict.br/vufind/Search/Results?lookfor=licen%C3%A7a+paternidade&type=AllFields>>. Acesso em 02 out. 2017.

SILVA, Givaldo Alves; MARQUES, Maria Inez B. **Divisão sexual do trabalho e mercado de trabalho no Brasil**. Paranaíba, 2015. Disponível em: <

http://www.canal6.com.br/x_sem2016/artigos/6A-07.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2018.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**. Revista Estud. av., São Paulo, vol. 30, n. 87, p.n., mai./ago. 2016.

STATISTICS SWEDEN. *Women and men in Sweden: facts and figures 2014*. Disponível em: <http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/833/1/scb_eng_2014.pdf>. Acesso em: 15 de jun. de 2018.

SWEDEN SVERIGE. *Gender equality in Sweden*. Disponível em: <

<https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>>. Acesso em: 13 de jun. de 2018.

SWEDEN SVERIGE. *Sweden and gender equality*. Disponível em: <

<https://sweden.se/society/sweden-gender-equality/>>. Acesso em: 13 de jun. de 2018.

UNIVERSIDADE LIVRE FEMINISTA. História. Disponível em:

<<http://feminismo.org.br/historia/>>. Acesso em: 15 de jun. de 2018.

VIDAL, Josep Pont. **Metodologia comparativa e estudo de caso**. Papers do NAEA nº 308, Belém, ago. 2013. ISSN 15161111.

YOUNG, I. M. *Justice and the politics of difference*. Princeton: Princeton University Press, 1990.