

UC Berkeley

Latin American and Caribbean Law and Economics Association (ALACDE) Annual Papers

Title

Os efeitos da licença-maternidade sobre a remuneração e o emprego da mulher no Brasil

Permalink

<https://escholarship.org/uc/item/2q54t4jn>

Author

Corrêa de Assis, Roberta M.

Publication Date

2007-05-15

Os efeitos da licença-maternidade sobre a remuneração e o emprego da mulher no Brasil

Roberta Maria Corrêa de Assis

Consultora Legislativa do Senado Federal – Área Direito do Trabalho e Previdenciário

robertam@senado.gov.br

Senado Federal – Anexo II – Bloco B – 2º andar – Sala 14

70165 900 – Brasília – DF

Este artigo analisará os efeitos das alterações na legislação brasileira que regula a licença-maternidade, desde a Constituição de 1988, bem como as propostas de alteração que tramitam atualmente no Congresso Nacional. O objetivo é compreender a tendência da sociedade brasileira – se de aumento ou de redução do tempo da licença. Analisamos, assim, as normas jurídicas e os principais projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional. Fazemos, também, paralelo com as legislações estrangeiras; análise dos impactos da elevação do período de 12 semanas para 120 dias, determinada pela Constituição de 1988 e; finalmente, um exame dos principais projetos de lei em tramitação. De acordo com a literatura disponível, os efeitos de um período mais longo de licença-maternidade são ambíguos, pois, ao tempo que a extensão aumenta os custos dos empregadores, pode também representar um aumento na oferta de trabalho, e, ainda, ter efeitos positivos sobre os salários, ao evitar que as mulheres se retirem do mercado de trabalho cada vez que tenham um filho, na medida em que preserva o capital humano dessas trabalhadoras agregado às empresas.

1 – Introdução:

As questões relativas ao trabalho da mulher, especialmente àquelas que têm filhos, são alvo de vários estudos, sob as mais diferentes abordagens. Afinal, elas estão entre os trabalhadores mais atingidos pela informalidade e também pela discriminação no ambiente de trabalho, seja pelo menor acesso a cargos de chefia, seja por receberem, em média, salários menores.

É uma realidade, na maioria dos países, um diferencial de rendimentos por gênero. No Brasil, esse diferencial decorre da discriminação expressa em termos salariais ou ocupacionais. Em média, os salários das mulheres são 30% menores que os dos homens com a mesma escolaridade, sendo que o desnível

é maior quanto maior for a escolarização. As mulheres esperam mais tempo para receberem promoções e, ainda, são exceções em postos de comando.

Com esse panorama em mente é que devemos analisar a questão da proteção do mercado de trabalho da trabalhadora que tem filhos, aí compreendida tanto a questão da licença-maternidade, quanto a da garantia de emprego, o regramento legal vigente e as possíveis alternativas legislativas.

É da maior importância avaliar como o mercado de trabalho reage a um período de licença mais longo, principalmente para que possamos auferir os possíveis impactos dos projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional. Para isso, podemos nos debruçar sobre a mudança trazida pela Constituição de 1988, que ampliou consideravelmente o prazo da nossa licença-maternidade, de 12 semanas para 120 dias.

Para alcançar os objetivos a que se propõe, este artigo está dividido em cinco seções, incluindo esta introdução. A Seção 2 faz um breve estudo da legislação estrangeira para que se possa ter uma comparação eficaz e estabelecer uma média representativa com a legislação pátria no contexto mundial. Para isso, selecionamos uma amostragem com países dos cinco continentes. A Seção 3 analisa a legislação brasileira; a 4 os principais projetos de lei em tramitação e a 5 apresenta as conclusões.

2 – Legislação Comparada:

2.1 – Países Nórdicos (Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia):

Nesses países, a legislação específica do trabalho das mulheres surgiu no início do século passado. Todavia, as medidas de proteção especial às mulheres são escassas e tradicionalmente referem-se ao meio ambiente de trabalho e à igualdade de oportunidades de emprego.

Analisemos, pois o tratamento dado à maternidade da trabalhadora em alguns desses países.

Dinamarca:

A licença maternidade é de dezoito semanas, na seguinte proporção: quatro antes da data presumida do parto e quatorze após. Nas oito semanas que sucederem o parto, a trabalhadora deverá comunicar ao empregador a data que pretende retornar ao trabalho.

O período da licença é computado para fins de antiguidade, sendo vedado ao empregador dispensar a trabalhadora por ter exercido esse direito sob pena de ter que indenizá-la.

Além disso, depois do parto, os pais farão jus a 24 semanas de afastamento do trabalho, dez das quais poderão ser utilizadas pelo pai, a partir da 14 semana seguinte a do parto. O exercício desse direito só pode ser exercido por um dos pais, alternadamente.

O pai, sem prejuízo da licença descrita acima, poderá se ausentar por duas semanas após o nascimento do filho, ou sua chegada ao lar se adotivo, devendo, para tanto, dar ciência ao empregador da data e da duração de seu afastamento com antecedência de quatro semanas.

Suécia:

Para ter direito a licença maternidade será necessário que a trabalhadora esteja empregada por no mínimo seis meses, ou que tenha estado trabalhando por no mínimo doze meses nos vinte e quatro anteriores ao início da licença para o parto ou adoção. Caso não preencha tais requisitos, a trabalhadora poderá gozar da licença maternidade, mas com uma contraprestação inferior a da que preencheu os requisitos mínimos.

O afastamento será de seis semanas antes e seis após o parto, garantindo-se o direito ao aleitamento, mas nos termos e limites acordados pelas partes.

A Suécia possui ainda um instituto chamado de Licença parental. É uma licença que pode ser solicitada pelo pai ou pela mãe, pois se funda em garantir medidas especiais de proteção para trabalhadores que tenham responsabilidades familiares.

O afastamento, nesses casos, poderá compreender a jornada integral, (pode ser solicitada até que o filho complete dezoito anos), ou a redução de um terço das horas normais de trabalho (fruível até que o rebento

competete oito anos de idade ou complete o primeiro ano escolar, o que ocorra mais tarde).

Essa licença somente poderá ser gozada por duas vezes durante o ano civil, valendo também a exigência de que o trabalhador tenha estado empregado por, no mínimo, seis meses, ou que tenha estado trabalhando por, no mínimo, doze meses nos vinte e quatro anteriores ao início da licença para o parto ou a adoção.

O empregado que pretender gozar essa licença deverá informar ao empregador com antecedência mínima de dois meses, indicando a duração do afastamento, salvo motivo de doença da criança, quando não é necessária a notificação.

É proibida, sob pena de indenização, a dispensa de trabalhadores por razão do gozo dessa licença, como também é vedado reduzir-lhes as prestações relacionadas com seu emprego ou transferi-lo contra sua vontade.

Durante o afastamento será paga ao trabalhador uma retribuição do seguro social equivalente a 90% do salário, por um período máximo de 360 dias.

Noruega

Licença maternidade de doze semanas antes e outras seis após o parto, devendo a empregada estar filiada ao seguro social por pelo menos 10 meses. Caso não esteja preenchido esse requisito, receberá 60% do salário de contribuição.

A licença para o pai é de duas semanas após o parto. A empregada ainda tem direito a despesas médicas e abonos em espécie durante 72 dias, devendo a dispensa nesse período ser justificada.

2.2. ITÁLIA

É vedado o trabalho durante os dois meses anteriores à data prevista para o parto, ampliado esse prazo para três meses no caso de serviços classificados como gravosos ou prejudiciais. A licença é compulsória e, no período, as trabalhadoras, inclusive as domésticas, terão direito a 80% da retribuição diária, pagos pela previdência social.

O tempo de licença será computado como tempo de serviço para fins de gratificação natalina, férias e progressão funcional.

Garante ainda à trabalhadora a legislação italiana, depois da licença de três meses após o parto, a ausência do trabalho por um período de seis meses, no primeiro ano de vida da criança, tempo em que é vedada a sua dispensa. Nessa hipótese, chamada de ausência facultativa, fica garantido o pagamento de uma retribuição diária de 30% da remuneração por todo o período de ausência.

Houve por bem a legislação italiana estender o direito à ausência facultativa ao pai trabalhador, em alternativa à mãe, ou quando o(s) filho(s) esteja(m) somente sob a guarda paterna.

O objetivo da medida é diminuir o custo da mão-de-obra feminina, amenizando a discriminação de gênero no mercado de trabalho, considerando a prole responsabilidade do casal e não exclusivamente da mulher. Dessa forma, a legislação protege a família e não o mercado de trabalho da mulher, com medidas que, com o intuito de proteger, causam ainda mais exclusão e discriminação salarial.

A estabilidade provisória da trabalhadora gestante inicia-se com a gravidez, prolongando-se até que a criança complete um ano. É assegurado ainda, até que a criança complete o primeiro ano de vida, dois períodos de pausa na jornada da trabalhadora (ou um, no caso de jornada inferior a seis horas), para amamentação.

2.3. FRANÇA

A trabalhadora na França tem direito a licença maternidade, com a suspensão de seu contrato de trabalho, a partir das seis semanas anteriores à data prevista para o parto, até dez semanas posteriores ao mesmo. Quando o parto ocorrer antes da data presumida, a licença poderá ser estendida até que se completem as dezesseis semanas a que tem direito a trabalhadora.

No caso de nascimento múltiplo, estende-se a licença por mais duas semanas, podendo alcançar até 22 semanas, se o número de crianças for superior a duas.

A estabilidade da gestante vai desde a confirmação da gravidez por atestado médico até quatro semanas depois do término da licença maternidade. É assegurado um intervalo de uma hora na jornada de trabalho, para aleitamento, até que a criança complete uma no de idade.

O instituto da Licença Parental também é previsto pela legislação francesa, podendo ser gozada, após o término da licença maternidade, por todo assalariado, pai ou mãe, que conte com pelo menos um ano de serviço na mesma empresa à época do nascimento do filho .

Essa licença poderá ter a duração de um ano, prorrogável por duas vezes, mediante comunicação prévia ao empregador, até que a criança complete três anos, período em que o contrato permanecerá suspenso ou a jornada reduzida pela metade, caso assim opte o trabalhador.

2.4. ESPANHA

A licença maternidade é de dezesseis semanas ininterruptas, prorrogáveis até dezoito semanas no caso de parto múltiplo. O contrato de trabalho fica suspenso durante esse período, podendo a trabalhadora distribuir o período de acordo com a sua conveniência, sendo obrigatório, entretanto, que seis semanas sejam gozadas após o parto. No caso de falecimento da mãe, o pai pode fazer uso dessa licença.

O pai também poderá desfrutar das quatro últimas semanas da licença, se pai e mãe trabalharem.

Há a redução na jornada de uma hora para a mãe que amamenta, que pode ser dividida em duas frações, quando se tratar de criança menor que nove meses.

Na Espanha, é assegurado ainda, a quem tenha a guarda legal de criança de até seis anos, a redução na jornada de trabalho de um terço até a metade, com a redução proporcional do salário.

Existe, ainda, a previsão de um período, não superior a três anos, chamado de período de excedência, para cuidar do filho, ainda que adotivo, ao final do qual é garantido ao trabalhador retornar ao cargo anteriormente ocupado.

2.5. PORTUGAL

A licença maternidade é de noventa dias, dos quais, sessenta deverão ser gozados necessariamente após o parto. No caso de falecimento da mãe após o parto, o pai terá direito ao restante da licença a que faria jus a mãe.

Há previsão de dois períodos diários de uma hora para aleitamento, até que o filho complete um ano.

2.6. NOVA ZELÂNDIA

A licença maternidade é de vinte e seis semanas, devendo a mãe estar trabalhando para o mesmo empregador há pelo menos dezoito meses imediatamente anteriores à licença, numa jornada mínima de quinze horas semanais.

2.7. JAPÃO

A trabalhadora faz jus à uma licença maternidade de quatorze semanas, das quais seis são anteriores e oito posteriores à data prevista para o parto. Esta licença pode ser ampliada para até dez semanas em caso de nascimento múltiplo.

As trabalhadoras gozam de estabilidade, não podendo ser dispensadas em razão de gravidez, parto ou licença maternidade.

Para aleitamento, são garantindo dois intervalos de meia hora na jornada, até que o filho complete um ano.

2.8. CHINA

A licença maternidade na China é de noventa dias após o parto, sendo vedado, a partir do sétimo mês de gestação e durante o aleitamento, o trabalho noturno e em sobrejornada.

2.9. ANGOLA

É de trinta dias antes e sessenta dias após a data prevista para o parto a licença maternidade a que tem direito a trabalhadora angolana. Os

trinta dias de pré-natal serão acrescidos aos sessenta do pós-parto, se não gozados e em nenhuma hipótese a licença será inferior a quarenta e cinco dias contados a partir do nascimento.

O pagamento das empregadas, no período da licença, fica a cargo do sistema de seguridade social que compensará ao empregador, a quem compete abonar os salários do período.

Além da licença maternidade, a trabalhadora ainda tem direito a se afastar do trabalho por até trinta dias caso a empresa em que trabalhe não tenha creche.

Para aleitamento, são garantidos dois intervalos diários de meia hora cada um.

2.10. CANADÁ

Licença de onze a dezessete semanas, com a exigência de que a trabalhadora esteja prestando serviços há pelo menos seis meses. A licença não é compulsória, a não ser que o empregador comprove que a trabalhadora é incapaz de realizar as funções inerentes ao seu cargo.

Há também a previsão de uma licença parental de 24 semanas, fruível após o decurso das dezessete semanas da licença maternidade, por qualquer dos pais.

2 . 11 EUA

Somente em agosto de 1993¹, passou a vigorar nos EUA lei federal tratando de licenças por razões de ordem familiar, incluídas nesse rol, a licença maternidade.

A legislação aplica-se a empregadores com cinquenta ou mais empregados dentro de um raio de 75 milhas do local de trabalho e, também, aos funcionários públicos federais, estaduais e administrações locais e aos funcionários do Congresso Federal.

¹ Family and Medical Leave Act (FMLA)

A lei estabelece que aqueles que tiverem prestado, no mínimo, um ano de serviço e 1.250 horas de trabalho terão direito a uma licença anual de doze semanas, sem salário, em razão de doença grave, nascimento, adoção ou cuidados com filho, cônjuge ou progenitor acometido de moléstia grave. Cessada a licença, fica garantido ao trabalhador o retorno ao trabalho, em função equivalente.

2. 12. CUBA

A licença maternidade em Cuba está a cargo do serviço de seguridade social e paga o equivalente à média da remuneração semanal que a trabalhadora tenha recebido nos doze meses imediatamente anteriores ao seu início.

A duração da licença é de seis semanas antes e doze depois do parto, período durante o qual o contrato permanece suspenso.

São garantidas ainda às trabalhadoras outras licenças remuneradas para facilitar cuidados médicos com os filhos. Há, ainda, a previsão de licença sem remuneração para cuidar de filhos menores. Esta será de até nove meses para trabalhadoras com filhos de até um ano e de até seis meses para aquelas com filhos maiores de um e menores de dezesseis anos, assegurando-se o retorno nas funções exercidas antes do afastamento.

2. 13. ARGENTINA

O trabalho da empregada gestante fica proibido durante quarenta e cinco dias antes e quarenta e cinco dias após o parto, podendo a trabalhadora optar por reduzir o período anterior para trinta dias acumulando o restante ao final da licença.

A gestante goza de garantia no emprego e a trabalhadora que no curso da relação de emprego tiver um filho poderá optar entre as seguintes situações:

- a) continuar seu trabalho nas mesmas condições anteriores à licença;
- b) rescindir seu contrato de trabalho, percebendo compensação por tempo de serviço;
- c) permanecer com excedente por um período não inferior a três nem superior a seis meses.

São garantidos dois descansos intrajornada de meia hora para aleitamento, até que o filho complete um ano.

2. 14. PARAGUAI

No Paraguai, a licença maternidade é de seis semanas antes e seis semanas após o parto, sendo que durante o aleitamento as mães têm direito a dois descansos diários de meia hora cada um.

3 – Legislação Brasileira

3.1 – A Garantia de emprego à gestante e a licença-maternidade no direito brasileiro:

No Brasil, a Constituição Federal garante, no inciso XVIII, do art. 7º, licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; bem como, na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), a garantia do emprego da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Assim sendo, entre nós, há para a mulher trabalhadora que engravida, a previsão de dois institutos protetivos: a licença-maternidade e a estabilidade provisória.

3.2 – Os impactos da ampliação, pela Constituição Federal (CF) da licença-maternidade de 12 semanas para 120 dias:

Recentes estudos² concluíram que o aumento do período da licença trazido pelo texto constitucional foi estatisticamente irrelevante, porque muito reduzidos, tanto no que importa à remuneração quanto ao nível de emprego.

Segundo os seus autores, Carvalho, Firpo e Gonzaga:

(...) As evidências aqui mostradas indicam que os efeitos da alteração constitucional foram bastante reduzidos, tanto sobre salários quanto sobre o emprego.

² Carvalho S. C.; Firpo S.; Gonzaga G. Os efeitos do aumento da Licença-Maternidade sobre o salário e emprego da mulher no Brasil, 2006. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v.36. n.3, dez 2006.

O pequeno impacto sobre os salários é semelhante aos resultados encontrados em outros países e corroboram a conclusão de que o aumento do período de licença-maternidade parece ter representado um reduzido aumento de custos aos empregadores. Por outro lado, não encontramos evidências de que o aumento da licença-maternidade tenha elevado a retenção das mulheres no mercado de trabalho, ou mesmo sua oferta de trabalho. Esse resultado talvez possa ser atribuído ao fato de que o aumento do período de licença maternidade talvez não tenha sido expressivo o suficiente para alterar as decisões das mulheres no mercado de trabalho. Podemos argumentar, por exemplo, que a maior parte das trabalhadoras para as quais o retorno ao mesmo empregador é relevante já tomava essa decisão antes do aumento da licença.

De qualquer modo, apresentamos evidências de que o aumento do período de licença-maternidade, que é um benefício importante na proteção da mulher no mercado de trabalho, bem como na proteção da saúde da mãe e do recém nascido, não gera incentivos que aumentem a ação discriminatória em relação à mulher no mercado de trabalho. Dessa forma, propostas que visem alongar o período de 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 para se crer que o usufruto desse benefício tende a ser bastante grande para mães e recém-nascidos.

3.3 – A licença-paternidade:

É importante que tratemos desse instituto na medida em que, ao lado da licença-maternidade, a licença que é concedida aos pais revela o entendimento que a nossa sociedade tem acerca da família e a quem compete o cuidado com a casa e com os filhos.

O instituto da licença-paternidade é garantia dos trabalhadores que até hoje aguarda a regulação infraconstitucional, nos termos do disposto no art.10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT):

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

.....
§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.
.....

Assim, enquanto houver regramento infraconstitucional, o prazo da licença-paternidade no Brasil é de apenas 5 dias.

Necessário ponderar que, sendo a licença feminina muito maior que a masculina, o Estado está reconhecendo que o cuidado com os filhos e com a casa é tarefa feminina, e, assim, incentiva a perpetuação da divisão sexual das tarefas domésticas e da criação da prole, ao mesmo tempo em que não contribui para a redução da discriminação da mão-de-obra feminina.

Apontamos, ainda, que tal situação afronta o disposto no texto constitucional, que dispõe no § 5º do art. 226, que *os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher*, e no art. 229, que salienta ser dever conjunto dos pais assistir, criar e educar os filhos.

4 – Principais Projetos em Tramitação no Congresso Nacional

4.1 – Sobre licença-maternidade

4.1.1 - O PLS nº 281, de 2005

De autoria da Senadora Patrícia Saboya Gomes, o PLS nº 281, de 2005, pretende criar benefício fiscal para empresas que aderirem ao que se designou *Programa Empresa Cidadã*. Destina-se a prorrogar por mais sessenta dias, a licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, que é de cento e vinte dias.

Nos termos da iniciativa, para poder fazer jus a essa extensão da licença-maternidade, recebendo o seu salário integral, nos moldes do que é pago pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), é necessário que concorram os seguintes requisitos:

- ✓ que a empresa na qual a empregada labora tenha aderido ao programa;
- ✓ que a prorrogação seja requerida até o final do primeiro mês após o parto;
- ✓ que seja concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade prevista no art. 7º, XVIII, da CF;
- ✓ que durante o período da prorrogação da licença maternidade a empregada não exerça qualquer atividade remunerada, sob pena de perda do benefício; e

- ✓ que a criança não freqüente creche ou instituição similar, no período, também sob pena de perda do benefício.

Em contrapartida à concessão da prorrogação da licença-maternidade, o art. 4º da proposição estabelece que *a pessoa jurídica que voluntariamente aderir ao Programa Empresa Cidadã terá direito, enquanto perdurar a adesão, à dedução integral, no cálculo do imposto de renda da pessoa jurídica, do valor correspondente à remuneração integral da empregada nos sessenta dias de prorrogação de sua licença-maternidade.*

A iniciativa é positiva na medida em que reconhece o descompasso entre a previsão da licença-maternidade de cento e vinte dias – equivalente a aproximadamente quatro meses – e a recomendação da Organização Mundial de Saúde (OMS) de que as crianças devem ser, sempre que possível, alimentadas exclusivamente de leite materno durante os seis primeiros meses de vida.

Ora, atualmente a legislação de regência no Brasil nega essa possibilidade à mãe trabalhadora. Nessa medida, é alvissareira a tentativa de viabilizar a possibilidade de que tal diretiva possa ser atingida.

Outro aspecto positivo da iniciativa é criar um programa de incentivo fiscal e adesão voluntária por parte dos empresários, que poderão dessa forma, avaliar as suas possibilidades econômicas, financeiras e sociais, para adotar ou não a medida.

Ao possibilitar o desconto no imposto de renda do valor pago a título de extensão da licença-maternidade, a iniciativa pretende aliviar o custo da pressão no custo da mão-de-obra feminina, evitando que a medida implique em sua subvalorização.

4.1.2 – O PLS nº 165, de 2006

O Projeto de Lei do Senado nº 165, de 2006 é de autoria do Senador Antônio Carlos Valadares e, sem prejuízo das licenças maternidade e paternidade, cria a chamada “licença-parental”.

Além disso, o projeto traz duas inovações no que importa à licença paternidade, quais sejam:

- no caso falecimento, grave enfermidade, abandono da criança pela mãe, ou, ainda, quando a guarda do filho for exclusiva do pai, ele passa a ter direito à licença-paternidade por todo o período da licença-maternidade ou pela parte restante que dela caberia à mãe;
- assegura ao pai direito à licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade também em caso de adoção de criança, desde que a licença-maternidade não tenha sido requerida.

A licença-parental, nos termos estabelecidos pelo projeto, apresenta as seguintes características:

- pode ser deferida ao pai ou à mãe, inclusive em casos de adoção ou obtenção de guarda judicial;
- possui duração de quatro meses e pode ser concedida para cada filho, desde que requerida durante os primeiros seis anos de vida da criança. Se o caso for de adoção ou obtenção da guarda judicial, e a criança tiver entre seis e doze anos de idade, a licença-parental deverá ser gozada nos três primeiros anos do ingresso da criança no núcleo familiar;
- é assegurada aos empregados nas seguintes modalidades, não podendo exceder, cumulativamente, o limite de seis meses:
 - a) à mulher, transcorrido o período da licença-maternidade, por um período contínuo ou fracionado de quatro meses;
 - b) ao homem, do nascimento do filho, por um período ininterrupto ou fracionado não superior a quatro meses.
- é devida ao empregado requerente, seja homem ou mulher, mesmo quando o outro cônjuge ou companheiro não tenha o direito de exercê-la;
- para gozar dessa licença, o empregado deverá prestar aviso prévio ao seu empregador, com antecedência de, no mínimo, trinta dias do seu início;

- se o empregado estiver em gozo de licença-parental, esta cessará quando o nascimento de outro filho, adoção ou guarda judicial der início a um novo período de licença-parental;
- os empregados com filho impúbere e portador de deficiência têm direito ao prolongamento, em até três anos, da licença-parental (isto é, estende-se o prazo geral dos primeiros seis anos de vida do filho para até nove anos, desde que o filho não esteja internado, em período integral, em instituições especializadas);
- nas empresas com mais de cinquenta funcionários, o empregado responsável por criança de até três anos de idade, portadora de deficiência física, sensorial ou mental, ou de doença que exija tratamento continuado, poderá optar entre o prolongamento da licença-parental e ausências do local de trabalho, por até dez horas, durante a jornada semanal, sem prejuízo de sua remuneração. Trata-se de uma flexibilização da jornada de trabalho, e não de uma redução, pois são condições para o exercício desse direito:
 - a) que a ausência do serviço só ocorra nos casos em que a atenção permanente do responsável seja indispensável, a critério médico, e quando o horário do tratamento médico em instituição pública ou privada coincidir, comprovadamente, com o horário do trabalho;
 - b) que as horas em que o empregado estiver ausente do serviço sejam compensadas no mesmo ou em outros dias, em comum acordo entre o empregador e o empregado, não podendo essa compensação exceder a duas horas diárias à duração normal do trabalho;
 - c) que, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas não trabalhadas, seja feito o desconto das horas não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

- o salário-parental é devido aos segurados da Previdência Social, inclusive nos casos em que esses segurados adotem ou obtenham guarda judicial para fins de adoção de criança;
- o salário-parental será pago diretamente pela Previdência Social ao trabalhador avulso, o empregado doméstico e segurado especial;
- nos demais casos, o salário-parental será pago pela empresa, efetivando-se a compensação, de acordo com o disposto no art. 248 da Constituição Federal (CF), à época do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. A empresa deverá conservar durante dez anos os comprovantes de pagamentos e os atestados correspondentes;
- o valor do salário-parental varia de acordo com o tipo de vínculo jurídico existente entre o segurado e a Previdência Social, da seguinte maneira:
 - a) para o “segurado empregado” e para o “trabalhador avulso”, consistirá numa renda mensal equivalente a trinta por cento de sua remuneração integral;
 - b) para o “segurado empregado doméstico”, em um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição;
 - c) para o “segurado especial”, em um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual;
 - d) para os demais segurados, em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses.

A iniciativa, nos termos propostos, dá efetividade ao princípio da igualdade, dando uma interpretação mais elástica ao comando constitucional de proteção à maternidade, que deve incluir o direito à creche, à amamentação, e, também, a própria licença-paternidade, porque tais direitos protegem não a mulher isoladamente, mas, sim a família, com especial destaque para a prole.

Um claro indicativo dessa evolução foi a extensão das licenças maternidade e paternidade aos pais adotivos.

Contudo, não se pode perder de vista as mudanças do papel masculino na sociedade contemporânea, em que a divisão das responsabilidades e tarefas domésticas passa a ter um caráter mais comum, desenvolvendo-se, dessa forma, um sentido de paternidade mais justo e humano.

Realmente, é preciso reconhecer a maternidade e a paternidade como uma questão social, bem como entender que políticas direcionadas à garantia de uma situação de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na vida de um país são inócuas quando se mantêm os ônus da casa, do lar e dos filhos somente nos ombros da mulher.

A Convenção nº 156 e a Recomendação nº 165 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estatuem que as responsabilidades familiares devem ser divididas entre os cônjuges, para que nenhum deles sofra discriminação.

4.2 – Sobre licença-paternidade:

<i>Projeto</i>	<i>Ementa</i>	<i>Autor(es)</i>	<i>Casa legislativa</i>
			<i>Fase tramitação</i>
PLS 157/2002	Acrescenta art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1943, e altera o art.210 da Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, para dispor sobre a licença-maternidade das servidoras mães adotantes ou que tenham obtido guarda judicial de crianças, e a licença paternidade dos trabalhadores celetistas e dá outras providências.	Senador Carlos Bezerra (PMDB / MT)	Senado Federal Desde 30/05/2003 CCJ - Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania Situação: PRONTO PARA A PAUTA NA COMISSÃO Recebido o relatório do Senadora Serys Slhessarenko, com voto pela aprovação do Projeto com a Emenda supressiva nº 1 que apresenta. Matéria pronta para a Pauta na Comissão.
PL 2198/1999	Regulamenta a licença-paternidade, prevista no	Deputado Dr. Hélio (PDT/SP)	Câmara dos Deputados Desde 12/08/2005 CCJC

	inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal.		– Comissão de Constituição Justiça e Cidadania Situação: Parecer do Relator, Dep. Luiz Piauhyllino (PDT/PE), pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.
PL 4402/2004	Regulamenta o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, dispondo sobre a licença-paternidade.	Deputada Jandira Feghali (PcdoB/RJ)	Câmara dos Deputados Desde 22/11/2004 Mesa Diretora da Câmara dos Deputados Apense –se ao PL 2579/2003
PL 2579/2003	Adiciona-se dispositivo ao Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dispositivo à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências.	Deputado Carlos Nader (PFL/RJ)	Câmara dos Deputados Desde 15/06/2005 Mesa Diretora da Câmara dos Deputados: Apensado ao PL 6.485/2002
PL 6485/2002³	Institui o “auxílio adoção” para o abrigo familiar de crianças internadas em orfanatos, e dá outras providências	Deputado Osório Adriano (PFL/DF)	Câmara dos Deputados Desde 15/06/2005 Mesa Diretora da Câmara dos Deputados para decisão sobre requerimentos diversos

Todos o projetos acima discriminados abordam a questão da licença-paternidade, sendo que a maioria deles também prevê a licença para o pai adotante.

5 – Conclusão

No Brasil, a desigualdade entre homens e mulheres no acesso, progressão e remuneração no mercado de trabalho é uma dura realidade. A mulher é mais atingida pela informalidade e, até mesmo nesse meio, auferem uma remuneração menor que a do homem.

A forte concentração do trabalho da mulher na informalidade e em contratos temporários, terceirizados e precários, assim como o fato de ser vista como responsável principal pelos afazeres domésticos e pela criação dos filhos, faz com que a trabalhadora que se encontra nessas condições não se veja como tal. Não há conscientização e, portanto, mobilização na luta por

³ Estão apensados a esse Projeto os seguintes: PL 806/2003; PL 890/2003; PL 1380/2003; PL 1645/2003; PL 1756/2003; PL 2579/2003; PL 2680/2003; PL 2941/2004 e PL 3597/2004.

melhores condições de trabalho, maior inserção no mercado formal e filiação ao sistema previdenciário.

É fato que a mulher entrou em larga escala no mercado de trabalho nos idos da revolução industrial para atender ao imperativo da lógica de mercado que exigia maior produção a um custo mais baixo. Seu trabalho era mal remunerado e explorado em condições degradantes, em jornadas estafantes.

Assim, a legislação teve que vir em seu socorro, estabelecendo uma série de medidas protetivas e buscando, por intermédio do tratamento normativo diferenciado, realizar materialmente o princípio da igualdade.

Modernamente, discute-se, entretanto, em que proporção essas medidas podem se voltar contra a própria trabalhadora, constituindo óbice à sua inserção no mercado de trabalho, contribuindo para a manutenção do estigma da “força de trabalho de segunda categoria”.

É muito importante discutir se as ações afirmativas, que tem-se traduzido num tratamento legislativo diferenciado, por seu caráter de onerar a mão-de-obra feminina, devem ser extintas ou se, apesar desse ônus, por uma necessidade pedagógica, devem ser mantidas.

A se optar pela segunda hipótese, talvez seja interessante retirar o foco da mulher e centrá-lo na família, ampliando a noção de que a responsabilidade pelo lar é de homens e mulheres, indistintamente.

Assim sendo, apontamos que as legislações mais avançadas são aquelas que, além da licença-maternidade propriamente dita, fundada em questões biológicas inafastáveis da figura feminina, prevêm períodos de afastamento para o cuidado com a prole que podem ser gozados pelo pai ou pela mãe, alternativamente.

Esse tipo de previsão legal diminui o custo da mão-de-obra feminina, porque ameniza a discriminação de gênero no mercado de trabalho. Nessa ótica legislativa, os filhos são vistos como responsabilidade do casal e não da mulher exclusivamente. A proteção é direcionada para a família e não para o mercado de trabalho da mulher, o que com o intuito de proteger, acaba por causar ainda mais exclusão e discriminação salarial.

ABSTRACT

This article analyzes the effects of the changes on the Brazilian legislation regarding maternity leave since the edition of the Federal Constitution of 1988. It also gives an overview of congressional acts about this theme so as to show whether Brazilian society tends to extend or reduce the time of the leave. To achieve this objective we make a parallel with foreign laws; analyze the impacts of the elevation of the leave from 12 weeks to 120 days and also the impacts of congressional acts on income and employment of women in this country. According to the literature available, the effects of an extended maternity leave are ambiguous for it raises the costs of employment but may also have positive impacts on salaries by preventing that women abandon their jobs every time they give birth and keeping those female human resources attached to companies.