
Licença para cuidar: a pensão por maternidade, pensão por paternidade e pensão parental nos países nórdicos

✉ Paulo José Whitaker Wolf

Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)

paulowolf@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2173-0577>

Recebido em:
17 de janeiro de 2025.

Aceito em:
30 de março de 2025.

ISSN: 2176-9257 (online)

RESUMO

O objetivo do artigo é analisar a importância das pensões por maternidade, paternidade e parental no capitalismo contemporâneo e a forma que essas pensões assumiram nos países nórdicos a partir de uma abordagem teórica, histórica e empírica. Ele argumenta que o estado deve assumir um papel mais contundente no atendimento das necessidades fundamentais das pessoas por meio da mobilização das políticas públicas, que incluem as pensões por maternidade, paternidade e parental. Os países nórdicos avançaram mais do que qualquer outro país no sentido de expandir o acesso, aumentar o valor, ampliar a duração e flexibilizar a forma de uso dos benefícios. A análise de indicadores selecionados mostra que os países nórdicos gastam muito com os benefícios; que mães e pais usam os benefícios e por um período de tempo longo; e que as mães usam mais os benefícios e por um período de tempo mais longo que os pais.

Palavras-chave: Política social; Pensão por maternidade; Pensão por paternidade; Pensão parental; Países nórdicos.

Leave to care: the maternity pension, paternity pension and parental pension in the Nordic countries

ABSTRACT

The aim of this article is to analyze the importance of maternity, paternity and parental pensions in contemporary capitalism and the form these pensions have taken in the Nordic countries from a theoretical, historical and empirical perspective. It argues that the state must assume a stronger role in meeting the fundamental needs of people through the mobilization of public policies, which include maternity, paternity and parental pensions. The Nordic countries have made more progress than any other country in expanding access, increasing the value, extending the duration and making the use of benefits more flexible. The analysis of selected indicators shows that the Nordic countries spend a lot on benefits; that mothers and fathers use the benefits and for a long period of time; and that mothers use the benefits more and for a longer period of time than fathers.

Key-words: Social policy; Maternity pension; Paternity pension; Parental pension; Nordic countries.

Licencias para cuidar: la pensión por maternidad, paternidad y parental en los países nórdicos

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar la importancia de las pensiones por maternidad, paternidad y parentales en el capitalismo contemporáneo y la forma que han adoptado estas pensiones en los países nórdicos desde una perspectiva teórica, histórica y empírica. Se sostiene que el Estado debe asumir un papel más activo en la satisfacción de las necesidades fundamentales de las personas mediante la movilización de políticas públicas, que incluyen las pensiones por maternidad, paternidad y parentales. Los países nórdicos han avanzado más que cualquier otro país en la ampliación del acceso, el aumento del valor, la extensión de la duración y la flexibilización del uso de los beneficios. El análisis de indicadores seleccionados muestra que los países nórdicos gastan mucho en beneficios; que tanto madres como padres hacen uso de ellos, y durante períodos prolongados; y que las madres los utilizan más y durante más tiempo que los padres.

Palabras clave: Política social; Pensión por maternidad; Pensión por paternidad; Pensión parental; Países nórdicos.

INTRODUÇÃO

No capitalismo contemporâneo, o estado deve assumir um papel mais contundente no atendimento das necessidades fundamentais das pessoas por meio da mobilização das políticas públicas, que incluem as pensões por maternidade, as pensões por paternidade e as pensões parentais. Essas pensões buscam assegurar uma renda aos pais que se afastam do trabalho para permanecer em casa com os filhos pequenos.

Os países nórdicos Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia avançaram mais do que qualquer outro país no desenvolvimento dessas pensões em função das características de suas sociedades. Esse processo começou no contexto adverso do pós-guerra e ganhou força nas décadas seguintes tendo como referência os princípios de responsabilidade pública pelo bem-estar social, melhor interesse da criança, participação no mercado de trabalho e equidade entre homens e mulheres.

Nesse contexto, o objetivo desse artigo é analisar a importância da pensão por maternidade, da pensão por paternidade e da pensão parental no capitalismo contemporâneo e a forma que essas pensões assumiram nos países nórdicos.

Para tanto, ele parte de uma abordagem teórica, histórica e empírica. Teórica, porque discute a importância da pensão por maternidade, da pensão por paternidade e da pensão parental no capitalismo enquanto sistema de organização da vida social incapaz de assegurar a maior produção e a melhor distribuição da riqueza por si mesmo, sobretudo diante de importantes transformações estruturais em curso. Histórica, porque apresenta a forma que essas pensões assumiram na Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia em função das características de suas sociedades. E empírica, porque analisa essas pensões nesses países por meio de um conjunto de indicadores selecionados.

Nesse sentido, o artigo está dividido em mais quatro seções além desta introdução. Na segunda seção, discute-se a importância da pensão por maternidade, da pensão por paternidade e da pensão parental no capitalismo contemporâneo. Na terceira seção, apresenta-se as características dessas pensões nos países nórdicos. Na quarta seção, analisa-se as evidências sobre essas pensões nesses países. E, na quinta seção, faz-se as considerações finais.

A PENSÃO POR MATERNIDADE, A PENSÃO POR PATERNIDADE E A PENSÃO PARENTAL NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO

Para atender as suas necessidades fundamentais no capitalismo enquanto sistema de organização da vida social, a maior parte das pessoas precisa vender a sua força de trabalho no mercado em troca de dinheiro ou recorrer à ajuda de quem vende a sua força de trabalho no mercado em troca de dinheiro. A compra da força de trabalho depende da disposição dos que possuem dinheiro em abrir mão da segurança que ele proporciona por ser o mais líquido entre todos os ativos em favor de bens e serviços que podem ser produzidos mediante contratação de trabalho. Essa disposição depende das expectativas formadas em contexto de incerteza. De fato, as decisões tomadas no presente irão produzir efeitos apenas no futuro e não é possível conhecer todos os resultados possíveis dessas decisões nem a probabilidade de cada um desses resultados ocorrer. O tempo caminha em uma só direção, do passado para o presente e do presente para o futuro, e não há porque esperar que o presente será igual ao passado nem que o futuro será igual ao presente. Nesse contexto, os que possuem dinheiro e precisam decidir o que fazer com ele seguem o seu instinto, mas raramente se distanciam muito do que os outros estão fazendo, na esperança de que eles estejam mais bem informados. Como consequência, a compra da força de trabalho aumenta em momentos de expectativas otimistas e incerteza reduzida e diminui em momentos de expectativas pessimistas e incerteza elevada. Mas é da natureza desse sistema que nem todas as pessoas que precisam vender a força de trabalho no mercado em troca de dinheiro encontrem um comprador. E, assim, muitas pessoas não são capazes de atender suas necessidades fundamentais (KEYNES, 1936).

Isso é ainda mais verdadeiro diante dos desafios criados por um conjunto de transformações estruturais em curso em todo mundo, como mudanças na estrutura internacional, que incluem o aumento dos fluxos de bens e serviços, o crescimento das transferências de renda, o aprofundamento dos investimentos de portfólio, a expansão dos investimentos diretos, o fortalecimento dos movimentos de migrantes e refugiados, e o acirramento dos conflitos entre países; na estrutura financeira, que incluem o crescimento da importância dos investidores institucionais, o crescimento da influência das agências de classificação de risco, o aumento do envolvimento das famílias e empresas não-financeiras com ativos e operações financeiras, o surgimento de novos ativos e operações financeiras etc.; na estrutura produtiva, que inclui o aumento da importância do setor de serviços, o crescimento da importância das atividades intensivas em tecnologia etc.; na estrutura empresarial, que inclui a expansão das operações de fusões e aquisições, a redução da quantidade de empresas e aumento do tamanho das empresas existentes, o acirramento da concorrência por mercados e fontes de matérias-primas, o avanço da fragmentação das cadeias de valor e distribuição dos seus componentes entre diferentes países, a concentração em competências centrais e a terceirização das competências periféricas, o aumento da produção mediante pedido e redução dos estoques, o avanço da separação entre propriedade e gestão, o aumento da ênfase na geração e distribuição de resultados para os acionistas etc.; na estrutura ocupacional, que inclui a substituição do trabalho vivo pelo trabalho da máquina, a demanda por qualificações mais diversificadas e complexas, a exigência de maior flexibilidade pelo trabalhador, o crescimento do trabalho remoto, a expansão do trabalho por plataformas digitais,

a expansão do trabalho por prazo determinado, o crescimento do trabalho intermitentes, o aumento do trabalho em tempo parcial e da acumulação de jornadas de trabalho, o enfraquecimento dos sindicatos, da representação no local de trabalho, das greves e das negociações coletivas etc.; na estrutura familiar, o que inclui o aumento de pessoas solteiras, separadas e divorciadas, a redução do número de filhos por mulher, o crescimento das crianças e adolescentes que vivem com apenas um dos pais, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, o aumento da idade das pessoas etc.; na estrutura demográfica, que inclui a redução da participação das pessoas mais jovens e o aumento da participação das pessoas mais velhas na população etc.; e na estrutura ambiental, que inclui o aumento da contaminação do ar, da água e do solo, o esgotamento dos recursos naturais não-renováveis, a redução da capacidade de produção de alimentos e matérias-primas, a diminuição da biodiversidade, a elevação da temperatura do planeta, o aumento da frequência e intensidade de fenômenos naturais extremos, o derretimento das geleiras e calotas polares e o aumento do nível do mar, o surgimento de novas doenças e o ressurgimento de doenças já controladas e erradicadas etc. Essas transformações interagem entre si e se reforçam mutuamente e colocam novos obstáculos à capacidade das pessoas atenderem suas necessidades fundamentais (BONOLI, 2007; ESPING-ANDERSEN, 2000; PIERSON, 2001; SCHARPE, 2000; TAYLOR-GOOBY, 2004).

Assim sendo, o estado deve assumir um papel mais contundente no atendimento das necessidades das pessoas por meio das políticas públicas.

As políticas públicas são intervenções do estado na realidade com princípios, diretrizes, objetivos e destinatários determinados. O perfil das políticas públicas, ou a forma das intervenções do estado, são determinadas por processos políticos, ou seja, por processos de interação entre grupos sociais. Os grupos sociais reúnem pessoas e empresas que possuem as mesmas preferências. As preferências são as escolhas que essas pessoas e empresas fazem com base ideias para atender os seus interesses. As ideias são a forma como essas pessoas e empresas entendem o funcionamento da realidade. Os interesses são as motivações dessas pessoas e empresas. Os grupos sociais em interação possuem poder. O poder é a capacidade desses grupos imporem as suas preferências sobre os demais. Os interesses, ideias, preferências e poder podem ser afetados por vários fatores, como os eventos em desenvolvimento, as normas que orientam a vida social etc.

Entre as políticas públicas, destacam-se a pensão por maternidade, a pensão por paternidade e a pensão parental. Essas pensões são pagamentos periódicos aos pais que se afastam do trabalho diante do nascimento ou da adoção dos filhos. A pensão por maternidade se destina exclusivamente à mãe e a pensão por paternidade se destina exclusivamente ao pai e são usadas no nascimento ou da adoção dos filhos. Já a pensão parental se destina à mãe e ao pai e pode ser dividida entre eles da forma que eles acharem mais conveniente e é usada após o fim da pensão por maternidade e da pensão por paternidade.

O acesso fácil a pensões de valor elevado, duração longa e uso flexível tem um importante papel a cumprir no capitalismo contemporâneo.

Em primeiro lugar, elas permitem que os pais possam deixar de trabalhar para permanecer com as crianças em casa nos primeiros meses de vida. O que é feito nesses primeiros meses pode influenciar o resto da vida das crianças, inclusive o seu desempenho na educa-

ção e no trabalho. Crianças pequenas são muito frágeis e dependentes, pois há muito pouco que elas possam fazer sozinhas. Elas também possuem uma extraordinária capacidade de aprender, pois estão experimentando grandes transformações físicas e mentais. Dessa forma, a presença dos pais nesses primeiros meses é fundamental, pois assegura proteção e assistência que as crianças precisam; facilita a construção de vínculos mais estreitos e duradouros com as crianças e a consolidação da família como um ponto de acolhimento, apoio e proteção para os filhos durante toda vida; permite o trabalho dos primeiros conhecimentos de linguagens, matemática, ciências da natureza e ciências humanas; favorece o desenvolvimento das primeiras capacidades cognitivas, emocionais, sociais, motoras e sensoriais; viabiliza o aleitamento materno; reduz a exposição a doenças infecciosas potencialmente graves; estimula a imunização; viabiliza a visita periódica a médicos e outros profissionais de saúde; e favorece o monitoramento das crianças, a identificação precoce de doenças e transtornos de desenvolvimento e o início tempestivo de intervenções que forem necessárias.

Em segundo lugar, elas asseguram renda para os pais que deixam de trabalhar para permanecer com as crianças em casa nos primeiros meses de vida. Essa renda permite que os pais possam comprar o que precisam para si, as crianças e outros dependentes, incluindo alimentação, vestuário, habitação, saneamento, saúde, educação, cultura e esporte. Isso evita que a família seja lançada em uma situação de pobreza com consequências para todos os seus membros, mas em especial para as crianças. Crianças em situação de pobreza tem o seu desenvolvimento comprometido por não receberem estímulos em quantidade e qualidade suficientes. Além disso, essa renda estimula o gasto, a produção e a contratação e beneficia outras pessoas que precisam vender a força de trabalho no mercado em troca de dinheiro ou recorrer a ajuda de quem precisa vender a força de trabalho no mercado em troca de dinheiro. Finalmente, o aumento do gasto, da produção, da contratação e da renda aumenta as receitas do estado e viabiliza outras intervenções necessárias para que as pessoas sejam capazes de atender suas necessidades.

Em terceiro lugar, elas estimulam o ingresso das pessoas no mercado de trabalho. Na medida em que as pessoas não precisam renunciar ao trabalho para ter filhos, elas podem buscar uma ocupação e obter uma renda para comprar aquilo que elas precisam para si e seus dependentes, evitando que a sua família seja lançada em uma situação de pobreza, beneficiando outras pessoas que precisam vender a força de trabalho no mercado em troca de dinheiro ou recorrer à ajuda de quem precisa vender a força de trabalho no mercado em troca de dinheiro, e viabilizando outras intervenções do estado necessárias para que as pessoas sejam capazes de atender as suas necessidades.

Em quarto lugar, elas contribuem para a melhora do desempenho das pessoas no trabalho. A facilidade de conciliar a vida pessoal e profissional reduz as pressões sobre as pessoas, contribui para a melhora da sua saúde física e mental, e favorece o seu desenvolvimento pessoal, acadêmico e profissional. Tudo isso permite que as pessoas exerçam melhor o seu trabalho e aumentem a sua produtividade. O aumento da produtividade das pessoas que trabalham pode se refletir em um aumento da renda, evitando que a família experimente privação, ajudando outras pessoas que dependem da contratação da força de trabalho e possibilitando outras ações do estado visando o bem-estar social. Além disso, o aumento da

produtividade do trabalhador pode se refletir em uma redução dos custos unitários de produção e dos preços de bens e serviços, permitindo que mais pessoas sejam capazes de comprar o que precisam para si e seus dependentes.

Em quinto lugar, elas contribuem para o aumento do número de filhos por mulher. A garantia de que não irão precisar deixar o mercado de trabalho para ter filhos, que terão uma renda enquanto estiverem com as crianças e que poderão participar da vida delas nos primeiros meses de vida são um estímulo para que as pessoas tenham mais filhos. Isso é importante para a realização da família. Há famílias que tem menos filhos do que desejariam porque entendem que não terão condições de arcar com as responsabilidades e com os custos que uma família maior implica. Isso também é importante para assegurar que haverá pessoas capazes de trabalhar no futuro. Essas pessoas irão contribuir para a produção dos bens e serviços e para a geração dos recursos necessários para apoiar aquelas pessoas que estão deixando o mercado de trabalho em função da idade.

Em sexto lugar, elas enfraquecem os estereótipos de gênero. Ao permitir que homens e mulheres sejam capazes de trabalhar e cuidar dos filhos, há um enfraquecimento da tradicional divisão de tarefas em que aos homens cabia entrar no mercado de trabalho e às mulheres cabia permanecer em casa. Essa divisão tradicional de tarefas é uma convenção social, pois não há razões biológicas para que os homens tenham uma maior capacidade de trabalho e para que as mulheres tenham uma maior capacidade de cuidado. Porque homens e mulheres são plenamente capazes de trabalhar e cuidar, o trabalho e o cuidado deve ser o resultado unicamente de uma escolha individual e familiar. Além disso, crianças que tem a chance de conviver desde cedo com homens e mulheres que trabalham e cuidam tem um estímulo para se tornarem adultos livres de preconceitos e conscientes do seu papel na construção de uma sociedade mais igualitária no futuro.

Em sétimo lugar, elas combatem a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho. Na medida em que tanto homens como as mulheres podem optar por se afastar do mercado de trabalho para cuidar das crianças pequenas, os empregadores têm menos chances de usar as responsabilidades familiares como subterfúgio para não contratar mulheres ou oferecer a elas as mesmas condições de trabalho que as dos homens, no que se refere à remuneração, estabilidade, jornada de trabalho ou progressão na carreira.

E, em oitavo lugar, elas favorecem o estabelecimento de relacionamentos mais saudáveis e reduzem as chances de separação e de divórcio. Ao permitir uma divisão mais equânime de responsabilidades entre homens e mulheres, há um reforço da cumplicidade e da confiança mútua, um enfraquecimento dos atritos interpessoais, e uma redução das chances de dissolução da relação conjugal. Separações e divórcios não são fáceis para o casal, muito menos para as crianças. Além disso, famílias monoparentais podem contar com apenas um provedor e, por isso, estão mais vulneráveis a situações de pobreza, que afetam negativamente todos seus membros, mas principalmente as crianças (ESPING-ANDERSEN, 2002; BRANDTH e GÍSLASON, 2011; EARLE e HEYMANN, 2019; BARTOVA e KEIZER, 2021).

CARACTERÍSTICAS DA PENSÃO POR MATERNIDADE, DA PENSÃO POR PATERNIDADE E DA PENSÃO PARENTAL NOS PAÍSES NÓRDICOS

Os países nórdicos compreendem a Dinamarca (*Danmark*), Finlândia (*Suomi*), Islândia (*Ísland*), Noruega (*Norge*) e Suécia (*Sverige*). Localizados na Europa Setentrional, esses países possuem histórias entrelaçadas. De fato, os territórios que correspondem à Dinamarca, Islândia, Noruega e Suécia foram ocupados pelos povos viquingues de origem germânica enquanto que o território que corresponde à Finlândia foi ocupado pelos povos fínicos de origem fino-úgrica. O processo de unificação da Noruega foi concluído em 930, da Dinamarca em 985 e da Suécia em 995. A Suécia ocupou e incorporou o território que corresponde à Finlândia em 1249. A Noruega ocupou e incorporou o território que corresponde à Islândia em 1262. A Dinamarca, Noruega e Suécia foram unificadas em 1397. A Suécia tornou-se independente e a Noruega foi unida à Dinamarca em 1523. A Finlândia tornou-se independente da Suécia e foi unida à Rússia em 1809. A Noruega tornou-se independente da Dinamarca e foi unida à Suécia em 1814. A Noruega tornou-se independente da Suécia em 1905. A Finlândia tornou-se independente da Rússia em 1917. E a Islândia tornou-se independente da Dinamarca em 1944.

Nesses países, o estado avançou mais do que em qualquer outro no atendimento das necessidades fundamentais das pessoas por meio da mobilização das políticas públicas. Diversos fatores contribuíram para isso, como a existência de economias avançadas, o que viabilizava a geração de recursos; a existência de estados desenvolvidos, o que facilitava a captação de recursos e a tomada e implementação de decisões sobre o seu uso; a existência de direitos civis e direitos políticos amplos, o que fortalecia os meios de pressão social; a existência de populações pequenas e homogêneas, o que contribuía para a percepção de uma identidade comum e compromissos de proteção mútua; e a existência de normas sociais progressistas, o que favorecia o rompimento do estado de coisas.

Esses avanços foram levados a cabo principalmente por governos socialdemocratas que dominaram o cenário político nesses países depois do fim da Segunda Guerra Mundial ao conquistar amplo apoio social.

Todos os países nórdicos possuem pensões por maternidade, pensões por paternidade e pensões parentais.

A possibilidade de deixar de trabalhar para cuidar de filhos pequenos é assegurada desde há muito tempo, mas a possibilidade de receber um pagamento durante esse período é assegurada desde o pós-guerra. A pensão por maternidade foi a primeira a ser criada, seguida pelas pensões por paternidade e pelas pensões parentais. Isso não é surpreendente.

A pensão por maternidade reconhecia apenas o papel da mulher como cuidadora. Já a pensão por paternidade reconhecia o papel do homem como cuidador, mas em uma posição secundária, como ajudante da mulher, a quem continuava a recair a maior parte da responsabilidade pelo cuidado. Finalmente, a pensão parental reconhecia o papel do homem como cuidador nas mesmas condições da mulher.

A primeira legislação sobre pensão por maternidade é de 1946, na Islândia; de 1955, na Suécia; de 1956, na Noruega; de 1960, na Dinamarca; e de 1964, na Finlândia. Por sua vez, a primeira legislação sobre pensão por paternidade é de 1977, na Noruega; de 1978, na Fin-

lândia; de 1980, na Suécia; de 1984, na Dinamarca; e de 1988, na Islândia. Finalmente, a primeira legislação sobre pensão parental é de 1974, na Suécia; de 1980, na Finlândia; de 1981, na Islândia; de 1984, na Dinamarca; e de 1987, na Noruega.

Desde então, houve avanços importantes no sentido de expandir o acesso, aumentar o valor, ampliar a duração e flexibilizar a forma de uso dos benefícios. Esses avanços tiveram como referência os princípios da ‘responsabilidade pública pelo bem-estar social’, o que significa que a sociedade é responsável por assegurar o atendimento das necessidades de todos os seus membros por meio do estado; da ‘participação no mercado de trabalho’, o que significa que todos devem contribuir para a riqueza comum de acordo com as suas possibilidades; do ‘melhor interesse da criança’, o que significa que as crianças devem ter a chance de viver uma infância feliz, segura e enriquecedora junto aos seus pais e toda sociedade; e de ‘equidade entre homens e mulheres’, o que significa que não há tarefas para homens e mulheres pré-determinadas por fatores biológicos e que todos devem ter a oportunidade de fazer e ser o que são capazes e desejam (SAINSBURY, 1999; DALY, 2000; ELLINGSÆTER E LEIRIA, 2006; LAMMI-TASKULA, 2006; LEIRIA, 2006; VALDIMARSDÓTTIR, 2006; ELLINGSÆTER, 2009; DUVANDER E LAMMI-TASKULA, 2011; HAAS E ROSTGAARD, 2011; CABRITA E WOHLGEMUTH, 2015; EYDAL ET AL., 2015; EYDAL E ROSTGAARD, 2015; AUMYR-PINTAR, 2019; E DUVANDER ET AL., 2019).

Atualmente, os principais benefícios existentes nos países nórdicos são destinados aos trabalhadores assalariados. Esse é o caso do ‘benefício parental’ (*barselsdagpenge*), na Dinamarca; o ‘benefício por gravidez’ (*raskausraba*), o ‘benefício por gravidez especial’ (*erityisraskausraba*), o ‘benefício parental’ (*vanhempainraba*) e o ‘benefício parental parcial’ (*vanhempainraba osittaisena*), na Finlândia; o ‘benefício parental’ (*fæðingarorlof*) e ‘subsídio parental’ (*fæðingarstyrkur*), na Islândia; o ‘benefício por gravidez’ (*svangerskapspenget*), o ‘benefício parental’ (*foreldrepenger*) e o ‘benefício único’ (*engangsstonad*) na Noruega; e o ‘benefício por gravidez’ (*graviditetspenning*), o ‘benefício parental’ (*föräldrapenning*) e o ‘benefício parental temporário relacionado ao nascimento’ (*tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse*), na Suécia.

Na Dinamarca, o benefício parental é responsabilidade do Ministério para o Emprego (*Beskæftigelsesministeriet*). Ele é administrado pelo Pagamento Dinamarca (*Udbetaling Danmark*). E ele é financiado apenas por impostos.

O benefício parental se destina tanto à mãe como ao pai. Para ter acesso ao benefício, os pais devem ter a parentalidade reconhecida legalmente; devem ter trabalhado no país; devem ter trabalhado, pelo menos, 160 horas nos 4 meses anteriores à licença; devem ter trabalhado, pelo menos, 40 horas por mês em, pelo menos, 3 dos 4 meses; e devem permanecer fisicamente com a criança todos os dias da licença.

O valor do benefício é 100% da média do salário por hora nos 3 meses anteriores à licença. O valor máximo do benefício é DKK 126,89 (USD 19,79) por hora. O benefício é tributável.

Se houver dois pais e se eles moram juntos, a mãe pode receber o benefício por 4 semanas antes do nascimento e por 24 semanas após o nascimento. Essas 24 semanas são divididas em 2 semanas imediatamente depois do nascimento, 8 semanas até que a criança

complete 10 semanas, 9 semanas até que a criança complete 1 ano, e 5 semanas até que a criança complete 1 ano. A mãe pode escolher transferir as 8 semanas e as 5 semanas para o pai. O pai pode receber o benefício por 24 semanas após o nascimento. Essas 24 semanas são divididas em 2 semanas até que a criança complete 10 semanas, 9 semanas até que a criança complete 1 ano, e 13 semanas até que a criança complete 1 ano. O pai pode escolher transferir as 13 semanas para a mãe.

Se houver dois pais, se eles morarem separados, se ambos possuírem a guarda da criança e se a criança morar com a mãe, a mãe pode receber o benefício por 4 semanas antes do nascimento e por 37 semanas após o nascimento. Essas 37 semanas são divididas em 2 semanas imediatamente depois do nascimento, 8 semanas até que a criança complete 10 semanas, 9 semanas até que a criança complete 1 ano, 5 semanas até que a criança complete 1 ano, e 13 semanas até que a criança complete 1 ano. A mãe pode escolher transferir as 8 semanas, as 5 semanas e as 13 semanas para o pai. O pai pode receber o benefício por 11 semanas após o nascimento. Essas 11 semanas são divididas em 2 semanas até que a criança complete 10 semanas e 9 semanas até que a criança complete 1 ano.

Se houver dois pais, se eles morarem separados, se ambos possuírem a guarda da criança e se a criança morar com o pai, a mãe pode receber o benefício por 4 semanas antes do nascimento e por 19 semanas após o nascimento. Essas 19 semanas são divididas em 2 semanas imediatamente depois do nascimento, 8 semanas até que a criança complete 10 semanas e 9 semanas até que a criança complete 1 ano. A mãe pode escolher transferir as 8 semanas para o pai. O pai pode receber o benefício por 37 semanas após o nascimento. Essas 37 semanas são divididas em 2 semanas até que a criança complete 10 semanas, 9 semanas até que a criança complete 1 ano e 26 semanas até que a criança complete 1 ano. O pai pode escolher transferir as 26 semanas para a mãe.

Se houver dois pais, se eles morarem separados e se a mãe possuir a guarda exclusiva da criança, a mãe pode receber o benefício por 4 semanas antes do nascimento e por 46 semanas após o nascimento. Essas 46 semanas são divididas em 2 semanas imediatamente depois do nascimento, 8 semanas até que a criança complete 10 semanas, 9 semanas até que a criança complete 1 ano, 5 semanas até que a criança complete 1 ano, 13 semanas até que a criança complete 1 ano, e 9 semanas até que a criança complete 1 ano. A mãe pode escolher transferir as 8 semanas, as 5 semanas, as 13 semanas e as 9 semanas para o pai. O pai pode receber o benefício por 11 semanas após o nascimento. Essas 11 semanas são divididas em 2 semanas até que a criança complete 10 semanas e 9 semanas até que a criança complete 1 ano.

Se houver dois pais, se eles morarem separados e se o pai possuir a guarda exclusiva da criança, a mãe pode receber o benefício por 4 semanas antes do nascimento e por 19 semanas após o nascimento. Essas 19 semanas são divididas em 2 semanas imediatamente depois do nascimento, 8 semanas até que a criança complete 10 semanas e 9 semanas até que a criança complete 1 ano. A mãe pode escolher transferir as 8 semanas para o pai. O pai pode receber o benefício por 46 semanas após o nascimento. Essas 46 semanas são divididas em 2 semanas até que a criança complete 10 semanas, 9 semanas até que a criança complete 1 ano, 35 semanas até que a criança complete 1 ano. O pai pode escolher transferir as 35 semanas para a mãe.

Se houver apenas a mãe, ela pode receber o benefício por 4 semanas antes do nascimento e por 46 semanas após o nascimento. Essas 46 semanas são divididas em 2 semanas imediatamente depois do nascimento, 8 semanas até que a criança complete 10 semanas e 36 semanas até que a criança complete 1 ano.

Se houver apenas o pai, ele pode receber o benefício por 46 semanas depois do nascimento. Essas 46 semanas são divididas em 2 semanas até que a criança complete 10 semanas e 44 semanas até que a criança complete 1 ano.

Se a mãe não puder trabalhar durante a gravidez em função dos riscos inerentes ao trabalho, ela pode receber o benefício antes das 4 semanas anteriores ao nascimento.

Em caso de nascimentos múltiplos, se houver dois pais, cada pai pode receber o benefício por mais 13 semanas até que as crianças completem 1 ano. Cada pai pode escolher transferir essas 13 semanas para o outro pai. Se houver apenas um pai, ele pode receber o benefício por mais 13 semanas até que as crianças completem 1 ano.

Cada pai deve receber o benefício por até 52 semanas. Se um dos pais puder receber mais semanas e essas semanas excedentes não foram transferidas para o outro pai, elas serão perdidas e não poderão ser usadas.

Se os pais voltarem a trabalhar em tempo parcial, o valor do benefício será reduzido e a duração do benefício será estendida pela parcela do tempo que o benefício foi substituído pelo trabalho. Se os pais voltarem a trabalhar em tempo integral, o recebimento do benefício será adiado. Os pais devem respeitar os prazos estabelecidos para o uso das semanas, mas eles podem usar até 5 semanas do período que deveria ser usado até que a criança complete 1 ano até que a criança complete 9 anos¹.

Na Finlândia, o benefício por gravidez, o benefício por gravidez especial, o benefício parental e o benefício parental parcial estão a cargo do Ministério para Assuntos Sociais e Saúde (*Sosiaali- ja terveystoimintö*). Eles são geridos pelo Instituto de Seguro Social (*Kansaneläkelaitos*). E eles são custeados por contribuições sociais e impostos.

O benefício por gravidez é destinado apenas à mãe. Para ter acesso ao benefício, a mãe deve estar grávida por, pelo menos, 154 dias; e deve ter trabalhado no país.

O valor do benefício é 90% da parte do salário até EUR 224,32 (USD 282,19) por dia; e 32,5% da parte do salário maior que EUR 224,32 (USD 282,19) por dia. O valor mínimo do benefício é EUR 31,99 (USD 40,24) por dia. O benefício é tributável.

A mãe pode receber o benefício por 40 dias. Ela pode começar a receber o benefício entre 30 e 14 dias antes do nascimento. Isso significa que a mãe pode receber o benefício por, no mínimo, 10 dias e, no máximo, 26 dias após o nascimento.

O benefício por gravidez especial é destinado apenas à mãe. Para ter acesso ao benefício, a mãe deve estar grávida; não deve trabalhar durante a gravidez em função dos riscos inerentes ao trabalho; e deve ter trabalhado no país.

¹ Cf. Decreto legislativo sobre o direito à licença e pensão em função do nascimento de 27 de fevereiro de 2024 (*Lovbekendtgørelse om ret til orlov og dagpenge ved barsel*). Valores convertidos pela PPC de 2023, de modo que USD 1,00 = DKK 6,412601.

O valor do benefício é 70% da parte do salário até EUR 145,80 (USD 183,41) por dia; 40% da parte do salário entre EUR 145,80 (USD 183,41) e EUR 224,32 (USD 282,19) por dia; e 25% da parte do salário maior que EUR 224,32 (USD 282,19) por dia. O valor mínimo do benefício é EUR 31,99 (USD 40,24) por dia. O benefício é tributável.

A mãe pode receber o benefício do momento em que não puder mais trabalhar durante a gravidez até o início do benefício por gravidez.

O benefício parental é destinado tanto à mãe como ao pai. Para ter acesso ao benefício, os pais devem ter a parentalidade reconhecida legalmente; devem ter trabalhado no país; e devem permanecer fisicamente com a criança todos os dias da licença.

O valor do benefício para os primeiros 16 dias da licença é 90% da parte do salário até EUR 224,32 (USD 282,19) por dia; e 32,5% da parte do salário maior que EUR 224,32 (USD 282,19) por dia. E o valor do benefício para os demais dias da licença é 70% da parte do salário até EUR 145,80 (USD 183,41) por dia; 40% da parte do salário entre EUR 145,80 (USD 183,41) e EUR 224,32 (USD 282,19) por dia; e 25% da parte do salário maior que EUR 224,32 (USD 282,19) por dia. O valor mínimo do benefício é EUR 31,99 (USD 40,24) por dia. O benefício é tributável.

Se houver dois pais, cada pai pode receber o benefício por 160 dias. Cada pai pode escolher transferir até 63 dias para o outro pai. Se houver apenas um dos pais, ele pode receber o benefício por 320 dias.

Em caso de nascimentos múltiplos, se houver dois pais, cada pai pode receber o benefício por mais 42 dias para cada filho adicional. Cada pai pode escolher transferir mais 42 dias para cada filho adicional para o outro pai. Se houver apenas um pai, ele pode receber o benefício por mais 84 dias para cada filho adicional.

E o benefício parental parcial é destinado tanto à mãe como ao pai. Para ter acesso ao benefício, os pais elegíveis ao benefício parental devem voltar a trabalhar até 5 horas por dia.

O valor do benefício é 50% do valor do benefício parental por dia.

Para cada dia útil que os pais receberem o benefício, a duração do benefício parental diminui em 0,5 dia.

Assim, ao voltar a trabalhar em tempo parcial, os pais trocam meio dia de benefício parental maior por um dia de benefício parental parcial menor, ou seja, eles recebem um valor menor, mas também uma duração maior. Os pais também podem voltar a trabalhar em tempo integral. Nesse caso, eles adiam o recebimento do benefício.

A mãe pode começar a receber o benefício parental ou o benefício parental parcial imediatamente após o fim do benefício por gravidez. O pai pode começar a receber o benefício parental ou o benefício parental parcial após o nascimento. Os pais podem receber o benefício parental ou benefício parental parcial até que a criança complete 2 anos.

Se houver dois pais, eles podem estar em licença ao mesmo tempo com benefícios por até 18 dias úteis. Em caso de nascimentos múltiplos, eles podem estar em licença ao mesmo tempo com benefícios por 18 dias mais 90 dias úteis para cada filho adicional².

Na Islândia, o benefício parental e o subsídio parental são responsabilidade do Ministério para Assuntos Sociais e Mercado de Trabalho (*Félags- og vinnumarkaðsráðuneytið*). Ele é administrado pela Diretoria do Trabalho (*Vinnumálastofnun*). O benefício parental é financiado por contribuições sociais e impostos e o subsídio parental é financiado apenas por impostos.

O benefício parental é destinado tanto à mãe como ao pai. Para ter acesso ao benefício, os pais devem ter a parentalidade reconhecida legalmente; devem ter trabalhado no país; devem ter trabalhado por, pelo menos, 6 meses seguidos antes do nascimento; devem ter trabalhado em, pelo menos, 25% do tempo integral; e devem permanecer fisicamente com as crianças todos os dias durante a licença.

O valor do benefício é 80% da média do salário nos 12 meses anteriores aos 6 meses que antecedem o nascimento. O valor mínimo do benefício é ISK 160.538 (USD 1.112,98) por mês, para os pais que trabalhem entre 25% e 49% do tempo, e ISK 222.494 (USD 1.542,51) por mês, para os pais que trabalhem entre 50% e 100% do tempo. O valor máximo do benefício é ISK 700.000 (USD 4.852,97) por mês. O benefício é tributável.

Se houver dois pais, cada pai pode receber o benefício por 6 meses. Cada pai pode escolher transferir 6 semanas para o outro pai. Se houver apenas um dos pais, ele pode receber o benefício por 12 meses.

Em caso de nascimentos múltiplos, se houver dois pais, cada pai pode receber o benefício por mais 1,5 mês para cada filho adicional. Cada pai pode escolher transferir mais 1,5 mês por filho adicional para o outro pai. Se houver apenas um pai, ele pode receber o benefício por mais 3 meses para cada filho adicional.

Os pais podem começar a receber o benefício 1 mês antes do nascimento. A mãe que não puder trabalhar durante a gravidez em função dos riscos inerentes ao trabalho pode começar a receber o benefício antes disso. A mãe deve receber o benefício por, pelo menos, 2 semanas imediatamente após o nascimento.

Os pais podem voltar a trabalhar em tempo parcial e receber um benefício com valor reduzido e duração estendida pela parcela do tempo integral que voltou a trabalhar. Os pais também podem voltar a trabalhar em tempo integral e adiar o benefício. Seja como for, os pais podem receber o benefício até que a criança complete 2 anos.

E o subsídio parental é destinado tanto à mãe como ao pai. Para ter acesso ao benefício, os pais devem ter a parentalidade reconhecida legalmente; devem ter residido no país por, pelo menos, 12 meses antes do nascimento; devem permanecer fisicamente com a criança todos os dias da licença; e não devem ser elegíveis ao benefício parental.

O valor do benefício é ISK 101.260 (USD 702,02) por mês. O benefício é tributável.

² Cf. Lei do seguro-doença de 21 de dezembro de 2004 (*Sairausvakuutuslaki*). Valores convertidos pela PPC de 2023, de modo que USD 1,00 = EUR 0,794931.

A duração do benefício é igual à duração do benefício parental³.

Na Noruega, o benefício por gravidez, o benefício parental e o benefício único estão a cargo do Ministério para o Trabalho e a Inclusão Social (*Avdelinger i arbeids- og inkluderingsdepartementet*). Eles são geridos pela Administração para o Trabalho e o Bem-Estar (*Arbeids- og velferdsforvaltningen*). O benefício por gravidez e o benefício parental são custeados por contribuições sociais e impostos e o benefício único é financiado apenas por impostos.

O benefício por gravidez é destinado apenas à mãe. Para ter acesso ao benefício, a mãe deve estar grávida; deve não poder trabalhar durante a gravidez em função dos riscos inerentes ao trabalho; deve ter trabalhado no país; deve ter trabalhado por, pelo menos, 4 semanas antes da licença; e deve ter recebido, pelo menos, NOK 62.014 (USD 6.721,49) no ano anterior à licença.

O valor do benefício é 100% da média do salário nos 3 meses anteriores ao recebimento do benefício. O valor máximo do benefício é NOK 744.166 (USD 80.657,62) por ano. O benefício é tributável.

A mãe pode receber o benefício desde o momento em que deixou de trabalhar até começar a receber o benefício parental.

O benefício parental é destinado tanto à mãe como ao pai. Para ter acesso ao benefício, os pais devem ter a parentalidade reconhecida legalmente; devem ter trabalhado no país; devem ter trabalhado em, pelo menos, 6 dos 10 meses anteriores à licença; devem ter recebido, pelo menos, NOK 62.014 (USD 6.721,49) no ano anterior à licença; e devem permanecer fisicamente com a criança todos os dias durante a licença.

O valor do benefício integral é 100% da média do salário nos 3 meses anteriores ao recebimento do benefício e o valor do benefício parcial é 80% da média do salário nos 3 meses anteriores ao recebimento do benefício. O valor máximo do benefício é NOK 744.166 (USD 80.657,62) por ano. O benefício é tributável.

Se houver dois pais, eles podem escolher receber o benefício integral por 49 semanas ou o benefício parcial por 61 semanas e 1 dia. As 49 semanas são divididas em 18 semanas para a mãe, 15 semanas para o pai e 16 semanas para a mãe e o pai dividirem entre si como acharem melhor. As 61 semanas e 1 dia são divididas em 22 semanas para a mãe; 19 semanas para o pai; e 20 semanas e 1 dia para a mãe e o pai dividirem entre si como acharem melhor. Do período reservado para a mãe, 3 semanas devem ser usadas imediatamente antes do nascimento, 6 semanas devem ser usadas imediatamente após o nascimento e o restante pode ser usado a qualquer momento a partir da 7ª semana após o nascimento e até que a criança complete 3 anos. Do período reservado para o pai, 2 semanas podem ser usadas entre 2 semanas antes do nascimento e 6 semanas depois do nascimento e o restante deve ser usado a qualquer momento a partir da 7ª semana após o nascimento e até que a criança complete 3 anos. O período que pode ser dividido entre a mãe e o pai pode começar a ser usado até 12 semanas antes do nascimento e até que a criança complete 3 anos. Para que o pai possa usar o período que couber a ele nessa divisão, a mãe precisa estar tra-

³ Cf. Lei do benefício parental de 29 de dezembro de 2020 (*Lög um fæðingar- og foreldraorlof*). Valores convertidos pela PPC de 2023, de modo que USD 1,00 = ISK 144,241483.

balhando. Se a mãe estiver trabalhando mais de 75% do tempo integral, o pai pode receber o benefício usual. Se a mãe estiver trabalhando menos de 75% do tempo integral, o pai pode receber um benefício reduzido pela parcela do tempo integral que a mãe não está trabalhando e, portanto, que está com ele em casa.

Se houver apenas a mãe, ela pode receber o benefício integral por 49 semanas ou o benefício parcial por 61 semanas e 1 dia. A mãe deve usar 3 semanas imediatamente antes do nascimento e 6 semanas depois do nascimento. A mãe pode começar a receber o benefício 12 semanas antes do nascimento e até que a criança complete 3 anos.

Se houver apenas o pai, ele pode receber o benefício integral por 46 semanas ou o benefício parcial por 58 semanas e 1 dia. O pai pode começar a receber o benefício 12 semanas antes do nascimento e até que a criança complete 3 anos.

Em caso de gêmeos, o benefício integral é aumentado em 17 semanas e o benefício parcial é aumentado em 21 semanas e 1 dia. Em caso de trigêmeos ou mais filhos por nascimento, o benefício integral é aumentado em 46 semanas e o benefício parcial é aumentado em 57 semanas e 3 dias. Se houver dois pais, eles podem dividir os dias adicionais como acharem melhor. Para que o pai possa usar o período adicional que couber a ele, a mãe não precisa estar trabalhando ou estudando. Se houver apenas um dos pais, ele recebe todos os dias adicionais.

Se os pais retornarem ao trabalho em tempo parcial, o valor do benefício será reduzido e a duração do benefício será aumentada pela parcela do tempo integral que foi trabalhada. Se os pais retornarem ao trabalho em tempo integral, o recebimento do benefício será adiado.

E o benefício único se destina tanto à mãe como ao pai. Para ter acesso ao benefício, os pais devem ter a parentalidade reconhecida legalmente; devem ter residido no país por, pelo menos, 12 meses imediatamente antes do nascimento; e não devem ser elegíveis ao benefício parental.

O valor do benefício é NOK 92.648 (USD 10.041,80) por filho. O benefício não é tributável.

O benefício é pago em uma única parcela à mãe, ou, em sua falta, ao pai⁴.

Na Suécia, o benefício por gravidez, o benefício parental e o benefício parental temporário relacionado ao nascimento são responsabilidade do Ministério da Saúde e Assuntos Sociais (*Socialdepartamentet*). Eles são administrados pelo Caixa de Seguro Social (*Försäkringskassan*). E eles financiados por contribuições sociais e impostos.

O benefício por gravidez é destinado apenas à mãe. Para ter acesso ao benefício, a mãe deve estar grávida; deve não poder trabalhar durante a gravidez em função dos riscos inerentes ao trabalho; e deve ter trabalhado no país.

O valor do benefício é 77,6% do salário por dia. O valor máximo do benefício é SEK 938 (USD 106,73) por dia.

⁴ Cf. Lei do seguro social de 28 de fevereiro de 1997 (*Lov om folketrygd*). Valores convertidos pela PPC de 2023, de modo que USD 1,00 = NOK 9,226233.

A mãe pode receber o benefício desde o momento que deixou de trabalhar até 11 dias antes do nascimento.

O benefício parental é destinado tanto à mãe como ao pai. Para ter acesso ao benefício, os pais devem ter a parentalidade reconhecida legalmente; devem ter trabalhado no país; e devem permanecer fisicamente com a criança todos os dias da licença.

O valor do benefício variável é 77,6% do salário por dia. O valor mínimo do benefício variável é SEK 250 (USD 28,45) por dia. O valor máximo do benefício variável é SEK 1.250 (USD 142,23) por dia. O valor do benefício fixo é SEK 180 por dia (USD 20,48). O benefício é tributável.

Se houver dois pais, a mãe pode receber o benefício por 240 dias, sendo 195 dias de benefício variável e 45 dias de benefício fixo. Os primeiros 90 dias de benefício devem ser necessariamente de benefício variável. Depois disso, a mãe pode decidir quando receberá o benefício variável e o benefício fixo. Para receber um benefício variável maior que SEK 250 (USD 28,45) por dia nos primeiros 90 dias, a mãe ter recebido um salário de, pelo menos, SEK 85.000 (USD 9.671,75) em, pelo menos, 240 dias antes do nascimento. A mãe pode escolher transferir 150 dias para o pai, sendo 105 dias de benefício variável e 45 dias de benefício fixo. Os 90 dias de benefício variável restantes são intransferíveis. Por sua vez, o pai pode receber o benefício por 240 dias, sendo 195 de benefício variável e 45 dias de benefício fixo. Os primeiros 90 dias de benefício devem ser necessariamente de benefício variável. Depois disso, o pai pode decidir quando receberá o benefício variável e o benefício fixo. Para receber um benefício variável maior que SEK 250 (USD 28,45) por dia nos primeiros 90 dias, o pai deve ter recebido um salário de, pelo menos, SEK 85.000 (USD 9.671,75) em, pelo menos, 240 dias antes do nascimento.

O pai pode escolher transferir 150 dias para a mãe, sendo 105 dias de benefício variável e 45 dias de benefício fixo. Os 90 dias de benefício variável restantes são intransferíveis.

A mãe e o pai podem receber o benefício ao mesmo tempo por 60 dias a partir do momento que a criança complete 10 dias até que a criança complete 15 meses, mas esses dias não podem ser parte dos 90 dias que cada pai possui e que são intransferíveis.

Se houver apenas um dos pais, ele pode receber o benefício por 480 dias, sendo 390 dias de benefício variável e 90 dias de benefício variável. Os primeiros 180 dias de benefício devem ser necessariamente de benefício variável. Depois disso, ele pode decidir quando receberá o benefício variável e o benefício fixo. Para receber um benefício variável maior que SEK 250 (USD 28,45) por dia nos primeiros 180 dias, ele deve ter recebido um salário de, pelo menos, SEK 85.000 (USD 9.671,75) em, pelo menos, 240 dias antes do nascimento.

Em caso de nascimentos múltiplos, os pais recebem mais 180 dias por filho. Do total de dias adicionais que os pais recebem, 90 dias são de benefício fixo e o restante de benefício variável. Se houver dois pais, eles podem dividir os dias adicionais entre si como acharem melhor. Se houver apenas um pai, ele recebe todos os dias adicionais.

Se os pais retornarem ao trabalho em tempo parcial, o valor do benefício será reduzido e a duração do benefício será aumentada pela parcela do tempo integral que foi trabalhada. Os pais podem trabalhar 1/4, 1/2, 3/4 e 7/8 do tempo integral, de modo que eles podem

receber 3/4, 1/2, 1/4 e 1/8 do benefício. Se os pais retornarem ao trabalho em tempo integral, o benefício é adiado.

A mãe pode começar a receber o benefício a partir de 60 dias antes do nascimento. O pai pode começar a receber o benefício a partir de 60 dias antes do nascimento se frequentar atividades de preparação para o nascimento. A mãe deve usar 2 semanas de benefício imediatamente antes ou imediatamente depois do nascimento e o pai pode usar o benefício quando achar melhor. Os pais podem receber o benefício até que a criança complete 12 anos ou o 5º ano escolar. Entretanto, apenas 96 dias podem ser usados depois que a criança completou 4 anos. Em caso de múltiplos, apenas 96 dias mais 36 dias para cada filho podem ser usados depois que a criança completou 4 anos.

E o benefício parental temporário relacionado ao nascimento é destinado apenas ao pai. Para ter acesso ao benefício, o pai deve ter a parentalidade reconhecida legalmente; deve ter trabalhado no país; e deve permanecer fisicamente com a criança todos os dias da licença.

O valor do benefício é 77,6% do salário por dia. O valor máximo do benefício é SEK 938 (USD 106,73) por dia.

O pai pode receber o benefício por 10 dias até que a criança complete 60 dias.

Em caso de múltiplos, o pai pode receber o benefício por mais 10 dias para cada filho adicional.

Se o pai retornar ao trabalho em tempo parcial, o valor do benefício será reduzido e a duração do benefício será aumentada pela parcela do tempo integral que foi trabalhada. O pai pode trabalhar 1/4, 1/2, 3/4 e 7/8 do tempo integral, de modo que ele pode receber 3/4, 1/2, 1/4 e 1/8 do benefício. Se o pai retornar ao trabalho em tempo integral, o benefício é adiado⁵.

As diferenças entre os benefícios dos países nórdicos podem ser ilustradas por um exemplo. Um casal terá um filho. O parto deve ocorrer em 3 meses, quando se completam 40 semanas de gravidez. Tanto a mãe como pai trabalham em uma empresa como assalariados há 5 anos. Ambos são responsáveis por atividades administrativas que não implicam riscos à segurança e à saúde. Cada um deles trabalha 8 horas por dia, 5 dias por semana, 4 semanas por mês e 12 meses por ano. Cada um deles recebe como salário USD 30 por hora, o que equivale a USD 240 por dia, USD 1.200 por semana, USD 4.800 por mês e USD 57.600 por ano. O casal concorda que é importante evitar uma redução importante do rendimento familiar durante o período em que eles estiverem em licença; que cada um deles usará todos os dias de licença a que tiver direito; e que nenhum deles voltará a trabalhar até que tenha usado todos os dias de licença a que tiver direito.

⁵ Cf. Código do seguro social de 4 de março de 2010 (*Socialförsäkringsbalk*). Valores convertidos pela PPC de 2023, de modo que USD 1,00 = SEK 8,788485.

Quadro 1: Valor e duração de cada benefício a que o casal teria direito.

	Pai		Mãe	
	Valor	Duração	Valor	Duração
Dinamarca				
Benefício parental	USD 158,32 por dia	120 dias	USD 158,32 por dia	140 dias
Finlândia				
Benefício por gravidez	-	-	USD 216,00 por dia	40 dias
Benefício por gravidez especial	-	-	-	-
Benefício parental	USD 216,00 por dia	16 dias	USD 216,00 por dia	16 dias
	USD 151,02 por dia	144 dias	USD 151,02 por dia	144 dias
Benefício parental parcial	-	-	-	-
Islândia				
Benefício parental	USD 192,00 por dia	120 dias	USD 192,00 por dia	120 dias
Subsídio parental	-	-	-	-
Noruega				
Benefício por gravidez	-	-	-	-
Benefício parental	USD 240,00 por dia	115 dias	USD 240,00 por dia	130 dias
Benefício único	-	-	-	-
Suécia				
Benefício por gravidez	-	-	-	-
Benefício parental	USD 142,23 por dia	195 dias	USD 142,23 por dia	195 dias
	USD 20,48 por dia	45 dias	USD 20,48 por dia	45 dias
Benefício parental temporário em função de nascimento	USD 106,73 por dia	10 dias	-	-

Fonte: Elaboração própria.

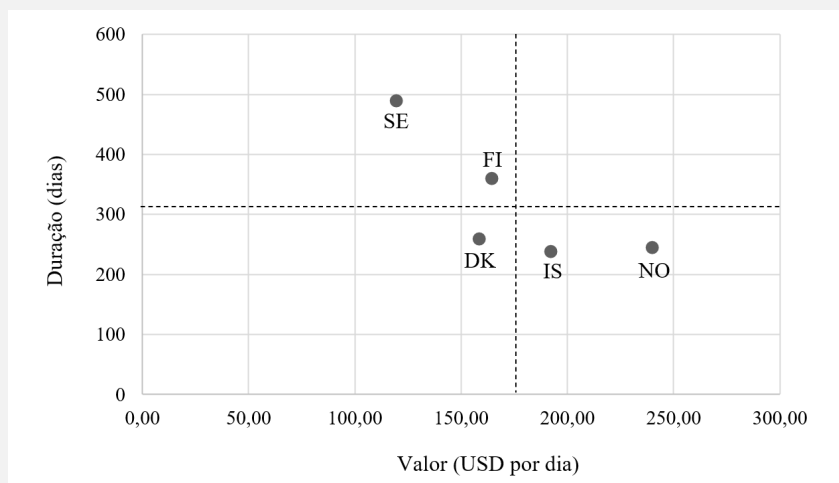
Nesse contexto, o casal teria direito ao benefício parental, na Dinamarca; ao benefício por gravidez e ao benefício parental, na Finlândia; ao benefício parental, na Islândia; ao benefício parental, na Noruega; e ao benefício parental e ao benefício parental temporário relacionado ao nascimento, na Suécia.

O valor e a duração dos benefícios estão entre os principais determinantes da decisão dos pais de deixar de trabalhar para cuidar dos filhos pequenos. Por isso, o Quadro 1 mostra o valor e a duração dos benefícios a que o casal teria direito nos países nórdicos.

Embora tanto a mãe como o pai tenham a opção de deixar de trabalhar para cuidar do filho pequeno em todos os países nórdicos, as condições para fazer isso não são as mesmas. A mãe tem mais dias na Suécia, seguida pela Finlândia, pela Dinamarca, pela Noruega e pela Islândia. O pai tem mais dias na Suécia, seguida pela Finlândia, pela Dinamarca e Islândia, e pela Noruega. A mãe recebe um valor maior na Noruega, seguida pela Islândia, Finlândia, Dinamarca e Suécia. O pai recebe um valor maior na Noruega, seguida pela Islândia, pela Dinamarca, pela Finlândia e pela Suécia.

O Quadro 2 mostra o valor médio ponderado pela duração e a duração total a que o casal teria direito nos países nórdicos.

Quadro 2: Valor médio ponderado e duração total a que o casal teria direito



Fonte: Elaboração própria.

Os países que asseguram benefícios com duração mais longa, tendem a apresentar benefícios com valor menor, enquanto que os países que asseguram benefícios com duração mais curta, tendem a apresentar benefícios com valor maior. Noruega e Islândia estão no grupo dos países com benefícios de valor maior e duração mais curta, enquanto que Suécia e Finlândia estão no grupo dos países com benefícios com valor menor e duração mais longa. A Dinamarca está entre os dois grupos de países, com benefícios de valor e duração intermediários.

No limite, se o casal priorizasse a duração ao valor do benefício, preferindo permanecer mais tempo com o filho pequeno mesmo que recebendo uma renda menor durante a licença, ele estaria melhor na Suécia. Entretanto, se ele priorizasse o valor à duração do benefício, preferindo receber uma renda maior durante a licença mesmo que permanecendo menos tempo com o filho pequeno, ele estaria melhor na Noruega.

EVIDÊNCIAS SOBRE AS PENSÕES POR MATERNIDADE, PENSÕES POR PATERNIDADE E PENSÕES PARENTAIS NOS PAÍSES NÓRDICOS

Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia avançaram muito no desenvolvimento das pensões por maternidade, paternidade e parental e isso se refletiu nas condições de vida locais. A seguir, serão analisadas evidências sobre esses instrumentos nesses países a partir de um conjunto de indicadores selecionados.

A Tabela 1 apresenta o gasto público com pensões por maternidade, paternidade e parental nos países nórdicos e nos demais países europeus. Esse gasto é elevado nos países nórdicos, sendo, inclusive, maior que nos demais países europeus. Ele é particularmente elevado na Noruega e na Suécia.

Tabela 1: Gasto público com pensões por maternidade, paternidade e parental nos países nórdicos e nos demais países europeus – 2015 – US\$ PPP e % do PIB

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia	UE
Per capita em US\$ PPP	229,8	284,1	197,7	406,6	335,2	142,5
% do PIB	0,5	0,7	0,4	0,7	0,7	0,4

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

O gasto público com pensões por maternidade, paternidade e parental é elevado nos países nórdicos não apenas porque as pessoas tem mais filhos nesses países, mas também porque elas têm acesso a benefícios de valor elevado e duração longa.

Nesse sentido, não é surpreendente o desempenho de Noruega e Suécia. A Noruega possui os benefícios com valor mais alto, enquanto que a Suécia possui os benefícios com a duração mais longa entre todos os países nórdicos.

A Tabela 2 mostra as pessoas que trabalham que concordam que não há grandes dificuldades para usar pensões por maternidade, paternidade e parental nos países nórdicos e nos demais países europeus. A maior parte das pessoas concorda que não é difícil usar as pensões em todos os países nórdicos. Essa parte é maior na Suécia do que nos demais países nórdicos. E é maior nos países nórdicos que nos demais países europeus.

Tabela 2: Pessoas que trabalham que concordam que não há grandes dificuldades para usar as pensões por maternidade, paternidade e parental nos países nórdicos e nos demais países europeus – 2018 - % do total

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia	UE
Concorda	90,9	92,1	-	-	96,8	77,4

Fonte: Eurobarômetro. Elaboração própria.

A Tabela 3 apresenta as pessoas que trabalham que concordam que os superiores desencorajam o uso das pensões por maternidade, paternidade e parental nos países nórdicos e nos demais países europeus. A maior parte das pessoas não concorda que os superiores impõem dificuldades para o uso das pensões nos países nórdicos. A parte das pessoas que trabalham que concordam que os superiores desencorajam o uso das pensões é maior na Dinamarca que nos demais países nórdicos e é menor em todos os países nórdicos que nos seus vizinhos europeus.

Tabela 3: Pessoas que trabalham que concordam que os superiores desencorajam o uso das pensões por maternidade, paternidade e parental nos países nórdicos e nos demais países europeus - 2018 - % do total

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia	UE
Concorda	12,1	9,6	-	-	7,7	30,3

Fonte: Eurobarômetro. Elaboração própria.

A Tabela 4 mostra as pessoas que trabalham que concordam que o uso das pensões por maternidade, paternidade e parental é mal visto pelos colegas de trabalho por ser considerado uma expressão de falta de comprometimento com o trabalho. A maioria das pessoas não concorda que colegas de trabalho não veem com bons olhos o uso das pensões em todos os países nórdicos. A parcela das pessoas que trabalham que concordam que o uso das pensões é mal visto pelos colegas de trabalho é maior na Dinamarca que nos demais países nórdicos e é menor nos países nórdicos que no resto dos países europeus.

Tabela 4: Pessoas que trabalham que concordam que o uso das pensões por maternidade, paternidade e parental é mal visto pelos colegas de trabalho nos países nórdicos e nos demais países europeus - 2018 - % do total

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia	UE
Concorda	11,5	8,9	-	-	10,9	25,2

Fonte: Eurobarômetro. Elaboração própria.

A Tabela 5 apresenta as pessoas que trabalham que concordam que o uso das pensões por maternidade, paternidade e parental tem um impacto negativo sobre a carreira profissional por ser considerado uma expressão de falta de comprometimento com o trabalho, afetando promoções, tipo de trabalho, remunerações etc. A maior parte das pessoas não concorda que o uso das pensões pode prejudicar as perspectivas profissionais em todos os países nórdicos. A parte das pessoas que trabalham que concordam que o uso das pensões tem um impacto negativo sobre a carreira profissional é maior na Suécia que no resto dos países nórdicos e é menor em todos os países nórdicos que nos demais países europeus.

Tabela 5: Pessoas que trabalham que concordam que o uso das pensões por maternidade, paternidade e parental tem um impacto negativo sobre as carreiras nos países nórdicos e nos demais países europeus - 2018 - % do total

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia	UE
Concorda	24,7	18,3	-	-	30,1	38,5

Fonte: Eurobarômetro. Elaboração própria.

A Tabela 6 mostra as pessoas que interrompem o trabalho para permanecer com as crianças que usam pensões por maternidade, paternidade ou parental. A grande maioria das pessoas que deixam de trabalhar para permanecer com os filhos pequenos recorrem às pensões nos países nórdicos. A parcela das pessoas que interrompem o trabalho para permanecer com as crianças que usam pensões é maior na Suécia que nos demais países nórdicos e é maior em todos os países nórdicos que nos seus vizinhos europeus.

Tabela 6: Pessoas que interrompem o trabalho para permanecer com as crianças que usam pensões por maternidade, paternidade e parental nos países nórdicos e nos demais países europeus – 2018 - % do total

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia	UE
Pensões	96,3	97,9	97,3	-	98,3	84,7

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

Dessa forma, muitos países usam as pensões por maternidade, paternidade e parental para permanecer em casa com os filhos pequenos nos países nórdicos não apenas porque as regras de acesso a essas pensões são mais flexíveis, mas também porque há menos resistências ao uso dessas pensões nesses países, inclusive nos locais de trabalho, por parte de superiores e colegas.

Os países parecem encontrar menos dificuldades para usar as pensões por maternidade, paternidade e parental na Suécia do que nos demais países nórdicos. Para isso contribui o fato de que as regras de acesso às pensões são menos exigentes no país, não sendo necessário a comprovação de tempo mínimo de trabalho ou de residência, por exemplo; de que a importância dessas pensões para as crianças, os pais, a família e toda sociedade é amplamente reconhecida e promovida há muito tempo; de que o país foi pioneiro no desenvolvimento dessas pensões, introduzindo inovações que depois foram reproduzidas em outros lugares; e de que essas pensões passaram a fazer parte do *ethos* do país, compondo um traço importante da identidade e do modo de ser sueco.

A Tabela 7 mostra a quantidade média de dias das pensões por maternidade, paternidade e parental que foram usados pelos pais e pelas mães para cada nascimento nos países nórdicos. Os países costumam permanecer em casa muitos dias com os filhos pequenos em todos os países nórdicos. A quantidade de dias usados em conjunto pelos pais e pelas mães é maior na Suécia que nos demais países nórdicos.

Tabela 7: Quantidade média de dias de pensões por maternidade, paternidade e parental que foram usados pelas mães e pelos pais para cada nascimento nos países nórdicos – 2016 – Dias

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia
Dias	276	291	243	214	465

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

A Tabela 8 mostra os dias das pensões por maternidade, paternidade e parental que foram usados pelas mães e pelos pais. A maior parte dos dias das pensões foram usados pelas mães nos países nórdicos. A parte dos dias das pensões que foram usados pelos pais é maior na Islândia que nos demais países nórdicos. E a parte dos dias das pensões que foram usados pelas mães é maior na Finlândia que em seus vizinhos.

Tabela 8: Dias das pensões por maternidade, paternidade e parental que foram usados pelos pais e mães nos países nórdicos – 2016 - % do total de dias

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia
Pais	10,7	10,5	28,8	18,8	28,2
Mães	89,3	89,5	71,2	81,2	71,8

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

A Tabela 9 apresenta os dias da pensão parental que foram usados pelas mães e pelos pais nos países nórdicos. Na divisão entre os pais dos dias de pensão disponíveis nos países nórdicos, a maior parte foi usada pelas mães. A parte dos dias que foi usada pelos pais é maior na Suécia que nos demais países nórdicos. E a parte dos dias que foram usados pelas mães é maior na Finlândia que em seus vizinhos.

Tabela 9: Dias da pensão parental que foram usados pelos pais e mães nos países nórdicos – 2016 - % do total de dias

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia
Pais	26,8	25,9	45,2	39,2	45,3
Mães	73,2	74,1	54,8	60,8	54,7

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

A Tabela 10 mostra as pessoas que concordam que é mais fácil para as mulheres usarem as pensões por maternidade, paternidade e parental nos países nórdicos e nos demais países europeus. A maioria das pessoas não concorda que é mais fácil para as mulheres usarem as pensões na Finlândia e na Suécia enquanto que a maioria das pessoas concorda que as mulheres tem menos dificuldades para usar as pensões na Dinamarca. A parcela das pessoas que concordam que é mais fácil para as mulheres usar as pensões é maior na Dinamarca que nos demais países nórdicos e é menor em todos os países nórdicos que nos demais países europeus.

Tabela 10: Pessoas que concordam que é mais fácil para as mulheres usarem as pensões por maternidade, paternidade e parental nos países nórdicos e nos demais países europeus – 2018 - % do total

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia	UE
Concorda	53,4	49,0	-	-	21,3	60,1

Fonte: Eurobarômetro. Elaboração própria.

A Tabela 11 apresenta as principais razões apontadas pelos homens para não utilizar a pensão parental nos países nórdicos e nos demais países europeus. A maior parte dos homens não usa a pensão porque a cônjuge ou companheira usa todos os dias disponíveis em todos os países nórdicos. A parte dos homens que não usa a pensão porque ela não é suficiente para garantir o sustento da família é maior na Finlândia do que nos demais países nórdicos e é maior nos países nórdicos que nos demais países europeus, com exceção da Finlândia. A parcela dos homens que não usa a pensão porque a cônjuge ou companheira não trabalha e pode permanecer com a criança é maior na Dinamarca do que no resto dos países nórdicos e é menor em todos os países nórdicos que no resto dos países europeus. A proporção dos homens que não usa a pensão porque a cônjuge ou companheira usa todos os dias disponíveis é maior na Dinamarca do que nos seus vizinhos nórdicos e é maior em todos os países nórdicos que nos seus vizinhos europeus. A parte dos homens que não usa a pensão porque a criança pode permanecer com outras pessoas é maior na Suécia do que nos demais países nórdicos e é menor nos países nórdicos que nos demais países europeus, com exceção da Suécia. A parcela dos homens que não usam a pensão porque a criança pode permanecer em estabelecimentos especializados como creches e pré-escolas é maior na Finlândia do que no resto dos países nórdicos e é menor nos países nórdicos que no resto dos países europeus, com exceção da Finlândia. E a proporção dos homens que não usa a pensão porque consideram que ela deve ser usada pelas mulheres é maior na Finlândia do que nos seus vizinhos nórdicos e é menor em todos os países nórdicos que nos seus vizinhos europeus.

Tabela 11: Principais razões apontadas pelos homens para não utilizar a pensão parental nos países nórdicos e nos demais países europeus – 2018 - % do total

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia	UE
A pensão parental não é suficiente para garantir o sustento	7,0	34,0	-	-	5,0	17,0
Cônjuge ou companheiro não trabalha	3,0	1,0	-	-	0,0	11,0
Cônjuge ou companheiro utiliza todos os dias da pensão parental	49,0	39,0	-	-	47,0	34,0
Criança pode ser cuidada por outra pessoa	7,0	3,0	-	-	16,0	11,0
Criança pode ser cuidada por estabelecimento	9,0	20,0	-	-	0,0	12,0
Pensão parental deve ser usada principalmente pelas mulheres	1,0	10,0	-	-	0,0	15,0
Outras razões	28,0	20,0	-	-	36,0	24,0

Fonte: Eurobarômetro. Elaboração própria.

A Tabela 12 mostra as pessoas que concordam que os homens deveriam usar mais as pensões por paternidade e parental nos países nórdicos e nos demais países europeus. A

maior parte das pessoas concorda que os homens deveriam usar mais as pensões para permanecer mais tempo em casa com os filhos pequenos em todos os países nórdicos. Essa parcela é maior na Suécia que no resto dos países nórdicos e é maior em todos os países nórdicos que no resto dos países europeus.

Tabela 12: Pessoas que concordam que os homens deveriam usar mais as pensões por maternidade, paternidade e parental nos países nórdicos e nos demais países europeus – 2018 - % do total

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia	UE
Concorda	98,3	98,9	-	-	99,9	90,5

Fonte: Eurobarômetro. Elaboração própria.

A Tabela 13 mostra os principais fatores apontados pelas pessoas para encorajar os homens a usar mais a pensão parental nos países nórdicos e nos demais países europeus. A maioria das pessoas defende facilitar o uso da pensão em blocos ou em tempo parcial na Dinamarca e aumentar o valor da pensão na Finlândia e na Suécia. A parte das pessoas que defende aumentar o valor da pensão é maior na Finlândia que nos demais países nórdicos e é maior em todos os países nórdicos que nos demais países europeus. A parcela das pessoas a favor de facilitar o uso da pensão em blocos ou tempo parcial é maior na Dinamarca que no resto dos países nórdicos e é maior em todos os países nórdicos que no resto dos países europeus. A proporção das pessoas que apoia maiores garantias de que a carreira não será prejudicada ao usar a pensão é maior na Dinamarca que nos seus vizinhos nórdicos e é menor em todos os países nórdicos que nos seus vizinhos europeus. A parte das pessoas que defende um apoio maior dos colegas e superiores no trabalho é maior na Dinamarca que nos demais países nórdicos e é maior nos países nórdicos que nos demais países europeus, com exceção da Finlândia. A parcela das pessoas a favor de maiores informações sobre a pensão parental é maior na Finlândia que no resto dos países nórdicos e é menor em todos os países nórdicos que no resto dos demais países europeus. A proporção das pessoas que apoia a reserva de dias da pensão parental para os pais é maior na Finlândia que nos seus vizinhos países nórdicos e é maior em todos os países nórdicos que nos seus vizinhos europeus. E a parte das pessoas que defende aumentar a idade máxima da criança para usar a pensão é maior na Suécia que nos demais países nórdicos e é menor nos países nórdicos que nos demais países europeus, com exceção da Suécia.

Tabela 13: Principais fatores apontados para encorajar os homens a usar mais a pensão parental nos países nórdicos e nos demais países europeus – 2018 - % do total

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia	UE
Aumentar o valor da pensão	19,1	21,1	-	-	21,0	21,3
Facilitar o uso da pensão em blocos ou tempo parcial	20,6	20,6	-	-	17,9	14,9
Ter garantias maiores sobre a carreira ao usar a pensão	12,4	11,6	-	-	12,3	14,4
Ter um apoio maior de colegas e superiores no trabalho	16,7	13,1	-	-	14,4	13,8
Ter mais informações sobre a pensão	8,1	10,1	-	-	6,7	11,2
Reservar dias da pensão para os pais	9,1	11,6	-	-	10,3	7,4
Aumentar a idade limite das crianças para usar a pensão	7,7	6,0	-	-	8,7	8,5
Outros	6,2	6,0	-	-	8,7	8,5

Fonte: Eurobarômetro. Elaboração própria.

Assim, muitas mães e pais usam as pensões por maternidade, paternidade e parental nos países nórdicos, mas as mães usam mais dias que os pais. As mães usam mais dias das pensões que os pais porque a duração das pensões por maternidade é maior do que a das pensões por paternidade, mas também porque as mulheres tendem a usar a maior parte das pensões parentais nesses países. E as mães tendem a usar mais dias da pensão parental que os pais porque elas ainda são vistas como as principais responsáveis pelo cuidado das crianças e os homens como os principais responsáveis pelo sustento da família; a renda do trabalho das mulheres é menor do que dos homens, de modo que a redução da renda familiar decorrente do uso da pensão e do afastamento do mercado de trabalho é maior no caso dos homens do que das mulheres; os homens se preocupam mais que as mulheres sobre a percepção dos superiores e dos colegas de trabalho sobre o afastamento do mercado de trabalho e as consequências disso sobre suas carreiras; e muitas famílias são monoparentais e têm as mulheres como chefes do lar.

A Suécia se destaca em relação aos países nórdicos pelo fato de que os pais permanecem muitos dias em casa com os filhos e de que há uma divisão mais equitativa dos dias de benefício disponíveis entre a mãe e o pai. Contribui para isso o fato de que a duração dos benefícios é bastante longa no país; de que muitos dias de benefício são reservados para o pai e não podem ser transferidos para a mãe; de que o benefício pode ser usado com grande flexibilidade, com a possibilidade de retorno ao trabalho em tempo parcial e integral; de que as diferenças de salário entre homens e mulheres para um mesmo trabalho são menores; de que muitos empregadores adotam políticas de apoio aos pais com crianças pequenos; de que há forte publicidade sobre os direitos dos pais aos benefícios; e de que é amplamente difundido e aceito na sociedade o entendimento de que não há papéis pré-determinados para homens e mulheres e de que ambos devem ter a oportunidade de trabalhar e cuidar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No capitalismo marcado por importantes transformações estruturais, o estado deve assumir um papel mais contundente no atendimento das necessidades fundamentais das pesso-

as por meio da mobilização das políticas públicas, que incluem a pensão por maternidade, a pensão por paternidade e a pensão parental.

Esses benefícios permitem que os pais possam deixar de trabalhar para permanecer com as crianças nos primeiros meses de vida, asseguram uma renda para os pais que permanecem em casa com os filhos pequenos, estimulam o ingresso das pessoas no mercado de trabalho, contribuem para a melhora do desempenho das pessoas no trabalho, enfraquecem os estereótipos de gênero, combatem a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, e favorecem o estabelecimento de relacionamentos mais saudáveis e reduzem a chance de separações e divórcios.

Os países nórdicos Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia avançaram mais do que qualquer outro país no sentido de expandir o acesso, aumentar o valor, ampliar a duração e flexibilizar a forma de uso dos benefícios. Esses avanços tiveram como referência os princípios da responsabilidade pública pelo bem-estar social, da participação no mercado de trabalho, do melhor interesse da criança e da equidade entre homens e mulheres. E foram facilitados pelas características desses países, como a existência de economias avançadas, estados desenvolvidos, direitos civis e direitos políticos amplos, sociedades pequenas e homogêneas, e normas sociais progressistas.

A análise de indicadores selecionados mostra que os países nórdicos gastam bastante com os benefícios; que mães e pais usam os benefícios e por um período de tempo longo; e que as mães usam mais os benefícios e por um período de tempo mais longo.

A experiência dos países nórdicos mostra que muito se pode avançar no desenvolvimento da intervenção do estado com o objetivo de atender as necessidades fundamentais das pessoas por meio da pensão por maternidade, da pensão por paternidade e da pensão parental, mas que isso envolve vencer obstáculos à expansão da solidariedade e dos compromissos de proteção mútua na sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AUMAYR-PINTAR, C. *Parental and paternity leave: uptake by fathers*. Luxemburgo, LU: Escritório de Publicações Oficiais da União Europeia, 2019.

BARTOVA, A. & KEIZER, R. How well do European child-related leave policies support the caring role of fathers? In: NIEUWENHUIS, R.; VAN LANCKER, W. (Orgs.). *The Palgrave handbook of family policy*. Nova York, US: Palgrave Macmillan, 2021.

BONOLI, G. Time matters: post-industrialization, new social risks and welfare state adaptation in advanced industrial democracies. *Comparative Political Studies*, v. 40, n. 5, 2007.

BRANDTH, B. & GÍSLASON, I. Family policies and the best interest of children. In: GÍSLASON, I.; EYDAL, G. *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Copenhagen, DK: Nordic Council of Ministers, 2011.

CABRITA, J. & WOHLGEMUTH, F. *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*. Luxemburgo, LU: Escritório de Publicações Oficiais da União Europeia, 2015.

DALY, M. Comparing welfare states: towards a gender friendly approach. In: SAINSBURY, D. (Org.). *Gendering welfare states*. Londres, UK: SAGE, 2000.

- DUVANDER, A.; EYDAL, G.; BRANDTH, B.; GÍSLASON, I.; LAMMI-TASKULA, J. & ROSTGAARD, T. Gender equality: parental leave design and evaluating its effects in fathers' participation. In: MOSS, P.; DUVANDER, A. & KOSLOWSKI, A. *Parental leave and beyond: recent international developments, current issues and future directions*. Bristol, UK: University of Bristol, 2019.
- DUVANDER, A.; LAMMI-TASKULA, J. Parental leave. In: GÍSLASON, I.; EYDAL, G. *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Copenhagen, DK: Nordic Council of Ministers, 2011.
- EARLE, A.; HEYMANN, J. *Paid parental leave and family-friendly policies: an evidence brief*. Nova York, US: UNICEF, 2019.
- ELLINGSÆTER, A. Leave policy in Nordic welfare states: a 'recipe' for high employment/high fertility? *Community, work and family*, v. 12, n.1, 2009.
- ELLINGSÆTER, A.; LEIRIA, A. Introduction: politicising parenthood in Scandinavia. In: ELLINGSÆTER, A. & LEIRIA, A. (Orgs.) *Politicising parenthood in Scandinavia: gender relations in welfare states*. Bristol, UK: Bristol University Press, 2006.
- ESPING-ANDERSEN, G. A welfare state for the 21st century: aging societies, knowledge-based economies and the sustainability of European welfare states. *Report to the Portuguese presidency of the European Union*, 2000.
- ESPING-ANDERSEN, G. A child-centered social investment strategy. In: ESPING-ANDERSEN, G.; GALLIE, D., HEMERIJCK, A. & MYLES, J. (Orgs.). *Why we need a new welfare state*. Oxford, UK: Oxford University Press, 2002.
- EYDAL, G.; GÍSLASON, I.; ROSTGAARD, T.; BRANDTH, B.; DUVANDER, A. & LAMMI-TASKULA, J. Trends in parental leave in the Nordic countries: has the forward march of gender equality halted? *Community, Work and Family*, v. 18, n. 2, 2015.
- EYDAL, G.; ROSTGAARD, T. Introduction. In: EYDAL, G. & ROSTGAARD, T. (Orgs.). *Fatherhood in the Nordic welfare states: comparing care policies and practice*. Bristol, UK: Bristol University Press, 2015.
- HAAS, L.; ROSTGAARD, T. Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave. *Community, Work and Family*, v. 14, n. 2, 2011.
- HOWLETT, M.; RAMESH, M.; PERL, A. *Política pública: seus ciclos e subsistemas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.
- KEYNES, J. (1936). *A teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. São Paulo, SP: Atlas, 2007.
- LAMMI-TASKULA, J. Nordic men on parental leave: can the welfare state change gender relations? In: ELLINGSÆTER, A. & LEIRIA, A. (Orgs.) *Politicising parenthood in Scandinavia: gender relations in welfare states*. Bristol, UK: Bristol University Press, 2006.
- LEIRIA, A. Parenthood change and policy reform in Scandinavia 1970s-2000s. In: ELLINGSÆTER, A. & LEIRIA, A. (Orgs.) *Politicising parenthood in Scandinavia: gender relations in welfare states*. Bristol, UK: Bristol University Press, 2006.
- PIERSON, P. Post-industrial pressures on the mature welfare states. In: PIERSON, P. (Org.). *The new politics of the welfare state*. Oxford, UK: Oxford University Press, 2001.
- SAINSBURY, D. Gender and social democratic welfare states. In: SAINSBURY, D. (Org.). *Gender and welfare state regimes*. Oxford, UK: Oxford University Press, 1999.

SCHARPF, F. Economic changes, vulnerabilities and institutional capabilities. *In*: SCHARPF, F. & SCHMIDT, V. *Welfare and work in the open economy: from vulnerability to competitiveness*. Oxford, UK: Oxford University Press, 2000.

TAYLOR-GOOBY, P. New risks and social change. *In*: TAYLOR-GOOBY, P. (Org.). *New risks, new welfare: the transformation of the European welfare state*. Oxford, UK: Oxford University Press, 2004.

VALDIMARSDÓTTIR, F. *Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between men and women*. Copenhagen, DK: Nordic Council of Ministers, 2006.