



**LICENÇA PARENTAL PAGA E  
POLÍTICAS PRÓ-FAMÍLIA**

um sumário de evidências



## Introdução

---

As pesquisas documentaram que as experiências e exposições das crianças durante os seus primeiros anos desempenham um papel fundamental na definição das suas chances de saúde e bem-estar a longo prazo. Embora os pais precisem de tempo, acesso a recursos e serviços de apoio para poder prestar cuidados nutricionais durante a primeira infância e além, a infância é um período particularmente vulnerável. A licença parental paga proporciona aos pais que trabalham fora um afastamento do trabalho perto do nascimento ou adoção de uma criança com a substituição de alguns, ou de todos os seus ganhos habituais. A licença parental proporciona aos pais, tempo para cuidar e se relacionar com o bebê, estabelecer rotinas para alimentação e cuidados, atender às suas necessidades de cuidados médicos, além de proporcionar às mães que já passaram pelo parto, tempo para se recuperar fisicamente.

Há fortes evidências de que entre as estratégias mais eficazes para apoiar o desenvolvimento saudável estão o aumento do aleitamento materno exclusivo, o aporte nutricional adequado e a imunização oportuna durante a infância. No ano 2000, a importância da licença parental foi reconhecida na Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) 183, que prevê 14 semanas de licença para mães de bebês. A Recomendação 191 que o acompanha exige 18 semanas. Este sumário consiste em uma revisão das evidências sobre o impacto da amamentação e nutrição adequada, e o recebimento de imunizações para a saúde infantil, assim como a licença parental remunerada pode elevar os índices de cada um, apoiando o desenvolvimento durante a primeira infância. Também inclui uma revisão das tendências globais na provisão de licença parental paga e recomendações para os governos e o setor privado.

## Evidências

---

### AMAMENTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SAUDÁVEL DA CRIANÇA

---

A Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda seis meses de amamentação exclusiva para o apoio ideal à saúde e ao desenvolvimento infantil.<sup>1</sup> As evidências de países em todos os níveis de desenvolvimento econômico mostram que a amamentação traz benefícios para a saúde, o desenvolvimento e a sobrevivência das crianças. A amamentação permite a transmissão passiva da imunidade da mãe a várias doenças, expõe os bebês a menos patógenos e proporciona uma nutrição de melhor qualidade do que leite em pó. Estudos de uma ampla gama de países descobriram que bebês amamentados têm taxas menores de um número de infecções do que bebês que não foram amamentados. Estudos também mostraram que seis meses de aleitamento materno exclusivo têm efeitos especialmente fortes, incluindo uma redução no risco de infecções de ouvido em 50%, infecções respiratórias superiores em 63% e distúrbios em 64%, em comparação com lactentes

que não foram amamentados.<sup>2</sup> A amamentação também está associada a um melhor desenvolvimento neurocognitivo.<sup>3</sup> De acordo com um estudo de 75 países de baixa e média renda com altas taxas de mortalidade infantil, mais de 800,000 mortes de crianças menores de 2 anos poderiam ser evitadas se a amamentação se tornasse uma prática quase universal.<sup>4</sup>

Uma série de estudos que examinam a eficácia das intervenções para aumentar as taxas de amamentação descobriram que, uma vez que as mulheres retornam ao trabalho após o parto, elas são menos propensas a iniciar ou continuar a amamentação.<sup>5</sup> Estudos relatam que entre as razões mais citadas, as mães param de amamentar precocemente, não é falta de interesse ou de fornecimento de leite, mas seu retorno precoce ao trabalho e as condições que enfrentam uma vez de volta ao trabalho.<sup>6</sup>

## IMUNIZAÇÃO E OUTROS CUIDADOS PREVENTIVOS E DESENVOLVIMENTO SAUDÁVEL

A pesquisa mostrou os claros benefícios da imunização durante a infância. Embora as crianças sejam mais vulneráveis a infecções com risco de vida durante a fase neonatal (os primeiros 28 dias), elas enfrentam um risco elevado durante os primeiros 12 meses de vida, à medida que experimentam um desenvolvimento substancial de seu sistema imunológico.<sup>7</sup> Estudos de uma ampla gama de países mostraram que a introdução de vacinas reduz acentuadamente as taxas de doenças infecciosas, como a gripe,<sup>8</sup> sarampo<sup>9</sup> e gastroenterite,<sup>10</sup> doenças que estão entre as principais causas de mortalidade infantil.<sup>11</sup> A variação global nas taxas de imunização se deve em parte à disponibilidade de vacinas e à compreensão e conscientização da população sobre seus benefícios; no entanto, os estudos descobriram que, mesmo quando as vacinas são fornecidas sem mudanças e amplamente disponibilizadas, as taxas de imunização caem abaixo de 100%.<sup>12</sup> As barreiras identificadas incluem a disponibilidade de transporte e a distância até as clínicas, a pobreza e os horários de trabalho dos pais.<sup>13</sup> Em pesquisas de países tão diversos quanto o Haiti, a Indonésia e os Estados Unidos, as dificuldades devido aos horários de trabalho dos pais são comumente citadas como uma razão para os pais não terem vacinado seus filhos.<sup>14</sup>

## O PAPEL DA LICENÇA PARENTAL PAGA

Uma revisão da base de evidências sugere que a licença parental paga pode contribuir para o desenvolvimento saudável e a sobrevivência dos bebês, facilitando a amamentação, aumentando a capacidade dos pais de obter imunizações e outros cuidados médicos no período pós-natal. Muitas evidências de países em todos os níveis de renda constataram que períodos mais longos de licença materna reduzem as taxas de mortalidade infantil.<sup>15</sup> Uma série de estudos de países de alta renda constatou que prolongar a duração da licença remunerada aumenta as taxas de amamentação por pelo menos os primeiros seis meses da vida de uma criança.<sup>16</sup> Poucos estudos de licença remunerada e amamentação foram conduzidos em países de baixa e média renda. Um estudo recente de Chai, Heymann e Nandi (2018) examinando quase 1 milhão de nascimentos entre 1996 e 2014 em 38 países de baixa e média renda, constatou que um aumento de um mês na duração da licença de maternidade estava associado a um aumento de 5,9 pontos percentuais na prevalência da amamentação exclusiva e aumento de 2,2 meses

no tempo de amamentação.<sup>17</sup> Vale ressaltar que um estudo global descobriu que as garantias de seis meses de intervalos para amamentação (folgas remuneradas durante o dia de trabalho para as mães amamentarem seus bebês) estão associadas com maiores taxas de aleitamento materno exclusivo.<sup>18</sup> Esses achados levantam a possibilidade de que complementar a licença parental paga com intervalos para amamentação permitiria que mais mães atingissem os seis meses recomendados de amamentação exclusiva da OMS, aumentando assim a imunidade das crianças a infecções, o que pode reduzir a necessidade dos pais de tirar uma folga do trabalho.

É provável que a licença parental paga, tanto pelo apoio à amamentação prolongada quanto pelo fornecimento de renda necessária, melhore os resultados nutricionais que são essenciais para o desenvolvimento saudável. Um estudo longitudinal de quase 1 milhão de nascimentos ocorridos em um período de 18 anos (1996–2014) em 40 países de baixa e média renda observou que um aumento de um mês na duração da licença-maternidade remunerada foi associado a uma redução de 35% no risco de diarreia com sangue.<sup>19</sup>

Vários estudos de países de alta renda descobriram que a licença-maternidade remunerada mais generosa estava associada a taxas mais altas de imunização,<sup>20</sup> embora um estudo tenha encontrado que em países onde as taxas de imunização já eram relativamente altas e havia uma mudança limitada nas políticas de licença, nenhum efeito foi encontrado.<sup>21</sup> Um estudo global mais recente com 185 países descobriu que, mesmo após o controle da renda do país e dos gastos com saúde, as licenças maternas pagas mais generosas (medidas em semanas equivalentes em tempo integral) estavam associadas a taxas mais altas de imunização na infância.<sup>22</sup> Estudos recentes que examinaram as IMICs descobriram que a duração da licença, o tempo e tipo de vacinas, determinam a força do efeito.<sup>23</sup>

Ainda outras evidências sugerem que a licença parental paga pode contribuir para a prevenção da violência familiar. Por exemplo, uma pesquisa da Austrália descobriu que o acesso à licença maternidade paga estava associado à redução da chance de violência por parceiro íntimo no primeiro ano após o nascimento,<sup>24</sup> o que prejudica à saúde de mães e filhos. Um estudo da política de licença parental paga da Califórnia usando uma abordagem de diferença-em-diferenças descobriu que maus-tratos infantis e abuso físico diminuíram após a introdução da política.<sup>25</sup>

Há também evidências que levantam a possibilidade de que a licença de paternidade possa afetar indiretamente a saúde das crianças. Estudos constataram que os pais que tiram licença de paternidade estão mais envolvidos em cuidados infantis e outros trabalhos não remunerados em casa,<sup>26</sup> que pode apoiar a amamentação<sup>27</sup> e reduzir a probabilidade de depressão pós-parto,<sup>28</sup> que por sua vez beneficia a saúde infantil. Um estudo usando uma metodologia de diferença-em-diferenças para examinar uma reforma política na Noruega que reservou uma parte da licença parental para pais descobriu que a reforma levou a resultados mais altos para crianças aos 15 anos, com efeitos especialmente fortes para crianças em famílias onde o nível de escolaridade do pai excedeu o da mãe.<sup>29</sup>

Quando a licença parental remunerada é acompanhada de licença remunerada para as necessidades de saúde das crianças, os pais têm a oportunidade de minimizar o risco e a duração da doença além da primeira infância. Estudos realizados em países de alta renda mostraram que o cuidado parental de crianças doentes está associado à recuperação mais rápida, menor tempo de internação hospitalar, menores riscos de re-hospitalização e melhores resultados de saúde.<sup>30</sup> Nenhum estudo de países de baixa e média renda foi encontrado.

### **BENEFÍCIOS ECONÔMICOS DE LICENÇA PARENTAL PAGA PARA AS MULHERES, AS FAMÍLIAS, AS EMPRESAS E OS PAÍSES**

Pesquisas rigorosas, utilizando modelos quase experimentais sobre os efeitos econômicos da licença paga, principalmente conduzidas em países de renda alta, constatam que as licenças parentais pagas de duração moderada apoiam o empoderamento econômico das mulheres, de maiores salários e ganhos, experiência de trabalho, estabilidade, emprego e participação na força de trabalho. Por exemplo, um estudo sobre a implementação de uma política de licença parental paga de um ano na Alemanha constatou que a reforma aumentou a probabilidade de emprego materno em 12%,<sup>31</sup> enquanto em outro estudo, a política levou a maiores probabilidades de emprego três a cinco anos após o parto entre as mulheres que tiraram licenças mais longas.<sup>32</sup> Uma análise multinível de 19 países constatou que licenças parentais mais longas de até um ano estavam associadas a uma menor lacuna de emprego entre mães e não mães.<sup>33</sup>

Um estudo da Dinamarca descobriu que uma reforma política que prolongava a licença parental paga de 14 para 20 semanas levou a um aumento na renda das mães.<sup>34</sup> Estudos internacionais revelam que licenças de duração moderada, de 8 meses a 1 ano, reduzem a diferença de renda entre os gêneros.<sup>35</sup> Os estudos também concluem que a licença parental paga beneficia o bem-estar econômico das famílias. Por exemplo, um estudo de 21 países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) descobriu que em países que oferecem mais de 24 semanas de licença remunerada, as mulheres contribuem com uma proporção maior para a renda familiar.<sup>36</sup> Para algumas famílias, a licença parental paga pode ajudar a evitar uma queda na renda que coloca a família na pobreza. Comparativo transnacional dos países da OCDE descobriram que políticas de licença parental mais generosas estão associadas a um menor risco de pobreza entre as famílias biparentais<sup>37</sup> e as famílias monoparentais.<sup>38</sup> Estes resultados sugerem outro caminho através do qual a licença parental paga pode apoiar a saúde e o desenvolvimento das crianças. Ao reduzir o risco de pobreza, a licença parental paga pode ajudar a reduzir o risco de exposição de uma criança a condições que, se vivenciadas por um longo período, podem ser prejudiciais ao desenvolvimento físico, cognitivo e emocional.

Estes incluem má qualidade do ar, acesso limitado a alimentos saudáveis e exposição à violência.<sup>39</sup> Um pequeno número de estudos, principalmente dos Estados Unidos e da Europa, sugere que a licença parental paga e outras políticas pró-família podem beneficiar a competitividade e a sustentabilidade dos empregadores, aumentando sua capacidade de atrair e reter uma força de trabalho diversificada<sup>40</sup> e aumentar a produtividade e o moral dos funcionários.<sup>41</sup> Estes estudos geralmente não demonstram causalidade e, em alguns casos, estão sujeitos a outras questões metodológicas (veja o resumo de Jayasekaran e Kaempfer para uma discussão completa). Finalmente, a licença parental paga sustenta o crescimento econômico geral, aumentando o empoderamento econômico das mulheres e sua capacidade de contribuir para a renda familiar, aumentando os recursos para as crianças, com benefícios para a força de trabalho a longo prazo e aumentando potencialmente o crescimento e a competitividade das empresas. De acordo com uma estimativa recente, o aumento da igualdade geral das mulheres poderia adicionar US \$12 trilhões (11%) ao produto interno bruto (PIB) global anual até 2025.<sup>42</sup> Por outra estimativa, aumentar o emprego das mulheres nos países da OCDE para a taxa na Suécia poderia adicionar mais de US \$6 trilhões ao PIB global GDP.<sup>43</sup>

## COBERTURA E IMPLEMENTAÇÃO

---

Vale a pena notar que, mesmo em países com direitos legais à licença parental, nem todos os adultos terão acesso. A OIT estima que, de todas as mulheres empregadas no mundo, 45% trabalham no setor formal, como a legislação frequentemente contém disposições que limitam a cobertura de mulheres no emprego formal, 55% das mulheres não terão acesso se a licença maternidade for legalmente acessível. Além de limitar a cobertura aos trabalhadores do setor formal, a legislação geralmente contém condições de qualificação, como requisitos mínimos de contribuição que prejudicam as mulheres com histórias de trabalho intermitentes e aquelas que são empregadas a tempo parcial.<sup>44</sup> Além disso, esses números superestimarão o acesso efetivo se as leis não forem bem implementadas e aplicadas.

Além disso, os benefícios da licença parental paga só podem ser realizados se os pais abrangidos por lei puderem assumir a licença, na prática. Estudos da política nacional não remunerada nos Estados Unidos e da política de substituição de salários relativamente baixos no estado da Califórnia descobriram que um motivo comum para não gozar de licença quando era necessário era que a substituição do salário baixo tornava a possibilidade de tirar licença inacessível.<sup>45</sup> Estudos de países de baixa e média renda sobre os determinantes da licença não foram identificados. A aceitação da licença parental também pode ser influenciada por sanções, discriminação percebidas ou reais. Estudos em países de alta renda descobriram que os trabalhadores com responsabilidades de cuidado, que são mais propensos a precisar de licença, eram significativamente mais propensos a relatar a perda de salário e trabalho relacionada a essas responsabilidades.<sup>46</sup> Pesquisas de uma série de países de renda média e alta tão diversificados quanto a Hungria, a Espanha, a Venezuela e os Estados Unidos também sugerem que as mães enfrentam discriminação em termos de pagamento, promoções, contratação e demissão.<sup>47</sup>

## SALÁRIOS FAMILIARES DECENTES AO VOLTAR AO TRABALHO

---

Também é importante para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e seus filhos que, quando os pais retornam ao trabalho depois de uma licença parental, consigam ganhar o suficiente para atender às necessidades de suas famílias. Como pode ser observado acima, a renda é um dos mais importantes determinantes sociais da saúde,<sup>48</sup> e a pobreza aumenta o risco de má saúde, desenvolvimento e resultados educacionais das crianças. Um método para assegurar renda familiar suficiente é estabelecer um salário mínimo adequado. Vários estudos descobriram que pequenos aumentos no salário mínimo estão associados a ganhos maiores. Em estudos transnacionais, salários mínimos mais altos foram associados a menores taxas de pobreza familiar.<sup>49</sup> Além disso, pesquisas de países de renda média e alta demonstraram que o aumento do salário mínimo pode aumentar os ganhos no setor informal e formal,<sup>50</sup> e pode beneficiar trabalhadores que ganham um pouco acima do salário mínimo (cujos salários sobem à medida que o piso salarial aumenta).<sup>51</sup> Pesquisas em vários países mostraram que o aumento do salário mínimo por um valor típico levou a pouco ou nenhum efeito significativo sobre o emprego.<sup>52</sup>

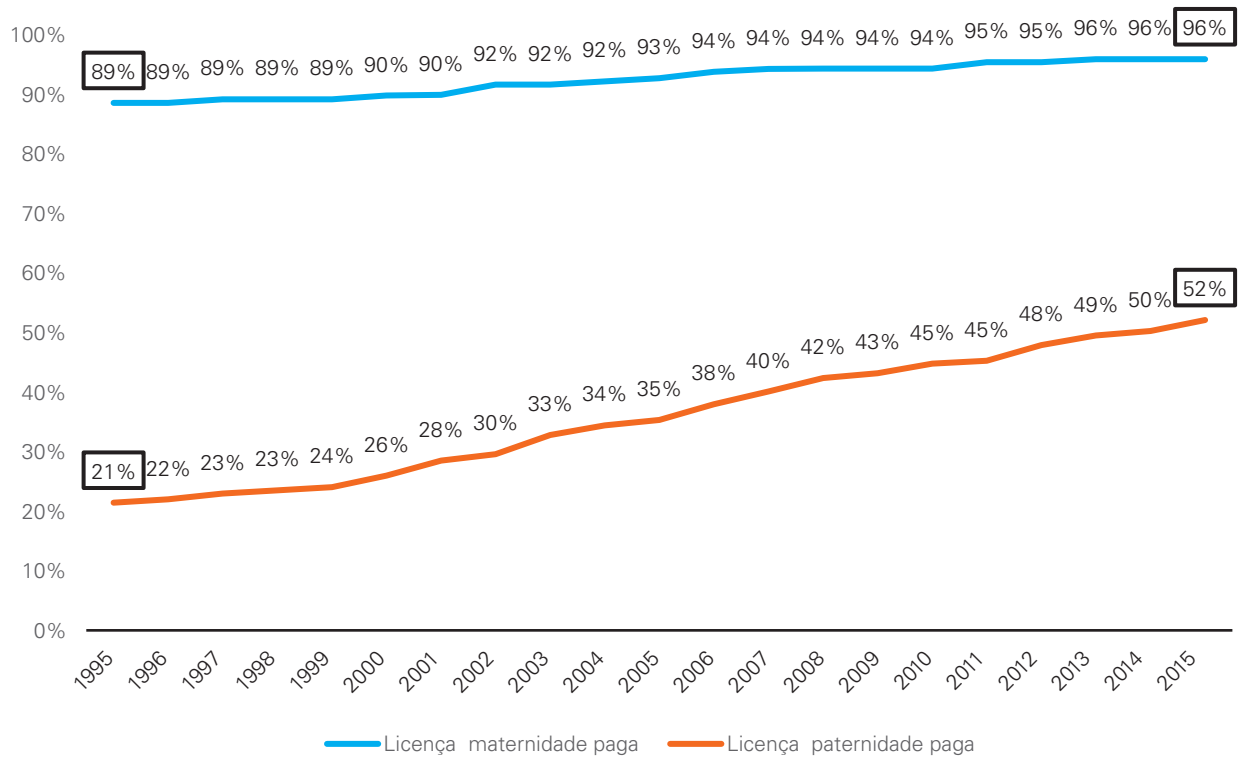
Uma série de estudos usando dados longitudinais e métodos rigorosos constatou que aumentos no salário mínimo estão associados a efeitos positivos na saúde das crianças. Por exemplo, um estudo de 23 países de baixa renda com 10 anos de dados constatou que aumentos no salário mínimo estavam associados à diminuição significativa do atraso no crescimento da criança e da falta de crescimento (embora nenhum efeito sobre o baixo peso e o desperdício).<sup>53</sup> Estudos dos Estados Unidos que examinaram a variação nos níveis de salário mínimo do estado descobriram que os aumentos estão associados à diminuição do risco de maus-tratos<sup>54</sup> na infância e baixo peso ao nascer, e a uma maior probabilidade de pesos de nascimento mais elevados.<sup>55</sup> Outros estudos encontraram efeitos positivos na saúde física dos trabalhadores<sup>56</sup> e saúde mental,<sup>57</sup> o que poderia, por sua vez, beneficiar o desenvolvimento das crianças.

# Adoção de políticas

Dados globais do WORLD Policy Analysis Center (Centro de Análise de Políticas) mostram um progresso claro e significativo na provisão de licença parental paga ao longo das duas últimas décadas, mais significativamente um aumento lento e constante no número de países que oferecem licença remunerada para os pais. De 1995 a 2015, a porcentagem de países que garantem a licença parental paga (licença

paternidade paga ou licença reservada para pais de bebês e/ou licença parental paga, licença disponível para os pais) aumentou de 21% para 52%. A proporção de países que garantem a licença maternidade paga (licença maternidade paga ou licença reservada para mães de bebês e/ou licença parental paga) aumentou de 89% para 96%. (Figura 1).

**Figura 1.**  
**Como a porcentagem de países que garantem a licença materna e paterna paga mudou de 1995 para 2015?**



**Notas:** A licença maternidade paga inclui a licença maternidade paga, que é reservada para mães de bebês, e a licença parental paga, que é a licença disponível para qualquer dos pais. A licença paternidade paga inclui a licença paternidade paga, que é reservada para pais de bebês, e a licença parental paga.

**Fonte:** Banco de dados do Laboratório de Análise de Políticas Públicas WORLD e o banco de dados de Políticas de Trabalho Adulto longitudinal PROSPERED (McGill University).

Entre 1995 e 2015, um total de 9 países promulgou a licença maternidade e 55 aumentaram a duração da licença de maternidade paga. Embora mais progressos sejam necessários, mais da metade de todos os países, 54%, agora atende ao padrão da OIT de pelo menos 14 semanas de licença maternidade paga,

acima dos 38% em 1995 (Tabela 1) e 30% agora cumprem a duração recomendada pela OIT de 18 semanas. A partir de 2015, 27% proporcionam às mães de bebês com seis meses ou mais de licença paga, o que representa um aumento de 12% em 1995 (Tabela 1 e Figura 2).

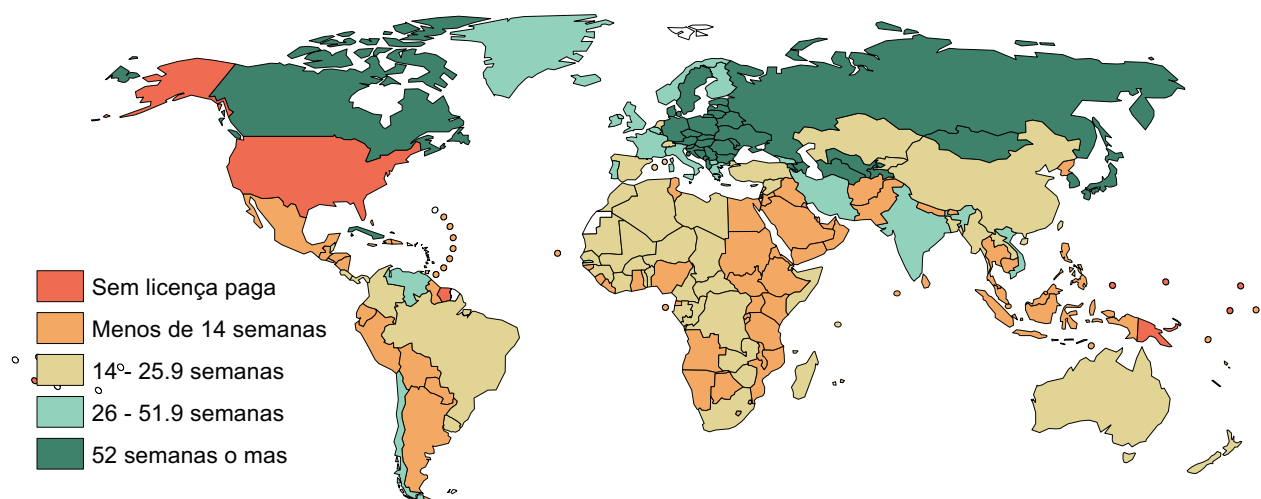
**Tabela 1.**  
**Disponibilidade global de licença de maternidade paga, 1995–2015**

	1995		2000		2005		2010		2015	
	Número de países	%	Número de países	%	Número de países	%	Número de países	%	Número de países	%
Sem licença paga	21	12%	19	10%	14	7%	11	6%	8	4%
Menos de 14 semanas	91	50%	91	49%	91	48%	85	44%	81	42%
14 – 25.9 semanas	49	27%	49	27%	49	26%	52	27%	52	27%
26 – 51.9 semanas	5	3%	7	4%	9	5%	14	7%	19	10%
52 semanas ou mais	17	9%	20	11%	28	15%	31	16%	33	17%
<b>Total</b>	<b>183</b>		<b>186</b>		<b>191</b>		<b>193</b>		<b>193</b>	

**Nota:** Os totais não podem totalizar 100% devido ao arredondamento. A *licença maternidade paga* inclui a licença maternidade paga, que é reservada para mães de bebês, e a licença parental paga, que é a licença disponível para qualquer um dos pais.

**Fonte:** Banco de dados do Laboratório de Análise de Políticas Públicas WORLD e o banco de dados de Políticas de Trabalho Adulto Longitudinal PROSPERED (McGill University).

**Figura 2.**  
**A licença paga está disponível para mães de bebês?**



**Notas:** A licença paga para mães de bebês ou licença de maternidade, que é a licença reservada para mães de bebês, e a licença parental paga, que é a licença disponível para qualquer um dos pais.

**Fonte:** WORLD Policy Analysis Center Adult Labor database (Centro de Análise de Políticas Banco de dados de trabalho adulto)

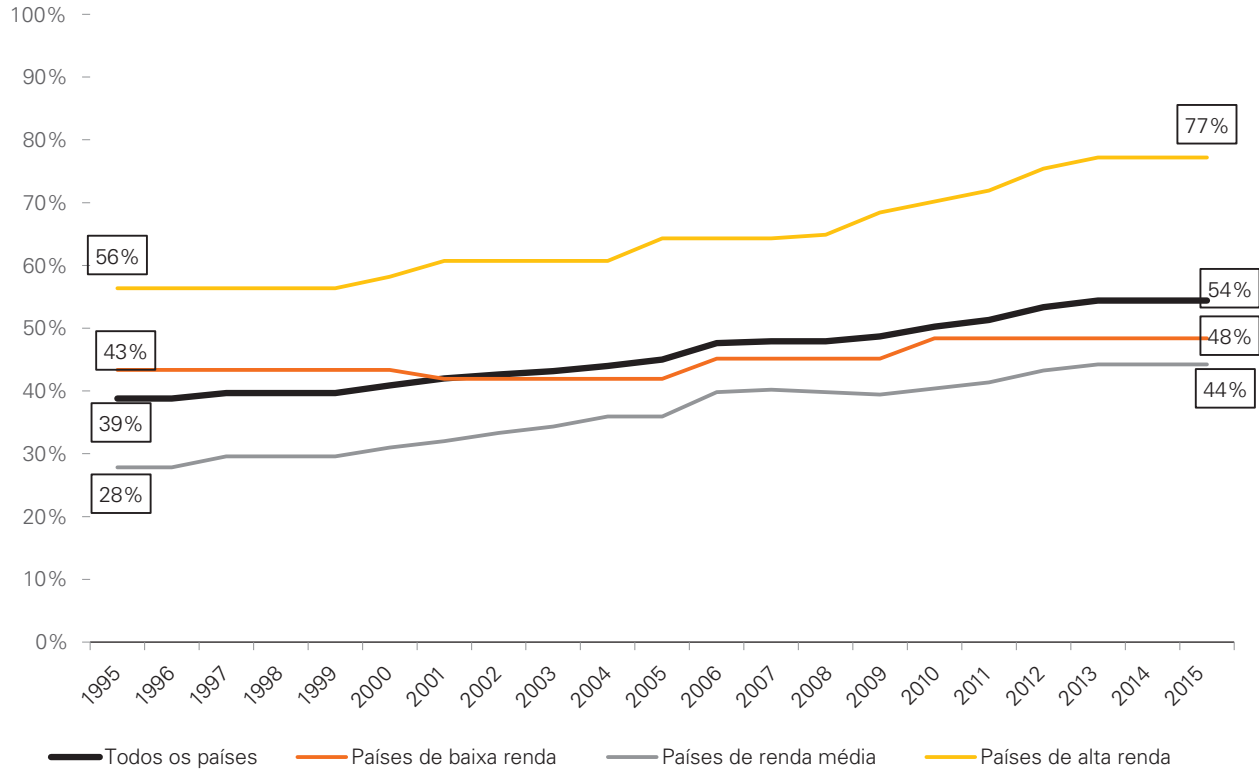
Embora, no geral, a duração da licença de maternidade garantida na legislação nacional tenha aumentado nas últimas duas décadas, existem diferenças importantes em termos de nível de renda (Figura 3). Em 1995, uma porcentagem consideravelmente

maior de países de alta renda garantiu pelo menos 14 semanas, em comparação com países de baixa renda: 56% contra 28%. Em 2015, a diferença cresceu em magnitude: 44% contra 77%.



**Figura 3.**

**Por renda do país, como a porcentagem de países com 14 semanas de licença de maternidade paga mudou de 1995 para 2015?**



**Notas:** A licença de maternidade paga inclui a licença maternidade paga, que é reservada para mães de bebês, e a licença parental paga, que é a licença disponível para qualquer um dos pais.

**Fonte:** Banco de dados do Laboratório de Análise de Políticas Públicas WORLD e o banco de dados de Políticas de Trabalho Adulto Longitudinal PROSPERED (McGill University).

A proporção de países que proporcionam as 18 semanas de licença para as mães solicitadas na Recomendação 191 da OIT cresceu de forma semelhante, mas as taxas são consistentemente mais baixas. Até 2015, apenas 30% dos países globalmente cumpriram a duração recomendada pela OIT. A disparidade entre países de alta renda e baixa renda com 18 semanas é ainda maior do que a parcela com 14 semanas. Não houve países de baixa renda com pelo menos 18 semanas entre 1995 e 2009, quando aumentou apenas para 3%. Em contraste, em países de alta renda, mais de um terço (35%) já dispunha de pelo menos 18 semanas de licença de maternidade em 1995. Até 2015, mais da metade dos países de alta renda (56%) cumpriu a recomendação da OIT.

Embora a *sover* - um total de 43 países tenha concedido a licença de paternidade paga entre 1995 e 2015 - a duração da licença permaneceu muito mais curta do que a duração oferecida às mães. Cerca de metade dos países que forneceram qualquer licença paga para os pais forneceram menos de três semanas durante o período 1995-2015. (Tabela 2) No entanto, a porcentagem de países com licença de paternidade paga com 14 semanas ou mais aumentou de 10% em 1995 para 22% em 2015. (Figura 4) É importante notar que os países com as licenças mais longas são aqueles com as licenças parentais disponíveis para mães e pais. Ao examinar a licença de paternidade, disponível somente aos pais e exclua a licença parental, nenhum país oferece mais de 14 semanas e a grande maioria (92%) fornece menos de 3 semanas.

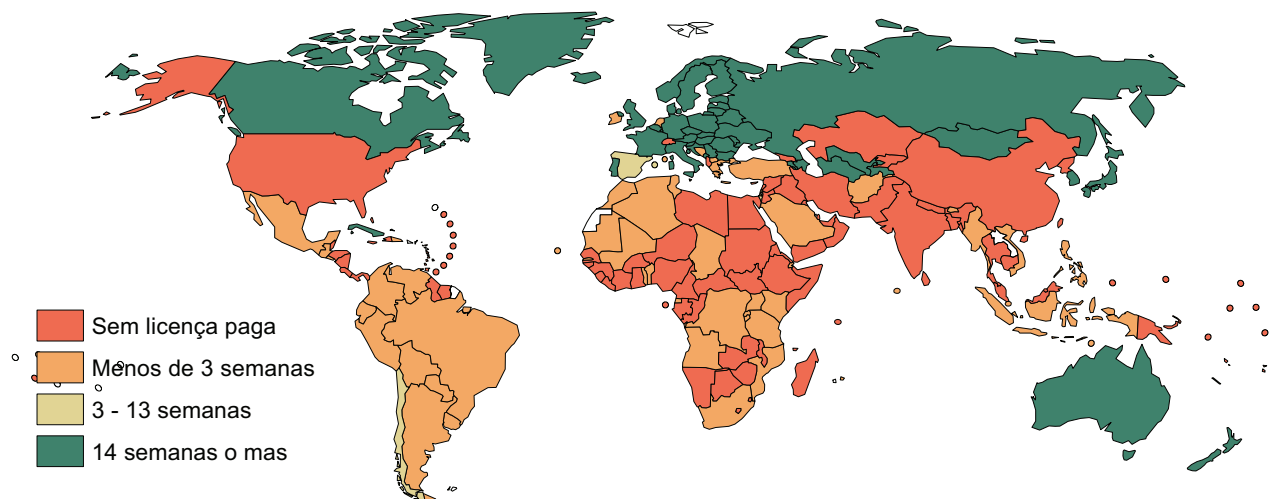
**Tabela 2.**  
**Disponibilidade global de licença de paternidade paga, 1995–201**

	1995		2000		2005		2010		2015	
	Número de países	%	Número de países	%	Número de países	%	Número de países	%	Número de países	%
Sem licença paga	143	79%	137	74%	121	65%	105	55%	92	48%
Menos de 3 semanas	17	9%	21	11%	29	16%	44	23%	53	28%
3 – 13,9 semanas	3	2%	4	2%	2	1%	4	2%	4	2%
14 semanas ou mais	19	10%	23	12%	35	19%	37	20%	43	22%
<b>Total</b>	<b>182</b>		<b>185</b>		<b>187</b>		<b>190</b>		<b>192</b>	

**Nota:** Os totais não podem totalizar 100% devido ao arredondamento. A *licença maternidade paga* inclui a licença maternidade paga, que é reservada para mães de bebês, e a licença parental paga, que é a licença disponível para qualquer dos pais.

**Fonte:** Banco de dados do Laboratório de Análise de Políticas Públicas WORLD e o banco de dados de Políticas de Trabalho Adulto Longitudinal PROSPERED (McGill University).

**Figura 4.**  
**A licença paga está disponível para pais de bebês?**

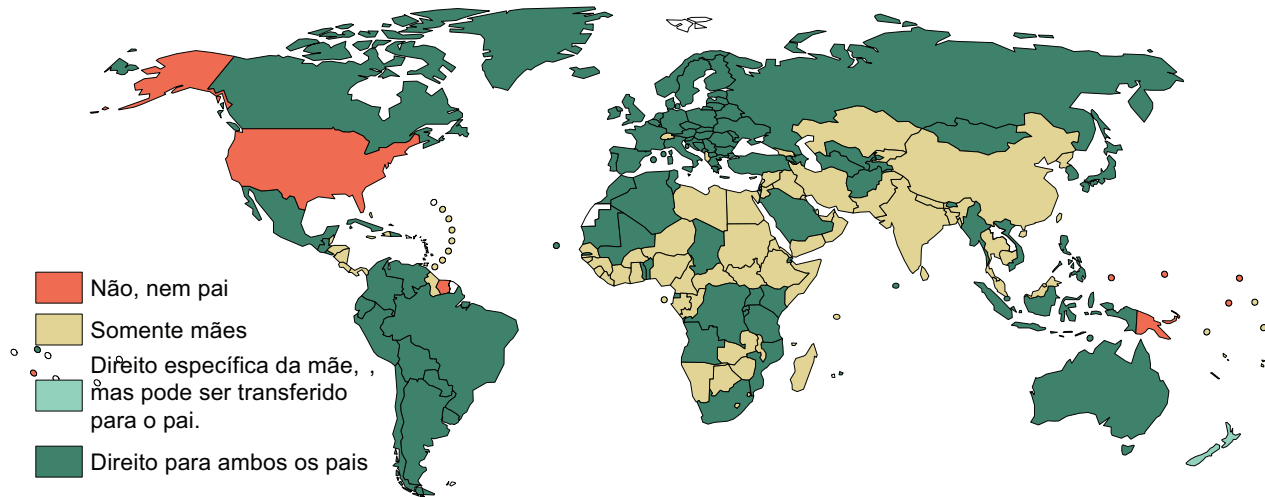


**Notas:** A licença paga para pais de bebês ou licença de paternidade, que é a licença reservada para pais de bebês, e a licença parental paga, que é a licença disponível para qualquer um dos pais.

**Fonte:** WORLD Policy Analysis Center Adult Labor database (Centro de Análise de Políticas Banco de dados de trabalho adulto)

Apesar do aumento acentuado do número de países que garantem a licença parental remunerada para os pais, permanecem importantes lacunas. Em 2015, apenas 52% de todos os países tinham direito a licença parental paga para mães e pais (Figura 5).

**Figura 5.**  
**A licença paga está disponível para mães e pais de bebês?**



**Notas:** A licença paga para mães ou a licença de maternidade, que é a licença reservada para mães de bebês, e a licença parental paga, que é a licença disponível para qualquer um dos pais. A licença paga para os pais ou a licença paternidade paga inclui a licença paternidade paga, que é reservada para pais de bebês, e a licença parental paga.

**Fonte:** WORLD Policy Analysis Center Adult Labor database (Centro de Análise de Políticas Banco de dados de trabalho adulto)

Diferenças substanciais existem na provisão de licença parental para mães e pais entre países por renda (Tabela 3). Atualmente, 68% dos países de alta

renda oferecem licença paga para mães e pais, em comparação com 38% em países de baixa renda.

**Tabela 3.**  
**A licença paga está disponível para mães e pais de bebês a nível global?**

	Países de renda baixa (%)	Países de renda média (%)	Países de renda alta (%)
Não, nenhum dos pais	0%	6%	3%
Mães somente	62%	46%	25%
Direito específico da mãe, transferível para o pai	0%	0%	3%
Direito para ambos	38%	47%	68%
<b>Total(N)</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>56</b>

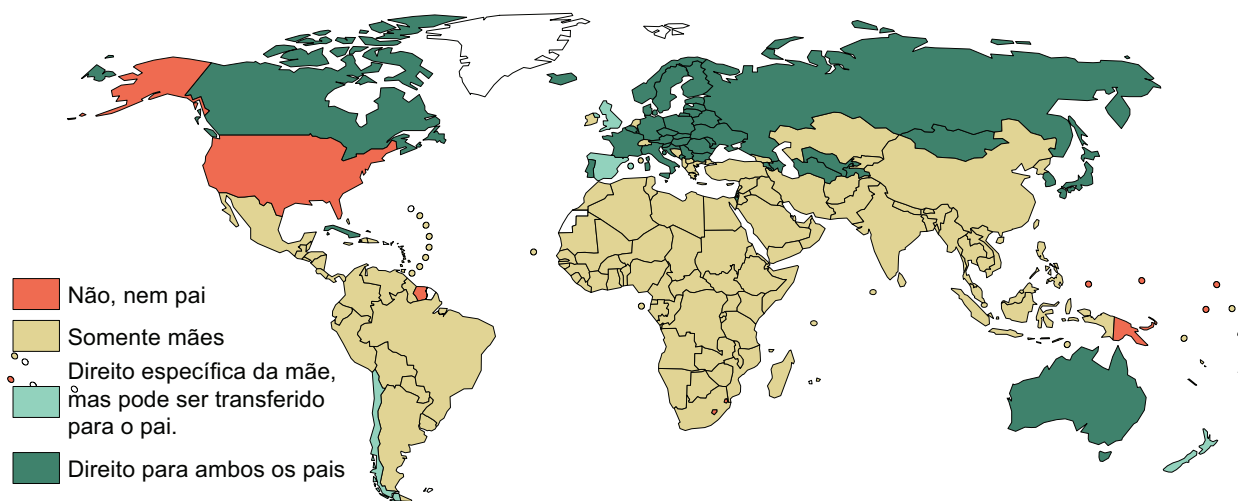
**Notas:** A licença paga para mães ou a licença de maternidade, que é a licença reservada para mães de bebês, e a licença parental paga, que é a licença disponível para qualquer um dos pais. A licença paga para os pais ou licença de paternidade, que é a licença reservada para pais de bebês, e a licença parental paga, que é a licença disponível para qualquer um dos pais.

**Fonte:** WORLD Policy Analysis Center Adult Labor database (Centro de Análise de Políticas Banco de dados de trabalho adulto) (2015/6)

Uma lacuna de gênero muito maior aparece quando se examina a frequência com que mães e pais recebem pelo menos quatro semanas de licença (Figura 6). Setenta por cento dos países do mundo fornecem quatro semanas ou mais de licença parental

paga para as mães, enquanto apenas 22 por cento dos países fornecem pelo menos quatro semanas de licença parental para mães e pais. Outros 3% fornecem licença para mães que podem ser transferidas para os pais.

**Figura 6.**  
**Há pelo menos quatro semanas de licença remunerada disponíveis para mães e pais?**



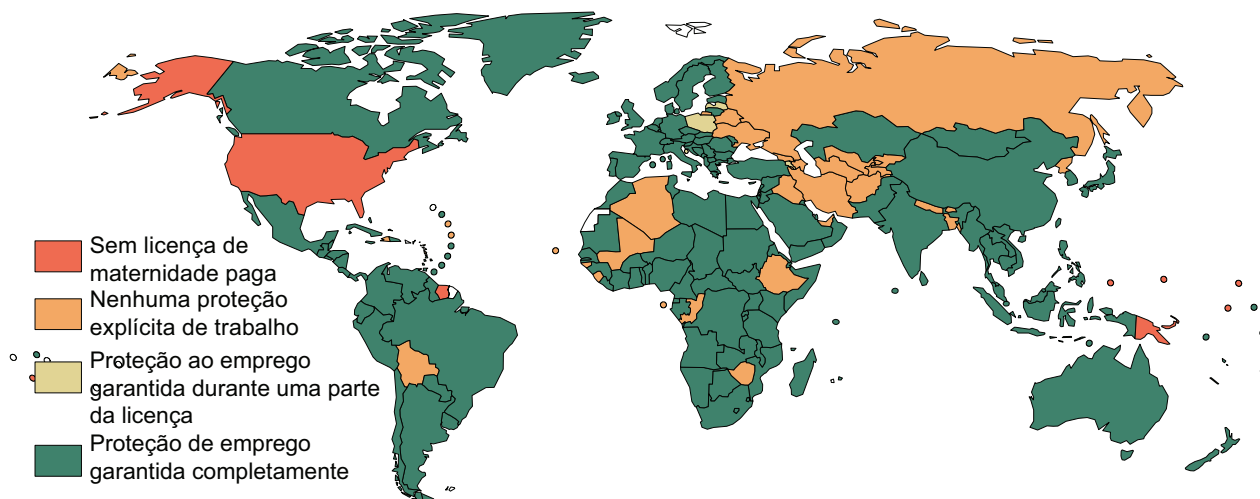
**Notas:** A licença paga para mães ou a licença de maternidade, que é a licença reservada para mães de bebês, e a licença parental paga, que é a licença disponível para qualquer um dos pais. A licença paga para os pais ou a licença de paternidade paga inclui a licença paternidade paga, que é reservada para pais de bebês, e a licença parental paga.

**Fonte:** WORLD Policy Analysis Center Adult Labor database (Centro de Análise de Políticas Banco de dados de trabalho adulto)

A grande maioria dos países oferece proteção ao emprego durante toda a duração da licença maternidade (78%). Cerca de 15% não oferecem proteção explícita, e 2% fornecem proteção de emprego apenas para uma parte da licença maternidade (Figura 7).

Embora a maioria dos países de baixa renda ofereça proteção ao emprego durante toda a licença de maternidade, uma porcentagem substancialmente maior de países de alta renda fornece essa mesma garantia (87% versus 67%).

**Figura 7.**  
**A proteção do trabalho é garantida para as mães durante toda a licença de maternidade paga?**



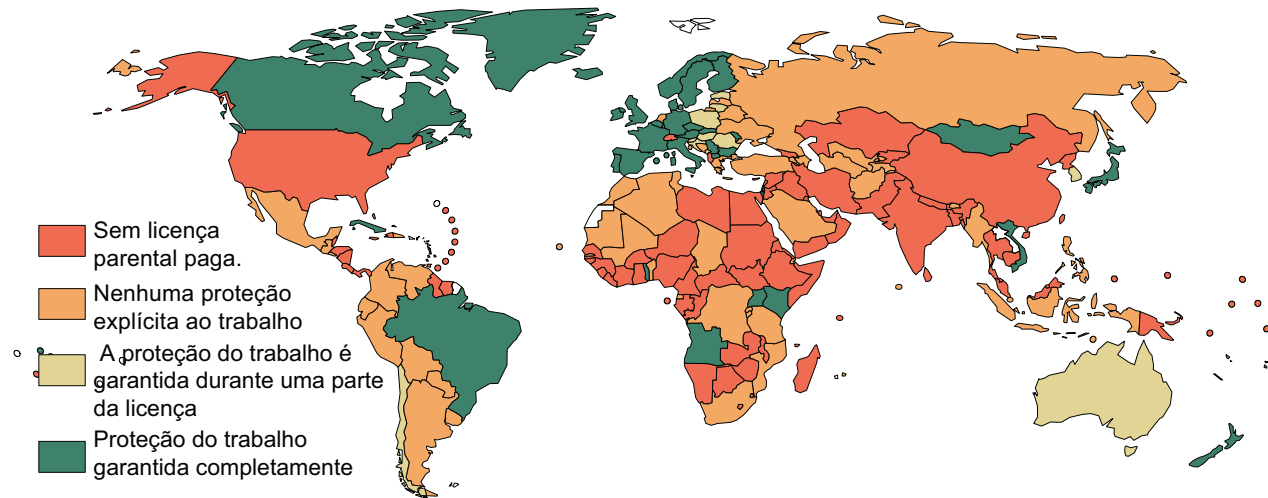
**Notas:** A licença de maternidade paga inclui a licença maternidade paga, que é reservada para mães de bebês, e a licença parental paga, que é a licença disponível para qualquer um dos pais.

**Fonte:** WORLD Policy Analysis Center Adult Labor database (Centro de Análise de Políticas Banco de dados de trabalho adulto)

Mais uma vez, existe uma lacuna de gênero. Uma parcela consideravelmente menor dos países que oferecem a licença de paternidade garante proteção

ao emprego em comparação com a licença de maternidade (19% contra 78%) (Figura 8).

**Figura 8.**  
**A proteção do trabalho é garantida para os pais durante toda a licença de paternidade paga?**



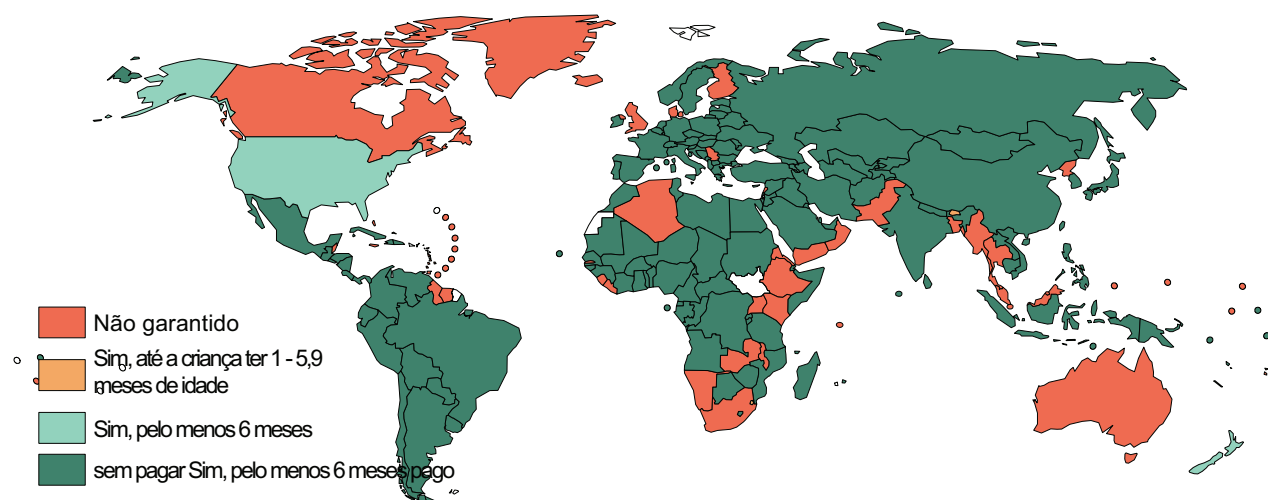
**Notas:** A licença de paternidade paga inclui a licença de paternidade paga, que é reservada para pais de bebês, e a licença parental paga, que é a licença disponível para qualquer um dos pais.

**Fonte:** WORLD Policy Analysis Center Adult Labor database (Centro de Análise de Políticas Banco de dados de trabalho adulto)

A maioria dos países oferece às mães intervalos de amamentação no trabalho (73%) e, naquelas que o fazem, praticamente todos (98%) oferecem

intervalos com salários e até os 6 meses de idade, de acordo com a duração recomendada da OMS de amamentação exclusiva. (Figura 9).

**Figura 9.**  
**As mães de bebês têm intervalos garantidos de amamentação no trabalho?**



**Notas:** Pausas garantidas de amamentação refletem o direito legal às pausas para a amamentação no retorno da mãe ao trabalho após o parto, exigindo que os locais de trabalho forneçam pelo menos tempo não remunerado para que a mãe possa alimentar seu bebê ou extrair leite.

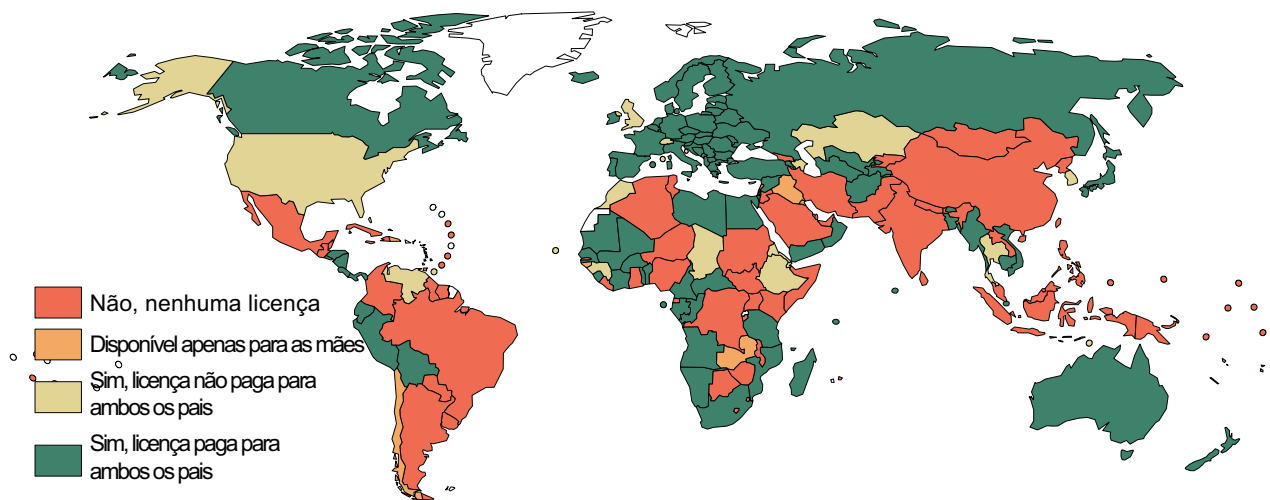
**Fonte:** WORLD Policy Analysis Center Adult Labor database (Centro de Análise de Políticas Banco de dados de trabalho adulto)

A licença para as necessidades de saúde das crianças facilita a participação contínua dos pais nos cuidados de seus filhos após o término da licença parental. Cerca de 48% dos países oferecem licença paga para as necessidades de saúde das crianças, seja sob a forma de licença especificamente para

essa finalidade ou outra licença que possa ser usada para esse propósito, tal como licença para “necessidades familiares”. Uma pequena minoria fornece licença sem vencimento (11%) e 3% (seis países) fornecem esse tipo de licença que só pode ser usado pelas mães (Figura 10).

**Figura 10.**

**As mulheres e homens que trabalham têm garantia de licença para as necessidades de saúde das crianças?**



**Notas:** Qualquer licença paga para as necessidades de saúde das crianças inclui a licença especificamente designada para as necessidades de saúde das crianças, incluindo casos em que a licença está disponível apenas para doenças graves, hospitalização ou necessidades urgentes de saúde, bem como necessidades discricionárias da família e licença de emergência que pode ser usada para necessidades de saúde.

**Fonte:** WORLD Policy Analysis Center Adult Labor database (Centro de Análise de Políticas Banco de dados de trabalho adulto)

## Recomendações

As recomendações de políticas a seguir baseiam-se nas evidências de pesquisa que envolvem o desenvolvimento saudável das crianças.

O governo desempenha um papel central para garantir que a licença parental paga esteja disponível para todas as famílias.

- A amamentação infantil é mais bem apoiada por aleitamento materno exclusivo por seis meses (recomendações da OMS baseadas em evidências de pesquisas). A melhor maneira de apoiar isso é fornecer pelo menos seis meses de licença

maternidade paga. Quando isso não for possível, um mínimo de 18 semanas de licença maternidade paga deve ser fornecido (de acordo com as recomendações atuais da OIT) e os intervalos para amamentação remunerada no trabalho devem ser garantidos por pelo menos 8 semanas e fornecer intervalos até que a criança complete 2 anos (de acordo com as recomendações da OMS sobre a duração da amamentação).

- Os pais devem receber licença paternidade remunerada de duração adequada para apoiar o vínculo com o bebê, estabelecer um papel para o pai no cuidado com a criança e apoiar o desenvolvi-

to da saúde e a igualdade de gênero das crianças. Há evidências substanciais de que a licença de paternidade aumenta o envolvimento do pai, reduz a desigualdade de gênero e beneficia a saúde infantil e materna.

- A licença parental paga total (maternidade, paternidade e parental) deve ser longa o suficiente para assegurar o acesso a todos os cuidados preventivos e garantir cuidados infantis de alta qualidade pelo menos até a idade em que cuidados não parentais de qualidade e acessíveis estejam disponíveis. Isso deve durar pelo menos 6 meses e, em muitos cenários, deve totalizar 9 a 12 meses.
- A licença parental paga deve ser estruturada para melhor cobrir o setor informal, dada a alta taxa de emprego no setor em muitos países.
- Os adultos trabalhadores que apoiam as famílias devem receber um salário adequado. Os governos devem estabelecer um salário mínimo que permita que uma família atenda às necessidades essenciais.

O setor privado desempenha um papel importante em todas as políticas e programas relacionados ao emprego. No caso de licença parental, as empresas devem:

- Incluir proteção de emprego com licença parental paga. Tanto os pais que trabalham quanto seus empregadores ganham quando os pais conseguem manter seus empregos, retornar a seus empregadores e acumular estabilidade e experiência de trabalho. Sem a proteção do emprego, os pais podem achar arriscado demais tirar licença ou usar tudo o que precisam.
- Apoiar a continuação da amamentação de seus trabalhadores uma vez que a licença parental terminou, proporcionando um local para as mães que amamentam e/ou tempo adequado para irem para casa e armazenamento refrigerado para as mães que estão bombeando/expressando leite durante os intervalos.
- Tomar medidas para impedir ou limitar a discriminação contra os pais que trabalham. Políticas e práticas devem ser abrangentes, pois, existem múltiplas formas de discriminação no trabalho, incluindo aquelas relacionadas a pagamento, promoções, contratação e demissão, entre outras coisas. Entre as estratégias úteis estão a formação de gerência intermediária e supervisores para prevenir a discriminação e os benefícios econômicos da licença parental remunerada para os empregadores.

- Pagar a todos os trabalhadores um salário adequado.
- Fornecer a licença especificamente para o cuidado de uma criança ou permitir que dias de doença remunerada sejam usados para cuidar dos membros da família. Quando os pais voltam ao trabalho, as crianças são cuidadas por outras pessoas que não podem cuidar de uma criança doente. A licença por doença paga facilita a capacidade de os pais obterem atendimento oportuno e estarem presentes, o que pode reduzir a recuperação da doença e permitir que os pais retornem ao trabalho mais rapidamente.

A fim de realizar plenamente os benefícios da licença parental paga, os projetos de políticas precisam levar em conta a composição da força de trabalho, os diferentes tipos de relações de emprego, os diferentes tamanhos de estabelecimentos e a natureza interconectada da produção de bens, entre outros fatores. Entre os mais importantes deles está o grande emprego no setor informal em muitos países em desenvolvimento. Financiar a licença parental remunerada através de um sistema de seguro social pode ajudar a garantir que os trabalhadores, tanto no setor formal quanto no informal, possam ter acesso à licença parental paga. Há uma gama de opções para o financiamento de um sistema de seguro social, incluindo contribuições do governo (por meio de receita fiscal geral), empregadores, indivíduos ou uma combinação dessas entidades.

Também importante para alcançar os benefícios da licença parental paga é a coleta de dados sobre os desafios de implementação que tanto os governos nacionais quanto os empregadores enfrentaram. Estes dados são necessários para identificar onde os regulamentos, recursos e educação suplementares devem ser focados. Igualmente importante é expandir a disponibilidade de dados sobre a aceitação

de políticas, incluindo informações sobre quais subgrupos têm maior probabilidade de ter dificuldades em utilizar as políticas disponíveis, se é quais requisitos de elegibilidade limitam o acesso e quais são as barreiras mais significativas. Essas informações podem ser usadas para orientar os formuladores de políticas e os empregadores na definição e priorização de esforços para reduzir as barreiras ao acesso à licença parental paga.

# Notas finais

- 1 World Health Organization, Exclusive Breastfeeding for Six Months Best for Babies Everywhere, WHO, Geneva, 15 January 2011, <[www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding\\_20110115/en/](http://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/en/)>.
- 2 Bowatte, Gayan, et al., 'Breastfeeding and Childhood Acute Otitis Media: A systematic review and meta-analysis', *Acta Paediatrica*, vol. 104, no. S467, December 2015, pp. 85–95; Lamberti, Laura M., et al., 'Breastfeeding for Reducing the Risk of Pneumonia Morbidity and Mortality in Children under Two: A systematic literature review and meta-analysis', *BMC Public Health*, vol. 13, no. 3, 2013, p. S18; Giugliani, Elsa R. J., et al., 'Effect of Breastfeeding Promotion Interventions on Child Growth: A systematic review and meta-analysis', *Acta Paediatrica*, vol. 104, 2015, pp. 20–29; León-Cava, Natalia, et al., 'Quantifying the Benefits of Breastfeeding: A summary of the evidence', Pan American Health Organization, Washington DC, 2002; Wardlaw, Tessa M., et al., *Pneumonia: The Forgotten Killer of Children*, UNICEF, 2006.
- 3 Der, Geoff, et al., 'Effect of Breast Feeding on Intelligence in Children: prospective study, sibling pairs analysis, and meta-analysis', *BMJ*, vol. 333, no. 7575, 2006, p. 945; Horta, Bernardo L., et al., 'Breastfeeding and Intelligence: A systematic review and meta-analysis', *Acta Paediatrica*, vol. 104, 2015, pp. 14–19; Kramer, Michael S., et al., 'Breastfeeding and Child Cognitive Development: New evidence from a large randomized Trial', *Archives of General Psychiatry*, vol. 65, no. 5, 2008, pp. 578–84., doi:10.1001/archpsyc.65.5.578; Mortensen, Erik Lykke, et al., 'The Association between Duration of Breastfeeding and Adult Intelligence', *Journal of the American Medical Association*, vol. 287, no. 18, 2002, pp. 2365–71; Victora, Cesar G., et al., 'Association between Breastfeeding and Intelligence, Educational Attainment, and Income at 30 Years of Age: A prospective birth cohort study from Brazil', *The Lancet Global Health*, vol. 3, no. 4, 2015, pp. e199–2;
- 4 Victora, Cesar G., et al., 'Breastfeeding in the 21st Century: epidemiology, mechanisms, and lifelong effect', *Lancet*, vol. 387, 2016, doi:10.1016/S0140-6736(15)01024-7.
- 5 Chen, Yi Chun, et al., 'Effects of Work-Related Factors on the Breastfeeding Behavior of Working Mothers in a Taiwanese Semiconductor Manufacturer: A cross-sectional survey', *BMC Public Health*, vol. 6, no. 1, 2006, p. 160; Hawkins, Summer S., et al., 'The Impact of Maternal Employment on Breast-Feeding Duration in the UK Millennium Cohort Study', *Public Health Nutrition*, vol. 10, no. 9, 2007, pp. 891–96. Dearden, Kirk A., et al., 'Work Outside the Home Is the Primary Barrier to Exclusive Breastfeeding in Rural Viet Nam: Insights from mothers who exclusively breastfed and worked', *Food and Nutrition Bulletin*, vol. 23, no. 4\_suppl2, 2002, pp. 99–106.
- 6 Mirkovic, Kelsey R., et al., 'In the United States, a Mother's Plans for Infant Feeding Are Associated with Her Plans for Employment', *Journal of Human Lactation*, vol. 30, no. 3, 2014, pp. 292–97; Ogbuanu, Chinelo, et al., 'The Effect of Maternity Leave Length and Time of Return to Work on Breastfeeding', *Pediatrics*, 2011, pp. 2010-0459; Ong, Gary, et al., 'Impact of Working Status on Breastfeeding in Singapore: Evidence from the National Breastfeeding Survey 2001', *The European Journal of Public Health*, vol. 15, no. 4, 2005, pp. 424–30.
- 7 Amanda R., et al., 'Maternal Employment and Breastfeeding: Results from the Longitudinal Study of Australian Children', *Acta Paediatrica*, vol. 97, no. 5, 2008, pp. 620–23; Skafida, Valeria. 'Juggling Work and Motherhood: The Impact of Employment and Maternity Leave on Breastfeeding Duration: A Survival Analysis on Growing Up in Scotland Data', *Maternal and Child Health Journal*, vol. 16, no. 2, 2012, pp. 519–27; Tarrant, Marie, et al., 'Breastfeeding and Weaning Practices among Hong Kong Mothers: A Prospective Study', *BMC Pregnancy and Childbirth*, vol. 10, no. 1, 2010, p. 27.
- 8 Goenka, Anu, and Tobias R. Kollmann. 'Development of Immunity in Early Life', *Journal of Infection*, vol. 71, June 2015, pp. S112–20, doi:10.1016/j.jinf.2015.04.027. Kollmann, Tobias R., et al., 'Protecting the Newborn and Young Infant from Infectious Diseases: Lessons from Immune Ontogeny', *Immunity*, vol. 46, no. 3, Mar. 2017, pp. 350–63, doi:10.1016/j.immuni.2017.03.009.
- 9 Theodoratou, E., et al., 'The Effect of Haemophilus Influenzae Type b and Pneumococcal Conjugate Vaccines on Childhood Pneumonia Incidence, Severe Morbidity and Mortality', *International Journal of Epidemiology*, vol. 39, no. Supplement 1, April 2010, pp. i172–85, doi:10.1093/ije/dyq033.
- 10 Centers for Disease Control and Prevention (CDC), (2013). Global control and regional elimination of measles, 2000–2011. *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, vol. 62, no. 2, pp. 27–31; Simons, Emily, et al., 'Assessment of the 2010 Global Measles Mortality Reduction Goal: Results from a Model of Surveillance Data', *The Lancet*, vol. 379, no. 9832, June 2012, pp. 2173–78, doi:10.1016/S0140-6736(12)60522-4.
- 11 Enane, Leslie A., et al., 'Impact of Rotavirus Vaccination on Hospitalizations and Deaths From Childhood Gastroenteritis in Botswana', *Clinical Infectious Diseases*, vol. 62, no. suppl 2, Narnia, May 2016, pp. S168–74, doi:10.1093/cid/civ1210.
- 12 Liu, Li, et al., 'Global, Regional, and National Causes of Child Mortality: An Updated Systematic Analysis for 2010 with Time Trends since 2000', *The Lancet*, vol. 379, no. 9832, Elsevier, June 2012, pp. 2151–61, doi:10.1016/S0140-6736(12)60560-1.
- 13 Creese, A. L., and R. H. Henderson. 'Cost-Benefit Analysis and Immunization Programmes in Developing Countries', *Bulletin of the World Health Organization*, vol. 58, no. 3, 1980, pp. 491–97; Soares, Rodrigo R. 'On the Determinants of Mortality Reductions in the Developing World', *Population and Development Review*, vol. 33, no. 2, June 2007, pp. 247– 87; Trunz, B. Bourdin, et al., 'Effect of BCG Vaccination on Childhood Tuberculous Meningitis and Miliary Tuberculosis Worldwide: A Meta-Analysis and Assessment of Cost-Effectiveness', *The Lancet*, vol. 367, no. 9517, Apr. 2006, pp. 1173–80, doi:10.1016/S0140-6736(06)68507-3.
- 14 Niederhauser, Victoria P., and Malama Markowitz. 'Barriers to Immunizations: Multiethnic Parents of under- And Unimmunized Children Speak', *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, vol. 19, no. 1, 2007, pp. 15–23, doi:10.1111/j.1745-7599.2006.00185.x.; Shefer, A., et al., 'Improving Immunization Coverage Rates: A Review of the Literature', *Epidemiologic Reviews*, vol. 21, no. 1, 1999, pp. 96–142; Paschal, Angelia M., et al., 'How Can Immunization Coverage in Urban Counties Be Improved? A Pilot Study of a Kansas County', *American Journal of Infection Control*, vol. 37, no. 5, June 2009, pp. 423–25, doi:10.1016/j.ajic.2008.07.005; Pérez-Cuevas, Ricardo, et al., 'Immunization Promotion Activities: Are They Effective in Encouraging



- Mothers to Immunize Their Children?' *Social Science & Medicine*, vol. 49, no. 7, Oct. 1999, pp. 921–32, doi:10.1016/S0277-9536(99)00178-1; Danis, K., et al., 'Socioeconomic Factors Play a More Important Role in Childhood Vaccination Coverage than Parental Perceptions: A Cross-Sectional Study in Greece', *Vaccine*, vol. 28, no. 7, Feb. 2010, pp. 1861–69, doi:10.1016/j.vaccine.2009.11.078; Semali, Innocent A. 'Trends in Immunization Completion and Disparities in the Context of Health Reforms: The Case Study of Tanzania', *BMC Health Services Research*, vol. 10, no. 1, Dec. 2010, p. 299, doi:10.1186/1472-6963-10-299.
- 14 Coreil, Jeannine, et al., 'Social and Psychological Costs of Preventive Child Health Services in Haiti', *Social Science & Medicine*, vol. 38, no. 2, January 1994, pp. 231–38, doi:10.1016/0277-9536(94)90393-X; Paschal, Angelia M., et al., 'How Can Immunization Coverage in Urban Counties Be Improved? A Pilot Study of a Kansas County', *American Journal of Infection Control*, vol. 37, no. 5, June 2009, pp. 423–25, doi:10.1016/j.ajic.2008.07.005;; McCormick, L. K., et al., 'Parental Perceptions of Barriers to Childhood Immunization: Results of Focus Groups Conducted in an Urban Population', *Health Education Research*, vol. 12, no. 3, 1997, pp. 355–62, doi:10.1093/her/12.3.355; Niederhauser, Victoria P., and Malama Markowitz. 'Barriers to Immunizations: Multiethnic Parents of under- And Unimmunized Children Speak', *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, vol. 19, no. 1, 2007, pp. 15–23, doi:10.1111/j.1745-7599.2006.00185.x.
- 15 Winegarden, Christopher. R., and Paula M. Bracy. 'Demographic Consequences of Maternal-Leave Programs in Industrial Countries: Evidence from Fixed-Effects Models', *Southern Economic Journal*, vol. 61, no. 4, Apr. 1995, p. 1020, doi:10.2307/1060738; Nandi, Arijit, et al., 'Increased Duration of Paid Maternity Leave Lowers Infant Mortality in Low- and Middle-Income Countries: A Quasi-Experimental Study', *PLoS Medicine*, vol. 13, no. 3, 2016, pp. 1–18, doi:10.1371/journal.pmed.1001985; Tanaka, Sakiko. 'Parental Leave and Child Health across OECD Countries', *The Economic Journal*, vol. 115, no. 501, 2005, pp. F7-F28; Ruhm, Christopher J. 'Parental Leave and Child Health', *Journal of Health Economics*, vol. 19, no. 6, 2000, pp. 931–60.
- 16 Tanaka, Sakiko. 'Parental Leave and Child Health across OECD Countries', *The Economic Journal*, vol. 115, no. 501, 2005, pp. F7-F28; Huang, Rui, and Muzhe Yang. 'Paid Maternity Leave and Breastfeeding Practice before and after California's Implementation of the Nation's First Paid Family Leave Program', *Economics and Human Biology*, vol. 16, 2015, 45-59. doi:10.1016/j.ehb.2013.12.009; Chuang, Chao-Hua, et al., 'Maternal Return to Work and Breastfeeding: A Population-Based Cohort Study', *International Journal of Nursing Studies*, vol. 47, 2010, pp. 461-474, doi:10.1016/j.ijnurstu.2009.09.003;
- 17 Chai, Yan, Arijit Nandi, and Jody Heymann., 'Does Extending the Duration of Legislated Paid Maternity Leave Improve Breastfeeding Practices? Evidence from 38 low-income and middle-income countries', *BMJ Global Health*, vol. 3, no. 5, *BMJ Specialist Journals*, Oct. 2018, p. e001032, doi:10.1136/bmjgh-2018-001032.
- 18 Heymann, Jody, Amy Raub and Alison Earle. 'Breastfeeding Policy: A Globally Comparative Analysis', *Bulletin of the World Health Organization*, vol. 91, no. 6, 2013, pp. 398–406, doi:10.2471/BLT.12.109363.
- 19 Chai, Yan, S. Jody Heymann, and Arijit Nandi. 'Association of Increased Duration of Legislated Paid Maternity Leave with Childhood Diarrhea Incidence in Low- and Middle-Income Countries: A difference-in-differences analysis', Under Review.
- 20 For example, Berger, Lawrence, Jennifer Hill and Jane Wald-fogel. 'Maternity Leave, Early Maternal Employment and Child Health and Development in the US', *The Economic Journal*, vol. 115, no. 501, Feb. 2005, pp. F29–47, doi:10.1111/j.0013-0133.2005.00971.x.
- 21 Tanaka, Sakiko. 'Parental Leave and Child Health across OECD Countries', *The Economic Journal*, vol. 115, no. 501, 2005, pp. F7-F28.
- 22 Daku, Mark, et al., 'Maternal Leave Policies and Vaccination Coverage: A global analysis', *Social Science and Medicine*, vol. 74, no. 2, 2012, pp. 120–24, doi:10.1016/j.socscimed.2011.10.013.
- 23 Hajizadeh, Mohammad, et al., 'Paid Maternity Leave and Childhood Vaccination Uptake: Longitudinal evidence from 20 low-and-middle-income countries', *Social Science & Medicine*, vol. 140, Sept. 2015, pp. 104–17, doi:10.1016/J.SOCSCIMED.2015.07.008.
- 24 Gartland, D., et al., 'Intimate Partner Violence during Pregnancy and the First Year Postpartum in an Australian Pregnancy Cohort Study', *Maternal and Child Health Journal*, vol. 15, 2011, pp. 570-8, doi:10.1007/s10995-010-0638-z.
- 25 Klevens, J., et al., 'Paid Family Leave's Effect on Hospital Admissions for Pediatric Abusive Head Trauma', *Injury Prevention*, vol. 22, 2016, doi:10.1136/injuryprev-2015-041702
- 26 Nepomnyaschy, Lenna, and Jane Waldfogel. 'Paternity Leave and Fathers' Involvement with Their Young Children', *Community, Work & Family*, vol. 10, no. 4, Nov. 2007, pp. 427–53, doi:10.1080/13668800701575077; Tamm, Marcus. 'Fathers' Parental Leave-Taking, Childcare Involvement and Labor Market Participation', *Labour Economics*, Apr. 2019, doi:10.1016/J.LABECO.2019.04.007; Tanaka, Sakiko, and Jane Waldfogel. 'Effects of Parental Leave and Work Hours on Fathers' Involvement with Their Babies', *Community, Work and Family*, vol. 10, no. 4, 2007, pp. 409–26, doi:10.1080/13668800701575069.
- 27 Flacking, Renée, et al., 'The Influence of Fathers' Socioeconomic Status and Paternity Leave on Breastfeeding Duration: A population-based cohort study', *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 38, no. 4, June 2010, pp. 337–43, doi:10.1177/1403494810362002
- 28 Séjourné, N., et al., 'Effets du congé de paternité sur la dépression du post-partum maternelle', *Gynécologie Obstétrique & Fertilité*, vol. 40, no. 6, June 2012, pp. 360–64, doi:10.1016/J.GYOBFE.2011.08.033
- 29 Cools, Sara, et al., 'Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents', *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 117, no. 3, 2015, pp. 801-28 doi:10.1111/sjoe.12113.
- 30 George, A., and J. Hancock. 'Reducing Pediatric Burn Pain with Parent Participation', *Journal of Burn Care Research*, vol. 14, 1993, 104–107, doi:10.1097/00004630-199301000-00022, 14. <https://doi.org/10.1097/00004630-199301000-00022>; LaRosa-Nash, P. A., and J. M. Murphy. 'An Approach to Pediatric Perioperative Care: Parent-present induction', *Nursing Clinic North America*, vol. 32, no. 1, 1997, pp. 183-99; Palmer, S. J. 'Care of Sick Children by Parents: A meaningful role', *Journal of Advanced Nursing*, vol. 18, no. 2, 1993, pp.185-91, doi:10.1046/j.1365-2648.1993.18020185.x; Power, Nina, and Linda Franck, 'Parent Participation in the Care of Hospitalized Children: A systematic review', *Journal of Advanced Nursing*, vol. 62, no. 6, June 2008, pp. 622–41, doi:10.1111/j.1365- 2648.2008.04643.x.
- 31 Kluve, Johan and Marcus Tamm. 'Parental Leave Regulations, Mothers' Labor Force Attachment and Fathers' Childcare Involvement: Evidence from a natural experiment',

- Journal of Population Economics, vol. 26, no. 3, 2013, pp. 983–1005.
- 32 Bergemann, Annette and Regina T. Riphahn, 'Maternal Employment Effects of Paid Parental Leave', IZA Discussion Paper No. 9073, Institute for the Study of Labor, Bonn, Germany. 2015. <http://ftp.iza.org/dp9073.pdf>
- 33 Pettit, Becky and Jennifer L. Hook, 'The Structure of Women's Employment in Comparative Perspective', *Social Forces*, vol. 84, no. 2, 2005, pp. 779-801.
- 34 Rasmussen, Astrid Würtz, 'Increasing the Length of Parents' Birth-Related Leave: the effect on children's long-term educational outcomes', *Labour Economics*, vol. 17, no. 1, 2010, pp. 91-100.
- 35 For example, Blau, Francine. D. and Lawrence M. Kahn, 'Understanding International Differences in the Gender Pay Gap', *Journal of Labor Economics*, vol. 21, no. 1, 2010, pp. 106–44. <https://doi.org/10.1086/344125>; Olivetti, Claudia and Barbara Petrongolo. 'The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a century of legislation in high-income countries', *Journal of Economic Perspectives*, vol. 31, no. 1, 2017, pp. 205-30.
- 36 Stier, Haya and Mandel, Hadas. 'Inequality in the Family: The institutional aspects of women's earning contribution', *Social Science Research*. Vol., 38, no. 3, 2009, pp. 594-608.
- 37 Misra, Joya. Susan Moller, Eiko Strader, and Elizabeth Wemlinger, 'Family Policies, Employment and Poverty among Partnered and Single Mothers', *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 30, no. 1, 2012, pp. 113-128.
- 38 Maldonado, Laurie C. and Rense Nieuwenhuis, 'Family Policies and Single Parent Poverty in 18 OECD Countries, 1978–2008', *Community, Work & Family*, vol. 18, no. 4, 2015, pp. 395-415.
- 39 Shonkoff, Jack P., et al., 'The Lifelong Effects of Early Childhood Adversity and Toxic Stress', *Pediatrics*, vol. 129, no. 1, 2012, pp. e232-46, doi:10.1542/peds.2011-2663.
- 40 James, Al, 'Work-Life 'Balance', Recession and the Gendered Limits to Learning and Innovation (or, why it pays employers to care)', *Gender, Work and Organization*, vol. 21, no. 3, 2013, pp. 273-294, <https://doi.org/10.1111/gwao.12037>.
- 41 Por exemplo, um estudo de 1500 empregadores dos EUA pela Ernst & Young, Inc. descobriu que, daqueles que ofereciam licenças de família pagas, mais de 80% relataram um impacto positivo no moral e mais de 70% relataram um aumento na produtividade. Stroman, T., et al., *Why Paid Family Leave is Good for Business*. Boston Consulting Group, Boston, February 2017, <<https://media-publications.bcg.com/BCG-Why-Paid-Family-Leave-Is-Good-Business-Feb-2017.pdf>>, accessed 28 May 2019; James, Al, 'Work-Life 'Balance', Recession And The Gendered Limits To Learning And Innovation (Or, Why It Pays Employers To Care)', *Gender, Work and Organization*, vol. 21, no. 3, 2013, pp. 273-294, doi.org/10.1111/gwao.12037.
- 42 McKinsey Global Institute. 'The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth', McKinsey & Company, September 2015, [www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth](http://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth), accessed 28 May 2019.
- 43 PwC, *Women in Work Index 2019*. PwC, <[www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html](http://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html)>, accessed 28 May 2019.
- 44 International Labour Organization. *World Social Protection Report: 2017-2019*. Geneva, ILO, 2019, <[www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_604882.pdf](http://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf)> accessed 28 May 2019.
- 45 Milkman, Ruth, and Eileen Appelbaum. *Unfinished Business : Paid Family Leave in California and the Future of U.S. Work-Family Policy*, ILR Press, Ithaca, New York, 2013; Klerman, Joshua, Katherine and Adam Pozniak, *Family and Medical Leave in 2012: Technical Report*, U.S. Department of Labor. Washington, D.C., 2012. <[www.dol.gov/asp/evaluation/fmla/fmla-2012-technical-report.pdf](http://www.dol.gov/asp/evaluation/fmla/fmla-2012-technical-report.pdf)> accessed 28 May 2019.
- 46 Earle, Alison and Jody Heymann. 'The Cost of Caregiving: Wage Loss among Caregivers of Elderly and Disabled Adults and Children with Special Needs', *Community, Work and Family*, vol. 15, no. 3, 2012, pp. 357–375, doi:10.1080/13668803.2012.674408.; Earle, Alison, and S. Jody Heymann, 'What Causes Job Loss among Former Welfare Recipients: The role of family health problems', *Journal of the American Medical Women's Association*, vol. 57, no. 1, 2002, pp. 5-10.
- 47 Benard, Stephen and Shelley J. Correll, 'Normative discrimination and the motherhood penalty', *Gender and Society*, vol. 24, no. 5, 2010, pp. 616–646; Blau, Francine. D. and Kahn, Lawrence M. 'The Gender Wage Gap: Extent, trends, and explanations', *Journal of Economic Literature*, vol. 55, no. 3, 2017, pp. 789–865; Botello, Hector. A. and Andrea Lopez Alba, 'El Efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica (The effect of motherhood on the salaries of women in Latin America)', *Semestre Económico*, vol. 17, no. 36, 2014, pp. 13–38; Correll, Shelley J., Stephen Benard and In Paik. 'Getting a Job: Is there a motherhood penalty?', *American Journal of Sociology*, vol. 112, no. 5, 2007, pp. 1297–1338; Fuegen, Kathleen, Monica Biernat, Elizabeth Haines, and Kay Deaux, 'Mothers and Fathers in the Workplace: How gender and parental status influence judgments of job-related competence', *Journal of Social Issues*, vol. 60, no. 4, 2004, pp. 737–754; Glass, Christy and Éva Fodor, 'Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Hiring, and Promotion in Postsocialist Hungary', *Gender and Society*, 25, no. 1, 2004, pp. 5–26; González, M. Jose, Clara Cortina and Jorge Rodriguez. 'The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A field experiment', *European Sociological Review*, vol. 35, no. 2, 2019, pp. 187–204.
- 48 World Health Organization. *Review of Social Determinants and the Health Divide in the WHO European Region: final report*, WHO, Geneva, 2013, [www.euro.who.int/en/publications/abstracts/review-of-social-determinants-and-the-health-divide-in-the-who-european-region.-final-report](http://www.euro.who.int/en/publications/abstracts/review-of-social-determinants-and-the-health-divide-in-the-who-european-region.-final-report), accessed 28 May 2019.
- 49 Alaniz, Enrique. T. H. Gindling, and Katherine Terrell. 'The Impact of Minimum Wages on Wages, Work and Poverty in Nicaragua', *Labour Economics*, vol. 18, 2011, pp. S45–S59; Cunningham, Wendy and Siga, Luca. *Wage and Employment Effects of Minimum Wages on Vulnerable Groups in the Labor Market: Brazil and Mexico*, Washington, DC: World Bank, 2006; Gindling, T.H. and Katherine Terrell, *Minimum Wages, Globalization, and Poverty in Honduras*, *World Development*, vol. 38, no. 6, 2010, pp. 908-918; Kapelyu, Sergey. *Effect of Minimum Wage on Poverty*, *Economics of Transition*, vol. 23, no. 2, 2015, pp. 389–423; Pauw, Karl and Murray Leibbrandt, 'Minimum Wages and Household Poverty: General equilibrium macro–micro simulations for South Africa', *World Development*, vol. 40, no. 4, 2012, pp. 771–783; Saget, Catherine. 'Is the Minimum Wage an Effective Tool to Promote Decent Work and Reduce Poverty? The experience of selected developing countries', *Employment paper no. 13*, International Labour Organization, Geneva, 2001.

- 50 O efeito de transbordamento ocorre quando o salário mínimo no setor formal estabelece um padrão para outros setores e/ou fornece aos trabalhadores do setor informal a alavanca-gem para negociar salários mais altos. Veja, por exemplo, Biero, Tito. Pietro Garibaldi and Marta Ribiero. Behind the Lighthouse Effect', IZA Working Paper 4890, IZA Institute of Labor Economics, Bonn, Germany, 2010; Gindling T. H. and Katherine Terrell, 'The Effects of Multiple Minimum Wages throughout the Labor Market: The case of Costa Rica', Labour Economics, vol. 14, no. 3, 2007, 485-511; Khamis, Melanie. 'Does the Minimum Wage Have a Higher Impact on the Informal than on the Formal Labor Market? Evidence from Quasi-Experiments', Applied Economics, vol. 45, no. 5, 2013, pp. 477-495.
- 51 Belman, Dale, Paul Wolfson and Kritkorn Nawakitphaitoon. 'Who is Affected by the Minimum Wage?', Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, vol. 54, 2015, 582-621; Cooper, David. Raising the Minimum Wage to \$12 by 2020 Would Lift Wages for 35 Million Workers. Washington, DC: Economic Policy Institute, 2015, <www.epi.org/files/2015/raising-the-minimum-wage-to-12-dollars-by-2020-would-lift-wages-for-35-million-american-workers.pdf>, accessed 23 May 2019.
- 52 Betcherman, Gordon. 'Labor Market Regulations: What do we know about their impacts in developing countries?', World Bank Research Observer, vol. 30, 2015, pp. 124-153; Comola, Margherita and Luiz de Mello. 'How Does Decentralized Minimum Wage Setting Affect Employment and Informality? The case of Indonesia', Review of Income and Wealth, vol. 57, 2011, pp. S79-S99; Hohberg, Maike and Jann Lay. 'The Impact Of Minimum Wages on Formal and Informal Labor Market Outcomes: Evidence from Indonesia', IZA Journal of Labor and Development, vol. 4, 2015, pp. 14, <https://doi.org/10.1186/s40175-015-0036-4>; Rama, Martin. 'The consequences of doubling the minimum wage: the case of Indonesia', Industrial Labor Relations Review, vol. 54, 2001, pp. 864-881; Raissian, Kerri and Lindsey R. Bullinger. 'Money Matters: Does the minimum wage affect child maltreatment rates?', Child and Youth Services Review, vol. 72, 2017, pp. 60-70; Ponce, Ninez, et al., 'The Association of Minimum Wage Change on Child Nutritional Status in LMICs: A quasi-experimental multi-country study', Global Public Health, vol. 13, 2017, pp. 1307-1321; Conklin, Annalijn, et al., 'Minimum Wage and Overweight and Obesity in Adult Women: A multilevel analysis of low and middle income countries', PLoS One, vol. 11, 2016, pp. 150736; Schmitt, John. Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?, Center for Economic and Policy Research, Washington, D.C., 2013.
- 53 Ponce, Ninez, et al., 'The association of Minimum Wage Change on Child Nutritional Status in LMICs: A quasi-experimental multi-country study', Global Public Health, vol. 13, no. 9, 2017, pp. 1307-1321.
- 54 Raissian, Kerri M., and Lindsey R. Bullinger, 'Money Matters: Does the minimum wage affect child maltreatment rates?' Child and Youth Services Review, vol. 72, 2017, pp. 60-70.
- 55 Wehby, George, Dhaval Dave, and Robert Kaestner. 'Effects of the Minimum Wage on Infant Health', National Bureau of Economic Research Working Paper no. 22373, NBER, Cambridge, MA, 2016.
- 56 Conklin, Annalijn, et al., 'Minimum Wage and Overweight and Obesity in Adult Women: A multilevel analysis of low and middle income countries', PLoS One, vol. 11, no. 3, 2016, 150736.
- 57 Reeves, Aaron, et al., 'Introduction of a National Minimum Wage Reduced Depressive Symptoms in Low-Wage Workers: A quasi-natural experiment in the UK', Health Economics, vol. 26, no. 5, 2016, pp. 639-655, doi:10.1002/hec.3336.R.



Publicado pela UNICEF  
Early Childhood Development  
3 United Nations Plaza  
New York, NY 10017, USA

Para dados mais recentes, visite:  
[www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies](http://www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies)

© Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF)  
Julho de 2019