



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ALINE ALVES DA SILVA

**EXPANSÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E A PROTEÇÃO DO
MERCADO DE TRABALHO DA MULHER**

**FORTALEZA
2013**

ALINE ALVES DA SILVA

EXPANSÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E A PROTEÇÃO DO
MERCADO DE TRABALHO DA MULHER

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito para obtenção do grau de bacharel em Administração. Área de Concentração: Direito.

Orientador (a): Profa. Dra. Cynara Monteiro Mariano.

FORTALEZA
2013

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

S578e Silva, Aline Alves da.
Expansão da licença maternidade e a proteção do mercado de trabalho da mulher
/ Aline Alves da Silva - 2013.
75 f.: il.

Monografia (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de
Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração.
Fortaleza, 2013.

Orientação: Profa. Dra. Cynara Monteiro Mariano.

1.Licença-maternidade 2.Trabalho feminino 3.Mercado de trabalho - Brasil I. Título

ALINE ALVES DA SILVA

EXPANSÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E A PROTEÇÃO DO
MERCADO DE TRABALHO DA MULHER

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito para obtenção do grau de bacharel em Administração. Área de Concentração: Direito.

Orientador (a): Profa. Dra. Cynara Monteiro Mariano.

Aprovado em: 16/12/2013.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Cynara Monteiro Mariano - UFC
(Orientadora)

Prof. Ms. David Barbosa de Oliveira - UFC

Prof^a. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima - UFC

A minha querida e inesquecível avó, Olivia Alves da Lima (in memoriam).

Aos meus pais, Meure Maria Alves da Silva e Airton da Silva, que são os alicerces de minha vida pessoal e profissional.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida e por estar sempre presente em minha vida, iluminando-me e dando-me forças para acreditar em minhas capacidades e em meus ideais;

Aos meus pais, que sempre acreditaram em meu potencial e por toda a criação que me impulsionou a não desistir nunca;

Aos meus irmãos, Adilson Alves da Silva e Aliana Alves da Silva, pelo companheirismo e apoio;

À minha orientadora, Cynara Monteiro Mariano, pela dedicação, paciência em ensinar e também pelo estímulo, amizade e carinho. Meu sincero agradecimento;

Aos colegas de turma, por todos esses anos em que passamos juntos, compartilhando momentos de aprendizagem, alegria, descobertas e brincadeiras afins;

Ao colegiado do curso de Administração por todo aprendizado, amizade e enriquecimento profissional;

A todos que contribuíram com esse trabalho direta ou indiretamente, inclusive a você que está começando a leitura.

“Quando vou a um país, não examino se há boas leis, mas se as que lá existem são executadas, pois boas leis há por toda parte”
(Montesquieu)

RESUMO

A licença maternidade é uma garantia constitucional de suma importância para a mulher trabalhadora e foi conquistada de forma gradativa no ordenamento jurídico brasileiro. O assunto da duração da licença maternidade sempre foi alvo de discussões legislativas, sob o argumento de que esta pode funcionar como obstáculo à inserção da mulher no mercado de trabalho. Em 09 de setembro de 2008, entrou em vigor a Lei n.º 11.770/08, que instituiu o Programa Empresa Cidadã possibilitando a prorrogação por 60 (sessenta) dias da licença maternidade. Assim, neste contexto, este estudo teve como objetivo analisar a expansão da licença maternidade prevista através do Programa Empresa Cidadã e a condição da mulher no mercado de trabalho. Trata-se de uma pesquisa exploratória, do tipo bibliográfico, compreendendo em três capítulos interligados: proteção a gestante e maternidade; a mulher no mercado de trabalho; e lei n.º 11.770/08: ampliação do prazo da licença maternidade. Conclui-se que os diferentes dispositivos legais que visem à ampliação da licença maternidade, entre eles a Lei n.º 11.770/08, não são barreiras para a inserção e desenvolvimento profissional da mulher, sendo um benefício importante na proteção da mulher no mercado de trabalho, no qual os custos fiscais de ampliação da licença são superados pelos benefícios. Também, conclui-se que a Lei n.º 11.770/08 apresenta como pontos positivos a disponibilidade da mãe para a amamentação e acompanhamento da criança nos primeiros meses de vida, propiciando uma melhor interação entre mãe e filho, bem como o aleitamento materno adequado para a formação da criança, aumentando a qualidade de vida da trabalhadora e do recém-nascido. Apesar de suas vantagens, a lei do Programa Empresa Cidadã apresenta três limitações, tais como: I. proteger apenas a empregada que preste serviço a pessoa jurídica, excluindo 7.857.668 mulheres contratadas por pessoa física (como, as empregadas domésticas), além das contribuintes individuais, seguradas especiais e seguradas facultativas; II. adesão ao programa ser somente para pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real, afastando funcionárias das empresas que tributam com base no Lucro Presumido e no Simples, deixando de lado mais de 9 milhões de empresa; III. necessidade de o empregador ter que concordar em aderir ao programa, tal fato limita a aplicação da lei, pois ela terá que ser facilmente adequável ao perfil da liderança e à cultura organizacional, para que a empresa tenha interesse em proporcionar as suas funcionárias à extensão da licença maternidade. Desta forma, cabe à reflexão da necessidade de uma legislação de ampliação da licença maternidade que beneficie todas as mulheres trabalhadoras, inclusive as empresárias, trabalhadoras autônomas, domésticas e rurais e não apenas as que trabalham no grupo das maiores firmas do país.

Palavras-chave: Prorrogação da licença maternidade. Maternidade. Programa Empresa Cidadã. Proteção do mercado de trabalho da Mulher.

ABSTRACT

Maternity leave is a constitutional guarantee of paramount importance for the working woman and was gradually conquered the Brazilian legal system. The subject of the duration of maternity leave has always been the target of legislative discussions, arguing that this may act as a barrier to women entering the labor market. On September 9, 2008, the Law nº. 11.770/08, which established the Citizen Company Program enabling the extension of sixty days of maternity leave came into force. Thus, in this context, this study aimed to analyze the expansion of maternity leave provided by Company Citizenship Program and the condition of women in the labor market. This is an exploratory research, bibliographical, comprising three interrelated chapters: pregnant women and maternity protection; women in the labor market, and Law nº. 11.770/08: extension of the maternity leave period. We conclude that the different legal provisions aimed at expanding the maternity leave, among them the Law nº. 11.770/08 aren't barriers to inclusion and professional development of women, being an important benefit in the protection of women in the market work in which the fiscal costs of expanding the license are outweighed by the benefits. Also, it is concluded that the Law nº. 11.770/08 presented as positives availability of breastfeeding and mother to keep the child in the first months of life, providing a better interaction between mother and child as well as the proper breastfeeding for the education of children, increasing the quality of the working and the newborn. Despite its advantages, the law of the Citizen Company Program has three limitations, such as: I. protect only the employee who performs services for the corporation, excluding 7,857,668 women hired by an individual (such as domestic workers), as well as individual, insured and special contributors handled optional; II. Joining the program is only for taxable entities based on taxable income away from employees of companies that tax based on presumed income and single, leaving aside more than 9 million company; III. need for the employer to have to agree to join the program, this fact limits the application of the law, because it will have to be easily adaptable to the profile of leadership and organizational culture, so that the company is interested in providing their employees to the extent of maternity leave. Thus, it is the reflection of the need for legislation to expand the maternity leave that benefits all working women, including women entrepreneurs, autonomous, domestic and agricultural workers, not just those working in the group of the largest firms in the country.

Keywords: Extension of maternity leave. Motherhood. Corporate Citizen Program. Protection of Women's labor market.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 PROTEÇÃO À GESTANTE E À MATERNIDADE	15
1.1 Trajetória histórica.....	16
1.2 Dispositivos legais de proteção à maternidade	26
2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	35
2.1 A evolução histórica da inserção da mulher no mercado do trabalho	35
2.2 A participação da mulher no mercado de trabalho	39
3 LEI Nº 11.770/08: AMPLIAÇÃO DO PRAZO DA LICENÇA MATERNIDADE	50
3.1 Programa Empresa Cidadã	55
3.2 Benefícios e limitações da aplicação da lei nas organizações.....	61
CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
REFERÊNCIAS	70

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da sociedade ocidental, a mulher sempre foi destinada a responsabilidade maior e, quase que exclusiva, de todos os afazeres domésticos e da educação dos filhos. Sempre sofreu um processo de discriminação social, seja originada por fatores religiosos, ou devido à falsa premissa que seria naturalmente inferior, ficando submetida durante milênios ao domínio e a repressão masculina, o que a manteve distante do mercado formal de trabalho.

O século XX, entretanto, foi marcado pela luta das mulheres pela ampliação de seus direitos e pela garantia de que os mesmos fossem respeitados. Esta luta social consolidou novas forças políticas e, ao questionar antigos estereótipos sobre o papel feminino, abriu novas possibilidades e oportunidades na sociedade para que as mulheres pudessem exercer atividades fora do espaço doméstico. Assim, em todos os países, alguns com maior ou menor intensidade, cada vez mais as mulheres passaram a ingressar no mercado de trabalho.

Nesse contexto, as mudanças ocorridas no mercado de trabalho acabaram trazendo profundas alterações da visão social acerca da função desempenhada pela mulher, além da estrutura familiar e econômica das sociedades, antes predominantemente machista. As mulheres divorciadas, em segunda união, mães solteiras e chefe de família passam a cada vez mais serem comuns na formação das famílias e menos discriminadas, assim lentamente muda o perfil das famílias brasileiras.

A realidade de inclusão da mulher no mercado de trabalho leva a uma maior exigência da sociedade por legislações que as protejam dos abusos ocorridos no ambiente laboral. Assim, novos direitos e garantias são ampliados também às mulheres, sendo que ao longo dos anos pouco a pouco à legislação brasileira vai se adequando buscando estabelecer uma relação de igualdade perante a lei, tornando-se quanto à intensidade ora restrita, ora ampliada.

Em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, ocorre a consagração da isonomia no Brasil, a qual no artigo 5º, inciso I, considera que os

homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Com a Constituição, várias proibições discriminatórias ao trabalho feminino caíram com a adoção ampla desse princípio de igualdade, proibindo diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, estado civil, idade e cor. A mulher grávida passa a contar com estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, não podendo ser despedida, exceto por justa causa ou força maior (art. 10, II, “b”, do ADCT). A licença gestante foi ampliada de 84 para 120 dias (art. 7.º, XVIII, da CF), com direito ao emprego e ao salário.

Apesar da relativa evolução legislativa, de maneira geral, as mulheres ainda enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho. A discriminação de gênero ainda é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições de trabalho. Elas enfrentam grandes dificuldades tanto para obter uma ocupação quanto para mantê-la e, quando ocupadas, recebem rendimentos menores do que o dos homens (PED/RMF, 2013).

O preconceito com relação à maternidade é apontado como uma das causas de dificuldades da inserção da mulher no mercado de trabalho. Nessa questão a legislação sobre licença maternidade pode ter um papel essencial, justamente porque, em nossa sociedade, ainda compete às mulheres uma parcela maior da responsabilidade de cuidar dos filhos, especialmente dos recém-nascidos; além de evitar a decisão de se retirar do mercado de trabalho após o nascimento de um filho, o que provavelmente tem impactos sobre os salários e o emprego das trabalhadoras (CARVALHO, 2005, p. 12).

A licença maternidade é um instrumento no qual a Previdência Social e o Direito do Trabalho procuram proteger a mulher trabalhadora, o seu emprego e a criança. Durante essa licença, em razão de uma gravidez ou de uma adoção, a mulher necessita de descanso físico e mental, além de tempo para amamentar apropriadamente o seu bebê. Assim, é garantido à gestante afastar-se de seu emprego pelo período de 120 dias, sem prejuízo de sua remuneração integral e, após o término da licença, a permanência do seu emprego. Contudo, destaca-se que a licença maternidade nada mais é que uma proteção, já que busca conservar, em toda a integridade, as forças vitais da mulher de modo que ela possa cumprir sua

função de mãe e, ao retornar da licença, o de trabalhadora (PAULA; MUNIZ, 2008, p. 128; MARTINS, 2004, p. 596).

O assunto da duração da licença maternidade sempre foi alvo de discussões legislativas, sob o argumento de que esta pode funcionar como obstáculo à inserção da mulher no mercado de trabalho. Recentemente, esse assunto passou por mais uma mudança, por meio da lei nº 11.770/ 2008 que cria o Programa Empresa Cidadã, no qual permite a prorrogação da licença maternidade por mais 60 dias, mediante o incentivo fiscal para as empresas do setor privado que aderirem ao programa prorrogando a licença maternidade totalizando 180 dias (PAULA; MUNIZ, 2008, p. 136).

A possibilidade de prorrogar a licença para seis meses atendeu a uma reivindicação antiga de várias entidades de classes e movimentos sociais, além de recomendações médicas, pois de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a mãe deve alimentar o bebê nos seis primeiros meses, exclusivamente, com leite materno (VIANA, 2009, p. 50).

A Lei 11.770 de 2008 determina que a pessoa jurídica possa aderir ao Programa Empresa Cidadã mediante requerimento junto a Receita Federal do Brasil (RFB), sendo a remuneração despendida durante a licença maternidade nos quatro primeiros meses paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e os outros dois pela empresa. A organização cadastrada na RFB conseguirá ter descontados os valores gerados com a licença maternidade nos dois últimos meses pela declaração anual do Imposto de Renda (IR). Entretanto, o ressarcimento é disponível somente para as organizações que fazem suas declarações anuais pelo lucro real, um grupo que reúne apenas as maiores firmas do país (VIANA, 2009, p. 49).

Dessa forma, é preciso saber como a mulher apresenta-se atualmente no mercado de trabalho em Fortaleza e no Brasil e como a prorrogação do prazo da licença maternidade, proposto pela Lei nº 11.770/2008 que institui o Programa Empresa Cidadã, pode contribuir na inserção da mulher no mercado de trabalho. Acredita-se que essa pesquisa contribuirá para que profissionais da área percebam a discriminação que ainda circula sobre a figura da mulher no mercado de trabalho e

refletir sobre a importância da legislação trabalhista como agente facilitador na inserção da mulher.

Através do exposto, o problema guia da atividade investigativa será: Esta ampliação da licença maternidade pelo Programa Empresa Cidadã afirma ou ameniza o problema da discriminação da mulher no mercado de trabalho? Quais serão os impactos para a empresa e para a mãe com a implantação do Programa Empresa Cidadã?

O objetivo do presente trabalho consiste em analisar a expansão da licença maternidade prevista através do Programa Empresa Cidadã e a condição da mulher no mercado de trabalho.

Para buscar respostas à questão acima, foi realizada uma pesquisa exploratória, do tipo bibliográfico, compreendendo em três capítulos interligados: proteção a gestante e maternidade; a mulher no mercado de trabalho; e lei nº 11.770/08: ampliação do prazo da licença maternidade.

O primeiro capítulo aborda a trajetória da proteção à maternidade no Brasil, analisando sua evolução histórica e considerando as diferentes garantias legais de proteção à maternidade, tais como a licença maternidade, flexibilidade na jornada de trabalho, estabilidade no emprego e proteção no pós-parto. Também, procura-se discutir o papel desempenhado por essas legislações.

O segundo capítulo trata sobre aspectos históricos da emancipação e da inserção no mercado de trabalho e aborda a participação da mulher no mercado de trabalho. Essas informações foram retiradas das mais diversas referências, ressaltando os dados obtidos junto ao Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT) e ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Do IDT foi utilizado o Boletim Especial Mulheres da Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Fortaleza (PED/RMF), divulgada em 08 de março de 2013; e do IBGE, o Boletim Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), divulgada em 08 de março de 2012.

O terceiro capítulo versa sobre o Programa Empresa Cidadã identificando os benefícios e as limitações, apontados pela literatura, para a empresa e para a mãe com a implantação do programa.

Dessa forma pretende-se contribuir para os debates recentes a respeito da prorrogação da licença maternidade. O tema da pesquisa em questão tem relevância social e jurídica, tendo em vista que objetiva uma análise crítica sobre a aplicação do tratamento isonômico, garantido legislativamente a homens e mulheres de modo que ambos tenham oportunidades iguais e possam participar equitativamente da família e do mercado de trabalho.

1 PROTEÇÃO À GESTANTE E À MATERNIDADE

A maternidade durante muitos anos foi um argumento utilizado para manter a mulher fora do mercado de trabalho, pois a sociedade afirmava que seu único dever era o de cuidar e educar os filhos. Mas, com a revolução industrial e a crescente necessidade de mão-de-obra, as mulheres foram inseridas em larga escala no mercado de trabalho, o que levou a uma maior consciência e estimulou a luta por direitos iguais ao atribuído aos homens (BARROS, 1995, p. 27).

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho levou a maior parte dos países a estabelecerem algum tipo de legislação trabalhista que vise a proteger as mulheres no mercado laboral, especialmente no que se refere às trabalhadoras grávidas. O preconceito com relação à maternidade era e ainda é apontado como uma das causas de dificuldades da inserção da mulher no mercado de trabalho (MARTINS, 2004, p. 598).

Neste cenário, segundo Cunha (2004, p. 19), diversos autores apontam várias justificativas para a intervenção do Estado e do Direito buscando a proteção da mulher trabalhadora e da gestação.

Amauri Mascaro Nascimento aponta as seguintes razões apontadas pela doutrina para justificar a intervenção do direito com medidas que busquem a proteção da mulher: a) Fundamentos Fisiológicos - a mulher não possui a mesma resistência física do homem, sendo o seu organismo mais frágil; b) Fundamentos Sociais – é interesse de a sociedade defender a família, justificando assim todas as solicitações daí decorrentes, tais como o descanso especial durante o horário de trabalho para a amamentação, licença maternidade, garantia de estabilidade no emprego à gestante, entre outros (NASCIMENTO, 2005, p. 947).

Alice Monteiro de Barros (1995, p. 33) destaca que existe uma diferença de ponto de vista das medidas de proteção do trabalho feminino, a respeito de quando termina a proteção necessária às mulheres e quando começa a discriminação. Em alguns países, proíbe-se o trabalho extraordinário às mulheres, a fim de que disponham de mais tempo para suas atividades do lar, enquanto que em outros países, baseando-se em ponto de vista oposto, as proibições existentes na

legislação a respeito têm a finalidade de eliminar a possível causa de discriminação contra as mulheres.

Cunha (2004, p. 19) acrescenta que Arnaldo Sússekind relaciona quatro razões para as medidas de tutela do trabalho feminino: a) o reconhecimento da importância da mulher no lar, pois ainda compete a elas uma parcela maior da responsabilidade de cuidar dos filhos e dos trabalhos domésticos; b) a proteção à maternidade, como direito natural da mulher e base da preservação da raça; c) a defesa da mulher, sob o aspecto biológico; d) a consideração de que o pagamento de salário inferior à mulher atenta contra os princípios da justiça social.

Alice Monteiro de Barros (1995, p. 38) considera, para que as legislações não se tratem de mera declaração do princípio da igualdade, as normas de proteção à mulher devem ter como objetivos: eliminar ou reduzir estereótipos, com prejuízo para as mulheres; incentivar a participação de mulheres em setores mais promissores da economia e em cargos mais elevados; auxiliarem as mulheres a adquirirem capacidade profissional adequada; ajustar a organização de trabalho e os horários às necessidades das mulheres; velar que seja compartilhada entre homens e mulheres as responsabilidades familiares, profissionais e sociais.

Dessa forma, faz-se necessária a análise da proteção à gestante e à maternidade, bem como a sua trajetória histórica, além dos diplomas e dispositivos legais que conferem a respectiva proteção jurídica. Entre as normas que tratam da proteção à maternidade, encontram-se aquelas referente à licença maternidade as quais, pela importância, serão prioritariamente analisadas adiante.

1.1 Trajetória Histórica

A Revolução Industrial (século XIX) representa um marco histórico para o trabalho feminino. Com as máquinas introduzidas pela industrialização já não era necessária a força física para a realização da produção, assim, o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação dessas máquinas. A mão de obra feminina foi muito utilizada, também, por se sujeitarem a salários mais baixos do que os homens e por suportarem cargas excessivas de trabalho, ou seja, as mulheres aceitavam com maior facilidade as condições precárias de trabalho substituindo a

mão de obra masculina, o que convinha ao sistema capitalista que se consolidava na época (BUTURI, 2013, p. 93; CUNHA, 2009, p. 32; MARTINS, 2004, p. 588).

A situação vigente após a Revolução Industrial no século XIX serviu de fundamento para surgir em vários países uma legislação protecionista em favor da mulher. As principais normas começam a surgir na Inglaterra, em 1842, com o "*Coal Mining Act*", proibindo o trabalho da mulher em subterrâneos; com o "*Factory Act*", de 1844, reduzindo a jornada de trabalho da mulher para 12 horas, vedando o trabalho noturno e com o "*Ten Hours Act*", em 1847, limitando a jornada diária de trabalho a 10 horas. Na França, em 1874, uma lei proibiu o trabalho da mulher em minas e pedreiras, assim como o trabalho noturno para menores de 21 anos; em 1892, limitou a jornada das mulheres francesas em 11 horas; sendo que em 1909, outorgou o direito às mulheres grávidas do repouso não remunerado de oito semanas, vedando o carregamento de objetos pesados (BARROS, 1995, p. 30; MARTINS, 2004, p. 588).

As mulheres também foram importantes no desenvolvimento industrial da Itália, que enfrentava dificuldades devido ao atraso da economia, no fim do século XIX. Nesse cenário, a única vantagem que a indústria italiana possuía era explorar a mão de obra das crianças e mulheres, principalmente destas últimas. Havia uma ausência de uma legislação social, que só veio a aparecer em 1902 (Lei Carcano), proibindo o trabalho feminino nos subterrâneos e instituindo a licença maternidade de quatro semanas; esta lei, porém omitiu-se a respeito da retribuição da licença e também sobre a garantia de emprego após o parto. Em consequência do que foi exposto, pode-se afirmar que a formação da legislação sobre o trabalho feminino remonta às próprias causas do aparecimento do Direito do Trabalho (BARROS, 1995, p. 31).

Uma legislação internacional do trabalho começa a ser defendida por industriais liberais e por entidades privadas. As iniciativas para universalização das normas de Direito de Trabalho inicialmente concretiza-se na França, Alemanha e Suíça. No ano de 1890, ocorreu a Conferência de Berlim, na qual quase todos os Estados europeus firmaram um protocolo contendo medidas para regulamentar certas situações, sendo item de tratamento especial o trabalho das mulheres. O Protocolo de Berlim veta o trabalho feminino noturno, como também o realizado em

minas, em locais insalubres e perigosos e assegura às trabalhadoras gestantes um descanso mínimo de quatro semanas (BARROS, 1995, p. 31).

Posteriormente a Primeira Guerra Mundial, realizou-se a Conferência de Paz, 25 de janeiro de 1919, que deu origem ao Tratado de Versailles. Dentre vários aspectos, um ponto importante advindo desse tratado foi a busca pela igualdade de oportunidades e salários entre homens e mulheres, influenciando diversas constituições atuais, dentre elas a do Brasil, que traz expressos dispositivos sobre a igualdade de tratamento entre os sexos. O Tratado, também, criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) com a finalidade de buscar unificar internacionalmente as normas relativas aos direitos dos trabalhadores. Posteriormente, a OIT passou a integrar o sistema ONU como uma de suas agências, responsável pela promoção da justiça social e internacionalização dos direitos humanos relativos ao trabalho (BARROS, 1995, p. 32; MARTINS, 2004, p. 589; VIANA, 2009, p. 20).

Conforme Barros (1995, p. 33), a OIT realizou diversas Conferências buscando de forma mais efetiva a tutela do trabalho feminino, passando este a ter um enfoque internacional mais significativo, especialmente em dois aspectos: a primeira, protegê-las contra as condições penosas de trabalho, especialmente quando em estado de gestação e a segunda, atribuir igualdade de direito e tratamento com os homens.

As normas internacionais do trabalho incluem as Convenções (regras gerais e obrigatórias para os países que as ratificam) e as Recomendações (diretrizes não vinculantes, geralmente preparam ou ampliam as convenções). A OIT a partir do ano de sua criação utiliza-se de editar convenções e recomendações para buscar atingir os seus objetivos. Dentre as Convenções mais importantes estabelecidas voltadas para a proteção da mulher, a primeira com propósito de proteger a maternidade foi a Convenção nº 3, de 1919. Esta convenção assegurava as empregadas de indústrias e comércio uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e seis semanas após o nascimento do bebê, garantia do posto de trabalho após o parto, além de dois intervalos de trinta minutos cada um para aleitamento. Tal convenção é considerada um marco da proteção à maternidade e foi substituída pela Convenção

nº 103, de 1952, e depois pela de nº 183, de 2009, ampliando ainda mais as garantias das trabalhadoras mães (SANTOS, 2011, p. 21; VIANA, 2009, p. 22).

A Convenção nº. 103 da OIT, de 1952, além de criar normas de proteção à maternidade, atentou-se de que as mesmas fossem compatíveis com a realidade dos empregadores de modo a não prejudicar as mulheres a inserir-se no mercado de trabalho. Pelas normas dessa Convenção, a gestante terá direito a licença remunerada por um sistema de seguro obrigatório, sendo que em nenhum caso o custeio do salário-maternidade será responsabilidade do empregador, o objetivo era evitar que a mão de obra feminina se tornasse mais onerosa, reduzindo as oportunidades de emprego ou de profissão das mulheres. A regulamentação sobre o afastamento da gestante e o sistema de seguro para pagamento da mesma ficou a cargo da legislação de cada País que ratificou a Convenção (BARROS, 1995, p. 44; SANTOS, 2011, p. 22).

Outro instrumento internacional da OIT visava, assim como as convenções, proteger a mulher, nesse sentido são as recomendações. Algumas das principais Recomendações da OIT que tratam da tutela à maternidade são as de nº. 12, de 1921, e a de nº. 95, de 1952. A Recomendação nº. 12, de 1921, da OIT propôs a extensão dessa licença às funcionárias de empresas agrícolas, tratando sobre a proteção antes e depois do parto, além de ressaltar que a retribuição correspondente caberia aos cofres públicos ou a um sistema de seguros. A Recomendação de nº. 95, de 1952, foi a responsável por interpretar e desenvolver a Convenção nº 103, sugerindo quatorze semanas de licença, com salário maternidade em 100% dos ganhos da mulher, proibindo a mulheres trabalhos penosos e prejudiciais à saúde das grávidas ou em fase de amamentação, facultando a elas a transferência para outro setor, caso atividade seja prejudicial (BARROS, 1995, p. 46; SANTOS, 2011, p. 22).

A OIT, assim, foi pioneira no estabelecimento de direitos relativos à maternidade, como o direito à licença maternidade, ao acesso à saúde reprodutiva, à amamentação, à proteção contra a discriminação de mulheres na idade reprodutiva, à proteção da família, e outros, que foram sendo incorporados e

afirmados nos Pactos e Convenções Internacionais das Nações Unidas (SANTOS, 2011, p. 21).

Na esfera internacional, embora não tivessem como objetivo específico evitar a discriminação da mulher no mercado de trabalho e proteger a maternidade, outras convenções, recomendações e resoluções foram firmados, destinando-se a setores determinados ou a formas particulares de discriminação. Tais como, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948, que versou, dentre outros assuntos, sobre a não discriminação por motivos de gênero. O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 16 de dezembro de 1966, que determina em seu artigo 3º a igualdade de direitos entre homens e mulheres. E a Convenção da ONU sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, que proíbe discriminação no emprego e profissão, conferindo igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor e foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 93, de 1983. (BARROS, 1995, p. 60; MARTINS, 2004, p. 589).

As normalizações internacionais abordadas até aqui foram influenciando paulatinamente as legislações internas da maioria dos países do mundo. A influência das Convenções da OIT, principalmente as nºs 3 e 103, nos países em geral percebe-se especialmente no campo da aplicação da norma, na obrigatoriedade, duração e distribuição da licença, na sua prorrogação quando a saúde da mulher o exigir, na impossibilidade de demissão durante esse período, no intervalo para aleitamento, na transferência do ônus relativo ao salário maternidade para um sistema de seguro social (BARROS, 1995, p. 418).

Segundo Barros (1995, p. 48), no Brasil é notória a influência das normas internacionais na legislação brasileira relativa à proteção à maternidade. Essa influência é percebida no tocante à duração da licença, que antes da Constituição Federal de 1988, era de doze semanas, à sua concessão integral no caso de parto prematuro, à prorrogação em caso de enfermidade, ao intervalo para aleitamento, ao salário integral durante o afastamento, ao direito de mudar de função que lhe seja prejudicial e, também, ao retorno às funções anteriores, após o término da licença. Assim, verifica-se que a legislação trabalhista passou por fases que foram trazendo avanços tanto a proteção à mulher no mercado de trabalho quanto à maternidade.

O Direito do Trabalho da Mulher no Brasil, influenciada pelas normas internacionais e pelas transformações sociais internas, divide-se em três grandes ondas de transição: a primeira transição entre a proibição e a proteção; a segunda, da proteção à promoção da igualdade; e finalmente, a terceira, que é o direito promocional propriamente dito. Situando cronologicamente essas ondas de transição tem-se que a primeira começa junto com o início da República e vai até a implantação do Estado Novo, pouco antes da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); a segunda estaria compreendida no período entre a promulgação da legislação citada até o início dos trabalhos da constituinte de 1985 e a terceira a partir da Constituição de 1988 até os dias atuais (CALIL, 2000, p. 35).

A primeira manifestação legislativa a respeito do trabalho feminino em lei federal encontra-se no Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, publicado por meio do Decreto nº 16.300, de 1923, que determinava em seus artigos 345 a 350, que os estabelecimentos industriais e comerciais deveriam proporcionar-lhes a possibilidade de um repouso facultativo de trinta dias antes e após o parto. Estipulava, também, que deveria haver creches ou salas de amamentação localizada próxima a esses estabelecimentos, onde as mães poderiam amamentar duas ou três vezes por dia em intervalos regulares (BARROS, 1995, p. 413; SILVEIRA, 2010, p. 13).

Em 17 de maio de 1932, a licença maternidade surge no Brasil a partir da publicação do Decreto nº 21.417-A, que regulamentou o trabalho da mulher nas empresas industriais e comerciais, garantindo em seu artigo 7º um descanso obrigatório de quatro semanas antes e depois do parto, independente do trabalho ser em estabelecimento público ou privado. Esses períodos poderiam ser aumentados de até duas semanas cada um, em casos excepcionais, comprovados por atestados médicos. Durante o afastamento, o decreto também assegurou um auxílio correspondente à metade dos salários, de acordo com a média dos seis últimos meses, pagos pelas Caixas do Instituto de Seguridade Social e, caso estas não cumprisse, cabia ao empregador arcar pelo ônus (BARROS, 1995, p. 414; SILVEIRA, 2010, p. 11).

A Convenção nº 3 da OIT (1919) somente foi ratificada no Brasil em 1934, quando vigorava o Decreto nº 21.417-A (1932). Este decreto conflitava com a norma

internacional, não só no tocante à duração da licença, mas também quando onerava o empregador com o pagamento correspondente, na falta de seguro social ou de verbas públicas. Com a ratificação da Convenção nº 3, ficou revogado os dispositivos do Decreto nº 21.417-A contrários àquela (BARROS, 1995, p. 415).

A Constituição Federal sendo a lei fundamental num Estado, também, foi influenciada pelas normas internacionais e pelas transformações sociais do país. As Constituições de 1824 e 1891, no período regencial, nada dispuseram sobre a proteção à maternidade. A primeira constituição brasileira a assegurar direitos à gestante foi a Constituição de 1934, inspirada na Constituição alemã de Weimar, significou um verdadeiro avanço nesse aspecto ao proibir a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários e garantir descanso remunerado, sem prejuízo do emprego antes e depois do parto (licença e salário maternidade). No entanto, tal preceito não fora inédito, pois já havia sido consagrado pelo Decreto nº 21.417-A, de 1932, mesmo assim, foi este diploma foi um marco, porque destacou os até então não mencionados direitos de maternidade (SANTOS, 2011, p. 23; PONTES, 2004, p. 56).

As Constituições seguintes a de 1934 conservaram essencialmente a mesma intenção a respeito da proteção à maternidade. A proteção à mulher, à mãe, à amamentação e à infância passou a ser elemento de nossas leis máximas, fazendo parte do que se convencionou em nossa sociedade de "pacote social". Porém, este movimento ocorreu à oposição dos empregadores, que se sentiram ameaçados pela "abrangência" das cláusulas constitucionais (PRONI, 2012, p. 22).

A Constituição de 1937, outorgada pelo presidente Getúlio Vargas, no mesmo dia em que implantou a Ditadura do Estado Novo, assegurou a trabalhadora grávida os mesmos direito já consagrados na Constituição anterior. Entretanto, alguns autores consideram este diploma um retrocesso em relação aos direitos trabalhistas conquistados pelas mulheres na Carta anterior: foi omitido o trecho que garantia o emprego à gestante grávida e de isonomia de salários entre os sexos, além de ter abordado o princípio da igualdade de forma genérica. Nesse cenário da Era Vargas, é promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, por necessidade de unificação da legislação trabalhista vigente, no vigor da Constituição de 1937 (PRONI, 2012, p. 22; SANTOS, 2011, p. 23; VIANA, 2009, p. 26).

Viana (2009, p. 26) relata que a legislação trabalhista encontrada antes da CLT era esparsa, tendo leis que disciplinavam cada tipo de profissão. Com a CLT, portanto, ocorreu a reunião das normas já existentes, mas com poucas alterações. Devido a isso, Irany Ferrari, Amauri Mascaro e Ives Gandra Filho (1998, apud VIANA, 2009, p. 26) criticam: “como meio de aperfeiçoamento do sistema legal sobre relações coletivas de trabalho, em nada contribuiu, não passando de mera reunião de textos já existentes com algumas pinceladas pouco ou quase nada inovadoras”.

A CLT trouxe um capítulo inteiro destinado a regulamentar o trabalho da mulher (Capítulo III, Título III). Dentre outros pontos, estabeleceu que a licença gestante era de seis semanas antes e depois do parto, neste período a mulher tinha direito ao salário integral; assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento e, em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher tinha direito a um repouso remunerado de duas semanas. Contudo, o ônus financeiro do benefício não era então suportado pela Previdência Social, cabendo ao empregador o pagamento do salário maternidade (SANTOS, 2011, p. 25).

As Constituições brasileiras de 1946 e 1967 não inovaram na proteção à maternidade. A Constituição de 1946, promulgada depois da renúncia forçada do então Presidente Getúlio Vargas, foi elaborada nos moldes da Constituição de 1934, restabeleceu-se a isonomia salarial entre homens e mulheres e a garantia de emprego à gestante, que fora suprimido da Carta de 1934. Já a Constituição de 1967, ao contrário das anteriores, inovou ao assegurar a aposentadoria à mulher após trinta anos de contribuição e ao proibir a diferença de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor e estado civil. Em razão dessa proibição, é a partir dessa Lei Maior de 1967 que se iniciou a firmar a igualdade jurídica entre homens e mulheres, que teve como ápice a Constituição de 1988 (PRONI, 2012, p. 24; VIANA, 2009, p. 29; PONTES, 2004, p. 56).

O ônus financeiro do benefício pago as trabalhadoras de licença maternidade era até então pago pela empresa, o que auxiliava a onerar a mão de obra feminina. Com o advento da Lei nº. 6.136, de 7 de novembro de 1974, o salário-maternidade passa a ser incluído entre as prestações da Previdência Social,

ainda que somente para as seguradas empregadas (MARTINS, 2004, p. 595; SANTOS, 2011, p. 24).

Em 5 de outubro de 1988, promulga-se a Constituição Federal, também, chamada de Constituição Cidadã por prestigiar os direitos e garantias individuais, bem como os direitos sociais, entre eles os direitos previdenciários. Nesse período ocorre o término da Guerra Fria e o fim da Ditadura Militar no país, no qual os militares governaram de 1 de abril de 1964 até 15 de março de 1985. Assim, o Brasil após vinte e um anos de arbitrariedades cometidas pela ditadura, começa a buscar uma abertura política e redemocratizar o país, portanto a Constituição a ser elaborada precisava expressar os anseios da população, o que leva há uma clara valorização dos direitos sociais (direitos trabalhistas, previdenciários, assistenciais, saúde, educação, lazer etc.), resultando em inicialmente 250 artigos em seu texto normativo e 83 Atos de Disposições Constitucionais Transitórias (CALIL, 2000, p. 35; CUNHA, 2009, p. 45).

A Constituição de 1988 consagrou, em seu artigo 5º, inciso I, a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, proibindo diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, cor, idade e estado civil. Ampliou, também, a licença maternidade de 84 para 120 dias (sem prejuízo do salário, tendo como fonte de custeio a Previdência Social), estendendo-a a empregada doméstica, rural e a avulsa; assegura à empregada gestante garantia de estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, vedando a sua dispensa arbitrária ou sem justa causa nesse período. Ainda no Capítulo dos Direitos Sociais, prevê a licença paternidade de cinco dias, como também a assistência gratuita aos filhos e dependentes do trabalhador, desde o nascimento até os seis anos de idade em creches e pré-escolas (BARROS, 1995, p. 412; MARTINS, 2004, p. 596).

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, em cumprimento às disposições constitucionais, instituiu que o salário-maternidade era devido por cento e vinte dias, começando 28 dias antecedentes ao parto e a ocorrência deste, sem exigência de número mínimo de contribuições (carência), no valor da remuneração integral, sem teto de valor, no caso da segurada empregada e trabalhadora avulsa, e correspondente ao valor do último salário-de-contribuição, no caso da empregada

doméstica. A lei determina que o benefício devia ser pago pela empresa, no caso da empregada, e depois efetivava a compensação junto à Previdência quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salários (ANSILIERO; RODRIGUES, 2007, p. 2).

O salário maternidade teve seu direito ampliado para a segurada especial pela Lei nº 8.861, de 25 de março de 1994, no valor de um salário mínimo, desde que esta provasse o exercício de atividade rural. Tal exercício poderia ter ocorrido de forma descontínua, mas à segurada caberia a comprovação de ao menos 10 meses de trabalho rural nos doze meses imediatamente anteriores ao do início do benefício (ANSILIERO; RODRIGUES, 2007, p. 2).

A Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, expandiu o salário-maternidade, também, às seguradas contribuinte individual e facultativa, com carência de dez contribuições mensais. O valor do benefício, nestes casos, corresponderia a um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, não podendo ser inferior ao valor de um salário mínimo. A referida Lei instituiu que o pagamento do salário-maternidade de todas as seguradas, inclusive da empregada, fosse efetuado pela Previdência Social (ANSILIERO; RODRIGUES, 2007, p. 2).

A expansão do público beneficiário ocorreu novamente em 2002. A Lei nº. 10.421, de 15 de abril de 2002, ampliou o salário-maternidade para a segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. O benefício seria pelo período de cento e vinte dias, se a criança tivesse até um ano de idade; de sessenta dias, se a criança tivesse entre um e quatro anos de idade, e de trinta dias, se a criança tivesse de quatro a oito anos de idade (ANSILIERO; RODRIGUES, 2007, p. 2).

A Lei nº. 10.710, de 5 de agosto de 2003, retornou a obrigatoriedade de a empresa pagar o salário-maternidade da empregada a seu serviço, compensando o valor quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salários, mantendo o pagamento do benefício, no caso de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção, pela Previdência Social. Também determinou que se observasse, em relação a esse benefício, o disposto no art. 248 da Constituição Federal,

acrescentado pela Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, limitando o salário-maternidade devido às seguradas empregada e trabalhadora avulsa ao subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal (ANSILIERO; RODRIGUES, 2007, p. 2).

A Lei nº 11.770, foi sancionada em 09 de setembro de 2008, cria o Programa Empresa Cidadã possibilitando a ampliação da licença maternidade de 120 dias para 180 dias, para as funcionárias da iniciativa privada e para as servidoras da administração públicas. A lei possui caráter facultativo, ficando critério tanto do empregado como do empregador, e proporciona ao empregador que se cadastrar na Receita Federal do Brasil ter descontados os valores gerados com a licença maternidade nos dois últimos meses pela declaração anual do Imposto de Renda (IR). Entretanto, o ressarcimento é disponível somente para as organizações que fazem suas declarações anuais pelo lucro real (VIANA, 2009, p. 49).

O Brasil, assim como outros países, sofreu grande influência de organismos internacionais para que criasse uma legislação que protegesse o trabalho feminino e em especial à maternidade, devido a sua importância social. Entretanto, tal influência não explica por si só o salto na proteção constitucional, principalmente na licença maternidade. De fato, o desenvolvimento econômico e a consolidação da democracia podem ter ajudado a viabilizar esses avanços, mas não explica os patamares alcançados. Para isso, foi necessária a presença de forças políticas favoráveis devidas às pressões exercidas pela participação da mulher no mercado de trabalho e a mudança do seu papel na sociedade, fazendo com que a resistência fosse vencida e houvesse um avanço significativo nesta direção.

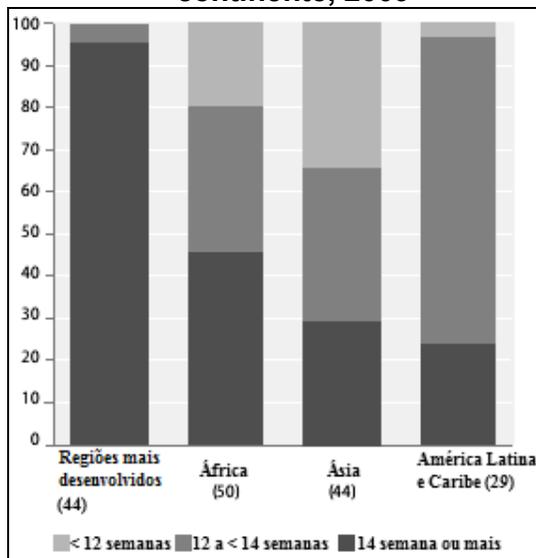
1.2 Dispositivos legais de proteção à maternidade

A proteção à maternidade é essencial na busca de igualdade de oportunidades no trabalho feminino, permitindo que as mulheres possam conciliar com sucesso seus papéis produtivo e reprodutivo. Basicamente, a proteção à maternidade tem dois objetivos: preservar a saúde da mulher e do recém-nascido; e fornecer uma medida tutelar ao trabalho feminino. O último objetivo inclui o ingresso ao mercado de trabalho por mulheres em idade fértil, a manutenção dos salários e

benefícios durante a maternidade e prevenção de demissão durante a gravidez e um período de tempo após o retorno ao trabalho (ONU, 2010, p. 103).

O atual padrão internacional para a duração da licença maternidade, conforme previsto na Convenção de Proteção à Maternidade, em 2000, é de 14 semanas, entretanto observa-se que muitos países não têm atendido esse padrão. Em 2009, 141 dos 167 países pesquisados (85%) têm uma duração mínima de licença maternidade de 12 semanas; enquanto, apenas metade dos países (85 países) atende o padrão internacional de 14 semanas. As regiões mais distantes de alcançar a norma são a Ásia e a América Latina e Caribe, no qual apenas 30 por cento e 24 por cento dos países, respectivamente, fornece licença maternidade de 14 semanas ou mais (ver figura 1). Na África, 46 por cento dos países fornecem a cobertura recomendada, enquanto nas Regiões mais desenvolvidas (como EUA, Japão, Nova Zelândia, países da Europa etc.), 95 por cento (ONU, 2010, p. 104).

Figura 1 - Distribuição de países por duração legislativa da licença maternidade (%), por continente, 2009



Fonte: ONU (2010, tradução nossa)

A comparação internacional mostra que os dispositivos legais que regulem a licença maternidade tende a possuir regras distintas em função da forma como é estabelecido o sistema de proteção do trabalho em cada país. Os valores do salário maternidade a serem pagos em alguns países dependem, por exemplo, da verificação de alguns requisitos, como: tempo de contribuição para o regime de

seguro; tipo de contrato; se é empregada do governo ou de uma entidade privada. Em certos casos, as mulheres recebem um valor integral ou pode receber uma parcela da sua remuneração durante o afastamento da licença. Em outros, os benefícios podem ser sujeitos a um teto ou são reduzidos após um determinado número de semanas (ONU, 2010, p. 104).

A tabela 1 mostra a comparação entre alguns países que adotam a licença maternidade, quanto ao tempo de afastamento e ao valor recebido nesse período. Na tabela verifica-se, por exemplo, a lei americana como uma das mais rígidas em relação à licença maternidade: chega a 12 semanas, mas a trabalhadora não tem direito à remuneração pelo período não trabalhado. A Suécia, merece destaque, oferecendo um período de licença consideravelmente superior que a maioria dos países, onde o mesmo é dividido entre mãe e pai, podendo este ceder 25 semanas para a mãe. Já a lei brasileira está em sintonia com o padrão internacional.

Tabela 1 – Tempo de Afastamento e Parcela do Salário assegurado durante a Licença Maternidade: Comparação Internacional - 2010

País	Tempo de afastamento (semanas)	% do Salário
Suécia	68	100
Noruega	56	100
Austrália	52	0
Dinamarca	52	100
Itália	20	80
Chile	18	100
Cuba	18	100
Canadá	17	100
Portugal	17	100
Brasil	17	100
Espanha	16	100
Turquia	16	67
Bélgica	15	82
Alemanha	14	100
Japão	14	67
China	13	100
Argentina	13	100
EUA	12	0
Angola	12	100
Índia	12	100
Paraguai	12	50
Cabo Verde	9	90
Sudão	8	100
Libano	7	100
Emirados Árabes Unidos	6	100

Fonte: Elaboração da autora baseado na ONU (2010)

O Brasil, inspirado em convenções internacionais, assim como vários países, desenvolveu alguns dispositivos legais que buscam a proteção da mulher e da gestação no mercado de trabalho. A constituição brasileira (1988) assegura a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres perante a lei (artigo 5º, inciso I), e também proíbi a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (artigo 7º, inciso XXX). Dessa forma, para evitar a discriminação da mulher no mercado de trabalho, a própria Carta Maior consagra à proteção do mercado de trabalho da mulher, no seu artigo 7º, inciso XX, mediante incentivos específicos estabelecidos na área tributária ou previdenciária, sendo a referida normas dependente de lei para regulação (BRASIL, 1988).

Os dispositivos legais acerca da licença maternidade tem um papel essencial na inserção da mulher ao mercado laboral, pois normas de proteção à maternidade que versam a respeito do trabalho da mulher estando ela grávida evitam determinados abusos que poderiam ameaçar a sua saúde e o desenvolvimento da gravidez e da criança. Além, de a licença maternidade ser essencial tanto para a mãe como para o recém-nascido, visto que ela permite maior tempo de relação entre ambos. De acordo com Nascimento (2005, p. 953), a maternidade merece proteção da legislação, através de dois princípios básicos, a estabilidade da gestante e a licença maternidade.

A Constituição delimita a proteção à maternidade, no artigo 7º, inciso XVIII no qual é direito da trabalhadora urbano e rural, a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias. Tendo a gestante direito à estabilidade, que é a proibição de sua demissão sem justa causa no período que abrange desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, segundo preceito contido no artigo 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). A demissão em desacordo com este princípio é nula, havendo a reintegração no emprego, continuando a proteção até o termo final da estabilidade. Além, das normas de proteção à maternidade arroladas na Constituição de 1988, existem outras presentes na legislação infraconstitucional, tais como as tipificadas na CLT e na Lei nº 8213, de 1991, sobre os Planos e Benefícios da Previdência Social (BARROS, 1995, p. 412; SILVEIRA, 2010, p. 13).

A licença maternidade é o período em que a mulher fica temporariamente afastada de seu trabalho, atualmente, na legislação trabalhista está prevista na CLT, na seção V, intitulada “Da Proteção à Maternidade”, em seus artigos 391 a 401. As beneficiárias da licença maternidade são todas as empregadas, inclusive as domésticas e as trabalhadoras rurais. Sendo que a Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, estendeu a empregada o direito ao período da licença e ao salário maternidade quando adotasse ou quando obtivesse a guarda judicial de uma criança (SANTOS, 2001, p. 25).

A CLT fixa, em obediência ao texto constitucional, à licença maternidade em 120 dias, cujo afastamento da empregada poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e 92º dia após a ocorrência deste, mediante apresentação de atestado médico ao seu empregador. Este prazo anterior ao parto é regulado pelo § 1º, do artigo 392 do texto consolidado, pois o texto constitucional de 1988 não repetiu a expressão “antes e depois do parto”, como nas constituições anteriores. Os períodos de afastamentos antes e depois poderão ser aumentado em duas semanas cada um, mediante atestado médico fornecido pelo SUS e em circunstâncias excepcionais (§ 2º, artigo 392). O afastamento do emprego, não é contado como falta, sendo computado como tempo de serviço para fins de férias e para efeito de aposentadoria, conforme artigo 131, II da CLT (CLT, 1943).

O direito a licença à maternidade, não está ligado ao estado civil da mulher, nem mesmo condicionado ao nascimento com vida da criança, conforme disposto no artigo 3 da Convenção nº 103 da OIT, que foi ratificado pelo Brasil. Antes dessa ratificação, admitiam o retorno da empregada ao trabalho, caso a criança nascesse sem vida ou viesse a falecer antes do fim da licença. Hoje em dia, isso não acontece, uma vez que o afastamento após o parto, independente de nascer com vida ou não, é obrigatório, pois o fato gerador não é somente o nascimento do filho, mas também a gestação. O fato de a criança ter falecido não elimina a pretensão, não sendo necessário que a criança nasça com vida para a mãe ter direito a licença maternidade e a garantia de emprego (BARROS, 1995, p. 431).

O tempo de licença maternidade para a mãe adotiva ou em caso de guarda judicial variava conforme a idade da criança. Caso a criança tivesse até um ano de idade, o período da licença era de cento e vinte dias; criança de um até quatro anos,

licença de 60 dias; criança de quatro até oito anos, licença de 30 dias; acima dessa idade não teria direito a licença. No entanto, o legislador passou a perceber que a de licença conforme a idade da criança seria uma forma de discriminação não aceita pelo constituinte, que assegurou não haver diferenças entre filho biológico e adotado. Assim, a Lei nº 12.010, de 2009, revogou os dispositivos que diferenciava os períodos de licença conforme a idade de ingresso da criança ao lar, passando a ser concedida uma licença de cento e vinte dias independente da idade da criança (SANTOS, 2011, p. 27).

Os dispositivos legais não permitem que o empregador interrompa o contrato de trabalho da funcionária grávida, durante o período da gestação e cinco meses após o parto (estabilidade provisória), no entanto, com exceção de alguns casos, a legislação admite que a trabalhadora possa solicitar a rescisão de contrato. A CLT dispõe no artigo 394 que a trabalhadora grávida é facultada rescindir contrato de trabalho, mediante exibição de atestado médico, quando o serviço executado possa lhe acarretar prejuízos ou afetar a saúde do feto. Nesse caso, por ser a ruptura do contrato por motivo justo, fica a gestante isenta de pagar aviso prévio a que alude o artigo 487 ou a indenização prevista no artigo 480 da CLT. Entretanto, não lhe será devida nenhuma vantagem por conta do seu estado de gestação. Em outros casos, ao invés de demissão, a trabalhadora poderá solicitar mudança de função, quando as condições de saúde o exigir, assegurando o retorno da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho, conforme o artigo 392, § 4º, da CLT (BARROS, 1995, p. 436; CLT, 1943).

A mulher que tiver sua gravidez interrompida em virtude de um aborto não criminoso, evidenciado por atestado médico, também terá direito a uma licença maternidade. A CLT afirma em seu artigo 395 que a licença maternidade será concedida, em caso de aborto não criminoso, um repouso semanal de duas semanas, ficando a cargo da Previdência Social o pagamento correspondente. Vale ressaltar, que em caso de aborto criminoso, a legislação brasileira não assegura o direito à licença remunerada (BARROS, 1995, p. 437; SANTOS, 2011, p. 26).

As normas de proteção à maternidade são imperativas, insuscetível de disponibilidade, assim, não poderá, mesmo se a empregada gestante concordar, exigir-lhe trabalho durante a licença, podendo arcar o empregador com o pagamento

do salário relativo à prestação de serviços e sujeitar-se à penalidade administrativa a que alude o artigo 401 da CLT, independentemente do salário maternidade devido à empregada (VIANA, 2009, p. 50).

O salário maternidade é o benefício previdenciário recebido pela trabalhadora durante a licença maternidade que se encontra previsto na Lei nº 8213/91 (artigos 71 a 73) e no Decreto nº 3048/99 (artigos 93 a 103), que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, e também, estar fundamentado constitucionalmente no artigo 201, no qual afirma que a Previdência Social atenderá a proteção à maternidade, especialmente a gestante. Esse é o único benefício previdenciário que pode ser pago com valor superior ao teto dos salários benefícios pago pelo INSS, sendo seu limite máximo igual ao teto salarial dos Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), conforme estabelecido pela Resolução nº 236, 19 de julho de 2002, do STF (SANTOS, 2011, p. 38; VIANA, 2009, p. 50).

O INSS exige para a concessão de benefícios, entre eles o salário maternidade, um número mínimo de contribuições mensais indispensáveis, chamado de carência. A Lei nº 8213/91, em sua redação original, não prever carência para a concessão da licença maternidade para as seguradas empregadas, empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas, únicas titulares de tal benefício até então. Entretanto, com a Lei nº 9876/99 houve a extensão do direito ao salário maternidade às seguradas contribuintes individuais e às facultativas, com a exigência de carência de dez contribuições mensais. Havendo antecipação do parto, o período de carência mencionado será reduzido do número de contribuições equivalente ao número de antecipação do parto (SANTOS, 2011, p. 38).

O valor do salário maternidade é exatamente a última remuneração da empregada, devendo ser efetuada média dos últimos seis meses quando da existência de parcelas variáveis (comissões, gratificações, hora extra etc.), sendo seu limite máximo igual ao teto salarial dos Ministros do Supremo Tribunal Federal. Diferente do procedimento adotado para as demais seguradas do Regime Geral de Previdência Social, a segurada empregada não deve requerer o benefício de salário maternidade junto ao INSS, sendo o mesmo pago diretamente pela empresa, a qual depois se reembolsa do valor pago quando da quitação das contribuições previdenciárias, com adoção do mesmo prazo e procedimento utilizados para o

pagamento dos salários. Sobre o montante do benefício, a empresa deverá descontar a contribuição previdenciária da trabalhadora, utilizando-se a mesma tabela de salário de contribuição adotado quando se trata de pagamento de salários e deverá manter os depósitos relativos do FGTS (VIANNA, 2006, p. 164).

A trabalhadora que ficar desempregada e, conseqüentemente, deixar de contribuir para o INSS, não perde de imediato os direitos inerentes à qualidade de segurada. Devido à natureza protetiva do sistema previdenciário, este prevê que a segurada não deve ser desamparada em um momento crítico como a do desemprego. Por isso, a Lei nº 8213/91, artigo 15, prevê determinado lapso temporal, no qual a segurada mantém esta condição, com cobertura plena, mesmo sem relação de emprego e sem contribuições, tempo denominado como período de graça. Assim, apesar de em regra o salário maternidade ser devido à empregada somente quando existir relação de emprego, há a possibilidade de receber o benefício se o parto ocorre dentro do período de graça, desde que a demissão ocorra antes da gravidez ou durante a gravidez, nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido (comentadas anteriormente) (SANTOS, 2011, p. 38).

Outro dispositivo legal de proteção à maternidade é a Lei nº 11770, de 09 de setembro de 2008, que criou o Programa Empresa Cidadã cuja finalidade é a prorrogação da licença maternidade por 60 (sessenta) dias. A lei tem caráter facultativo tanto para o empregado quanto para o empregador, devendo o empregador aderir ao referido programa através de preenchimento de cadastro junto a Receita Federal Brasileira (RFB), entretanto, é disponível somente para as organizações que fazem suas declarações anuais pelo lucro real. Caso a empresa participe do programa, a empregada poderá requerer a prorrogação do benefício, até o fim do primeiro mês após o parto. As servidoras da administração pública direta, indireta e fundacional têm a prorrogação da licença à gestante e à adotante regulado pelo Decreto nº 6690, de 11 de dezembro de 2008 (SANTOS, 2011, p. 41; SILVEIRA, 2010, p. 19).

O benefício recebido pela funcionária nos 180 dias, cuja empresa aderiu ao Programa Empresa Cidadã, deverá ser pago pela empresa, sendo que esses valores poderão ser ressarcidos. Ou seja, os 120 dias pago pela empresa poderão ser deduzidos do valor das contribuições previdenciárias a serem revertidas para a

Previdência e os 60 dias da prorrogação poderá ser deduzido não mais das contribuições previdenciárias, mas descontados os valores na declaração anual do Imposto de Renda (IR). A Lei nº 11770, no artigo 5º, somente permite esse ressarcimento pelo IR junto a RFB para as empregadas de pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real, afastando do programa aquelas com vínculo empregatício junto a empresas que são sujeitos aos demais regimes tributários (como, por exemplo, as empresas optantes pelo Simples ou Lucro Presumido) (SANTOS, 2011, p. 41; SILVEIRA, 2010, p. 19).

A diferença entre a lei e a prática é ainda um problema enfrentado por muitas mulheres, apesar dos inúmeros dispositivos legais que buscam proteger a maternidade, ela continua a ser uma fonte de discriminação no emprego e de acesso a ele. Mesmo com as legislações, muitas mulheres grávidas ainda perdem seus empregos e as queixas de demissões relacionadas com a maternidade são comuns nos tribunais. Essa realidade mostra que apesar dos avanços ocorridos no papel da mulher na sociedade e do decorrente avanço dos dispositivos legais, as leis que deveriam proteger à maternidade ainda não conseguem atender muitos grupos de mulheres, principalmente, as trabalhadoras domésticas; aquelas que trabalham em pequenas empresas; com menos de um ano na empresa; e trabalhadoras agrícolas, informais e temporárias.

2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro foi uma das mais marcantes transformações sociais ocorridas no país. Fartamente documentada pelos estudos sobre o tema e apoiada em dados, a presença das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo o urbano, vem sendo cada vez mais intensa e diversificada e não mostra nenhuma tendência a retroceder.

Dessa forma, analisou-se a evolução da mulher no mercado de trabalho, além de fornecer uma visão detalhada e atualizada das formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho no Brasil e da Região Metropolitana de Fortaleza (RMF). Essas informações foram retiradas das mais diversas referências, ressaltando os dados obtidos junto ao Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT) e ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Do IDT foi utilizado o Boletim Especial Mulheres da Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Fortaleza (PED/RMF), divulgada em 08 de março de 2013; e do IBGE, o Boletim Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), divulgada em 08 de março de 2012.

2.1 A evolução histórica da inserção da mulher no mercado do trabalho

Um dos fenômenos mais marcantes na história da nossa sociedade compreende a inserção da mulher no mercado de trabalho. Sabe-se que, no passado, as mulheres não exerciam atividades profissionais semelhantes àquelas praticadas pelo homem. Suas funções, ao contrário, especialmente nas classes sociais mais altas, limitavam-se às tarefas domésticas, as quais eram consideradas secundárias em relação àquelas desenvolvidas pelo sexo masculino (OLIVIÉRI, 2009, p. 14).

Conforme o artigo 5º, inciso I da Constituição Federal (2009), "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações", sendo que "todos são iguais perante a lei". Ao determinar que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, a Constituição Federal estabelece o princípio da isonomia que significa tratar de maneira exatamente igual aos iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades. No entanto, ao analisar a história da participação da

mulher no mercado de trabalho, verifica-se que a mulher ao longo do tempo sempre enfrentou desigualdade e discriminação no mercado de trabalho.

A primeira forma de divisão de trabalho nas sociedades primitivas ocorreu entre os dois sexos, no qual cada sexo era responsável por um ramo de atividades diferentes, porém essenciais para a subsistência do grupo. Aos homens era dada a responsabilidade da caça e da pesca e às mulheres, a coleta dos frutos, evoluindo para a cultura da terra (BARROS, 1995, p. 27).

Nos primórdios da história das civilizações foram destinadas à mulher as tarefas domésticas, cuidar da educação dos filhos e preparar a alimentação do grupo, o que as mantinham distantes do mercado formal de trabalho; tais tarefas eram consideradas secundárias em relação àquelas desempenhadas pelos homens. Já aos homens era destinada a única função de trabalhar para prover o lar (OLIVIÉRI, 2009, p. 25).

Tal distribuição de tarefas, no decorrer da história, foi tão rigorosa que nas famílias em que as mulheres realizavam atividades ditas até então exclusivas de homens, os seus componentes eram severamente discriminados pela sociedade. Outro fato é que as mulheres que por algum motivo precisavam desempenhar atividades fora de casa, como por exemplo as viúvas, além de serem severamente discriminadas, também eram incluídas nas classes sociais mais baixas (OLIVIÉRI, 2009, p. 25).

No Brasil, desde o século XVI, quando inicia a colonização por Portugal, as mulheres ficavam recolhidas dentro das casas e apenas saindo às ruas em companhia dos pais ou maridos. A maior parte delas até o final do século XIX permanecia analfabeta visto que os patriarcas acreditavam ser desnecessário e até mesmo perigoso fazê-las estudar (SOUSA, 2001, p. 13).

Na época colonial dos senhores de engenho, donos de escravos, as mulheres não tinham a oportunidade de estudar. Apenas os homens é que podiam ter acesso aos estudos, chegando até mesmo a saírem de casa para estudar na Europa; essa situação perdurou até parte do Século XX (BUTURI, 2013, p. 94).

No entanto, esse cenário de exclusão da mulher no mercado de trabalho foi progressivamente mudando. Neste ponto faz-se necessário destacar a importância da Revolução Industrial do Século XVIII, que segundo Olivieri (2009, p. 15), com desenvolvimento tecnológico – em especial da indústria têxtil – contribuiu para a entrada da mulher no mercado de trabalho, pois já não era necessária força física para o desempenho das atividades diárias.

Após a Revolução Industrial e a consolidação do sistema capitalista, no Século XIX, o trabalho da mulher passou a ser muito utilizado, chegando até ser preferido por muitos empresários. Segundo Sergio Pinto Martins (2004, p. 588), essa preferência era porque as mulheres aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém realizavam as mesmas atividades, sujeitando-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, recebendo baixos salários e trabalhando em condições prejudiciais a saúde.

De acordo com Sousa (2001, p. 13), o trabalho nas indústrias passou a necessitar um pouco mais de qualificação, o que levou as meninas a serem admitidas nas escolas que, entretanto utilizavam o método de educação separada para meninos e meninas. Assim, as mulheres começaram a se preocupar cada vez mais com o seu nível de instrução e com a sua preparação no mercado de trabalho.

Segundo Viana (2009, p. 14), o acesso à educação, mesmo que de forma precária, levou as mulheres a adquirir consciência de sua importância na sociedade, o que levou a surgir os primeiros movimentos reivindicatórios de direito. À medida que esses movimentos que reivindicavam os direitos da mulher disseminaram-se por todo o Brasil, a sociedade foi passando por grandes mudanças.

Um dos principais movimentos foi o Feminismo, iniciado com a Revolução Francesa (1789). De acordo com Buturi (2013, p. 93), o Feminismo é um movimento social, filosófico e político que tem como meta direitos iguais e uma vivência humana liberta de padrões opressores baseados em normas de gênero. Com esse movimento feminista, as mulheres passam a articular-se e a exigir direitos iguais aos dos homens, tomando consciência de que, ao exercerem a mesma atividade de um homem, com a mesma eficiência, deveriam ter a mesma remuneração.

Vaz e Laimer (2010, p. 7) acreditam que além do Feminismo, outros três fatores contribuíram para grandes revoluções na inclusão da mulher: o desenvolvimento e divulgação de métodos contraceptivos; a inclusão da mulher na Universidade e/ou escola e seu engajamento no mercado de trabalho.

Os métodos contraceptivos possibilitaram às mulheres o controle do número de filhos e o planejamento familiar, levando a uma queda da fecundidade, reduzindo o número de filhos por mulher, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país (VAZ; LAIMER, 2010, p. 7). Segundo Barros (1995, p. 39), o número de filhos está negativamente relacionado com a participação da mulher no mercado de trabalho. Assim desta forma, maiores informações sobre controle de natalidade, com a conseqüente diminuição do percentual correspondente e menor índice de mortalidade infantil, possibilitaram às mulheres maior disponibilidade para o emprego ou profissão.

Já o acesso das mulheres às universidades contribuiu para um esclarecimento da mulher em relação aos seus direitos, favorecendo esse processo de transformação. As mulheres compreenderam que a ampliação do grau de instrução e da formação profissional induziu à maior possibilidade de obtenção e conservação do emprego, qualquer que seja o estado civil e qualquer que seja a situação econômica do país (VAZ; LAIMER, 2010, p. 7; BARROS, 1995, p. 29).

No Brasil, as primeiras profissões exercidas pelas mulheres foram enfermeiras, secretárias e professoras, as quais se mantêm com grande participação feminina até hoje (VAZ; LAIMER, 2010, p. 8).

O Século XX foi caracterizado pelo desenvolvimento da consciência feminina a par da valorização de seu trabalho e pelo movimento em pretensão de conscientizar a sociedade da injusta discriminação imposta à mulher trabalhadora. A partir desse movimento, houve uma mobilização da população e pressão de organismos internacionais pela concessão de mais direitos sociais, o que levaram os Estados Democráticos por meio de seus modelos jurídicos a regulamentar as relações de trabalho da mulher com suas garantias asseguradas na forma da Lei, na pretensão de garantir a igualdade no trabalho, coibindo possíveis abusos que

possam acontecer, como foram historicamente praticados com frequência (BUTURI, 2013, p. 93).

Dessa forma, a legislação brasileira, em relação à igualdade de gênero no mercado de trabalho, apresentou uma evolução das garantias da mulher trabalhadora. O Código Civil de 1916 reconhecia o homem como chefe legítimo da família, e a mulher a responsabilidade pela família, educação dos filhos além de todos os afazeres domésticos. Nas relações de trabalho, a mulher era tratada de forma discriminatória em relação ao homem. Já na Constituição Federal de 1988 determinou deveres e responsabilidades na sociedade conjugal igualmente, marcando uma mudança no Direito do Trabalho que antes a protegia no lar e agora garante sua inserção no mercado de trabalho (BUTURI, 2013, p. 93).

Assim, com o maior amparo da legislação e o progressivo ingresso da mulher no mercado de trabalho, bem como a igualdade cada vez maior entre os gêneros, a divisão sexual de tarefas passa a ser repensada. Pelo exposto, percebe-se que houve, no Brasil, a progressiva conscientização social na incorporação de uma política de direitos.

2.2 A participação da mulher no mercado de trabalho

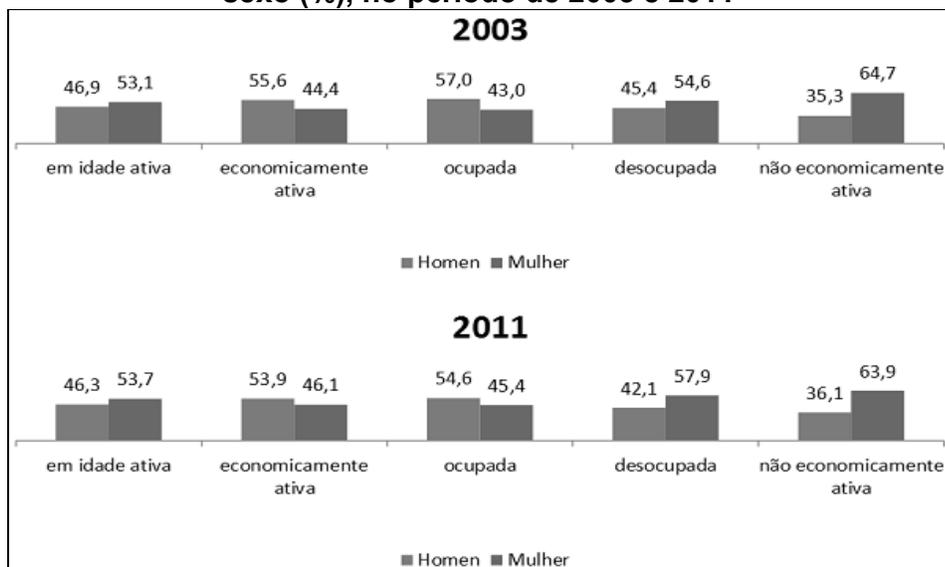
O Brasil vem passando por intensas mudanças econômicas e culturais no decorrer das últimas décadas, num processo que tem como uma de suas particularidades a crescente valorização da mão de obra feminina no mercado de trabalho. Analisando a história da participação feminina no mercado de trabalho verifica-se que a inserção da mulher melhorou tanto quantitativamente, aumento da taxa de participação feminina, como qualitativamente, através do acesso a melhores postos de trabalho, antes reservados aos homens. Mesmo assim, com os inúmeros avanços conquistados pelas mulheres, o mercado brasileiro ainda revela diferenças sensíveis entre homens e mulheres.

Segundo o Censo Demográfico do IBGE (2010), a população brasileira é de 196.877.328 milhões de habitantes, sendo 51,3% de mulheres (101.064.848 milhões) e 48,7% de homens (95.812.480 milhões). As mulheres, também, são

maioria na população de 10 anos ou mais (População em Idade Ativa - PIA), cerca de 53,7%.

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho, conforme Costa (2008, p. 15), é um indicador relevante para analisar a evolução dos níveis de desigualdade de gênero existentes no nosso país, pois mede consequentemente a pressão sobre o mercado de trabalho. Assim, o gráfico 1 mostra que mesmo sendo o número de mulheres maior do que homens, elas são minorias (45,4%) na população ocupada. No período de 2003 e 2011, percebe-se um maior crescimento do nível de ocupação das mulheres, mas em níveis bem inferiores aos dos homens. No mesmo período, o crescimento da participação das mulheres na população economicamente ativa (PEA) foi de 1,7 pontos percentuais (de 44,4% para 46,1%); e a proporção de mulheres na população desocupada teve um aumento no período (IBGE, 2012a, p. 3).

Gráfico 1 - Distribuição da população brasileira, segundo o sexo (%), no período de 2003 e 2011



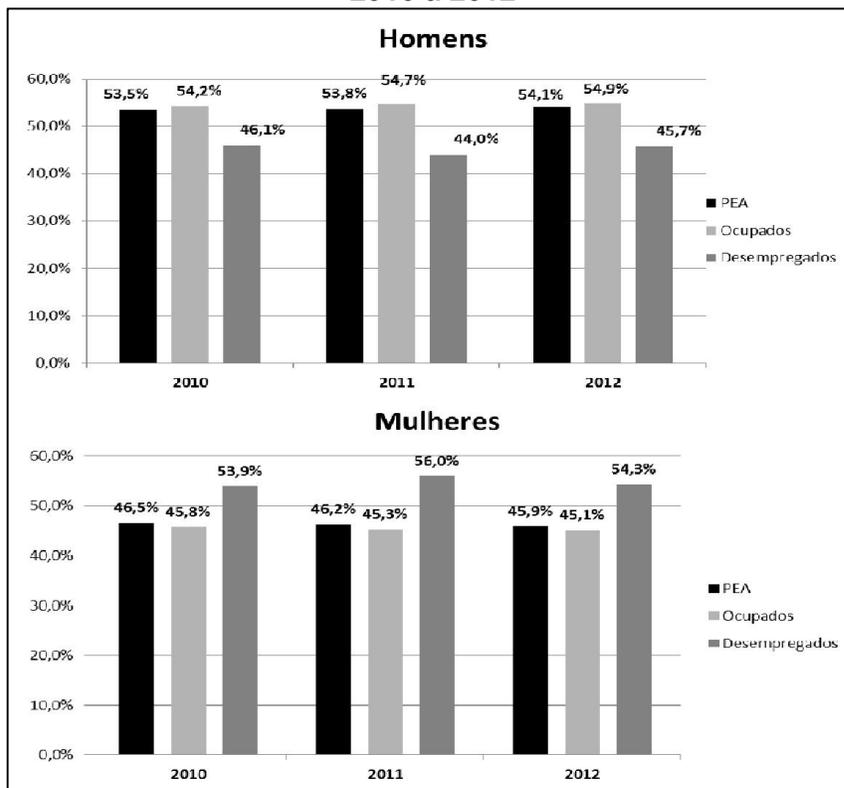
Fonte: IBGE (2012a)

No cenário cearense, de acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Fortaleza - PED/RMF (2013), nos últimos anos o crescimento da economia do Estado do Ceará impactou favoravelmente no aumento da formalização do emprego, desemprego em níveis historicamente baixo e ganhos reais de salário. Esse bom desempenho no mercado de trabalho, especialmente na

Região Metropolitana de Fortaleza (RMF), contemplou homens e mulheres, sendo os primeiros os mais favorecidos nesta conjuntura.

Na Região Metropolitana de Fortaleza, ainda segundo a PED/RMF (2013), para cada novo posto de trabalho ocupado pelas mulheres, havia cerca de dois postos para os homens, comprovando que as oportunidades de trabalho não foram igualmente distribuídas por sexo, uma vez que mais de 2/3 das vagas criadas contemplaram a força de trabalho masculina, assim as mulheres representam 45,9% da população economicamente ativa da região. Desta forma, a composição da ocupação por sexo na RMF apresentou relativa estabilidade (comparando 2010 a 2012): os homens representam quase 55,0% dos ocupados e a participação relativa das mulheres na ocupação total da RMF passou de 45,8%, em 2010, para os atuais 45,1% (gráfico 2).

Gráfico 2 - Distribuição da população da Região Metropolitana de Fortaleza, segundo o sexo, no período de 2010 a 2012

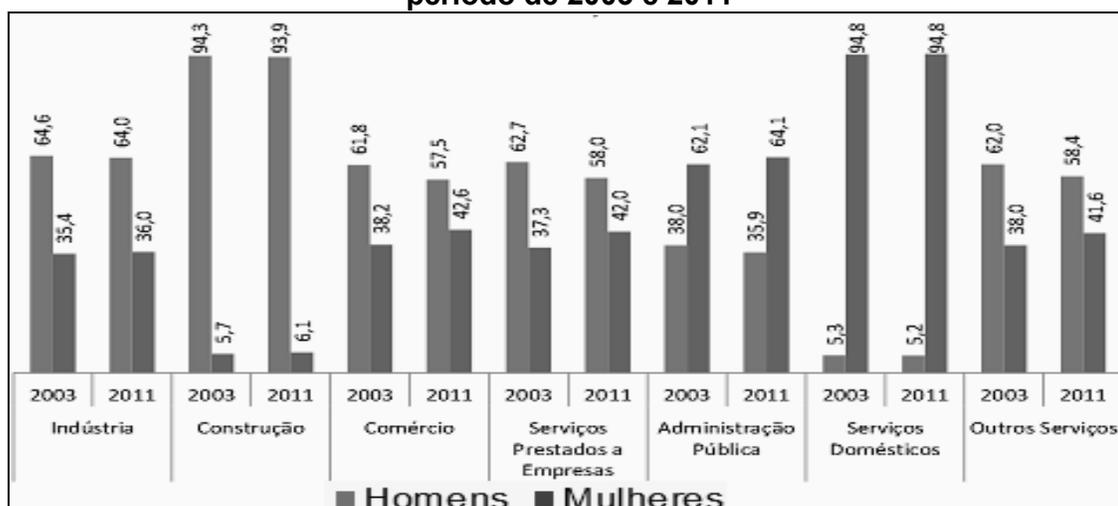


Fonte: Elaboração da autora baseado na PED/RMF (2012, 2013)

No Brasil, mesmo havendo um maior crescimento do nível de ocupação das mulheres, ao ingressarem no mercado de trabalho ainda enfrentam algumas barreiras impostas culturalmente. A elas ainda é reservada postos de trabalhos tradicionalmente denominados como "trabalho para mulher", tais como: funções no setor de serviço; associadas à educação de crianças e jovens; aos cuidados da saúde; aos serviços de limpeza; no trabalho social; no comércio de mercadorias ou em atividades agrícolas. Isso reflete em salários medianos e inferiores relativamente aos dos homens, confirmando uma persistência da discriminação do gênero feminino em alguns setores laborais (CUNHA, 2009, p. 40).

A distribuição ocupacional de homens e mulheres é ainda diferenciada no mercado de trabalho brasileiro, indicando a persistência e a reprodução de uma acentuada segmentação ocupacional de gênero. O gráfico 3 mostra a distribuição da população ocupada feminina e masculina nos diversos setores de atividade em 2003 e 2011. Nos diversos grupamentos de atividade econômica, predomina a população ocupada masculina, sobretudo na construção civil (93,9%) e na indústria (64%). Verifica-se que nesse intervalo de 8 anos, manteve-se a predominância feminina na administração pública (64,1%) e nos serviços domésticos (94,8%), seguida pela ocupação no comércio (42,6%) (IBGE, 2012a, p. 6).

Gráfico 3 - Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividades, segundo o sexo (%), no período de 2003 e 2011

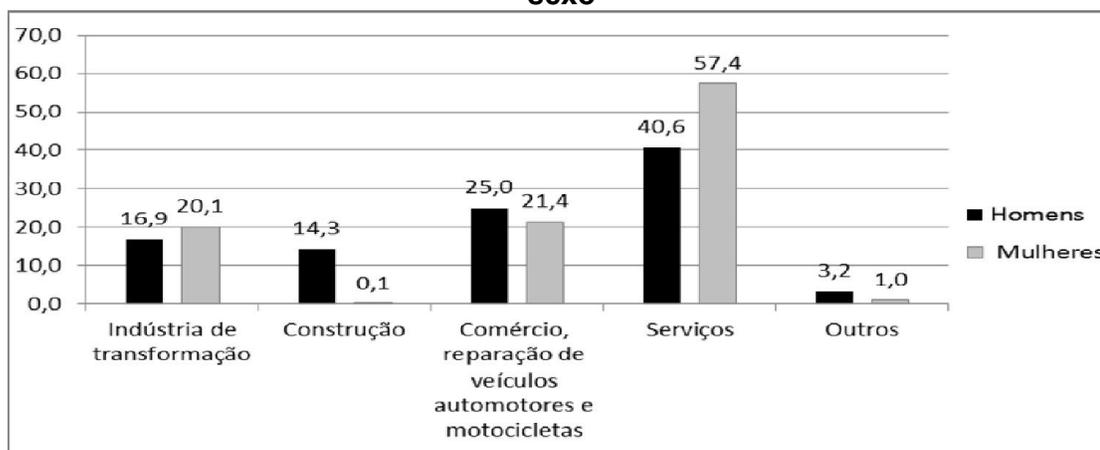


Fonte: IBGE (2012a)

Observa-se nas atividades onde historicamente há predomínio, seja de homem ou de mulher, praticamente não ocorreram alterações, como por exemplo na construção, com os homens e nos serviços doméstico com as mulheres. Assim, apesar de uma crescente participação da mulher em outras atividades que antes lhes eram pouco acessível, a permanência dela em setores ocupacional, tradicionalmente chamados de "trabalho para mulher", segundo Cunha (2009, p. 26), é oriunda de fatores socioculturais que se perpetuam através da família, escola e meios de comunicação e vem se reproduzindo através dos tempos, colocando ainda a produtividade feminina como acessória e/ ou com caráter de complementação da renda familiar.

Na RMF, quanto à composição setorial da ocupação de homens e mulheres (gráfico 4), percebe-se que se os homens são maioria nos setores da construção (14,3%) e comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas (25,0%), já as mulheres ultrapassam a representação masculina na indústria de transformação (20,1%) e nos serviços (57,4%), principalmente neste último, destacando-se algumas atividades como: alojamento e alimentação; educação e saúde; e serviços domésticos. De acordo com a pesquisa da PED/RMF, é na indústria de transformação onde há maior equidade de gênero, pois 49,3% do universo de trabalhadores do setor são mulheres e 50,7% são homens (PED/RMF, 2013).

Gráfico 4 - Distribuição dos ocupados por setor de atividade da Região Metropolitana de Fortaleza, segundo o sexo



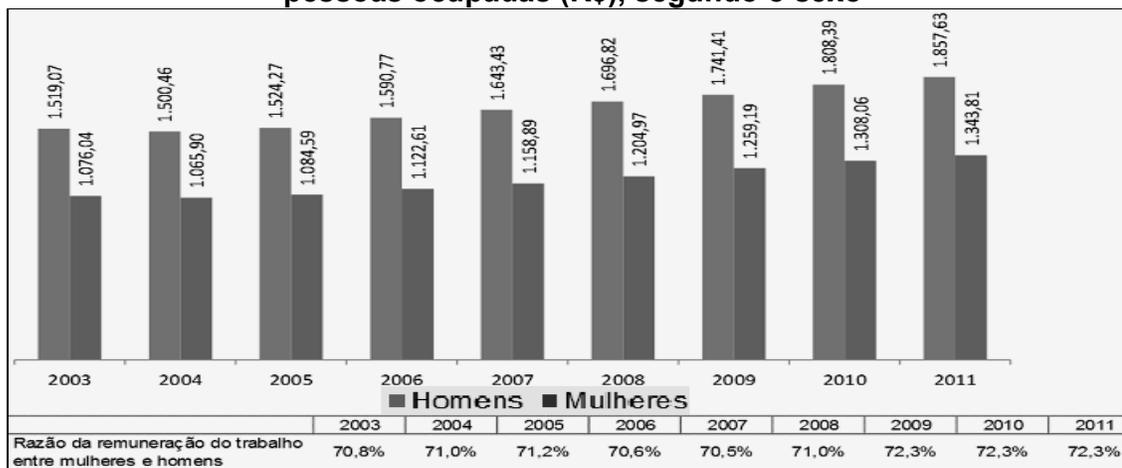
Fonte: Elaboração da autora baseado na PED/RMF (2013)

Na Região Metropolitana de Fortaleza, os setores de atividade que são os maiores empregadores são: - serviços; - comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas; representando cerca de 71,6% da ocupação da metrópole cearense. Em 2012, foram geradas 18 mil ocupações no comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas, 14 mil nos serviços e apenas 2 mil na construção civil. Das 32 mil novas ocupações, 72,0% foram ocupadas por homens, restando à parcela de 28,0% para as mulheres; e nas oportunidades de trabalho da construção civil foi, na grande maioria, absorvida pela mão de obra masculina. Percebe-se que assim como a realidade brasileira, em Fortaleza se repete o fato de que nas atividades onde historicamente há predomínio, seja de homem ou de mulher, praticamente não ocorreram alterações, como por exemplo na construção, com os homens, apesar de um aumento da participação feminina em atividades que antes lhes eram pouco acessível (PED/RMF, 2013).

Outro importante indicador a ser analisado quando se pretende traçar o perfil do tratamento dado à mulher no mercado de trabalho é a remuneração. No Brasil, o rendimento médio do trabalho das mulheres em 2011 foi de R\$ 1.343,81, 72,3% do que recebiam os homens (R\$ 1.857,63) (IBGE, 2012a, p. 16).

No período de 2003 e 2011, verifica-se uma constante diferença salarial entre homens e mulheres, sendo a remuneração dos homens superior das mulheres (gráfico 5). A razão de remuneração do trabalho mostra uma constante proporção da remuneração feminina em comparação a dos homens, por volta de 70% da remuneração masculina, apresentando por três anos consecutivos (2009, 2010 e 2011), a mesma proporção entre o rendimento feminino e o masculino, 72,3% (IBGE, 2012a, p. 16).

Gráfico 5 – Rendimento médio e razão da remuneração das pessoas ocupadas (R\$), segundo o sexo



Fonte: IBGE (2012a)

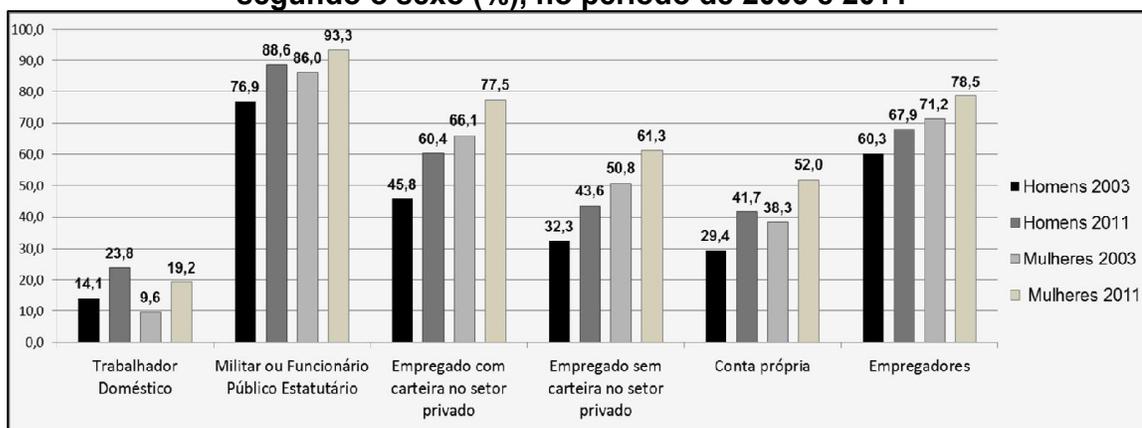
Na atual conjuntura do capitalismo, no qual se exige das empresas a crescente qualidade dos produtos e serviços, também os trabalhadores devem atender a esta máxima, por meio da sua qualificação e escolaridade. Assim, o mercado de trabalho está cada vez mais exigente, buscando pessoas com elevada qualificação profissional, para que assim consigam atender os seus mercados cada vez mais de forma competitiva (CUNHA, 2009, p. 21).

A escolaridade constitui um indicativo relevante da qualidade do trabalho do indivíduo, sendo assim, as melhores ofertas de trabalho tendem a ser direcionadas para a parcela de trabalhadores mais qualificados. A mulher brasileira é mais preparada do que os homens quanto à escolaridade, conforme observado no gráfico 6. Analisando a participação das mulheres por forma de ocupação, percebe-se que as mulheres possuem participação superior a dos homens, quanto à escolaridade de 11 anos ou mais de estudo (IBGE, 2012a, p. 19).

No período de 2003 e 2011, verifica-se uma melhora nos anos de estudos tanto para homens como para mulheres, mas estas apresentam valores melhores quando comparado com os homens (gráfico 6). Em 2011, os maiores percentuais femininos foram registrados entre os militares e funcionários públicos estatutários, de 93,3%. Outro destaque é a participação feminina com carteira assinada no setor privado, para elas o percentual foi de 77,5%, enquanto para eles foi de 60,4% - uma diferença de 17,1 pontos percentuais em 2011. Em 2003 essa diferença havia sido 20,3 pontos percentuais. O nível de escolaridade masculina só é maior do que

feminina nos trabalhos domésticos, pois apesar de nesses trabalhos a presença ser majoritariamente feminina, a proporção de homens com 11 anos ou mais de estudo era de 23,8% (IBGE, 2012a, p. 19).

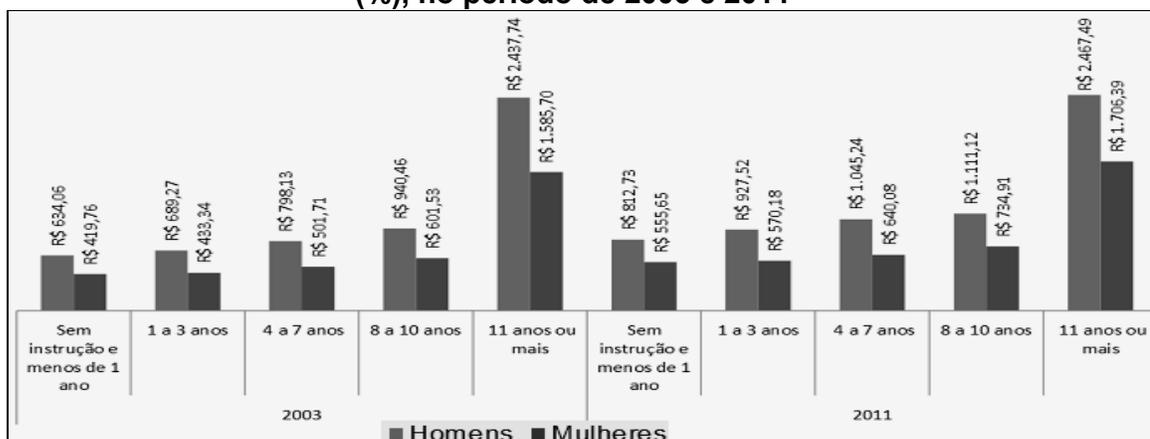
Gráfico 6 – Participação da população ocupada com 11 anos ou mais de estudo, por posição na ocupação, segundo o sexo (%), no período de 2003 e 2011



Fonte: IBGE (2012a)

O fato de a mulher brasileira ser mais preparada do que os homens quanto à escolaridade deveria refletir em uma remuneração média mais elevada que a dos homens. No entanto, os dados mostra que a renda feminina é inferior à renda masculina com os mesmos níveis de escolaridade, independente do grupo de anos de estudo que se enquadrem (gráfico 7).

Gráfico 7 – Rendimento médio habitual da população ocupada, por grupo de anos de estudo, segundo o sexo (%), no período de 2003 e 2011



Fonte: IBGE (2012a)

No caso da população ocupada da RMF, a remuneração média mensal do trabalhador manteve-se em direção ascendente, com ganho real de 4,9%, ao passar de R\$ 982 em 2011, para R\$ 1.030 em 2012. Na análise por sexo, as mulheres lograram um ganho real um pouco mais elevado (5,4%) do que os homens (4,5%), resultado que, em uma primeira análise, reforça o movimento de redução da desigualdade da remuneração mensal do trabalho de homens e mulheres, consolidando a tendência observada nos últimos anos. Mesmo assim em 2011, as mulheres fortalezenses ganhavam, em média, o equivalente a 72,0% da remuneração masculina, proporção que cresceu ligeiramente para 72,7%, em 2012. No período, o rendimento médio real dos homens passou de R\$ 1.123 para R\$ 1.173 e o das mulheres, de R\$ 809 para R\$ 853 (tabela 2) (PED/RMF, 2013).

Tabela 2 – Rendimento médio habitual da população ocupada, segundo o setor de atividade e sexo (%), na Região Metropolitana de Fortaleza, nos anos de 2011 e 2012

(Em Reais de Novembro de 2012)

Setor de Atividade	2011			2012			Rendimento das mulheres em relação ao dos homens (em %)	
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	2011	2012
Total de Ocupados	982	1.123	809	1.030	1.173	853	72,0	72,7
Indústria de transformação	827	993	650	886	1.058	707	65,5	66,8
Construção	890	874	-	938	931	-	-	-
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	874	986	714	932	1.053	755	72,4	71,7
Serviços	1.103	1.352	891	1.143	1.385	935	65,9	67,5

Fonte: PED/RMF (2013)

Entretanto, os diferenciais de rendimento do trabalho de homens e mulheres são mais precisamente aferidos quando se utiliza como indicador o rendimento médio real por hora trabalhada, pois na RMF a jornada semanal média de trabalho dos homens (44 horas) é mais longa do que a das mulheres (40 horas). O principal fato da diferenciação dessa carga horária semanal seria o fato dos afazeres domésticos das mulheres, pois a atividade produtiva fora do lar não a isenta das responsabilidades domésticas, sendo este um possível agravante de sua inserção no mercado de trabalho (COSTA, 2008, p. 15; PED/RMF, 2013).

Assim sendo, o rendimento médio real horário dos homens evoluiu de R\$ 5,83 para R\$ 6,23 e o das mulheres, de R\$ 4,73 para R\$ 4,98, conforme tabela 3. A maior desigualdade continua a ser observada na indústria de transformação, onde o rendimento médio real por hora das mulheres correspondia a 70,0% da remuneração dos homens. Por outro lado, é no comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas em que se verifica a menor diferenciação de rendimentos por sexo, no qual a remuneração das mulheres correspondia a aproximadamente 80,0% da remuneração dos homens. No setor de serviços, no qual as mulheres representam 57,4% dos ocupados – gráfico 4, a proporção do rendimento delas em relação ao dos homens cresceu para quase 75,0%, em 2012, sendo este o único setor de atividade a apresentar redução da desigualdade (PED/RMF, 2013).

Tabela 3 – Rendimento médio por hora da população ocupada, segundo o setor de atividade e sexo (%), na Região Metropolitana de Fortaleza, nos anos de 2011 e 2012

(Em Reais de Novembro de 2012)

Setor de Atividade	2011			2012			Rendimento das mulheres em relação ao dos homens (em %)	
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	2011	2012
Total de Ocupados	5,34	5,83	4,73	5,73	6,23	4,98	81,0	80,0
Indústria de transformação	5,40	5,16	3,62	4,81	5,62	3,93	70,1	70,0
Construção	4,98	4,98	-	5,35	5,31	-	-	-
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	5,01	4,70	3,88	4,84	5,23	4,20	82,5	80,2
Serviços	7,70	7,35	5,34	6,68	7,70	5,75	72,7	74,6

Fonte: PED/RMF (2013)

Independente de ser rendimento médio mensal ou horário, o rendimento auferido pelas mulheres é inferior ao dos homens, qualquer que seja o setor de atividade analisado, e o grau de desigualdade não é homogêneo nos diversos setores. Entretanto, a realidade de inferioridade das mulheres da Região Metropolitana de Fortaleza, no que concerne à remuneração do trabalho, não é diferente da realidade do Brasil como já foi visto. Apesar de as mulheres estarem ganhando espaços ocupacionais que tradicionalmente eram maioria masculina e de sua elevada escolaridade, elas ainda enfrentam, normalmente, grandes dificuldades no mercado de trabalho, haja vista que frequentemente estão mais expostas à discriminação e, quando ocupadas, além de serem minoria e estarem relativamente

mais sujeitas às formas de inserção laboral mais precarizadas, recebem menores rendimentos do que os homens, mesmo para profissionais com o mesmo perfil de qualificação que ela (PED/RMF, 2013).

É oportuno lembrar que a legislação brasileira veta essa forma de diferenciação no mercado de trabalho devido ao gênero. A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXX, cita que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais: "a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil". A Consolidação das Leis do Trabalho, no seu artigo 461 (caput), determina que, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade (BRASIL, 1988; COSTA, 2008, p. 53).

3 LEI Nº 11.770/08: AMPLIAÇÃO DO PRAZO DA LICENÇA MATERNIDADE

A Constituição de 1988 (art. 5º, I) expressa a consagração da isonomia no Brasil, considerando que os homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. O conceito de igualdade foi apresentado, durante muito tempo, como a garantia da concretização de direitos. Para os pensadores e teóricos da escola liberal, bastaria incluir a igualdade no rol dos direitos fundamentais para que fosse efetivamente assegurada no sistema constitucional. Entretanto, a experiência e os estudos de direito e política comparada, contudo tem demonstrado ser insuficiente tratar o indivíduo de forma genérica, geral e abstrata, sendo necessária a especificação do sujeito de direito, que passa a ser visto em sua particularidade, nessa ótica determinados sujeitos de direito ou determinadas violações de direitos exigem uma resposta específica e diferenciada. Assim, nesse panorama, as mulheres e alguns grupos devem ser vistos nas especificidades e particularidades de sua condição social (GOMES, 2003, p.4).

Rothenburg (2008, p.84) destaca-se duas vertentes no que tange à concepção da igualdade: - igualdade formal (ou igualdade de direito), reduzida a fórmula “todos são iguais perante a lei”; - igualdade material (ou igualdade de fato), sendo a concretização real da igualdade, correspondente ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades (igualdades orientadas pelos critérios de gênero, idade, raça e demais critérios). Nessa distinção entre igualdade formal (de direito) e material (de fato), reproduz-se a distância entre o esperado (no plano normativo) e o acontecido (no plano da realidade), e a distinção correspondem a uma suposta diferença entre teoria (igualdade formal) e prática (igualdade material).

A discriminação de gênero, decorrente de uma cultura patriarcal, propagou o status de inferioridade da mulher em relação ao homem e foi por muito tempo considerado como verdade absoluta, a tal ponto que essa inferioridade era materializada expressamente na nossa legislação civil. A Constituição de 1988 (art. 5º, I) não apenas aboliu essa discriminação chancelada pelas leis, mas também, através dos diversos dispositivos antidiscriminatórios já mencionados, permitiu que se buscassem mecanismos aptos a promover a igualdade entre homens e mulheres. Assim, com vistas a minimizar essa desigualdade existente em detrimento das mulheres, surge a modalidade de ação afirmativa (GOMES, 2003, p.19).

As ações afirmativas, também conhecidas como discriminação positiva ou ação positiva, podem ser definidas como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação de determinados grupos sociais, como por exemplo, as mulheres. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade. Portanto, verifica-se que as ações afirmativas são uma tentativa de combater determinadas injustiças sociais, servindo, conseqüentemente, a um objetivo social útil (COZER; CORINO; PÊPE, 2008, p. 1; GOMES, 2003, p.19).

As discriminações positivas são importantes meios para buscar a inclusão da mulher na sociedade, sobretudo no mercado de trabalho. O efeito almejado dessas ações, além do estabelecimento da diversidade e representatividade, é o de eliminar as barreiras artificiais e invisíveis que dificultam o avanço das mulheres, independentemente da existência ou não de política oficial tendente a discriminá-las. Assim, as ações afirmativas, presentes nas normas brasileiras que tutelam o mercado de trabalho da mulher, buscam proteger a sua inserção e permanência, além de protegê-la durante a gravidez (COZER; CORINO; PÊPE, 2008, p. 1; GOMES, 2003, p.12).

A proteção à maternidade é um elemento essencial na busca de igualdade de oportunidades no trabalho feminino, permitindo que as mulheres possam conciliar com sucesso seu papel profissional e reprodutivo. A maternidade tem uma função social, pois dela depende a renovação das gerações, desta forma medidas destinadas a proteger as mulheres trabalhadoras em decorrência de gravidez ou do parto não constituem discriminação, mas uma ação afirmativa, tendo fundamento em garantir à mulher a sua função biológica de ser mãe, preservando sua saúde física e psicológica e as futuras gerações (BARROS, 1995, p. 39).

A Licença e o Salário Maternidade são medidas tutelares no qual o direito trabalhista e o previdenciário buscam proteger a criança e a mulher gestante; proporcionando à mulher, além de sua recuperação física, o estreitamento dos laços afetivos entre mãe e filho nos primeiros anos de vida, período em que a presença materna é imprescindível para o desenvolvimento da criança. Assim, a Licença

Maternidade é fundamental tanto para mãe como para o recém-nascido, visto que proporciona um maior tempo de relação entre ambos (BARROS, 1995, p. 425; SANTOS, 2011, p. 25).

Segundo Barros (1995, p. 39), durante os primeiros dias do parto, a mulher perde cerca de 1/8 a 1/6 do peso que adquiriu durante a gestação, e os seus órgãos internos vão recuperando a posição normal. Alguns estudos constatam que algumas mulheres sentem maior fadiga no pós-parto do que durante a gravidez, salientando-se que durante as duas primeiras semanas do pós-parto, devido sintomas de anemia, encontram-se fraca ou cansada, sendo, portanto, a licença maternidade um importante tempo para a recuperação física da mãe trabalhadora.

O primeiro campo da ciência que se dedicou a avaliar as consequências da licença maternidade sobre a saúde das crianças e da mulher foi a medicina, sendo importante mencionar algumas das investigações nessa área, pois é através delas que a legislação busca legitimasse. Segundo conceituados pediatras, psiquiatras e psicanalistas da atualidade, entre eles, René Spitz, Donald Winnicott e Serge Lebovici, é no primeiro ano de relacionamento entre a mãe e o bebê que ocorre a fase fundamental para o desenvolvimento de todo ser humano. Estudos relatam que para os bebês se tornarem adultos saudáveis, indivíduos éticos, independentes e socialmente responsáveis, dependem totalmente do que lhes for proporcionado desde a gestação até o nascimento e durante o seu desenvolvimento psicofísico. Sendo assim, necessário um vínculo saudável entre pais e filhos (MENDES, 2010, p. 11; SBP, 2005).

Staehelin, Berteau, Stutz (2007, p. 202) apresentam uma revisão de literatura de treze artigos que tratam sobre os efeitos da licença maternidade sobre a criança e sua mãe. De acordo com os autores, entre os efeitos encontrados estão: redução dos sintomas depressivos; melhora da saúde mental das mães; melhor qualidade da interação entre mãe e filho; maior duração do aleitamento materno, menores taxas de mortalidade infantil e redução de incidência de doenças crônicas. A Sociedade Brasileira de Pediatria - SBP (2005) concorda com os autores anteriores afirmando que os efeitos da licença maternidade podem ser: diminuição de riscos de depressão materna e do bebê, doenças psicossomáticas provocadas por uma ruptura precoce no vínculo mãe-bebê, e até mesmo diminuição de maus-tratos cometidos por

terceiros contra o bebê, além de diminuindo gastos futuros para o Estado com tratamentos de diarreia, alergia e pneumonia infantil.

Segundo a Sociedade Brasileira de Pediatria - SBP (2005), alguns estudos relatam que a criança que teve nos primeiros três anos um vínculo afetivo seguro com os pais é mais saudável na adolescência e na fase adulta, apresentando mais autonomia e independência para descobrir a vida. Assim, estudos feitos no Canadá e nos EUA, mostram que a maior parte dos criminosos sofreu algum problema de vínculo na infância, de tal modo a interação saudável na infância gera capacidade de reagir sem violência e com inteligência às adversidades.

Zamberlan (2002, apud GRAVENA, 2006, p. 7) acrescenta que para as crianças desenvolverem sistemas comportamentais flexíveis, afinidades seguras com os adultos são importantes, pois possibilitar adaptar-se facilmente a novas situações. A relação positiva mãe-criança tem sido associada à segurança do apego no primeiro ano de vida, tanto quanto a menor incidência de problemas sócio-emocionais e cognitivos nos anos pré-escolares. Logo, analisando a importância do envolvimento materno no desenvolvimento dos filhos, Nunes (1995, p.122) enfatiza vários fatores responsáveis pelo bom desenvolvimento infantil e até mesmo pela prevenção de deficiências que estão relacionados à mãe. Dentre esses fatores estão algumas características psicossociais da mãe como: o tipo de ocupação (tempo destinado para o trabalho, nível de escolaridade etc.), crenças e valores quanto à criança e seu desenvolvimento, estado de bem estar (nível de ansiedade, carência de apoio familiar, nível de estresse) e interações afetivas positivas da mãe com a criança durante a primeira infância.

O alicerce da saúde física e mental do ser humano é fundamentado, pois nos cuidados recebidos pela criança nos três primeiros anos de vida, sendo especialmente o primeiro ano fundamental para a saúde do indivíduo. Com base nessa afirmativa, estudiosos e pesquisadores afirmam que quanto mais tempo a mãe puder cuidar do seu filho, após o nascimento, melhor será para a saúde dele, da mãe e da família. Assim, desta forma, o Estado com seu poder legislativo e função fiscalizadora pode ajudar a propiciar as condições necessárias para que as crianças possam nascer e se desenvolver, recebendo os cuidados essenciais de saúde, segurança e dignidade, tornando-se, no futuro, cidadãos plenos (SBP, 2005).

A Prorrogação do prazo da licença maternidade, de acordo com a SBP (2005), pode ser uma estratégia para evitar o risco de uma ruptura precoce e prejudicial entre mãe e filho, esta etapa essencial de dependência intensa entre eles é temporária e necessita ser protegida e respeitada. Os cuidados com o recém-nascido, sendo prestados nessa fase pela própria mãe (justamente porque, em nossa sociedade, ainda compete às mulheres uma parcela maior da responsabilidade de cuidar dos filhos) são imprescindíveis para ambos, proporcionando-lhes uma melhor qualidade de vida.

A licença maternidade prolongada, também, pode ser uma estratégia para assegurar à mãe e ao bebê a amamentação completa, que é um processo vital e essencial no desenvolvimento físico, emocional, mental, intelectual e social do recém-nascido. Sponholz (2003, p. 24) conclui em seu estudo que a licença maternidade pode influenciar a mulher a não amamentar seu filho no período mínimo de seis meses, devido o retorno ao trabalho. Visness e Kennedy (1997, p. 945) realizaram um estudo com 9.087 mulheres no EUA e constataram que políticas públicas que vise o aumento da licença maternidade não têm efeito sobre a decisão da mulher de amamentar seu filho; por outro lado, tais políticas têm efeitos positivos na continuação da amamentação. Desta forma, políticas voltadas para aumentar a duração da licença maternidade parece ser um mecanismo importante para garantir a recomendação da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Ministério de Saúde da amamentação mínima durante seis meses.

Vale mencionar que com a licença de 120 dias, essa possibilidade da amamentação exclusiva pelo período de seis meses, não estava de todo excluída, mas diversos autores destacam que em geral é complicado para a mãe conciliar trabalho com a amamentação exclusiva, por razões, tais como: a distância física entre o trabalho e a residência; a inexistência de creches no trabalho ou em locais próximos; as dificuldades na retirada do leite e ausência de condições para seu armazenamento e transporte; a inobservância do intervalo legal para amamentação, entre outros (BOMFIM, 2010, p. 2).

O aleitamento materno, segundo especialistas, é importante para uma vida mais saudável e de sustentabilidade emocional, tanto para a mulher quanto para o bebê. Dentre os principais benefícios para o recém-nascido é possível mencionar os

seguintes: - proteção contra diarreia, desnutrição, alergias, infecções respiratórias e de ouvido; - prevenção contra a obesidade, hipertensão, diabetes, doenças crônico-degenerativas, como arteriosclerose, doenças cardiovasculares, osteoporose e certos tipos câncer; - facilidade de digestão, sendo um estímulo natural ao desenvolvimento cognitivo e afetivo; - e um exercício para o fortalecimento dos músculos da face, que são importantes para o alinhamento adequado dos dentes e o desenvolvimento da fala (BOMFIM, 2010, p. 3).

A amamentação proporciona para a mãe os seguintes benefícios: ajuda a readaptação do útero ao seu tamanho normal e reduz a perda de sangue após o parto, diminuindo o risco de anemia; acelera a perda do peso ganho durante a gravidez; prevenção do câncer de mama, de endométrio e de ovário; propicia um contato íntimo e prazeroso a ambos, permitindo que a mãe transmita seu amor e carinho ao filho e que ele se sinta amado e seguro, o que promove o sucesso da amamentação e aumenta a autoestima da mulher (BOMFIM, 2010, p. 3).

Fundamentado, assim, no que foi exposto até o momento e devido à relevância da licença maternidade para a inserção da mulher no mercado de trabalho, abordamos na subseção seguinte o Programa Empresa Cidadã que possibilita a prorrogação do prazo da licença maternidade por 60 dias, além dos benefícios e limitações correlacionados a ele.

3.1 Programa Empresa Cidadã

A licença maternidade de seis meses é um projeto da Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP), em parceria com a Senadora Patrícia Saboya Gomes. O projeto foi idealizado buscando atingir dois principais objetivos. O principal objetivo da ampliação da licença maternidade é o de permitir um maior tempo de interação entre mãe e filho, já que nesse período a presença materna é imprescindível para o desenvolvimento da criança, como já mencionado na seção anterior. O outro objetivo do projeto é o de estimular o aleitamento materno exclusivo nos seis meses exatamente como preconiza a OMS, o que é condição de uma vida mais saudável e de sustentabilidade emocional – tanto para a mulher quanto para o bebê (BOMFIM, 2010, p. 3; SBP, 2013; SILVEIRA, 2010, p. 19).

O movimento que buscou a ampliação da licença maternidade teve início no dia 27 de julho de 2005, Dia do Pediatra, sendo esta proposta de projeto idealizado pelo então presidente da SBP, Dr. Dioclécio Campos Júnior, e endossado pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Posteriormente, o anteprojeto da lei foi entregue a Senadora Patrícia Saboya, no qual no mês de agosto de 2005 deu início à tramitação do projeto de lei no Senado (PLS nº 281, 10/08/2005). Desde então, o movimento em busca da aprovação do projeto de lei difundiu-se pelo Brasil, tendo grande mobilização da sociedade e dos pediatras (SBP, 2005; SILVEIRA, 2010, p. 19).

Primeiramente, a medida beneficiava apenas às trabalhadoras da iniciativa privada, mas o senador Paulo Paim (PT-RS), relator do projeto na Comissão de Direitos Humanos, acrescentou a emenda estendendo seu alcance às servidoras públicas da administração direta, indireta e fundacional. A PLS nº 281/2005 foi aprovada pelo Senado Federal em outubro de 2007, depois enviado para a Câmara, onde foi votada em setembro de 2008, e finalmente o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a lei em 09 de setembro de 2008, mas sua regulamentação somente aconteceu depois de quinze meses, em 23 de dezembro de 2009, passando a ter efeitos somente em 1º de janeiro de 2010 (SILVEIRA, 2010, p. 21).

A Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, regulamentada pelo Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro 2009, institui o Programa Empresa Cidadã (PEC) destinado a prorrogar por 60 dias, mediante concessão de incentivos fiscais, o prazo da licença maternidade previsto pela Constituição em seu inciso XVIII, artigo 7º, e o correspondente período do salário-maternidade de que tratam os artigos 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 2008a, 2009).

A adesão ao PEC, de acordo com a Lei nº 11.770/08, é facultativa tanto para a empresa quanto para empregada. Caso a empresa opte participar do programa, a empregada deverá solicitar a extensão do benefício junto ao empregador, até o final do primeiro mês após o parto e dependerá da sua concordância para que a ampliação se efetue. A Lei nº 11.770/08 prever a extensão do benefício à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção e no período de ampliação da licença maternidade, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não deverá ser mantida em creche ou

estabelecimento parecido, pois a finalidade da lei é que a criança fique mais tempo na companhia da mãe, recebendo seus cuidados e amamentação. Se houver descumprimento dessa condição a empregada perderá o direito à prorrogação.

A prorrogação de 60 dias estabelecida pela Lei nº 11.770/08 não é benefício previdenciário, não caracteriza salário maternidade. Até então, o salário maternidade tinha período coincidente com a licença maternidade das empregadas, mas agora a situação muda. Caso a empresa venha a aderir a este programa, uma empregada terá licença de 180 dias, mas salário maternidade de somente 120 dias. Os outros 60 dias serão pagos integralmente, mas a cargo da empresa, que poderá deduzi-los do IR. Nada tem a ver com a prestação previdenciária. Desta forma, é incorreto afirmar que o salário maternidade foi ampliado em 60 dias – a ampliação foi somente da licença maternidade.

A prorrogação da licença maternidade fica condicionada a empresa aderir ao programa junto a Receita Federal do Brasil (RFB) mediante Requerimento de Adesão formulado em nome do estabelecimento matriz, exclusivamente via internet, sendo necessário que essa pessoa jurídica seja tributada com base no lucro real. O enquadramento da empresa nesse tipo de tributação permitirá deduzir do Imposto de Renda (IR) devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pagos nos sessenta dias de prorrogação da licença maternidade, vedada a dedução como despesa operacional. Assim, a remuneração despendida pelo empregador durante a licença maternidade serão os quatro primeiros meses ressarcidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e os outros dois pela RFB. Deste modo, concede-se benefício fiscal à empresa em troca da ampliação do período de licença (BRASIL, 2008a, 2009; SANTOS, 2011, p. 41).

Segundo SBP (2005), a primeira cidade brasileira a conceder a ampliação da licença maternidade de sessenta dias para suas servidoras e funcionárias públicas, antes mesmo de a lei ser aprovada pelo Presidente da República, foi Beberibe (Ceará), em dezembro de 2005. Após o início do movimento e da lei ser sancionada, alguns municípios pouco a pouco transformaram a proposta em lei que foi aprovada pela Câmara e sancionada pelo Prefeito. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), o Brasil tem 5.564 municípios, sendo que o quadro 01 (abaixo) mostra que apenas 2,8% dos municípios brasileiros,

ou seja 154 cidades, aderiram até agora ao Programa concedendo o benefício da prorrogação da licença maternidade para as suas servidoras e funcionárias públicas (SBP, 2013).

Quadro 1 – Municípios que aderiram ao Programa Empresa Cidadã

Rio Branco (AC)	Sobral (CE)	Mariana (MG)	Vitorino (PR)	Cantá (RR)	Itapecerica da Serra (SP)
Joaquim Gomes (AL)	Ubajara (CE)	Juiz de Fora (MG)	Paranaguá (PR)	Venâncio Aires (RS)	Cubatão (SP)
Presidente Figueiredo (AM)	Horizonte (CE)	Uberlândia (MG)	Pedra (PE)	Canoas (RS)	São Paulo (SP) - incluiu aumento da licença paternidade de 5 para 15 dias
Manaus (AM)	Maracanaú (CE)	Vespasiano (MG)	Recife (PE)	Caxias do Sul (RS)	Anhembi (SP)
Macapá (AP) - incluiu aumento da licença paternidade de 5 para 15 dias	Solonópole (CE)	São José da Lapa (MG)	Olinda (PE)	Novo Hamburgo (RS)	Palmas (TO)
Itaubal (AP)	Fortaleza (CE)	Uberaba (MG)	Garanhuns (PE)	São Leopoldo (RS)	
Uauá (BA)	Jaguaretama (CE)	Três Lagoas (MS)	Vitória do Santo Antão (PE)	Porto Alegre (RS)	
Salvador (BA)	Reriutaba (CE)	Campo Grande (MS)	Teresina (PI)	Ariquemes (RO)	
Muquém (BA)	Orós (CE)	Caracol (MS)	Curitiba (PR)	Blumenau (SC)	
Santo Antônio de Jesus (BA)	Ibiraçu (ES)	Jateí (MS)	Foz do Iguaçu (PR)	Rodeio (SC)	
Barbalha (CE)	São Mateus (ES)	Anaurilândia (MS)	Araucária (PR)	Massaranduba (SC)	
Brejo Santo (CE)	Serra (ES)	Batayporã (MS)	Campo Mourão (PR)	Siderópolis (SC)	
Ipaumirim (CE)	Vitória (ES)	Dois Irmãos do Buruti (MS)	Arapoti (PR)	Joinville (SC)	
Saitre (CE)	Castelo (ES)	Fátima do Sul (MS)	Colombo (PR)	Aracaju (SE)	
Guaibúba (CE)	Cariacica (ES)	Jardim (MS)	Londrina (PR)	Piracicaba (SP)	
Ibiapina (CE)	Conceição da Barra (ES)	Aquidauana (MS)	Maringá (PR)	São Vicente (SP)	
Itaçuaba (CE)	Vila Velha (ES)	Naviraí (MS)	Sarandi (PR)	Ubatuba (SP)	
Baturité (CE)	São Domingos do Norte (ES)	Porto Murinho (MS)	Piñ (PR)	Rio Claro (SP)	
Pentecoste (CE)	Marechal Floriano (ES)	Nova Andradina (MS)	Volta Redonda (RJ)	Itaí (SP)	
Farias Brito (CE)	Linhares (ES)	São Gabriel do Oeste (MS)	Comendador Levy Gasparian (RJ)	Itupeva (SP)	
Beberibe (CE)	Colatina (ES)	Ribas do Rio Pardo (MS)	Teresópolis (RJ)	Ribeirão Preto (SP)	
Maranguape (CE)	Anchieta (ES)	Sonora (MS)	Varre-Sai (RJ)	Americana (SP)	
Redenção (CE)	Viana (ES)	Corumbá (MS)	Resende (RJ)	Franca (SP)	
General Sampaio (CE)	Goiânia (GO)	Cuiabá (MT)	Nova Iguaçu (RJ)	Mongaguá (SP)	
Tamboril (CE)	Alcântara (MA)	Sinop (MT)	Campos dos Goytacazes (RJ)	São Bernardo do Campo (SP)	
Aquiraz (CE)	São Luis (MA)	Belém (PA)	Natal (RN)	Ribeirão Pires (SP)	
Nova Russas (CE)	Porto Nacional (MA)	João Pessoa (PB)	Mossoró (RN)	Guarujá (SP)	
Varjota (CE)	Belo Horizonte (MG)	Teixeira (PB)	Rio Grande do Norte (RN)	Taubaté (SP)	
Pindoretama (CE)	Contagem (MG)	Petrolina (PE)	Porto Velho (RO)	Lins (SP)	
Ipu (CE)	Governador Valadares (MG)	Salgueiro (PE)	Pacaraima (RR)	Santos (SP)	

Fonte: SBP (2013)

O Programa Empresa Cidadã, criado com o objetivo de beneficiar um número grande de mulheres acabou limitado a um reduzido grupo que reúne apenas as funcionárias das maiores firmas do país. Isso ocorre devido à condição estabelecida na lei em relação do ressarcimento da empresa pelos ônus referentes ao pagamento da prorrogação da licença, pois somente é disponível para as

organizações que fazem suas declarações anuais pelo lucro real. Assim, o Programa que foi criado há três anos para estimular a licença maternidade de seis meses nas companhias brasileiras, acabou atraindo, principalmente, multinacionais e empresas públicas (ARAGÃO, 2013, p. 1).

As organizações que são obrigadas a tributar pelo lucro real são aquelas que: tenham receita total, no ano-calendário anterior, superior ao limite de R\$ 48.000.000,00 (quarenta e oito milhões de reais); suas atividades sejam de instituições financeiras em geral ou factoring; que tiverem rendimentos oriundos do exterior; sejam autorizadas a usufruir de benefícios fiscais relativos à isenção ou redução do imposto; e que tenham efetuado pagamento mensal determinado sobre a base de cálculo estimada. Lucro Real é o resultado (lucro ou prejuízo) do período de apuração (antes de computar a provisão para o imposto de renda), ajustado pelas adições, exclusões e compensações prescritas ou autorizadas pela legislação fiscal. A figura 2 mostra de forma simplificada as características de cada regime tributário, analise que o faturamento e as margens de lucro são levados em conta para o enquadramento da empresa (ROSA, 2012, p. 8).

Figura 2 – Regime Tributário

	SIMPLES	LUCRO PRESUMIDO	LUCRO REAL
Nível de faturamento	Até R\$ 3,6 milhões por ano	Até R\$ 48 milhões	Todas as empresas
Cálculo de impostos	As alíquotas são fixas e dependem do faturamento do setor. O percentual máximo é de 16,85% sobre a receita	Os 25% de IR incidem sobre um lucro pré-definido de 8% da receita para a indústria e a maior parte do comércio e de 32% para a maioria dos serviços. A CSLL* de 9%, incide sobre 12% da receita da indústria e do comércio e sobre 32% nos serviços	O Imposto de Renda, de 25%, e a CSLL, de 9%, são cobrados sobre o lucro realmente apurado. Apenas as instituições financeiras pagam 15% de CSLL
Para quem serve	Microempresas (faturamento até R\$ 360 mil ao ano) e pequenas empresas (faturamento de R\$ 360 mil a R\$ 3,6 milhões ao ano)	Para as empresas que possuem uma margem líquida real superior à presumida pela legislação fiscal (8% da receita para a indústria e a maior parte do comércio e de 32% para a maioria dos serviços)	Para empresas que possuem uma margem líquida real inferior à presumida pela legislação fiscal
Principais regras	O Simples Nacional é um regime unificado de cobrança e arrecadação de tributos (IR, contribuição social e previdenciária, PIS/PASEP, COFINS, IPI, ICMS e ISS)	A alíquota do PIS é de 0,65%, e a da Cofins 3% sobre a receita. Mas nenhum crédito pode ser descontado	A legislação é mais complexa. As alíquotas do PIS (1,65%) e da Cofins (7,6%) sobre a receita são maiores que no lucro presumido
Atenção	Outros benefícios ou isenções fiscais municipais ou estaduais não são possíveis no Simples	Se a margem real de lucro for inferior aos percentuais pré-definidos, a empresa pagará mais imposto pelo sistema de lucro presumido	É possível descontar créditos referentes a despesas relacionadas ao processo produtivo, entre outras, o que pode representar ganhos

*Contribuição Social sobre o Lucro Líquido

Fonte: IBPT (2013)

Compete informar que as empresas enquadradas nos outros tipos de opções de tributação, ou seja, tributadas no regime do Lucro Presumido e as optantes pelo Sistema Integrado de Pagamentos de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (SIMPLES) faziam parte do projeto de lei original. Era então admitido, na escrita do PLS nº 281/05, a respectiva adesão ao Programa Empresa Cidadã e, dessa forma, favorecer suas empregadas. Entretanto, tal dispositivo foi vetado (art. 5º, § único). As razões apontadas pelo veto do artigo, estão na mensagem de veto nº 679, abaixo transcrito:

A medida cria uma modalidade de dedução do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica - IRPJ sem qualquer limite, alcançado, além das empresas tributadas com base no lucro real, as empresas optantes pelo lucro presumido, e as inscritas no Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional.

Para as empresas que optam pela apuração do IRPJ com base no lucro presumido, a apuração do lucro é realizada por meio da aplicação de um percentual de presunção sobre a receita bruta auferida, dependendo da natureza das atividades das empresas, as quais, geralmente, não mantêm controles contábeis precisos, segundo a Receita Federal do Brasil. Assim, o proposto no parágrafo único prejudicaria a essência do benefício garantido a essas empresas, além de dificultar a fiscalização por parte da Receita Federal do Brasil.

Como o Simples Nacional engloba o pagamento de vários tributos, inclusive estaduais e municipais, mediante aplicação de uma única alíquota por faixa de receita bruta, o modelo proposto torna-se inexecutável do ponto de vista operacional. Cria-se sério complicador para segregar a parcela relativa ao imposto de renda, para dele subtrair o salário pago no período de ampliação da licença (BRASIL, 2008b, art. 5º, § único).

A RFB não possui o número atualizado de adesões ao programa. O último levantamento foi realizado, em fevereiro de 2012, mostrando que cerca de 15.735 companhias haviam aderido ao programa, representando 10% das empresas optantes do regime de tributação de lucro real que são elegíveis ao programa. No Brasil cerca de 164 mil grandes empresas (4,80% do total de empresas), opta por esse sistema tributário (ARAGÃO, 2013, p. 3). O quadro 2 mostra algumas empresas que, segundo SBP (2013), já aderiram ao Programa Empresa Cidadã.

Quadro 2 – Algumas empresas que já aderiram ao Programa Empresa Cidadã

Ernst & Young Terco (E&YT)	Phito Fórmulas (SP)
Embratel	Fersol (SP)
Nautos	CAM Brasil (RJ e CE)
Abbott Brasil	Masa da Amazônia (AM)
Organizações Globo	Nestlé (BR)
Novartis	Ampla (RJ)
Hebron Farmacêutica	FINEP (Financiadora de Estudos e Projetos)
Petrobras e Petrobras Distribuidora	Grupo Hospitalar Conceição (RS)
Alberto Pasqualini-Refap	Light (RJ)
Whirlpool S.A	Cedae (RJ)
AmBev	Wal-Mart (BR)
Embraer – Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A.	EuroFarma (SP)
Correios	CBC (Ribeirão Pires)
Furnas	CGE (Mauá)
Cemig – Companhia Energética de Minas Gerais	Banco do Brasil
Usiminas	Banco VR
Brasilmaxi	Caixa Econômica Federal
Peugeot Citroën	ING Bank
Cosipa (SP)	Banco Rendimento

Fonte: SBP (2013)

A extensão da licença maternidade em sessenta dias no setor público federal foi implementada pelo Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008. O Decreto instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. A interessada deverá requerer o benefício no primeiro mês após o parto, sendo-lhe vedado, quando em gozo do benefício exercer qualquer atividade remunerada ou manter a criança em creche ou estabelecimento similar, sob pena de perda do direito à prorrogação, além de indenização ao erário. A prorrogação da licença será custeada com recurso do Tesouro Nacional (BRASIL, 2008c).

3.2 Benefícios e limitações da aplicação da lei nas organizações

A licença maternidade é produto de um processo de amadurecimento no que concerne à importância e necessidade do reconhecimento desse direito. A sociedade percebeu que a proteção à maternidade é um elemento essencial na

busca de igualdade de oportunidades no trabalho feminino, permitindo que as mulheres possam conciliar com sucesso seu papel produtivo e reprodutivo (BARROS, 1995, p. 39; ONU, 2010, p. 103).

O tema da duração da licença sempre foi terreno fértil para discussões legislativas, sob a argumentação de que esta seria um obstáculo à inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como ao seu desenvolvimento profissional. A Lei nº 11.770/08, que trata da ampliação da duração da licença maternidade, levantou novamente esses questionamentos, não havendo consenso entre os estudos pesquisados, alguns exaltam a iniciativa do governo nos moldes como foi concedida, outros criticam entendendo que a lei ainda não atende de forma satisfatória as necessidades da mulher e do mercado de trabalho (BOMFIM, 2010, p. 6).

A Lei nº 11.770/08, ao instituir o Programa Empresa Cidadã, apresenta como pontos positivos a disponibilidade da mãe para a amamentação e acompanhamento da criança nos primeiros meses de vida, sendo incontestáveis, os benefícios gerados pelo maior tempo de permanência da mãe ao lado do filho, tanto no que se refere ao estreitamento do vínculo afetivo, quanto à questão da amamentação exclusiva pelo período de seis meses. A licença maternidade prolongada, pode ser uma estratégia para assegurar à mãe e ao bebê a amamentação exclusiva conforme recomendação da OMS, assim trazendo repercussões positivas, não só a mãe e à criança, mas também à sociedade. Conforme Silveira (2010, p. 26), a aplicação dessa lei pode diminuir significativamente os gastos com a saúde do bebê, pois estudos de economistas, tais como de James Heckman, demonstram que investimentos de maior retorno para qualquer sociedade são os voltados para a primeira infância. Pesquisa realizada em Illinois, EUA, conclui que a cada dólar aplicado na prevenção de doenças da infância assegura um retorno de 17 dólares para a sociedade (SBP, 2013).

A empresa que aderir ao Programa Empresa Cidadã, também, receberá como benefícios, incentivo fiscal pelo período de prorrogação da licença maternidade. Deve-se ressaltar que a ampliação da licença da gestante não implica em um acréscimo de ônus para a empresa que adotá-la, tendo em vista que os salários pagos pelos dois meses acrescidos serão abatidos da retenção de Imposto

de Renda devido. Com efeito, o valor do salário que seria pago à funcionária poderá ser utilizado pela empresa, para remunerar eventual trabalhador temporário que esteja substituindo a mãe durante o período de seu afastamento (BOMFIM, 2010, p. 6).

A responsabilidade social, segundo Monari et al. (2009, p. 4), é outro fator determinante que está associado à adoção do Programa Empresa Cidadã, pois se trata de estratégia empreendedora que traz benefícios para a organização. A adoção dessa medida proporcionando benefícios para mãe e o recém-nascido, demonstra por parte da empresa sua responsabilidade social, perante os acionistas e os seus clientes (internos e externos) e, conseqüentemente, atrai melhores talentos para a empresa, além de acabar aumentando a produtividade da empregada, quando do retorno às atividades, pois foram superadas as primeiras preocupações relacionadas à maternidade (amamentação etc.). Desta forma, Monari et al. (2009, p. 2), acrescenta que o administrador não deve pensar somente em gerar lucros imediatos para a organização, logo apostar na valorização do funcionário significa gerar benefícios futuros para a empresa, pois um funcionário motivado produz mais e com mais qualidade.

Os críticos afirmam que a citada ampliação aumentará o risco de discriminação do sexo feminino no mercado de trabalho e sustentam que empresas mais conservadoras poderão optar por funcionários do sexo masculino, especialmente, para os cargos de menor rotatividade. Entretanto, diversos estudos comprovam que a concessão da licença maternidade jamais foi empecilho para a inserção e desenvolvimento profissional da mulher; ao contrário, a mulher cada vez mais ocupa lugar, nos mais diversos campos do mercado de trabalho. Carvalho (2005, p. 49), em seu estudo que buscava avaliar os efeitos do aumento da licença maternidade, com a promulgação da Constituição de 1988, sobre o salário e emprego da mulher, evidenciou que os efeitos da alteração constitucional foram bastante reduzidos, tanto sobre os salários quanto sobre o emprego (BOMFIM, 2010, p. 5).

O aumento do período de licença maternidade, segundo Carvalho (2005, p. 49), é um benefício importante na proteção da mulher no mercado de trabalho. Assim, considera que propostas que busque prorrogar a licença maternidade podem

ser positivas, uma vez que o custo em termos de distorções no mercado de trabalho parece ser pequeno, enquanto uma extensa literatura na área de saúde fornece subsídios dos inúmeros benefícios da licença, tanto para mães quanto para recém-nascidos. Recomenda-se que os custos fiscais de ampliação da licença maternidade devem ser considerados por uma visão mais completa dos custos e benefícios de alterações nessa legislação. Ruhm (2000, apud Carvalho, 2005, p. 50) mostra que apesar de no caso brasileiro ainda existir a necessidade de pesquisas nessa área, podemos tomar como exemplo o caso europeu, no qual pesquisas relatam que os benefícios do aumento da licença maternidade superam os custos.

A prorrogação da licença maternidade apresenta, como foram expostos, benefícios para a empregada, criança, empresa e sociedade em geral. Apesar de todas as vantagens, há alguns pontos na lei, considerados na literatura como negativos, podendo ser resumida em três limitações. A primeira limitação da Lei n.º 11.770/08 consiste que em seu § 1, artigo 1º, no qual limita a cobertura da lei apenas a empregada que preste serviço a uma pessoa jurídica, afastando a ampliação da licença maternidade de milhões de mulheres. A ampliação de que trata a Lei não tem nenhuma natureza previdenciária, assim exclui a proteção das empregadas contratadas por pessoa física (como, as empregadas domésticas), além das contribuintes individuais, seguradas especiais e seguradas facultativas. Dessa forma, baseado nos dados da Dataprev (2011), a lei deixa de proteger cerca de 7.857.668 mulheres (ver tabela 4) (VESCOVI; SOARES, 2012, p. 14).

Tabela 4 - Quantidade de contribuintes do Regime Geral da Previdência Social - 2011

CATEGORIA	SEXO		TOTAL
	Masculino	Feminino	
Contribuinte Individual	5.856.396	5.194.606	11.051.002
Trabalhador Doméstico	226.758	1.809.694	2.036.452
Facultativo	312.659	850.990	1.163.649
Segurado Especial	4.084	2.294	6.378
Ignorado	38	84	122
TOTAL	6.399.935	7.857.668	14.257.603

Fonte: Elaboração da autora baseado na Dataprev (2011)

A segunda limitação do Programa Empresa Cidadã, estar no fato de que o artigo 5º da lei restringe o ressarcimento pelo salário da empregada pago nos dois meses de prorrogação da licença, através do Imposto de Renda junto a Receita Federal do Brasil, somente para as empregadas de pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real. Dessa forma, a lei exclui da proteção às funcionárias das empresas que tributam com base no Lucro Presumido e no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte (Simples). Essa restrição da lei, beneficia apenas cerca de 164 mil organizações (5,06% do total), deixando de proteger uma parcela muito grande de empresa, mais de 9 milhões (VESCOVI; SOARES, 2012, p. 14).

A restrição da Lei n.º 11.770/08 pela tributação no lucro real, com o veto do parágrafo único pelo Presidente, retira-se a possibilidade de incluir no Programa Empresa Cidadã, às Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), inscritas no Simples Nacional. Desta forma, como consequência da segunda limitação da lei já mencionada, a empregada de microempresa (ME) ou empresa de pequeno porte (EPP), optantes do Simples Nacional, não terá direito à prorrogação de sua licença maternidade. Segundo dados da Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis (Fenacon), em outubro de 2013, 8 (oito) milhões de empresas são enquadrados no Simples Nacional. Tal número nos fornece uma ideia da quantidade de empregadas brasileiras que foram excluídas da possibilidade de gozarem uma licença maternidade de até 06 (seis) meses, conforme a orientação dada pela Organização Mundial da Saúde e que motivou a criação da Lei (VESCOVI; SOARES, 2012, p. 14).

A exigência pela tributação no lucro real para aderir junto a RFB ao Programa Empresa Cidadã, também retira a possibilidade de incluir no programa fundações privadas, associações e cooperativas que forem instituições de educação ou assistência social, pois terão imunidade tributária. Ou seja, se torna impossível a dedução do imposto de renda dessas instituições, referente aos valores pagos durante a prorrogação da licença maternidade. Assim, existe a impossibilidade de adesão ao programa de pessoas jurídicas que possuem imunidade tributária, isenção e não incidência. Podendo desta forma, não haver interesse destas

instituições em prorrogar a licença maternidade, visto que, concretamente, não há como realizar a dedução no IR (VESCOVI; SOARES, 2012, p. 17).

A adesão ao Programa Empresa Cidadã, de acordo com a Lei nº 11.770/08, é facultativa tanto para a empresa quanto para empregada. E mesmo, se a Empresa aderir ao Programa, caso necessite, ela ainda terá a faculdade de negar a uma empregada a prorrogação. Por fim, a terceira limitação dessa lei, estar no fato da necessidade de concordância do empregador, pois tal fato limita ainda mais a sua aplicação. Segundo Vescovi e Soares (2012, p.15), o empregador apoiado nas desvantagens pode não aderir ao programa e acrescenta que essas desvantagens são:

- a) ter sua funcionária distante do trabalho por mais 02 (dois) meses, ou seja, por meio ano;
- b) o abatimento do imposto de renda realizada pelo governo será anual, enquanto que o pagamento às empregadas licenciadas é mensal, ficando o empregador, durante certo lapso temporal, suportando o ônus do benefício;
- c) se não houver aproveitamento de empregados, terá que contratar outra funcionária, treiná-la, pagar seus salários e contribuições e despedi-la, pagando-lhe suas verbas correspondentes, quando do retorno da licenciada (isto se a demissão não for da nova mãe, tendo em vista que não contará mais com a estabilidade provisória quando retornar ao trabalho).

O preceito contido no artigo 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), determina que a gestante tem direito à estabilidade, sendo proibida de sua demissão sem justa causa no período que abrange desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Vescovi e Soares (2012, p. 16) lembram que a empregada, quando retornar da licença maternidade de seis meses, não estará mais protegida pela estabilidade provisória. Como a licença pode iniciar um mês antes parto (28 dias, conforme a CLT), o término da licença semestral ocorrerá 05 (cinco) meses após o mesmo, data coincidente com o término de sua estabilidade, situação que leva a empregada a retornar ao trabalho vulnerável a uma demissão arbitrária.

A empregada que quiser beneficiar-se da ampliação da licença maternidade, devido à necessidade de concordância do empregador estabelecida na lei (terceira limitação apresentada), terá que analisar o perfil da liderança e a cultura

organizacional antes de negociar a ampliação da licença. Desta forma, para que a Lei tenha efetividade nas organizações, ela terá que ser facilmente adequável à cultura vigente na organização, caso contrário, a organização não terá interesse em proporcionar as suas funcionárias a extensão desse benefício (JORDÃO, 2009).

A cultura organizacional significa o conjunto de valores, princípios, crenças, rituais e normas adotadas por uma determinada organização. Cultura Organizacional, de acordo com Schuler (2009, p. 247), é um processo coletivo de construção da realidade, por meio da representação que os indivíduos de um grupo fazem, sendo a cultura organizacional, o reflexo da cultura social em que a organização está inserida, logo é carregada de valores da sociedade. Ela forma a “personalidade da organização” e pode ser dividida em subculturas, já que em uma organização tem uma cultura predominante e as culturas específicas de cada grupo presente (MARCHIORI, 2009, p. 294).

Vale ressaltar que a Cultura Organizacional pode ser um agente facilitador, mas, também, de obstáculo na aplicação da Lei nº 11.770/08. Em empresas, cuja cultura competitiva e uma concorrência acirrada entre os funcionários predominam, a mulher pode sentir-se prejudicado em permanecer fora da empresa por seis meses (ou mais se levando em consideração o mês de férias, afastamento por doença etc.), levando a mulher a abdicar dos 60 dias que teria direito pelo PEC (JORDÃO, 2009).

Segundo Lima (2009, p. 111), devido à cultura competitiva comum em muitas empresas, é cada vez mais comum as mulheres retornarem ao trabalho, sobretudo as ocupantes de cargos de direção, antes mesmo do fim dos três meses após o parto, muitas porque querem, especialmente se forem autônomas, e outras por pressão – velada ou explícita – do empregador. Em seu estudo 50% das 300 executivas pesquisadas usufruir de menos de três meses de licença maternidade, sendo que 95% das executivas a partir do primeiro mês do parto ficaram a disposição da empresa, através do e-mail, telefone, vídeo conferência (JORDÃO, 2009).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A amamentação exclusiva durante os seis primeiros meses da vida do bebê, conforme a recomendação da Organização Mundial da Saúde e da Sociedade Brasileira de Pediatria, é um processo vital e essencial no desenvolvimento físico, emocional, mental, intelectual e social do recém-nascido. No entanto, nem sempre é possível para a mãe conciliar trabalho com a amamentação exclusiva, sendo a prorrogação do prazo da licença maternidade uma estratégia para evitar o risco de uma ruptura precoce e prejudicial entre mãe e filho.

Conclui-se com a presente pesquisa que os diversos dispositivos legais que visem à prorrogação da licença maternidade, entre eles a Lei n.º 11.770/08, não funcionam como barreira para a inserção e desenvolvimento profissional da mulher. O aumento do período de licença maternidade é um benefício importante na proteção da mulher no mercado de trabalho, sendo os custos fiscais de ampliação da licença superados pelos benefícios das alterações dessa legislação.

Pode-se, também, concluir que Lei n.º 11.770/08 é permeada de um incontestável valor social, ao propiciar, por meio da prorrogação da licença maternidade, uma melhor interação entre mãe e filho, bem como o aleitamento materno adequado para a formação da criança, aumentando a qualidade de vida da trabalhadora e do recém-nascido, além de demonstrar grande evolução nos direitos sociais promulgados pela Constituição. Apesar das vantagens arroladas, a lei do Programa Empresa Cidadã, apresenta algumas limitações podendo ser resumida em três.

A primeira limitação da Lei n.º 11.770/08 estar no fato da sua cobertura proteger apenas a empregada que preste serviço a uma pessoa jurídica, excluindo a proteção da ampliação da licença maternidade de 7.857.668 mulheres contratadas por pessoa física (como, as empregadas domésticas), além das contribuintes individuais, seguradas especiais e seguradas facultativas. A segunda limitação consiste no fato da adesão ao programa ser somente para as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real, assim afasta da proteção às funcionárias das empresas que tributam com base no Lucro Presumido e no Simples, deixando de lado mais de 9 milhões de empresa. Por último, a terceira limitação estar na

necessidade do empregador ter que concorda em aderir ao programa, tal fato limita a aplicação da lei, pois ela terá que ser facilmente adequável ao perfil da liderança e à cultura organizacional, para que a empresa tenha interesse em proporcionar as suas funcionárias à extensão da licença maternidade.

Desta forma, baseados nos benefícios e limitações do Programa Empresa Cidadã, ressaltam-se a necessidade de uma legislação de ampliação da licença maternidade que beneficie todas as mulheres trabalhadoras, inclusive as empresárias, trabalhadoras autônomas, domésticas e rurais e não apenas as que trabalham no grupo das maiores firmas do país. Tem-se, contudo, a percepção de que um primeiro passo foi dado em direção a essa extensão do benefício às outras empregadas.

Propõe-se que estudos devem ser realizados acerca deste tema, no sentido de esclarecer os impactos da adoção do Programa Empresa Cidadã nas empresas, bem como a influência da cultura organizacional na aplicabilidade da Lei. Além de detectar a percepção, estratégias e o nível de aderência das empresas fortalezenses ao Programa Empresa Cidadã.

REFERÊNCIAS

ANSILIERO, Graziela; RODRIGUES, Eva Batista de Oliveira. Histórico e Evolução Recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil. **Revista Informe da Previdência Social**. Brasília, DF, v. 19, n. 02, fev. 2007. Disponível em:<http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf>. Acessado em: 16 nov. 2013.

ARAGÃO, Marianna. Multinacional adere a licença-maternidade expandida. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 14 jul. 2013. Folha Economia, Caderno 3, p. 08. Disponível em:<<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2013/07/1310768-multinacional-adere-a-licenca-expandida.shtml>>. Acessado em: 30 nov. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BOMFIM, Bianca Neves. Ampliação da licença maternidade: repercussões sociais e jurídicas. **Vólia Bomfim Conteúdo Acadêmico**. Rio de Janeiro, RJ, 2010. Disponível em:<http://www.vbca.com.br/uploads/site_artigos/2980_Artigo_Bianca%20_%20Licenca_maternidade.pdf>. Acessado em: 30 nov. 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008**. Brasília: Senado Federal, 2008a.

BRASIL. **Mensagem nº 679, de 9 de setembro de 2008**. Brasília: Senado Federal, 2008b.

BRASIL. **Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008**. Brasília: Senado Federal, 2008c.

BRASIL. **Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009**. Brasília: Senado Federal, 2009.

BUTURI, Maira Grasielle de Oliveira. A mulher no mercado de trabalho. **Revista InterAtividade**. Andradina, SP, v.1, p. 90-98, n. 1, 2013.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher**: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Os Efeitos da Licença Maternidade sobre Salário e Emprego da Mulher no Brasil**. 2005. 67f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, PUC-Rio– Departamento de Economia, Rio de Janeiro, 2005.

CLT. **Decreto Lei nº 5.452**: Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Senado Federal, 1943.

COSTA, Mardônio de Oliveira. **Mulher e mercado de trabalho**: a realidade cearense. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2008.

COZER, Luiza Simões; CORINO, Tatiana Bortoluzzi; PÊPE, Tatiana Branco. Ações afirmativas dirigidas à proteção da mulher. **Seminário Internacional Fazendo Gênero: Corpo, Violência e Poder**. Florianópolis, SC, ano 8, 2008. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST57/Cozer-Corino-Pepe_57.pdf>. Acessado em: 08 nov. 2013.

CUNHA, Ana Cristina da Silva. **A inserção da mulher no mercado de trabalho de Fortaleza**. 2009. 66f. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Federal do Ceará, UFC, Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo, Fortaleza, 2009.

CUNHA, Alcir Kenupp. **Eficácia das normas de proteção da mãe trabalhadora**. 2004. 49f. Monografia (Especialização em Direito Material e Processual do Trabalho) – Centro Universitário de Brasília, UNICEUB – Centro de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão, Brasília, 2004. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/19638/2004_cunha_alcir.pdf?sequence=1>. Acesso em: 12 nov. 2013.

DATAPREV. **Anuário Estatístico da Previdência Social**: AEPS Infologo. Brasília: Dataprev, 2011. Disponível em <<http://www3.dataprev.gov.br/scripts/10/dardoweb.cgi>>. Acesso em: 05 dez. 2013.

FENACON. **8 milhões de empresas aderem ao Simples Nacional**. Brasília: Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis (FENACON), 2013. Disponível em <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/empreender-pme/conteudo.php?id=1417510>>. Acesso em: 01 dez. 2013.

GRAVENA, Ana Carolina. **Retorno o trabalho depois do nascimento de um filho: percepções de professoras sobre sua experiência.** 2006. 92f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Centro de Educação e Ciências Humanas, UFSCar– Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, São Carlos, 2006.

GOMES, Joaquim Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. **Revista Democracia Digital e Governo Eletrônico.** Santa Catarina, 2003. Disponível em <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/21672-21673-1-PB.pdf>>. Acesso em: 06 dez. 2013.

IBGE. **Censo Demográfico de 2010.** Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em<<http://www.7a12.ibge.gov.br/voce-sabia/curiosidades/brasil-tem-mais-mulheres>>. Acesso em: 08 out. 2013.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego (PME): a mulher no mercado de trabalho perguntas e respostas.** Rio de Janeiro: IBGE, 2012a. Disponível em< http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf >. Acesso em: 28 out. 2013.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios anual (PNAD).** Rio de Janeiro: IBGE, v. 32, p.1-134, 2012b. Disponível em<http://ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2012/Volume_Brasil/pnad_brasil_2012.pdf>. Acesso em: 28 out. 2013.

IBDT. **Escolha de regime tributário certo 'emagrece' pagamento de impostos.** São Paulo: Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação (IBDT), 2013. Disponível em<<https://www.ibpt.org.br/noticia/1313/Escolha-de-regime-tributario-certo-emagrece-pagamento-de-impostos>>. Acesso em: 01 dez. 2013.

JORDÃO, Claudia. Licença Maternidade Só No Papel. **Revista ISTOÉ,** Rio de Janeiro, 23 dez. 2009. IstoÉ comportamento, edição nº 2094. Disponível em:<http://www.istoe.com.br/reportagens/34092_LICENCA+MATERNIDADE+SO+NO+PAPEL>. Acesso em: 30 nov. 2013.

LIMA, Gustavo Simão. **Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil.** 2009. 125f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifca Universidade Católica de Minas Gerais, PUCMG, Belo Horizonte, 2009. Disponível em<http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao_LimaGS_1.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2013.

MARCHIORI, Marlene Regina. As interconexões entre cultura organizacional e comunicação. In: KUNSCH, Margarida (org.). **Comunicação Organizacional**. v. 2. São Paulo: Saraiva, p. 243-274, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MENDES, Viviane Vecchi. **Investimentos precoces nas crianças: uma análise dos efeitos da licença maternidade**. 2010. 75f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, USP– Departamento de Economia, São Paulo, 2010.

MONARI, Gleica Luana et al. Licença Maternidade. IX Seminário Escola Pesquisa: um encontro possível, 2009, Caxias do Sul. **Anais Eletrônicos**. Caxias do Sul: UCS, 2009. Disponível em <http://www.upplay.com.br/restrito/nepso2010/pdf/resumos/farroupilha/Resumo_Karla_farroupilha.pdf>. Acessado em: 08 nov. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho e relações individuais e coletivas do trabalho. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

NUNES, Leila Regina D'Oliveira de Paula. Educação precoce para bebês de risco. In: RANGE, Bernard (org.). **Psicoterapia comportamental e cognitiva**. p. 121-132. Campinas: Psy, 1995.

PAULA, Líria dos Santos; MUNIZ, Déborah Lídia Lobo. Licença-Maternidade: o aumento do período de afastamento para a mãe trabalhadora. **Revista Jurídica da Unifil**. Londrina, PR, ano v, p. 127-139, n. 5, 2008. Disponível em:<http://web.unifil.br/docs/juridica/05/ARTIGO_10.pdf>. Acessado em: 08 nov. 2013.

PED/RMF. **Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Fortaleza – Março/2012**. Ceará: IDT, 2012. Disponível em:<<http://www.sineidt.org.br/PortallDT/arquivos/ped/Boletim%20PED%20-%20mulher.pdf>>. Acessado em: 28 out. 2013.

PED/RMF. **Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Fortaleza – Março/2013**. Ceará: IDT, 2013. Disponível em: <http://www.sineidt.org.br/PortallDT/arquivos/ped/Boletim_PED-RMF_mulher_2013.pdf>. Acessado em: 23 out. 2013.

PONTES, Yasmin Ximenes. **A condição de desigualdade da mulher no direito constitucional brasileiro**. 2004. 114f. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) – Universidade Federal do Ceará, UFC – Faculdade de Direito, Ceará, 2004.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal**. 2012. 116f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Universidade de São Paulo, USP – Faculdade de Direito, São Paulo, 2012.

OITBRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 111/ 58 sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão**. Brasília: OITBRASIL, 1966. Disponível em <<http://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20%28Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20%20n%C2%BA%20111%29.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2013.

OLIVIÉRI, Isabella Fontes. **A mulher e o mercado de trabalho: considerações acerca do ingresso da mulher no mundo do trabalho, em especial do direito à licença-maternidade e a situação da mãe adotiva**. 2009. 71f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Paraná, UFPR – Setor de Ciências Jurídicas, Curitiba, 2009.

ONU. **The World's Women: Trends and Statistics**. EUA: Nações Unidas, 2010.

ROSA, Lucilene Faria. **Tributação**: cartilha. p. 20. Brasília: Sebrae, 2012. Disponível em <http://www.sebraesp.com.br/arquivos_site/biblioteca/guias_cartilhas/na_medida_tributacao.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2013.

SANTOS, Daniela Ribeiro. **Da proteção à maternidade à licença compartilhada: um panorama histórico no Brasil e no direito comparado**. 2011. 69f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade de Brasília, UNB – Faculdade de Direito, Brasília, 2011. Disponível em <http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/1869/1/2011_DanielaRibeiroSantos.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2013.

SBP. Sociedade e OAB lançam campanha para ampliar a licença maternidade. **Revista Sociedade Brasileira de Pediatria Notícias**. Rio de Janeiro, RJ, ano VII, p. 6-7, n.37, jun./ jul., 2005. Disponível em <http://www.sbp.com.br/img/sbp_noticias/Sbp37.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2013.

SBP. **Relação onde a proposta de ampliação da licença maternidade foi ampliada**. Rio de Janeiro: Sociedade Brasileira de Pediatria, 2013. Disponível

em<http://www.sbp.com.br/show_item2.cfm?id_categoria=17&id_detalhe=2175&tipo_detalhe=s>. Acesso em: 30 nov. 2013.

SILVEIRA, Lucélia da Silva. **Ampliação da licença maternidade no Brasil**. 2010. 47f. Monografia (Especialização em Direito e Processo do Trabalho) – Universidade Candido Mendes – Instituto a Vez do Mestre, Rio de Janeiro, 2010.

SOUSA, Mirian Chaves. **A mulher e o mercado de trabalho**. 2001. 38f. Monografia (Especialista em Relações Humanas) – Universidade Cândido Mendes – Diretoria de projetos especiais, Rio de Janeiro, 2001.

SPONHOLZ, Raquel Cristina. **Amamentação bem sucedida: alguns determinantes**. 2003. Monografia (Especialista em Saúde Coletiva) – Universidade Federal do Paraná, UFPR – Setor de Ciências da Família, Curitiba, 2003. Disponível em<<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=387609&indexSearch=ID>>. Acesso em: 28 nov. 2013.

STAEHELIN, Katharina; BERTEA, Paola; STUTZ, Elizabeth. Length of maternity leave and health of mother and child: a review. **International Journal of Public Health**. v. 52, n. 4, p. 202-209, 2007. Disponível em <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18030952>>. Acesso em: 26 nov. 2013.

SCHULER, Maria. A Cultura organizacional como manifestação da multidimensionalidade humana. In: KUNSCH, Margarida (org.). **Comunicação Organizacional**. v. 2. São Paulo: Saraiva, p. 243-274, 2009.

VAZ, Caroline de Fátima Matiello; LAIMER, Rosane Terezinha. A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão secretária. **Secretariado Executivo em Revist@**. Passo Fundo, RS, v. 6, 2010. Disponível em<<http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/1783/1188>>. Acesso em: 20 set. 2013.

VESCOVI, Luiz Fernando; SOARES, João Marcelino. Prorrogação da licença maternidade: as limitações da Lei 11.770/08. **Revista Trabalhista Direito e Processo** (Anamatra/ Ltr). Brasília, DF, n. 41, 2012. Disponível em <<http://www.anamatra.org.br/index.php/tipos-de-publicacoes/revista-trabalhista/edicao-n-41>>. Acessado em: 01 dez. 2013.

VIANA, Carina Ribeiro. **A compatibilização da maternidade com o trabalho da mulher frente ao princípio constitucional da igualdade**. 2009. 80f. Monografia

(Graduação em Direito) – Universidade Federal do Ceará, UFC – Faculdade de Direito, Fortaleza, 2009.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **A relação de emprego e os impactos econômicos e sociais advindos dos benefícios concedidos pelo regime geral da previdência social**. 2006. 198f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, PUCPR, Curitiba, 2006.

VISNESS, Cynthia; KENNEDY, Kathy. Maternal employment and breastfeeding findings from the 1988 national maternal and infant health survey. **American journal of public health**. vol. 87, n. 6, p. 945-950, 1997. Disponível em <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1380928/pdf/amjph00505-0059.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2013.

ROTHENBURG, Walter Claudius. Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia. **Revista Novos Estudos Jurídicos**. Itajaí, SC, v. 13, n. 2, p. 77-92, jul-dez 2008. Disponível em <<http://br.vlex.com/vid/igualdade-material-positiva-isonomia-64929417>>. Acessado em: 06 dez. 2013.