



# **DESIGUALDADES DE GÊNERO: IMPACTO ECONÔMICO DA ALTERAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE E DA CRIAÇÃO DE LICENÇA PARENTAL**

Luciana da Silva Teixeira  
Consultora Legislativa da Área IX  
Política e Planejamento Econômicos, Desenvolvimento  
Econômico e Economia internacional

Eliezer de Queiroz Noletto  
Consultor Legislativo da Área V  
Direito do Trabalho e Processual do Trabalho

**ESTUDO TÉCNICO**

**MARÇO DE 2019**

O conteúdo deste trabalho não representa a posição da Consultoria Legislativa, tampouco da Câmara dos Deputados, sendo de exclusiva responsabilidade de seu autor.

© 2019 Câmara dos Deputados.

Todos os direitos reservados. Este trabalho poderá ser reproduzido ou transmitido na íntegra, desde que citados (as) os (as) autores (as). São vedadas a venda, a reprodução parcial e a tradução, sem autorização prévia por escrito da Câmara dos Deputados.

O conteúdo deste trabalho é de exclusiva responsabilidade de seus (suas) autores (as), não representando a posição da Consultoria Legislativa, caracterizando-se, nos termos do art. 13, parágrafo único da Resolução nº 48, de 1993, como produção de cunho pessoal do (a) consultor (a).

**SUMÁRIO**

|  |    |
|--|----|
| 1. DESIGUALDADES DE GÊNERO .....   | 4  |
| 2. DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.....   | 5  |
| 3. CAUSAS DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE<br>TRABALHO .....  | 9  |
| 4. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE IGUALDADE SALARIAL .....  | 11 |
| 5. LICENÇAS MATERNIDADE, PATERNIDADE E PARENTAL NO MUNDO .   | 14 |
| 6. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE LICENÇA MATERNIDADE E LICENÇA<br>PATERNIDADE .....                              | 16 |
| 6.1. LICENÇA-MATERNIDADE E SALÁRIO-MATERNIDADE.....  | 16 |
| 6.2. LICENÇA-PATERNIDADE .....   | 18 |
| 6.3. PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ .....   | 18 |
| 7. PROJETOS DE LEI.....  | 19 |
| 8. IMPACTOS ECONÔMICOS DA ALTERAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE<br>E DA CRIAÇÃO DE LICENÇA PARENTAL NO BRASIL ..... | 23 |
| 9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....  | 26 |

## 1. DESIGUALDADES DE GÊNERO

---

Segundo o Relatório Global sobre Desigualdades de Gênero 2018 do Fórum Econômico Mundial, 68% das disparidades mundiais entre homens e mulheres foram eliminadas, restando ainda 32% de desigualdades a serem transpostas.

O relatório projeta que as disparidades de gênero serão eliminadas em 108 anos nos 106 países que fizeram parte do primeiro estudo, realizado em 2006. As desigualdades econômicas, no entanto, levarão 202 anos para serem suprimidas.

No ranking que classificou, em 2018, 149 países segundo o Índice Global de Desigualdades de Gênero - que varia entre 0 (desigualdade máxima) e 1 (paridade de gênero) - o Brasil ocupou a 95ª colocação com 0,681 pontos, o maior nível de desigualdade de gênero no País, desde 2011. Apesar de estar situado na média global, o Brasil, de acordo com esse índice, é mais desigual do que a totalidade da América Latina e do que países como El Salvador e Senegal. Para efeito de comparação, em 2014, o Brasil estava mais bem colocado no ranking do que em 2018, ocupando a posição 71, entre 142 países, com um score de 0,69. No topo do ranking está a Islândia que, de acordo com o relatório, suprimiu 85% das desigualdades relacionadas a gênero em 2018.

O Índice Global de Desigualdades de Gênero mede as desigualdades entre homens e mulheres por meio da análise de quatro categorias ou subíndices: “Participação Econômica e Oportunidade”, “Conquistas Educacionais”, “Saúde e Sobrevivência” e “Empoderamento Político”.

Em relação às Conquistas Educacionais, o Brasil ocupa a primeira posição entre todos os países pesquisados, tendo eliminado, segundo o relatório, 100% das desigualdades educacionais entre homens e mulheres. O Brasil ocupa, igualmente, a primeira colocação no subíndice Saúde e Sobrevivência, tendo eliminado 98% das desigualdades de gênero.

Por outro lado, os subíndices Participação Econômica e Oportunidade e Empoderamento Político não apresentaram desempenhos satisfatórios. O Subíndice Participação Econômica e Oportunidade<sup>1</sup> foi a categoria que mais contribuiu para a queda do Brasil no ranking do Fórum Econômico Mundial. Nesse quesito, o Brasil caiu nove posições: de 83ª, em 2017, para a 92ª posição, em 2018, tendo eliminado apenas 64,5% das diferenças econômicas entre homens e mulheres. Por sua vez, entre os subíndices, aquele que apresentou pior desempenho foi o Empoderamento Político: o país ocupa a 112ª posição, havendo superado apenas 10% das desigualdades de gênero nesse quesito.

A tabela abaixo compara o Índice Global de Desigualdades de Gênero global e no Brasil, bem como os valores dos subíndices que o compõem.

**Tabela 1. Índice Global de Desigualdades de Gênero e seus componentes –  
Mundo e Brasil, 2018**

| Índice  | Mundo (%) | Brasil (%) |
|---|-----------|------------|
| Índice geral                                    | 68        | 68         |
| Subíndice Participação Econômica e Oportunidade | 59        | 64         |
| Subíndice Conquista Educacional                 | 95        | 100        |
| Subíndice Saúde e Sobrevivência                 | 96        | 98         |
| Subíndice Empoderamento Político                | 22        | 10         |

Fonte: Relatório Global sobre Desigualdades de Gênero 2018, Fórum Econômico Mundial.

## 2. DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

As desigualdades econômicas entre homens e mulheres ainda são expressivas. Segundo o relatório do Fórum Econômico Mundial<sup>2</sup>, em todo o mundo, apenas 63% das diferenças salariais entre homens e mulheres que desempenham trabalho similar e 50% das desigualdades estimadas de renda foram eliminadas. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as

<sup>1</sup> O Subíndice Participação Econômica e Oportunidade é calculado levando em conta três conceitos de desigualdades: a de participação, de remuneração e de avanços. O primeiro é calculado pela diferença entre as taxas de participação de homens e de mulheres na força de trabalho. O segundo é capturado por meio da razão entre a renda estimada recebida por mulheres e homens e uma variável qualitativa “equidade salarial para trabalho similar”, coletada pela Pesquisa de Opinião Executiva do Fórum. O terceiro subíndice leva em conta a razão entre mulheres e homens no Parlamento, em altos postos do governo e de empresas, bem como a razão entre mulheres e homens em trabalhos técnicos e profissionais.

<sup>2</sup> Fórum Econômico Mundial (2018).

diferenças de rendimentos entre homens e mulheres ainda é de 19% em nível global.

Com foco na região latino-americana, relatório da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL)<sup>3</sup> também traz informações relevantes sobre desigualdades no mercado de trabalho da região. Em 2016, além de serem mais duramente afetadas pelo desemprego (10,4% das mulheres, ao passo que 7,6% dos homens estavam desempregados), 48% das mulheres latino-americanas recebiam remunerações abaixo do salário mínimo. O percentual entre os homens nesta situação era de 36,7%. Nesse mesmo ano, o estudo indica que 26,9% das mulheres da região estavam ocupadas em situação de subemprego, em razão de perceberem remunerações abaixo da linha da pobreza, ao passo que 19% dos homens encontravam-se nessas condições. O maior avanço tem sido no aumento da proporção de mulheres na força de trabalho, a qual tem subido mais na América Latina do que em qualquer outra região do mundo<sup>4</sup>.

Segundo estudo de pesquisadores da Universidade Clark e da Universidade de Barcelona<sup>5</sup>, se as desigualdades entre a participação de mulheres e de homens na força de trabalho fossem eliminadas, o PIB per capita da região latino-americana seria 16% mais alto. No Brasil, a perda do PIB per capita, em razão da baixa participação feminina na força de trabalho, foi calculado em 14%.

As desigualdades de gênero não se restringem à menor participação da mulher no mercado de trabalho, mas também se refletem em menos horas de trabalho e em trabalhos de baixa produtividade. Considerando esses fatores, o Instituto Global McKinsey<sup>6</sup> estimou que, caso essas desigualdades de gênero fossem suprimidas, a economia mundial seria 26% mais rica. Ainda assim, essa estimativa captura apenas parte das perdas do produto, haja vista não levar em conta o trabalho não remunerado de mulheres.

---

<sup>3</sup> CEPAL (2018).

<sup>4</sup> The Economist (22/08/2015).

<sup>5</sup> *Apud* The Economist (20/08/2015).

<sup>6</sup> *Apud* The Economist (24/09/2015).

No Brasil, somente 49% das desigualdades salariais para trabalho similar foram suprimidas, o que coloca o Brasil na posição 132 do ranking do Índice Global de Desigualdades de Gênero e abaixo da média global nesse quesito. Em relação às desigualdades de renda entre homens e mulheres, apenas 57% das diferenças foram eliminadas no Brasil.

O estudo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, elaborado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, revelou que, entre 1995 e 2015, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho brasileiro oscilou em torno de 54% a 55%. Portanto, quase metade das brasileiras em idade ativa estavam, no período pesquisado, fora do mercado de trabalho. No último trimestre de 2018, segundo dados da PNAD Continua do IBGE, esse percentual foi de 52%, o que revela diminuição da presença feminina na força de trabalho brasileira. Entre os homens, a participação no mercado de trabalho que chegou a 85% também vem caindo, reflexo da crise econômica. Em 2015, alcançou 78% e, no terceiro trimestre de 2018, 71,5%. No mercado formal de trabalho, a participação feminina ainda é menor: em 2016, apenas 44% das vagas eram ocupadas por mulheres, de acordo com levantamento de 2016 do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (CAGED).

Segundo esse mesmo levantamento, o emprego doméstico é a ocupação de 18% das mulheres negras e de 10% das mulheres brancas no Brasil, em 2015. Essa realidade se repete em toda a América Latina: o trabalho doméstico é a maior fonte de emprego feminino<sup>7</sup>.

O desemprego também afeta as mulheres mais fortemente, como pode ser observado na Tabela 3. No terceiro semestre de 2018, havia 6,3 milhões de mulheres e 5,8 milhões de homens desocupados na semana de referência. As mulheres representavam, portanto, 52,1% das pessoas desocupadas em nosso país; os homens, 47,9%. A taxa de desocupação entre as mulheres foi 13,5%, enquanto que entre os homens, foi 10,1%, no mesmo período.

---

<sup>7</sup> *Id.* The Economist (22/08/2015).

**Tabela 2. Força de trabalho, pessoas ocupadas e desocupadas por sexo - 3º trimestre de 2018**

| Variável   | Sexo  |        |          |
|--|-------|--------|----------|
|  | Total | Homens | Mulheres |
| Pessoas de 14 anos ou mais de idade, desocupadas na semana de referência (Mil pessoas)                   | 12195 | 5847   | 6347     |
| Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, desocupadas na semana de referência (%) | 100   | 47,9   | 52,1     |
| Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade (%)                | 11,6  | 10,1   | 13,5     |

Fonte: PNAD Contínua, IBGE. Elaboração: Consultoria Legislativa.

Os rendimentos de todos os trabalhos das mulheres ocupadas também são inferiores aos percebidos pelos homens. Segundo a Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios Contínua do IBGE, no terceiro trimestre de 2018, o rendimento médio nominal de todos os trabalhos recebido por mulheres ocupadas era de 1.938 reais, ao passo que o rendimento médio nominal dos homens foi de 2.497 reais. Portanto, as mulheres ganhavam, em média, 23,5% menos que os homens, apesar de o regramento legal brasileiro proibir a discriminação de salários entre os gêneros, impondo pesadas penalidades aos infratores, como será visto mais adiante. Esse dado é ainda mais impactante quando se leva em conta que, já em 2015, 40% dos lares brasileiros eram chefiados por mulheres. O percentual de mulheres sem remuneração também é bem mais elevado do que de homens.



### 3. CAUSAS DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

---

As informações fornecidas nos tópicos anteriores atestam as desigualdades de gênero, especialmente no que diz respeito à participação das mulheres no mercado de trabalho e à sua remuneração. Nesse contexto, serão analisados possíveis motivos, sem pretender que sejam exaustivos, para a persistência dessas iniquidades, entre eles a distribuição entre homens e mulheres do tempo despendido com trabalho não remunerado, o nível de escolaridade e o custo financeiro em se contratar mulheres em razão da licença maternidade.

Segundo o citado relatório do Fórum Econômico Mundial de 2018, em 29 dos 149 países participantes da pesquisa, as mulheres despendem, em média, duas vezes mais tempo em atividades domésticas, que incluem os cuidados a membros da família e outras atividades não remuneradas.

Na América Latina, as mulheres trabalham duas a cinco vezes mais em casa do que os homens<sup>8</sup>. No Brasil, as mulheres trabalham 18,1 horas por semana em afazeres domésticos; os homens despendem 10,5 horas semanais. Em 2015, de acordo com o IPEA<sup>9</sup>, mais de 90% das mulheres declararam realizar atividades domésticas; entre os homens, apenas 53%, de acordo com informações censitárias de 2010<sup>10</sup>.

Ainda de acordo com o IBGE<sup>11</sup>, em 2010, o nível de ocupação – razão entre a população ocupada e a população em idade ativa – das mulheres de 16 anos ou mais de idade com filhos de 0 a 3 anos que frequentam creche era de 65,4%, bem superior ao daquelas, cujos filhos não frequentavam (41,2%) ou apenas algum filho frequentava creche (40,3%). Esse dado mostra que as atividades domésticas – no caso, o cuidado com os filhos – podem impedir ou dificultar o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Sendo assim, a ampliação da oferta de creches, bem como a extensão da licença paternidade e

---

<sup>8</sup> *Id.* The Economist (22/08/2015)

<sup>9</sup> IPEA (s/d)

<sup>10</sup> IBGE (2014)

<sup>11</sup> *Ibid.*

a criação de licença parental, impactaria diretamente na autonomia das mulheres e em suas possibilidades de inserção nesse mercado.

Por sua vez, a contribuição da escolaridade para explicar as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho vai no sentido oposto à influência das desigualdades no tempo despendido entre os gêneros na execução de atividades domésticas.

Segundo o Relatório Global sobre Desigualdades de Gênero<sup>12</sup>, a educação apresentou o menor percentual de desigualdades entre homens e mulheres, em 2018, a nível global – 4,4%. Em todo o mundo, 65% das mulheres e 66% dos homens se matricularam na educação secundária e apenas 39% e 34%, respectivamente, na educação superior.

Ainda segundo esse relatório, o Brasil eliminou a lacuna entre homens e mulheres tanto no que diz respeito à educação como à saúde, como mencionado. A taxa de frequência média no ensino médio é 10% superior entre mulheres na comparação com os homens.

Mulheres também estão em maior número no ensino superior<sup>13</sup>. Dados censitários de 2010 mostram que, do total de adolescentes de 15 a 17 anos de idade que frequentavam o ensino médio, 54,7% eram mulheres e, portanto, 45,3%, homens. Também havia um contingente maior de mulheres entre os universitários de 18 a 24 anos: 57,1% eram mulheres.

Entre a população de 25 anos ou mais, os percentuais de mulheres com ensino médio completo, superior incompleto e superior completo é superior aos percentuais de homens. Entre as mulheres, 12,5% tinham ensino superior completo, enquanto que, entre os homens, apenas 9,9%, como pode ser visto na tabela a seguir.

---

<sup>12</sup> Fórum Econômico Mundial (2018)

<sup>13</sup> *Op. Cit.* IBGE (2014)

**Tabela 3. Distribuição percentual da população de 25 anos ou mais de idade por sexo e nível de instrução – Brasil, 2010**

| Nível de Instrução                      | Mulheres (%) | Homens (%) |
|---|--------------|------------|
| Sem instrução e fundamental incompleto  | 47,8         | 50,8       |
| Fundamental completo e médio incompleto | 14,4         | 14,9       |
| Médio completo e superior incompleto    | 25,0         | 24,1       |
| Superior completo                       | 12,5         | 9,9        |

Fonte: Estatísticas de Gênero, 2014. IBGE.

Observa-se, assim, que os avanços da escolaridade das mulheres no Brasil não resolveram as desigualdades salariais de gênero. Em que pesem não apenas ter sido eliminada a desigualdade de gênero no acesso e no processo educacional, como também terem as mulheres alcançado maior escolaridade que os homens, somente 49% das desigualdades salariais de gênero para trabalho similar foram suprimidas, como já mencionado.

Outro motivo que pode explicar as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres é o risco financeiro em se contratar mulheres. Nesse sentido, as diferenças de custo entre licenças maternidade e paternidade seriam responsáveis, em parte, pela preferência de empresas na contratação de homens e pelo desconto implícito dessas despesas, quando da fixação dos salários das mulheres. Segundo a OIT, “períodos longos de licença, especialmente sem proteção ao emprego, pode prejudicar o avanço da participação das mulheres no mercado de trabalho remunerado, resultando em penalidades salariais”<sup>14</sup>.

#### **4. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE IGUALDADE SALARIAL**

Em Informação Técnica desta Consultoria Legislativa, elaborada em 2018, a consultora Maria Auxiliadora da Silva, da área de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, compilou os dispositivos constitucionais e legais que proíbem as diferenças salariais entre homens e mulheres. A seguir, transcrevemos parte do referido estudo.

<sup>14</sup> OIT (2014)

“O art. 7º da Constituição Federal de 1988, ao estabelecer os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, proíbe terminantemente a diferença de salários entre os sexos, nos seguintes termos:

Art. 7º .....

XXX – proibição de **diferença de salários**, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de **sexo**, idade, cor ou estado civil; (grifos nossos).

Em 1995, esse mandamento constitucional foi pela primeira vez regulamentado pela Lei nº 9.029, de 13 de abril daquele ano.

O art. 1º desta lei estabelece que é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de **acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo**, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (art. 1º).

A desobediência dessa proibição, segundo o art. 2º da Lei, é passível de:

- multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;
- proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Posteriormente, em 1999, foi acrescentado, pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, o art. 373-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Capítulo III (Da Proteção do Trabalho da Mulher), na Seção I (Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação Contra Mulher).

Esse artigo estabelece que:

Art. 393-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou

estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

**III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;**

IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V – impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

*Parágrafo único.* O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Finalmente, a Lei nº 13.467, de 2017 (Reforma Trabalhista), deu nova redação ao art. 461 da CLT, para reafirmar o mandamento constitucional no seguinte sentido:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem **distinção de sexo**, etnia, nacionalidade ou idade.

.....

**§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.**  
(grifos nossos)

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista andou bem ao estabelecer a forma como será calculada a multa pela diferença salarial, sem prejuízo de uma possível indenização por dano extrapatrimonial em caso de ofensa moral da trabalhadora, quando, por exemplo, a discriminação envolva situação humilhante ou constrangedora.

Tudo isso vai ao encontro da Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1951, ratificada pelo Brasil

*em 1957, que dispõe sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor.*

*Observa-se, assim, que nossa legislação proíbe terminantemente a distinção de salários entre homens e mulheres, prevendo sanções judiciais e administrativas, no mesmo sentido das legislações de países desenvolvidos.”*

Em que pese tal proibição, a discriminação de salários entre homens e mulheres ainda persiste no Brasil.

Considerando o foco deste estudo, no próximo tópico serão apresentadas informações acerca da presença ou não de licença maternidade em diversas regiões do mundo e as condições em que elas são concedidas em países selecionados.

## **5. LICENÇAS MATERNIDADE, PATERNIDADE E PARENTAL NO MUNDO**

---

Em todo o mundo, apenas os Estados Unidos, o Suriname e a Papua Nova Guiné não concedem licença maternidade. No outro extremo, estão o Canadá, a Rússia e a maior parte dos países que formavam a ex-União Soviética, vários países do Leste Europeu, Alemanha, Áustria e um único país da América Latina (Cuba), onde a licença maternidade se estende por 52 semanas ou mais. Em uma parte dos países africanos, a licença maternidade é de menos de 14 semanas; em outra parte, está entre 14 a 25,9 semanas, faixa em que se enquadra o Brasil, segundo dados de 2015 e de 2016 do Centro de Análise de Políticas Mundiais<sup>15</sup>.

Convém destacar que a Convenção nº 183 sobre Proteção à Maternidade 2000 da Organização Mundial do Trabalho recomenda que todos os países, independente de renda, devem garantir à mulher um mínimo de 14 semanas de licença maternidade paga. Em 1995, apenas 41% dos países garantiam esse direito às mulheres. Em 2014, esse percentual subiu para 53%.

Na maioria dos países é garantido 100% do salário ao longo da licença maternidade. Em alguns, o percentual garantido decresce em razão da extensão da licença. Na Suécia, República Tcheca, Hungria, Turquia, Japão e outros seis países, são garantidos de 66% a 79% do salário regular ao longo da

---

<sup>15</sup> Estatísticas disponíveis em <https://www.worldpolicycenter.org/about/about-world>.

licença maternidade. No Camboja, Paraguai, África do Sul e outros cinco países africanos, apenas 20% a 65% do salário é preservado no decorrer da licença.

Convém destacar que a Convenção nº 183 da OIT também determina que deveria ser garantido às mulheres ao menos dois terços de sua remuneração durante a licença maternidade, de modo a assegurar um padrão de vida adequado.

De acordo com a OIT, apenas 34% dos 185 países, cuja legislação foi analisada, cumprem os requisitos da Convenção nº 183, no que diz respeito a três aspectos concernentes à licença maternidade, quais sejam: concedem, no mínimo, 14 semanas de licença, pagam no mínimo dois terços da remuneração anterior e são financiadas pelo seguro social ou recursos públicos ou então de forma compartilhada entre o setor público e o empregador privado. A região com a maior proporção de países em conformidade com esses aspectos da Convenção são o Leste Europeu, a Ásia Central e as economias desenvolvidas. A conformidade com a Convenção nº 183 é baixa na Ásia e no Oriente Médio, enquanto que na África e na América Latina apenas 20% dos países cumprem os referidos padrões.

Adicionalmente, boa parte dos países no mundo dispõem de licenças maternidade e paternidade. Na África e na Ásia, cerca de metade dos países só concedem licença maternidade. Nas Américas, Estados Unidos e Suriname, além de não concederem licença maternidade, também não conferem licença paternidade. A maioria dos países da América Central concede apenas licença maternidade. Nessa região, licença paternidade só está disponível na Guatemala e em El Salvador. Na América do Sul, apenas a Guiana só dispõe de licença maternidade. Os demais países concedem ambas as licenças maternidade e paternidade.

Segundo a OIT<sup>16</sup>, em 1994, dispositivos legais ou estatutários relativos à licença paternidade existiam em apenas 40 dos 141 países que, na época, tinham informações disponíveis junto ao organismo. Em 2013, 79 países ofereciam alguma forma de licença paternidade. Na maioria dos países a licença paternidade é paga, apesar de serem oferecidos apenas alguns dias, pelos

---

<sup>16</sup> OIT (2014)

empregadores. Não obstante, observa-se que os países avançam na direção de políticas de gênero inclusivas e pagas.

Licença parental, por sua vez, é concedida por 66 dos 169 países pesquisados em 2013<sup>17</sup>. Usualmente, essa licença é mais frequente em países de renda alta. Na maior parte da Europa, pai e mãe têm direito à licença paga de, no mínimo, um mês.

Licença parental e, em particular, a licença parental paga, é rara em países em desenvolvimento e em partes menos industrializadas do mundo, segundo a OIT. Na América Latina e no Caribe, somente 2 de 31 países analisados oferecem esse tipo de licença. Em Cuba, depois da licença maternidade, pai ou mãe tem direito à licença parental, paga em um valor equivalente a 60% da remuneração até que a criança complete um ano de idade. No Chile, trabalhadores têm direito à licença parental paga de 100% de sua remuneração prévia até um teto ao longo de 12 semanas, depois da licença maternidade.

Mesmo quando está disponível, a licença parental é mais utilizada pelas mulheres, afirma a OIT. Nesse ponto, cabe mencionar que a licença parental, na maioria dos países que a concedem, diz respeito à licença concedida após a licença maternidade, com o intuito de ampliar os cuidados com os filhos, e não como substituta às licenças para pais de criança recém-nascida.

## **6. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE LICENÇA MATERNIDADE E LICENÇA PATERNIDADE**

---

### **6.1. LICENÇA-MATERNIDADE E SALÁRIO-MATERNIDADE**

A proteção da trabalhadora gestante tem sido objeto de preocupação dos legisladores desde o início do século passado. Nesse sentido, o Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932, que regulava as condições de trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, já proibia o trabalho da mulher grávida quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, prevendo, ainda, o recebimento de um auxílio no período de afastamento.

---

<sup>17</sup> *Ibid.*



Ao longo dos anos, essa proteção foi mantida em textos constitucionais e em legislações ordinárias.

Atualmente, a Constituição Federal de 1988 prevê a proteção à maternidade como um dos direitos sociais básicos (art. 6º), enquanto o art. 7º estabelece como direito dos trabalhadores a “*licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias*” (inciso XVIII).

Mais adiante, em seu art. 201, a Constituição determina que a previdência social atenderá, entre outros benefícios, a “*proteção à maternidade, especialmente à gestante*” (inciso II).

Além disso, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT alçou ao nível constitucional a estabilidade no emprego da gestante, vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa “*da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto*” (art. 10, inciso II, alínea “b”).

Na legislação ordinária, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT reitera os dispositivos constitucionais, determinando que a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 392) e estende esse direito no caso de adoção, além de garantir o emprego da gestante ainda que durante o prazo do aviso prévio (Seção V do Capítulo III).

Como mencionado acima, a Constituição Federal inclui a proteção à maternidade como um dos benefícios assegurados pela previdência social. Significa dizer que o salário durante a ausência ao trabalho da trabalhadora segurada em função de sua gravidez será custeado pela seguridade social, na forma de benefício previdenciário. A regulamentação desse benefício é feita pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que *dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Em consequência, o salário-maternidade está contido na relação de prestações devidas pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS, nos termos da alínea “g” do inciso I do art. 18 da referida lei. O benefício será pago pelo período de cento e vinte dias e corresponderá à remuneração integral da segurada, sendo devido, igualmente, no caso de adoção.

## 6.2. LICENÇA-PATERNIDADE

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT já permitia a ausência do empregado ao trabalho por um dia, sem prejuízo do salário, quando do nascimento do filho, direito esse incluído no ordenamento jurídico pelo Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967 (inciso III do art. 473).

Quando da promulgação da Constituição Federal de 1988, esse direito foi alçado à categoria constitucional nos seguintes termos:

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;

Além disso, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT estabeleceu que *“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”* (§ 1º do art. 10).

Por não se tratar de um benefício previdenciário, diferentemente da licença-maternidade, o ônus pelo pagamento da licença-paternidade é do empregador.

## 6.3. PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

Além dos dispositivos legais citados nos tópicos anteriores, encontra-se em vigor a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que *“cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal”*. Por intermédio dessa lei, é possível a prorrogação da licença-maternidade por sessenta dias e da licença-paternidade por quinze dias, observado o seguinte:

- a) No caso da licença-maternidade, os primeiros 120 dias serão custeados pela Previdência Social e os dias restantes serão pagos pelo empregador;
- b) No caso da licença-paternidade, o valor será integralmente custeado pelo empregador;

c) A pessoa jurídica, quando tributada com base no lucro real, poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

A prorrogação das licenças maternidade e paternidade prevista na Lei nº 11.770, de 2008, não pode ser considerada um direito dos trabalhadores. É, na verdade, um benefício, estando a decisão quanto a aderir ou não ao Programa na alçada do empregador, que, em decidindo pela adesão, poderá deduzir do imposto de renda o total da remuneração paga aos empregados beneficiados nos dias de prorrogação.

Ressalve-se que apenas as empresas com regime de tributação por lucro real poderão deduzir os valores pagos a título de prorrogação das licenças maternidade e paternidade. As demais, tributadas com base no lucro presumido ou optantes do Simples (microempresas e empresas de pequeno porte), se concederem as prorrogações, deverão arcar com tais despesas.

Registre-se, ainda, que, no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, as servidoras públicas gestantes e adotantes já gozam do benefício da licença-maternidade estendida em até 180 dias, desde a edição do Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008, que *institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências*. Do mesmo modo, os servidores públicos podem solicitar a prorrogação da licença-paternidade por mais quinze dias, com fundamento no Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016. Em ambos os casos, basta o requerimento dos servidores.

## **7. PROJETOS DE LEI**

---

Encontram-se em tramitação na Câmara dos Deputados inúmeras propostas com o objetivo de aumentar o prazo tanto da licença-maternidade quanto da licença-paternidade, nos quais são sugeridos diferentes

períodos de aumento no prazo das licenças. Outras proposições visam a criação de licença parental.

No caso da **licença-maternidade** temos as seguintes propostas de emenda à Constituição:

a) **PEC nº 515, de 2010**, do Senado Federal, que *Altera a redação do inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, para aumentar para cento e oitenta dias a duração do período da licença à gestante*. Com teor idêntico, tramita apensada à primeira a **PEC nº 30, de 2007**, da Deputada Ângela Portela, que *Dá nova redação ao inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, ampliando para 180 (cento e oitenta) dias a licença à gestante*. As propostas já receberam parecer pela admissibilidade na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania – CCJC e, no mérito, parecer pela aprovação proferido pela Comissão Especial. Aguardam, no momento, apreciação pelo Plenário.

b) **PEC nº 181, de 2015**, do Senado Federal, que *Altera o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal para dispor sobre a licença-maternidade em caso de parto prematuro, estendendo-a pelo período correspondente à quantidade de dias em que o recém-nascido permanecer internado, limitado a um máximo de 240 dias*. Encontra-se apensada a **PEC nº 58, de 2011**, do Deputado Jorge Silva, com objeto análogo. A única diferença em relação à principal é que a apensada não estabelece um limite máximo de duração. As propostas já receberam parecer pela admissibilidade na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania – CCJC e aguardam, no momento, a criação de comissão especial.

Em nível ordinário, as propostas relativas à licença-maternidade abarcam variados períodos de ampliação e de causas motivadoras, a saber:

a) Ampliação em 30 dias: **PL nº 4.698, de 2012; PL nº 5.661, de 2013; PL nº 8.198, de 2014; PL nº 7.122, de 2017 e PL nº 7.868, de 2017**. As causas motivadoras da ampliação para esses casos são a adoção de mais de uma criança e a vinculação à doação de leite materno;

b) Ampliação condicionada ao período de tempo em que o recém-nascido permanece internado: **PL nº 3.416, de 2012; PL nº 7.895, de**

**2014; PL nº 1.373, de 2015; PL nº 7.993, de 2017; PL nº 438, de 2019 e PL nº 503, de 2019;**

c) Ampliação em 45 dias: **PL nº 1.693, de 2015**, no caso de nascimento de prematuro ou de criança que demande internação hospitalar;

d) Ampliação em 60 dias: **PL nº 5.376, de 2013**, no caso de empregada gestante com deficiência;

e) Ampliação em 60 dias: **PL nº 2.932, de 2008**, nos casos de nascimento múltiplo, nascimento prematuro ou de nascimento de criança portadora de doença ou malformação grave;

f) Ampliação em 90 dias: **PL nº 5.960, de 2016**, nos casos de nascimento ou adoção de pessoa com deficiência;

g) Ampliação em 120 dias: **PL nº 3.627, de 2015; PL nº 9.696, de 2018; PL nº 10.991, de 2018**, no caso de parto antecipado ou de natimorto ou de recém-nascido com deficiência ou síndrome ou que permaneça em internação contínua;

h) Aumento de 120 para 180 dias: **PL nº 3.725, de 2012; PL nº 10.062, de 2018;**

i) Aumento de 120 para 180 dias, com possibilidade de ampliação para até 60 dias: **PL nº 7.666, de 2017**, em caso de nascimento de criança com doenças congênitas;

j) Ampliação em 180 dias: **PL nº 10.849, de 2018**, em caso de nascimento ou adoção de criança com deficiência ou síndrome;

k) Aumento de 120 para 365 dias, prorrogáveis por mais 180 dias: **PL nº 4.177, de 2015**; em caso de recém-nascido com microcefalia ou com deficiência grave.

Já quanto à **licença-paternidade**, há proposições sugerindo que o prazo da licença seja ampliado para:

a) 10 dias (**PL nº 7985, de 2014 e PL nº 11.033, de 2018**);

b) 14 dias (**PL nº 9.598, de 2018**);

c) 15 dias (**PL nº 3.935, de 2008; PL nº 3.325, de 2012; PL nº 1.099, de 2015; PL nº 2.534, de 2015 e PL nº 7.824, de 2017**);

d) 30 dias (**PL nº 4.853, de 2009; PL nº 879, de 2011; PL nº 1.131, de 2015; PL nº 2.915, de 2015; PL nº 4.878, de 2016; e PL nº 7.153, de 2017**);

e) 30 ou 60 dias, dependendo da situação (**PL nº 7.666, de 2017**);

f) 90 dias (**PL nº 3.831, de 2012**);

g) 120 dias, no caso de nascimento ou adoção de múltiplos filhos (**PL nº 9.383, de 2017**) ou quando o pai ou adotante for apenas o homem (**PL nº 2.272, de 2011; PL nº 2.967, de 2011; e PL nº 3.431, de 2012**).

Outro grupo de proposições visa a conceder aos pais o período de licença correspondente à maternidade na ausência da mãe por motivo de doença e morte, entre outros. Nesse contexto, temos, por exemplo, os seguintes projetos: **PL nº 6.753, de 2010; PL nº 3.212, de 2012; PL nº 3.231, de 2012; PL nº 3.281, de 2012; PL nº 3.417, de 2012; PL nº 3.445, de 2012; PL nº 5.473, de 2013; PL nº 5.566, de 2013; PL nº 5.797, de 2013; PL nº 5.920, de 2013; PL nº 5.656, de 2016; e PL nº 7.666, de 2017**.

Um grupo específico de propostas propõe o aumento do prazo da licença-paternidade por intermédio de alteração da Lei nº 11.770, de 2008. São eles: **PL nº 901, de 2011; PL nº 4.698, de 2012; e PL nº 7.601, de 2017**.

Por fim, algumas proposições pretendem a criação da **licença parental**, segundo a qual o período de licença para acompanhamento de filho poderá ser gozado, alternativamente, entre mães e pais. Nessa linha de raciocínio, temos em tramitação os **PL nº 4.913, de 2009; PL nº 9.412, de 2017; e PL nº 10.257, de 2018**.

Resta observar que, com exceção do **PL nº 2.932, de 2008**, todos os projetos acima mencionados tramitam apensados, sendo a proposição principal o PL nº 3.935, de 2008, originário do Senado Federal. Ademais, foi constituída uma comissão especial para apreciação de todas as propostas.

No que se refere ao **Projeto de Lei nº 2.932, de 2008**, que tramita isoladamente e que tem por objeto a ampliação em 60 dias do prazo da licença-maternidade nos casos de nascimento múltiplo, nascimento prematuro ou de nascimento de criança com doença ou malformação grave, deve ser dito ainda que a proposição já foi aprovada na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) e na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF) quanto ao mérito e aguarda parecer da Comissão de Finanças e Tributação (CFT) quanto à compatibilidade e adequação financeira e orçamentária. Registre-se que, em sendo ele aprovado sem alterações, já será remetido diretamente à sanção presidencial, visto que é originário do Senado Federal.

## **8. IMPACTOS ECONÔMICOS DA ALTERAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE E DA CRIAÇÃO DE LICENÇA PARENTAL NO BRASIL**

---

Para o cálculo do impacto econômico do prolongamento da licença paternidade no Brasil, deve-se levar em consideração os diversos custos associados à implementação dessa medida. Entre eles:

- O custo do pagamento de licença paternidade adicional, como proporção do salário percebido pelo trabalhador;
- O custo da contratação e pagamento de trabalhador para substituir aquele licenciado; e,
- O custo indireto referente à diferença de produtividade do trabalhador licenciado e do trabalhador substituto.

Não há dados compilados sobre o valor agregado de licenças paternidade concedidas e pagas pelos setores privado e público. Sendo assim, pode-se fazer uma estimativa do valor dessas licenças, tendo como parâmetro a quantidade de licenças maternidade concedidas pelo INSS e pelas empresas e os valores dos salários-maternidade. A esse respeito, convém esclarecer que os salários maternidade podem ser pagos diretamente pelo INSS ou por empresas que efetuam a compensação do valor do benefício na contribuição previdenciária devida pela empresa.

Em 2017, foram concedidos 1.401.918 salários-maternidade, sendo 630.741 pelo INSS e 771.177 pelas empresas. Os valores de salários-maternidade somaram cerca de R\$ 2,43 bilhões: R\$ 640,6 milhões concedidos pelo INSS e R\$ 1,79 bilhão, pela iniciativa privada. Portanto, o valor médio de salário-maternidade concedido em 2017 foi de R\$ 1.737,57. Como cada salário-maternidade gera 4 meses de licença, o valor do salário-maternidade deve ser multiplicado por quatro e à 4/12 (quatro doze avos) do abono anual, exceto para os três últimos meses do ano, para os quais o valor desse benefício foi multiplicado apenas pelos meses pagos em 2017. Sendo assim, o custo estimado dos benefícios concedidos em 2017 foi de R\$ 10,36 bilhões.

Como as mulheres ganhavam, em média, 23,5% menos que os homens, segundo dados da PNAD Contínua do terceiro semestre de 2018, assume-se que as licenças paternidade serão, na mesma medida, mais elevadas do que as licenças maternidade. Assim, caso a licença paternidade fosse estendida para 1 mês, os valores dessas licenças somariam aproximadamente R\$ 3 bilhões, supondo ainda que para cada licença maternidade concedida corresponde uma licença paternidade. Essa hipótese pode não se realizar no caso de o marido estar desempregado ou de não reconhecimento de paternidade.

Conforme previamente mencionado, o ônus pelo pagamento da licença paternidade é do empregador, diferentemente da licença maternidade. Sendo assim, o custo de sua extensão seria integralmente absorvido pela iniciativa privada, exceto para as empresas com regime de tributação por lucro real que aderiram ao Programa Empresa Cidadã, as quais poderão deduzir do imposto de renda o total da remuneração paga aos empregados beneficiados nos dias de prorrogação.

Para que esses valores se transformem em benefícios e passem a ser assumidos pelo INSS, seriam necessárias mudanças no ordenamento jurídico.

Ao custo do pagamento da extensão da licença paternidade, há que se somar o custo de contratação de trabalhador para substituir o funcionário licenciado. Considerando que o salário do trabalhador substituto seria igual ao



do trabalhador licenciado, esse custo seria igual ao valor da licença paternidade concedida. Portanto, para o ano de 2017, utilizando-se as mesmas hipóteses feitas para estimar o valor da licença paternidade prolongada por um mês, o valor agregado para contratação de trabalhadores substitutos seria, igualmente, de R\$ 3 bilhões de reais. A hipótese é de que todos os trabalhadores licenciados seriam substituídos, o que pode não acontecer. Além disso, essa estimativa não leva em conta os custos processuais de contratação do novo trabalhador e alguns encargos trabalhistas, o que elevaria essa parcela do custo referente à extensão do salário paternidade.

Sendo assim, somando-se apenas dois componentes do custo da concessão de licença paternidade de um mês de duração, tem-se um montante de R\$ 6 bilhões de reais anuais, cujo custo integral seria assumido pelas empresas. Caso houvesse alteração legislativa para transformar a licença paternidade em benefício previdenciário, metade do custo supracitado recairia sobre o INSS.

O terceiro componente do cálculo do impacto da medida refere-se às alterações de produtividade em razão da extensão da licença paternidade. A esse respeito, o empregador poderia optar por não contratar um trabalhador adicional para substituir o licenciado, acarretando em perda integral de produtividade, referente ao trabalho do funcionário licenciado, ou em perda parcial de produtividade, caso os demais funcionários da empresa compensassem pela ausência do colega, aumentando sua produtividade. Mesmo se o empregador optar pela contratação de novo trabalhador, além do aumento de custos, como já mencionado, haveria também repercussões sobre a produtividade. Em geral, estima-se que a produtividade decresceria, devido ao tempo de aprendizado do trabalhador em sua nova função.

As mesmas hipóteses e raciocínio podem ser utilizados para o cálculo do impacto econômico da extensão da licença paternidade para período superior a um mês.

Por sua vez, o impacto da criação de licença parental dependerá do formato dessa licença. A licença parental pode ser complementar à licença paternidade ou pode ser substituta às licenças maternidade e paternidade. Caso

seja desenhada de forma complementar a essas licenças, a licença parental constituiria um novo custo para a sociedade.

Caso a licença parental venha a substituir a licença maternidade, haveria redução das despesas públicas, visto que parte do tempo que antes era pago pelo INSS a título de salário-maternidade seria assumido pela iniciativa privada, quando a licença fosse tirada pelo pai. Não obstante, se a responsabilidade pelo pagamento da parcela da licença parental utilizada pelo pai for transferida para a Previdência Social, o impacto financeiro da criação da licença parental seria nulo, haja vista que seria igual aos custos da concessão de licença maternidade atualmente em vigor.

Assim, com a criação de licença parental em substituição à licença maternidade, os quatro meses de licença maternidade passariam a ser compartilhados entre pais e mães, o que distribui os custos dos cuidados com os filhos entre os gêneros e, portanto, diminui as desigualdades. Dessa forma, o risco de contratação de homens ou mulheres seriam similares, o que promoveria a igualdade salarial entre os gêneros.

Há, no entanto, que se alertar para o fato de que, sob algumas circunstâncias, a licença parental pode não produzir o efeito desejado de redução de desigualdade de gênero. Segundo a OIT, em países que a adotaram, períodos longos de licença parental são em geral gozados pelas mulheres e, portanto, não são compartilhados com os homens. Por isso, licenças parentais, mais extensas que as licenças maternidade em vigor, podem ter efeito contrário ao previsto: exacerbar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e na divisão de trabalho na família e em casa. Sendo assim, para aumentar a participação masculina no compartilhamento da licença parental, há que se propor medidas que incluam compensação financeira pela licença, definição da distribuição da licença entre os pais, de forma a que a licença seja individual e intransferível, e flexibilidade para o gozo das licenças.

## 9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

AGÊNCIA BRASIL. Relatório mostra desigualdade no mercado de trabalho na América Latina. 19/01/2019. Disponível em:

<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-01/relatorio-aponta-desigualdade-no-mercado-de-trabalho-na-america-latina>. Acesso em: 18/03/2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Consultoria Legislativa. Informação técnica, 2018.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA AMÉRICA LATINA E CARIBE (CEPAL). Panorama Social da América Latina 2018. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/publicaciones/ps>. Acesso em: 20/03/2019.

ESTADÃO. Maternidade é principal causa de diferença salarial entre homens e mulheres. 16/05/2017. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,maternidade-e-principal-causa-de-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-diz-pesquisa,70001786691>.

Acesso em: 17/03/2019.

FOLHA DE SÃO PAULO. Brasil cai para 95º em ranking de desigualdade de gênero do Fórum Econômico Mundial. 17/12/2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/brasil-cai-para-95o-em-lista-de-desigualdade-de-genero-do-forum-economico-mundial.shtml>. Acesso em: 22/03/2019.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. The Global Gender Gap Report 2018. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>. Acesso em: 17/03/2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero. Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010. Rio de Janeiro, Estudos & Pesquisas nº 33, 2014. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=288941>. Acesso em: 23/03/2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/retrato/>. Acesso em: 22.03.2019.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. Dataprev. Anuário Estatístico da Previdência Social 2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-social/>. Acesso em: 25/03/2019.

O GLOBO. Indicador de desigualdade entre homens e mulheres no trabalho parou de cair. 07/03/2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/indicador-de-desigualdade-entre-homens-mulheres-no-trabalho-parou-de-cair-22466644>.

Acesso em: 18/03/2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT: desemprego e déficits de trabalho decente continuarão altos em 2018. Notícias OIT, 22.01.2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/pt/noticias/WCMS\\_615927/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/pt/noticias/WCMS_615927/lang--pt/index.htm). Acesso em: 18.03.2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Maternity and paternity at work. Genebra, 2014. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_242615/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm).

Acesso em: 26/03/2019.

THE ECONOMIST. Girl power: Gender equality is good for economic growth. São Paulo, 20/08/2015. Disponível em: <https://www.economist.com/the-americas/2015/08/20/girl-power>. Acesso em: 25.03.2019.

THE ECONOMIST. Wonder women and macho men. Buenos Aires, 22/08/2015. Disponível em: <https://www.economist.com/the-americas/2015/08/22/wonder-women-and-macho-men> Acesso em: 25.03.2019.

THE ECONOMIST. The power of parity. Mumbai, 24/09/2015. Disponível em: <https://www.economist.com/finance-and-economics/2015/09/24/the-power-of-parity>. Acesso em: 25.03.2019.

THE ECONOMIST. How equal rights can boost economic growth. Washington, janeiro de 2018. Disponível em: <https://www.economist.com/democracy-in-america/2019/01/02/how-equal-rights-can-boost-economic-growth>. Acesso em: 25.03.2019.

2019-2517