



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

NATÁLIA SEGATELI RIBEIRO

Licença Maternidade: Quando o benefício gera conflito

Assis

2010

Av. Getúlio Vargas, 1200 – Vila Nova Santana – Assis – SP – 19807-634
Fone/Fax: (0XX18) 3302 1055 homepage: www.fema.edu.br

NATÁLIA SEGATELI RIBEIRO

LICENÇA MATERNIDADE: QUANDO O BENEFÍCIO GERA CONFLITO

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Administração de Empresas do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial a obtenção do certificado de conclusão.

Orientando(a): Natália Segateli Ribeiro

Orientador(a): Maria Beatriz Alonso do Nascimento

Assis

2010

FICHA CATALOGRÁFICA

RIBEIRO, Natália S.

Licença Maternidade: Quando o benefício gera conflito/ Natália Segateli Ribeiro
Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA -- Assis, 2010.
51p.

Orientadora: Maria Beatriz Alonso do Nascimento.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
– IMESA.

1. Licença Maternidade. 2. Conflito

CDD: 658
Biblioteca da FEMA

LICENÇA MATERNIDADE: QUANDO O BENEFÍCIO GERA CONFLITO

NATÁLIA SEGATELI RIBEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Maria Beatriz Alonso do Nascimento

Analisador (1): João Henrique dos Santos

Assis
2010

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, Sérgio e Célia, pelo esforço, dedicação e compreensão, em todos os momentos desta e de outras caminhadas, à minha irmã Camila que é minha força para a vida, à minha avó Cida e tia Sonia que são meus espelhos de guerreiras, e ao meu namorado Alexandre por todo seu amor, carinho e companheirismo em mais esta etapa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus que iluminou o meu caminho durante esta caminhada e está sempre comigo nas batalhas e conquistas.

Agradeço também ao meu namorado, Alexandre Mazalli, que de forma especial e carinhosa me deu força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldades. Grande companheiro que eu amo desde que conheci.

Quero agradecer também minha avó Cida e minha tia Sonia, que embora não tivessem conhecimento deste trabalho, ainda assim iluminaram de maneira especial os meus pensamentos.

À minha irmãzinha Camila, que mesmo estando distante na conclusão deste curso, sei que torce por mim e vibra com cada conquista minha.

E não deixando de agradecer de forma carinhosa a meus pais, Sérgio e Célia, a quem eu rogo todas as noites a minha existência, a quem agradeço por ser a pessoa que sou devido à educação que tive e lições de vida que me transmitem, por me darem tanto amor e por simplesmente serem quem são.

Agradeço ainda à professora Maria Beatriz Alonso do Nascimento pela orientação e pelo constante estímulo transmitido durante o trabalho, por ter acreditado em mim e ter me dado respaldo sempre que precisei.

“Apesar dos nossos defeitos, precisamos enxergar que somos pérolas únicas no teatro da vida e entender que não existem pessoas de sucesso e pessoas fracassadas. O que existem são pessoas que lutam pelos seus sonhos ou desistem deles.”

Augusto Cury
(1958)

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem como objetivo tratar a questão da licença maternidade visto que em alguns casos é um gerador de conflitos no ambiente de trabalho. Não se discute a importância para mãe e filho desse período de descanso e adaptação, mas na atmosfera organizacional, cada vez mais competitiva, seletiva e exigente, a ausência da mulher durante este período no mercado de trabalho, pode vir a atrapalhar o desempenho da empresa, uma vez que toda a estrutura deve ser remanejada para suprir tal ausência, ou até mesmo buscar um funcionário temporário, estagiário, etc. De acordo com relatos apresentados neste trabalho, foi possível verificar que existem sim conflitos que tem como fator gerador principal a licença maternidade, a ausência da mulher neste período. Sendo assim, é levantada a questão para aprimorar a concessão do benefício para que as partes interessadas, tanto a mulher beneficiada, como a empresa, passem por essa fase sem que haja desgastes ou danos no ambiente de trabalho. É necessária uma boa gestão das relações humanas para que estes conflitos existentes hoje sejam solucionados a fim de garantir a estadia da funcionária que se ausenta da empresa durante a licença maternidade, colaborando para o crescimento de ambas as partes.

Palavras-chave: Licença Maternidade, conflitos, compromisso.

ABSTRACT

This conclusion of course work aims to talk about the issue of maternity leave because in some cases is a generator of conflicts in the workplace. We do not discuss the importance for mother and child in this period of rest and adjustment, but the work climate, more and more competitive, selective and demanding, the absence of women in this period in the labor market, could disrupt the company's performance, because the entire structure should be diverted to supply this lack, or even seek a temporary employee, intern, etc.. According to reports presented in this study, we found that yes there are conflicts that have had as main generator for maternity leave, the absence of women in this period. So the question is raised to improve the benefits distribution to interested parties, both women benefited, as the company, pass through this stage without wear or damage in the workplace. You need a good management of human relations so that these conflicts are resolved today to ensure the stay of the employee in the company, contributing to the growth of both parties.

Keywords: Maternity leave, conflicts, commitment.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Resultado da Pesquisa de Mercado Folha Online.....	19
Figura 2 - Pesquisa nacional por amostra de domicílios 1992, 1993, 1995.....	25
Figura 3 - Pesquisa nacional por amostra de domicílios 1992, 1993, 1995.....	26

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Direito Comparado: O benefício da Licença Maternidade em outros países.....	20
--	----

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
2 A LICENÇA MATERNIDADE.....	15
2.1 AS ORIGENS DA LICENÇA MATERNIDADE	15
2.2 O ALEITAMENTO MATERNO.....	16
2.3 LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃES ADOTIVAS.....	17
2.4 LEGISLAÇÃO EM VIGOR	18
2.5 AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE PARA 180 DIAS.....	18
3 ESTABILIDADE E A LICENÇA MATERNIDADE	23
3.1 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	25
3.2 A CAUTELA DO EMPREGO.....	29
3.3 CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA	29
4 PESQUISA.....	31
4.1 QUESTÕES ABORDADAS NA PESQUISA.....	32
4.2 PESQUISA APLICADA.....	33
4.2.1 Resultados Obtidos.....	39
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS.....	42
ANEXOS	45

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende expor os conceitos, vantagens e desvantagens da Licença Maternidade, assim como as necessidades de quem usufrui deste benefício. O propósito é levantar uma discussão que exponha se esse benefício pode ser um fator gerador de conflitos no ambiente de trabalho, se não houver uma boa gestão das relações humanas.

Sabemos que a Licença Maternidade é imprescindível às mulheres no mercado de trabalho, por isso vem ganhando maiores proporções, uma vez que está sofrendo alterações legislativas a fim de aumentar os prazos e melhorar condições hoje disponíveis.

Para muitos empresários, a presença de mulheres no mercado de trabalho não é vista de maneira positiva, mesmo assim já se pode comprovar que a participação da mulher neste contexto, passou de 41,1% em 2008 para 41,4% em 2009.

De acordo com a Constituição Federal, que rege as leis trabalhistas, esse benefício surgiu no Brasil no ano de 1943 na Consolidação das Leis do Direito do Trabalho e foi se modificando, ganhando maior importância e com discussões melhorando as condições para mães e filhos.

A Licença Maternidade é um benefício concedido àquelas mulheres que engravidam e que têm registro em carteira de trabalho. No período da Licença não podem exercer nenhuma atividade que as remunere, pois elas terão seus salários pagos pela Previdência Social. No Brasil, o período concedido até o presente momento é de 120 dias para que as mães possam acompanhar de perto os primeiros dias dos bebês, amamentar, se conhecerem, dentre diversas outras necessidades.

A Licença pode ser solicitada antes mesmo do bebê nascer no caso da mãe preferir ausentar-se antecipadamente ou até mesmo, por questões de saúde.

De acordo com a Psicologia, a Medicina e o Direito, o fato da mãe passar um tempo com o bebê faz com que este se sinta seguro e tenha seus sentidos

estimulados. O carinho, a atenção, a conversa, faz com que o bebê sinta vida ao redor dele.

A Licença Maternidade, dentro de toda a complexidade já discutida por sindicatos, empresários, governo, ocasiona a situação das empresas darem preferência, mesmo que de maneira oculta, a contratações de funcionários do sexo masculino, de maneira a evitar o desgaste causado pela saída da mulher no período da gravidez e pós o nascimento dos filhos.

É considerável a incapacidade de um recém-nascido. A mãe é designada para tudo, sendo indispensável sua presença a fim de garantir o desenvolvimento da criança. Uma boa criação, um acompanhamento tão próximo que a Licença Maternidade oferece, garantirá o desenvolvimento pleno do ser humano.

O afastamento do trabalho não deve servir apenas como uma forma de descanso para a mulher que passou pela gravidez, mas principalmente para fortalecer o vínculo entre mãe e filho.

A legislação que protege o direito à Licença Maternidade sofreu alterações no ano de 2010, após aprovação do projeto apresentado pela Senadora Patrícia Lúcia Saboya Ferreira Gomes. Uma destas alterações foi a prorrogação do tempo da Licença para 180 dias, a principal justificativa para este fato é a importância concentrada nos seis primeiros meses de vida do bebê, para garantir um bom desenvolvimento psicológico e emocional.

Neste sentido, por meio de relatos de mulheres que já passaram por esta situação, este trabalho tem por objetivo avaliar se este benefício pode trazer algum tipo de desconforto e conflito nas empresas.

2. A LICENÇA MATERNIDADE

A Licença Maternidade é um benefício de caráter previdenciário que tem por objetivos primários oferecer um descanso à mulher que gerou uma criança. Os argumentos utilizados são devidos ao esforço físico e mental que exige da mulher durante todo o período de gestação até o parto do recém-nascido ou ainda para casos de adoção ou mesmo com o falecimento do bebê após o parto. Esta ainda tem como objetivo garantir uma gestação tranqüila, subsidiando a mulher.

A Previdência Social tem o desígnio de assegurar os seus beneficiários, ou seja, aqueles que contribuem de forma segurada contribuinte individual e facultativa, empregada doméstica, trabalhadora rural, trabalhadora avulsa e seguradora desempregada.

2.1 AS ORIGENS DA LICENÇA MATERNIDADE

No Congresso de Berlim, por volta dos anos de 1890, houve as primeiras tentativas de concessão da Licença Maternidade às operárias grávidas e em seguida no Projeto do Direito do Trabalho, este elaborado em 1917, que permitia que a mulher se ausentasse de quinze a vinte e cinco dias e ainda garantia o retorno e remuneração às mães.

No Brasil, na Revolução de 1930 foi que, com mais especificidade, foram implementadas medidas concretas a favor das gestantes. Foi instituído o auxílio-maternidade, destinado também às funcionárias do comércio.

O tempo trouxe a evolução, e, em 1988, a nova Constituição Federal garantiu à trabalhadora 120 dias de licença-maternidade para que elas possam se recuperar do período gestacional e acompanhar o bebê nos primeiros meses. (Vide Legislação em Anexo 1)

Segundo Carvalho, Firpo e Gonzaga (p. 495, 2006)

(...)Winegarden e Bracy (1995) trazem evidências de um declínio na taxa de mortalidade infantil na Europa devido a aumentos no período da Licença Maternidade.

Ruhm (2000), ao estudar a legislação referente à licença-maternidade para 16 países europeus, concluiu que 10 semanas extras de licença-maternidade podem reduzir em até 2,5% a mortalidade infantil. Há evidências também de melhora em indicadores de saúde das mães, tal como reportado em McGovern *etal.* (1997), Chatterji e Markowitz (2004) e Lero (2003), os quais trazem um resumo dos principais resultados empíricos a respeito dos efeitos que os aumentos na licença-maternidade exercem sobre a saúde.

Além das necessidades físicas e mentais das mães, a Licença Maternidade possui também um grande apelo social em prol da união da família no momento em que a criança nasce, toda dedicação e cuidado necessários são de suma importância para um bom desenvolvimento da criança.

2.2 O ALEITAMENTO MATERNO

O aleitamento materno é também uma questão muito relevante uma vez que é neste período que o bebê receberá todos os nutrientes necessários fora do ventre da mãe que o ajudará a prevenir diversas doenças tais como diarreia e doenças respiratórias.

Quando o aumento da Licença Maternidade foi sugerido, um grande embasamento de defesa em prol da mesma foi a real importância de a criança se alimentar com o leite materno.

De acordo com Giugliani (2000)

Além da importância conhecida para o bebê, a amamentação também contribui para a saúde da mãe ampliando os espaçamentos entre os partos, protegendo-a contra o câncer de mama e de ovário. Se a mãe mantiver a amenorréia e uma amamentação exclusiva ou predominante para seu filho, a lactação promove um efeito anticoncepcional e uma involução uterina mais rápida, com conseqüente diminuição do sangramento pós-parto e de anemia.

As mães que amamentam até os seis meses de idade também têm o benefício de ausentar-se do trabalho para alimentar o bebê. Tal proteção vem assegurada no artigo 9º do Estatuto da Criança e do Adolescente. (Vide Legislação em Anexo 2)

2.3 LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃES ADOTIVAS

Não só para as mães que geram seus filhos a Licença Maternidade é concedida. Aquelas mães que por diversos motivos não podem ter seus filhos pelo modo reprodutivo convencional e optam pela adoção, também são beneficiadas com a Licença Maternidade, uma vez que as crianças adotadas tenham de zero a oito anos, pois essas crianças também precisarão de cuidados e adaptação. O tempo da Licença poderá variar de acordo com a idade das crianças. (Vide Legislação em Anexo 3)

A Licença Maternidade de cento e vinte dias será concedida se a criança tiver até um ano de idade, sessenta dias se a criança tiver de um a quatro anos de idade e de trinta dias se a criança tiver de quatro a oito anos.

Faz-se necessário uma maior atenção para aquelas crianças que com o passar do tempo toma ciência da situação de abandono que foram sujeitadas por seus pais naturais.

A Licença Maternidade no caso de adoção vale não somente para a mãe recuperar-se do trajeto até a chegada da criança, mas também para o entrosamento da criança com pais e familiares, um ambiente diferente do qual estavam acostumadas.

2.4 LEGISLAÇÃO EM VIGOR

A legislação mesmo tendo sido alterada da Constituição de 1967 para a Constituição de 1988, sendo levado em consideração o artigo que trata dos direitos da mulher a usufruir da Licença Maternidade pouco foi modificada. Em seu livro A Constituição do Brasil 1988, Price Waterhouse faz o seguinte comentário (1989, p.204):

A Licença Maternidade tem por fim atender aos seguintes objetivos: proteção ao recém-nascido, pela companhia da mãe, nos primeiros meses de vida; proteção à mulher, mediante a garantia do seu trabalho; e proteção à própria sociedade, pela defesa da família e segurança à maternidade.

A Carta Magna fixa em 120 dias o prazo de duração da Licença, prazo este não fixado pela Constituição de 1967, e elevado em consideração aos 84 dias determinados pela legislação ordinária vigente no direito anterior.

2.5 AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE PARA 180 DIAS

A Senadora Rosalba Ciarlini (DEM – RN) apresentou uma proposta para o aumento da Licença Maternidade, hoje, em caráter obrigatório de cento e vinte para cento e oitenta dias.

Desde o início do ano de 2010, somente as empresas que aderem ao programa Empresa Cidadã é que poderiam oferecer às suas colaboradoras o benefício aumentado para seis meses de Licença. A aderência ao programa

consente que o empregador abata do imposto de renda os dois meses acrescentados à Licença.

No dia 07 de abril de 2010 a Senadora citada acima fez a defesa para que todas as empresas adotem o acréscimo de dois meses, usando como tática de defesa a questão da importância do aleitamento, apontando pesquisas realizadas. A Senadora é médica e aponta as vantagens de amamentar o bebê por um tempo maior.

Em matéria apresentada no Portal do Senado Federal, a redação cita:

Rosalba Ciarlini disse ainda que as mulheres que têm uma Licença maior para cuidar de seus filhos recém-nascidos "são mais felizes e melhoram a produtividade quando voltam ao trabalho". A senadora pediu aos líderes partidários e ao presidente do Senado que coloquem em votação projeto de emenda constitucional de sua autoria (PEC 64/07) que estende a Licença de seis meses a todas as trabalhadoras. O projeto está pronto para votação em Plenário, depois de discutido e votado nas comissões.

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) foi aprovada por unanimidade no Senado, sendo necessária agora a aprovação da Câmara para tornar-se obrigatória.

A Senadora afirma que a extensão da Licença não trará riscos à mulher devido ao maior tempo afastada do mercado de trabalho e ainda insiste na questão da necessidade de um tempo maior com o bebê.

Porém o jornal A Folha de São Paulo realizou uma pesquisa, concluindo que se sancionada a medida, esta não trará benefícios à mulher.



Figura 1 – Resultado da Pesquisa de Mercado Folha Online (2010)

O resultado desta enquete não tem valor de amostragem científica e se refere apenas a um grupo de leitores da Folha Online

Não se tratando somente um benefício exclusivo dos brasileiros, outros países também garantem a proteção à maternidade, mas de diferentes formas aplicadas, de acordo com estudos da Wasa - World Alliance for Breast-feeding Action (Aliança Mundial em Prol do Aleitamento Materno).

Veja abaixo alguns exemplos adotados a fim de garantir o auxílio à mulher:

O benefício da Licença Maternidade em outros países:	
AUSTRÁLIA	Licença de 52 (cinquenta e duas) semanas não remuneradas, ou seja, 1 (um) ano;
ARGENTINA	Licença de 3 meses (90 dias) remunerada pelo governo e 3 meses (90 dias) opcionais sem remuneração;
CHINA	Licença de 3 meses (90 dias) não remunerada;
CUBA	18 semanas (126 dias) de Licença pagas pelo governo;
ESPAÑA	Licença de 16 semanas (112 dias) paga pelo governo;
ESTADOS UNIDOS	Licença de até 12 semanas (84 dias) paga pelo governo;
FRANÇA	3 meses (90 dias) de Licença em caso de parto normal e 4 meses (120 dias) em caso de cesariana. Os custos são pagos pelo governo;
ÍNDIA	Para o setor privado, não há previsão legal específica e a Licença varia de acordo com a empresa. Funcionários públicos têm direito a 4 meses e meio (135 dias);
ITÁLIA	5 cinco meses (150 dias) de Licença. O governo paga 80% do salário;
JAPÃO	Licença de até 14 semanas (98 dias). Dependendo da empresa, 60% da remuneração é coberta por seguradoras ou governo;
PORTUGAL	4 meses (120 dias) de Licença remunerada pelo governo;
URUGUAI	Licença de 12 (84 dias) semanas paga pelo governo.

Tabela 1 – Direito Comparado: O benefício da Licença Maternidade em outros países (Tribunal Superior do Trabalho 2010)

O Brasil, após a implementação da Constituição de 1988, passou a ficar acima da média, se comparado a outros países, quando se trata da Licença Maternidade.

Nos países em desenvolvimento a mão-de-obra feminina tem um custo mais elevado do que a masculina e a maternidade e o cuidado com os filhos são a causa.

Monteiro (1995) aponta os elementos responsáveis para elevação desses custos:

Os elementos mais destacados como responsáveis para elevação desses custos são: o pagamento da Licença Maternidade pelo empregador; a redução da produtividade da mulher grávida; a substituição da trabalhadora nessas condições; a interrupção do trabalho durante a Licença Maternidade; o absenteísmo que as

responsabilidades familiares podem acarretar e a necessidade de se dotar uma empresa de berçários.

O advogado Flávio Pires, coordenador do setor Trabalhista/Previdenciário do escritório Siqueira Castro Advogados, das unidades Pernambuco, Paraíba, Alagoas e Rio Grande do Norte, entende que se a obrigatoriedade virar lei será criada uma discriminação no mercado de trabalho. Isso poderá inibir a busca por mão-de-obra feminina.

A segurada da Previdência, durante os cento e vinte dias terá seu salário pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) com início aproximado entre vinte e oito dias antes do parto e a data do acontecimento deste.

Tendo como base o ideal de igualdade entre homens e mulheres, o poder legislativo trabalha a favor de normas que as protejam, não as julgando inferiores, mas considerando as diferenças biológicas.

A Licença Maternidade é uma conquista frente às condições historicamente enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

3. ESTABILIDADE E A LICENÇA MATERNIDADE

Nos dias de hoje, em que no mercado de trabalho há grande concorrência fica difícil garantir a permanência no emprego, muitas empresas optam pela demissão dos funcionários após o período de estabilidade devido à adaptação no quadro de funcionários ou uma nova contratação já acomodada na empresa.

A mulher carrega consigo um benefício como a Licença maternidade, que a afastará temporariamente do ambiente de trabalho, não colaborando para o desenvolvimento da empresa.

Sendo assim, esta fica ainda mais vulnerável num momento de decisão entre um funcionário e outro, por exemplo, entre uma funcionária que pretende ter filhos em breve e outra que não os tem em seus planos, a empresa tenderá a dispensar a primeira.

Segundo o Dicionário Michaelis da Língua Portuguesa (2009):

es.ta.bi.li.da.de
sf (lat stabilitate) **1** Qualidade daquilo que é estável. **2** Equilíbrio. **3** Firmeza. **4** Segurança. **5** *Dir Trab ant* Situação de um empregado que, depois de dez anos de serviço permanente numa empresa, não podia ser demitido, senão nos casos previstos na lei. **6** *Econ* Situação da economia de um país caracterizada pela ausência de flutuações cíclicas.

A estabilidade da mulher é garantida a partir da confirmação da gravidez até cinco meses após o nascimento do bebê. Até este momento a demissão da funcionária fica vedada.

Segundo Ana Paula Schneider (JurisWay, 2009) existem variações referente à estabilidade e ao tempo de licença e o que definirá será a situação em que cada mulher se encontra no período de gestação ou pós parto.

Schneider (idem), com base na legislação afirma:

Estabilidade de empregada pública contratada emergencialmente no caso de contratos temporários sucessivos

Neste caso aquelas empregadas contratadas emergencialmente têm sua estabilidade garantida conforme o princípio do art. 7º XVIII da CF², pois mesmo sendo precária o vínculo empregatício, a sua estabilidade não pode ser prejudicada.

O entendimento do Superior Tribunal de Justiça neste caso é que:

"A estabilidade do serviço público é conferida a todos os servidores públicos concursados ocupantes de cargos de provimento efetivo. No entanto, essa garantia não pode servir de fundamento para a dispensa de servidora pública por motivo de gravidez ou por se encontrar no gozo de Licença Maternidade. Admitir tal conduta seria permitir um tratamento discriminatório, diferenciado, que colide com o ideal de justiça preconizado no texto constitucional de proteção à maternidade".

Assim como o STJ – Supremo Tribunal de Justiça, o STJ - Supremo Tribunal Federal faz suas considerações. (Vide Anexo 4)

O desgaste já é perceptível em muitas empresas, sejam elas públicas ou privadas. No momento em que a mulher informa que deverá se ausentar pelo tempo designado, os gestores já se preparam para tomar decisões a respeito daquela ausência, pois, mesmo que temporário, haverá um desfalque em seu quadro de colaboradores que precisará ser organizado.

Tanto a saída quanto o retorno da mulher no seu ambiente de trabalho é conturbado. O transtorno é causado nas duas pontas, uma vez que passados os quatro meses a empresa já está possivelmente reestruturada e com o retorno da mulher, novamente se faz necessário uma organização. Percebemos em alguns casos que quando retorna muitas colaboradoras se deparam com suas atividades sendo executadas por um colega, dessa forma a sua presença pode ser considerada desnecessária.

Além do fato de deixar o bebê após um convívio tão intenso durante a Licença, o fato de a mulher ter de reconquistar seu espaço no ambiente de trabalho, é um grande fator da resistência à sua volta.

3.1 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A mulher contemporânea, o “sexo frágil”, ao longo do tempo conseguiu demonstrar, de acordo com o espaço que foi ganhando, que tamanha fragilidade que antes era motivo de recusa no mercado de trabalho, foi transformada em capacidade. O mercado exige flexibilidade nas tomadas de decisões e a mulher conseguiu em grande proporção garantir eficácia no que se propõe a fazer.

Segundo Mascaro Nascimento (2009, p. 726) “Em todos os sistemas jurídicos, a mulher merece tratamento particular, asseguradas condições mínimas de trabalho, diferentes e mais vantajosas do que aquelas estabelecidas em relação aos homens.”.

Baseada em toda legislação a fim de proteger os direitos da mulher, em um artigo que trata da extensão da Licença Maternidade para seis meses, a Senadora Patrícia Saboya (2007) ressalta:

Nós estamos falando em vidas. Uma sociedade só pode ser justa quando esse direito é garantido já enquanto nossos filhos estão nos nossos ventres - ressaltou a senadora, ao lembrar que seis estados e cerca de 70 municípios em todo o Brasil, além de vários empresários, já estão adotando a Licença Maternidade de seis meses para suas funcionárias.

Mascaro Nascimento (2009) ainda afirma que além de outros privilégios que têm as mulheres no mercado de trabalho, a maternidade tem dois princípios básicos que devem ser protegidos: a estabilidade da gestante e a Licença Maternidade.

Ainda de acordo com o autor (2009, p. 733):

A estabilidade da gestante é a proibição da sua dispensa sem justa causa em determinado período, que era prevista pelas convenções coletivas de trabalho, caso em que beneficiava apenas a categoria profissional, mas que foi generalizada para toda mulher pela Constituição Federal de 1988 (art. 10, II, b, das Disposições Transitórias)...

Mascaro Nascimento ainda trabalha a questão da amplificação da Licença. Ela foi ampliada, porque a CLT (art. 392) previa 12 semanas e a Constituição de 1988 (art. 7º, XVIII) se mostrou favorável aos cento e vinte dias de Licença. A partir do momento da confirmação da gravidez, inicia-se a proibição da dispensa imotivada, no período adjacente ao parto.

Pode-se analisar que toda a legislação ampara a mulher para que seja evitado que esta fique desprovida desse benefício, para que o bebê seja amparado nos primeiros meses de vida.

Em seu livro, *O Primeiro Ano de Vida*, Spitz (1979, p.91) expõe: “As influências formativas que se originam no ambiente (isto é, na mãe) são dirigidas a essa totalidade viva, receptiva e em desenvolvimento.”.

Spitz (1979) conclui que somente a presença da mãe pode agir como um estímulo para o bebê; pequenas ações, gestos, mesmo que não sejam ligadas ao bebê podem incentivá-lo de alguma forma.

Ainda levando em conta a necessidade da mãe auxiliando seu bebê, Winnicott (1988, p.153) afirma: “Especialmente no início da vida que as mães são imprescindíveis, pois carregam consigo a tarefa de proteger a continuidade de ser do bebê.”.

Porém no contexto organizacional a ausência de uma colaboradora pode causar transtornos no dia-a-dia da empresa, o profissional deve estar preparado para amparar a colega de trabalho, assegurá-la de sua posição na empresa e empenhar-se para garantir a estabilidade da empresa. A partir do momento que um conflito for identificado, o responsável deve estar pronto para agir com relação a ele, pois uma vez que um problema é ignorado, os danos podem tomar proporções maiores do que de fato merece.

É preciso entender de maneira objetiva a importância da Licença Maternidade, não deixando de lado o bom desempenho dos demais colaboradores de maneira a garantir que a empresa mantenha seu nível de produtividade.

Com o aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho, ou na PEA (População Economicamente Ativa), este tema é muito explorado devido à grande aplicabilidade desta lei no cotidiano empresarial.

Como mostram os dados do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística abaixo, a população feminina no mercado de trabalho ainda é menor que a masculina, porém esta diferença vem sendo atenuada pela sua crescente participação.

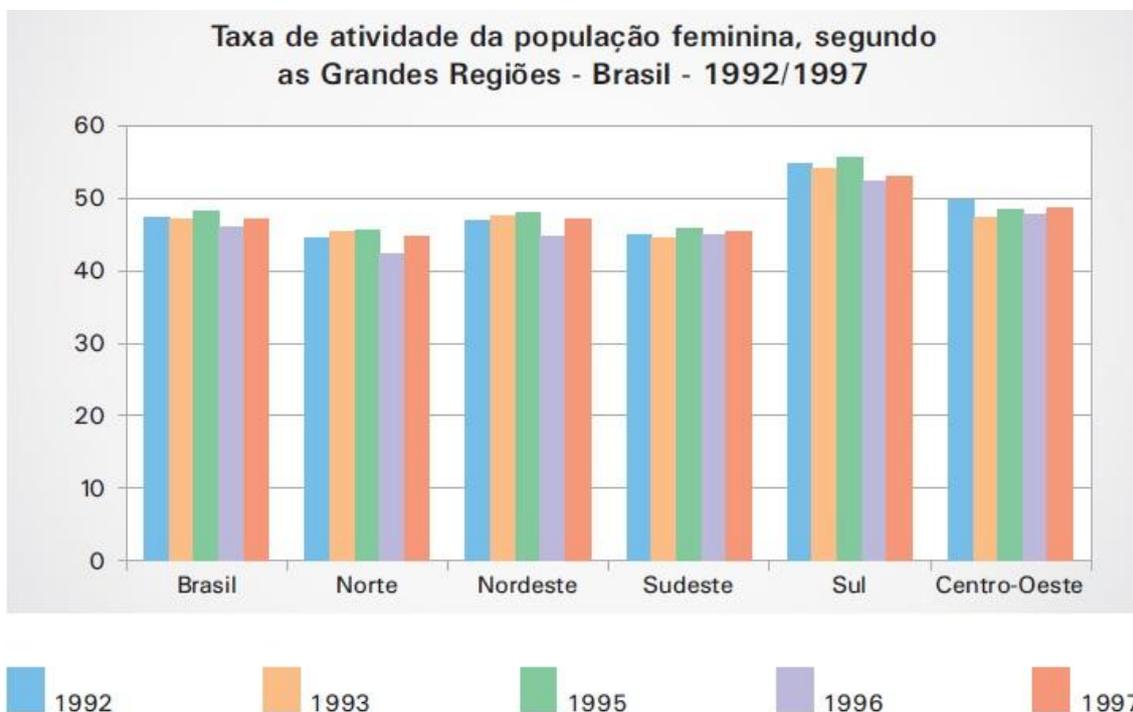


Figura 2 - Pesquisa nacional por amostra de domicílios 1992, 1993, 1995: microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2001. 3 CD-ROM; Pesquisa nacional por amostra de domicílios 1996, 1997: microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2000. 2 CD-ROM.

Nota: Excluída a população da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

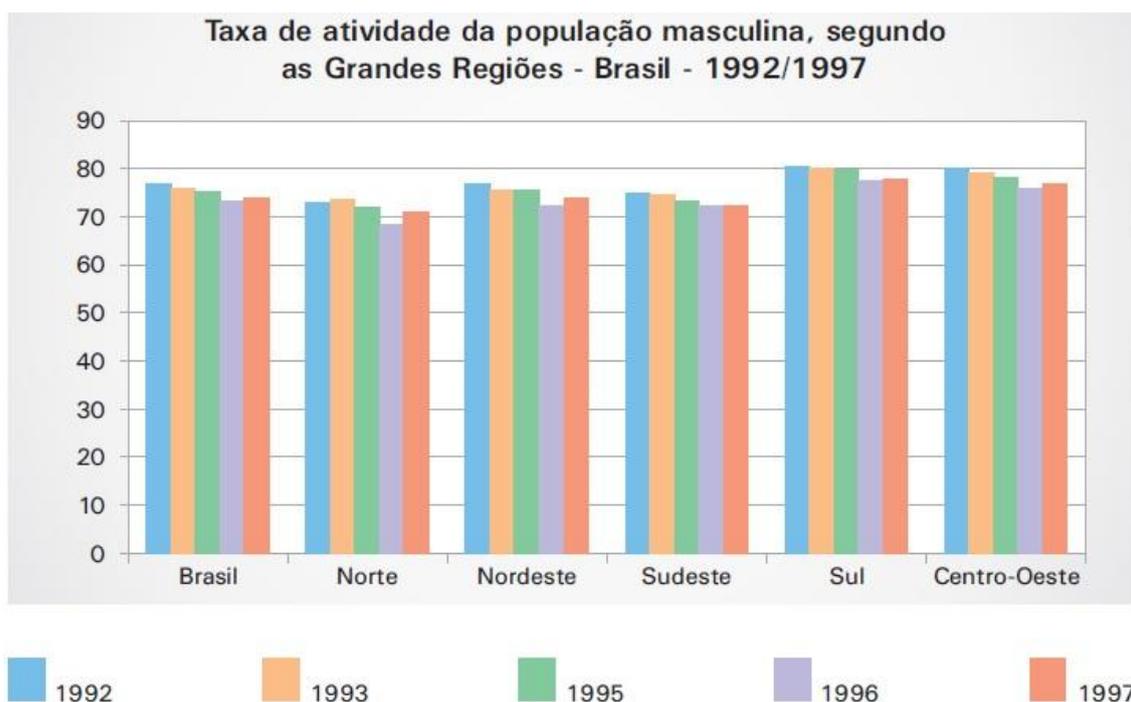


Figura 3 - Pesquisa nacional por amostra de domicílios 1992, 1993, 1995:microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2001. 3 CD-ROM; Pesquisa nacional por amostra de domicílios 1996, 1997: microdados. Rio. de Janeiro: IBGE, 2000. 2 CD-ROM.

Nota: Excluída a população da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Nas regiões Sul e Centro-Oeste se sobressaíram com níveis de taxa de atividade mais altos. Verifica-se ainda, por estes gráficos, a tendência mais definida de queda da taxa de atividade para o sexo masculino.

Segundo o Governo do Estado de São Paulo

Como o crescimento da PEA feminina foi de 1,2 milhão, temos que, mesmo num contexto de crise, cerca de 900 mil mulheres encontraram ocupação. Entre os homens, enquanto a PEA cresceu apenas 680 mil, a elevação do número de ocupados ficou próxima a 415 mil e o estoque de desempregados aumentou em 264 mil. Ou seja, 25% das mulheres que ingressaram na PEA ficaram desempregadas, enquanto que entre os homens esta proporção foi muito maior: 39%.

A população feminina, com o apoio de ações governamentais vem recebendo benefícios como normas e ações para que a igualdade entre os sexos sejam

alcançadas. As mulheres estão cada vez mais qualificadas, começam a ingressar em profissões consideradas de importância e a ocupar postos de comando, ainda que lentamente.

3.2 A CAUTELA DO EMPREGO

O benefício de usufruir da Licença Maternidade não pode ser visto como uma interrupção na vida profissional da mulher uma vez que seu afastamento será por um período suficiente para dar os primeiros cuidados ao bebê e não sendo motivo para encará-lo como um obstáculo na vida profissional da colaboradora.

Para tanto a legislação, não somente do Brasil, mas também de outros países, asseguram a mulher no seu período pós-parto, já que esta fica passível a demissão ou pressão psicológica, pois alguns empregadores avaliam que a responsabilidade familiar pode vir a atrapalhar a vida profissional da sua funcionária.

3.3 CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

O serviço temporário é aquele prestado por pessoa física a uma determinada empresa, com caráter transitório, a fim de atender a substituição de pessoal regular e permanente ou de acréscimo extraordinário de serviços.

A contratação temporária deverá ser utilizada quando houver falta de funcionários num determinado período ou aumento de volume de serviço numa determinada época.

Para ser válido o contrato temporário, necessariamente deverá haver a relação entre a Empresa de Trabalho Temporário, o empregado e a Empresa Tomadora de serviços ou Cliente, observadas as condições específicas estabelecidas em lei.

LEGISLAÇÃO

O contrato de trabalho temporário foi instituído pela Lei 6.019/1974, regulamentada pelo Decreto 73.841/1974, que dispõe sobre as condições e possibilidades da celebração do contrato.

De acordo com o TST – Tribunal Superior de Trabalho, a lei estabelece que a prestação de serviços, entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente, só será possível nas seguintes condições:

Contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente;

Declarar expressamente no contrato o motivo justificador da demanda do trabalho temporário;

Declarar expressamente a modalidade da remuneração da prestação de serviço, onde estejam claramente discriminadas as parcelas relativas a salários e encargos sociais;

Declarar o início e término do contrato, não podendo ser superior a 3 (três) meses, salvo necessidade de prorrogação, a qual deverá ser comunicada antecipadamente ao Ministério do Trabalho, desde que o período total não ultrapasse 6 (seis) meses;

A legislação estabelece que os contratos por prazo determinado só sejam permitidos nas seguintes situações:

Na execução de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

Em caso de atividades empresariais de caráter transitório;

Em caso de contrato de experiência.

As empresas clientes, de acordo com suas necessidades, poderão efetivar os trabalhadores temporários que já prestaram serviços na empresa. O contrato de trabalho temporário não poderá exceder a 03 (três) meses, mas com uma autorização conferida pela Delegacia Regional do Trabalho, o tempo máximo não poderá exceder a 06 (seis) meses.

4. PESQUISA

Cento e vinte dias de ausência demandam uma reestruturação da empresa no sentido de suprir a ausência da mulher que se afasta do trabalho para acompanhar seu filho.

Normalmente são duas as possibilidades de organizar as empresas: contratar um novo funcionário ou dividir o trabalho de uma pessoa para outras que atuem na mesma área, de maneira a não sobrecarregar somente uma pessoa.

Em muitos casos as medidas tomadas são bem aceitas, se a empresa assimila as necessidades da mulher e compreende que outras opções podem funcionar, a Licença da mulher é benquista de maneira amorosa e prestativa. Por outro lado, há casos que devido ausência da mulher, os problemas são salientados. Se a empresa toma a atitude de contratar um novo funcionário, haverá necessidade de treinar essa nova pessoa e prepará-la para exercer a função. O problema surgirá na volta da mulher ao seu cargo, pois se este colaborador não for útil para outra atividade, ele possivelmente será demitido, gerando outros desgastes emocionais.

Por outro lado, se a opção tomada pela empresa for de repartir as ocupações, os pontos levantados são: na divisão dos afazeres, um ou outro funcionário poderá se sobrecarregar, executando funções distintas e no retorno da colaboradora ao ambiente de trabalho, esta pode se sentir deslocada e ainda ser vista de maneira dispensável pela empresa, sem valorização do serviço realizado anteriormente.

Ambas as decisões podem gerar conflitos, inquietações e angústias. No mercado competitivo, a ausência de um colaborador pode ser a deixa para outro funcionário prejudicá-lo, por exemplo, se esforçando para parecer mais competente e dessa forma tendo a oportunidade de assumir o referido cargo.

Mesmo tendo conhecimento da importância da Licença Maternidade, muitas mães ficam apreensivas por estas questões que podem prejudicá-la no mercado de trabalho.

Neste sentido, o objetivo é desenvolver uma pesquisa que possa comprovar ou não os conflitos gerados decorrente de uma Licença Maternidade, a discriminação, perseguição, que talvez de maneira indireta ocasionem uma futura demissão, uma vez que a preocupação dos empregadores também se estende após o parto da criança devido à grande responsabilidade adquirida com a vinda do bebê.

Se para uns a Licença é vista de maneira imprescindível em que a mãe deve acompanhar seu bebê, para outros o único ponto visado é o lucro/ prejuízo que a empresa terá causado pela ausência da mulher no período da Licença.

No mundo organizacional, para um bom gestor, é preciso sim, analisar todos os danos causados pela ausência de uma funcionária num período tão extenso, porém as questões pessoais e familiares também devem ser interpretadas com cuidado.

4.1 QUESTÕES ABORDADAS NA PESQUISA

A pesquisa com mulheres que passaram pela fase da Licença Maternidade e o retorno ao ambiente de trabalho será realizada em forma de relatos da vivência que tiveram, apontando os pontos favoráveis e desfavoráveis, situações delicadas e únicas de cada mulher entrevistada.

Serão realizadas perguntas importantes para a classificação dessas mulheres, como:

Idade, grau de escolaridade, profissão, tempo de atuação nesta função, tempo de atuação nesta empresa ou repartição, e um relato da situação que vivenciou.

A partir dos relatos apresentados o trabalho poderá ser concluído apontando ou não se o benefício da Licença Maternidade gera conflitos no ambiente empresarial e ainda, de acordo com os relatos das entrevistadas, será possível concluir com que frequência esses transtornos são vivenciados.

A forma de obtenção dessas informações através de relatos foi escolhida por se tratar de circunstâncias particulares e delicadas uma vez que envolve a emoção, não sendo possível filtrá-las com perguntas objetivas.

4.2 PESQUISA APLICADA

Foram entrevistadas 05 (cinco) mulheres que vivenciaram a gravidez, passaram pelo processo de Licença Maternidade e regressaram ao mercado de trabalho.

Participante 1

Idade: 36 anos

Grau de escolaridade: Ensino Médio Completo

Profissão: Assistente Administrativa

Tempo de atuação nesta função: 9 anos

Tempo de atuação nesta empresa ou repartição: 4 anos

Relato da situação que vivenciou:

Minha gestação foi tranqüila, feliz e cheia de momentos agradáveis. Estou casada há três anos e meu esposo e eu já planejávamos ter um bebê. Quando decidi que estava preparada, que o momento para engravidar era esse procurei minha supervisora para comunicá-la da minha decisão, pois somos num número muito pequeno de funcionários e eu sabia que com minha ausência o serviço teria que ser dividido. Durante toda minha gestação eu mesma continuei desempenhando minhas tarefas e algumas coisas que eu fazia em particular fui repassando para uma colega do mesmo setor. Sei que o trabalho ficou dividido entre outra assistente e a supervisora do setor, mas que não tiveram grandes problemas em executar minhas tarefas.

Gozei de quatro meses de licença e mais um referente a férias. Meses inexplicáveis na minha vida. Vivi momentos ao lado da minha filha que não há

palavras para descrever, ela me trouxe estímulo pra vida, vontade de viver. Se eu pudesse, ficaria muitos dias a mais ao seu lado, acompanhando cada momento em sua vida. Confesso que minha vontade era de não voltar a trabalhar, mas para que eu pudesse garantir um futuro melhor, meu marido e eu decidimos que seria melhor meu retorno.

O primeiro dia de volta ao trabalho foi horrível, pois minha cabeça estava na minha filha, pensando se ela estava sendo bem cuidada, mas depois foi melhorando. Logo retomei todas as minhas tarefas e não enfrentei grandes dificuldades com o serviço, pois este havia sido bem desempenhado pelas colegas.

Participante 2

Idade: 24 anos

Grau de escolaridade: Superior Incompleto

Profissão: Vendedora

Tempo de atuação nesta função: 6 anos

Tempo de atuação nesta empresa ou repartição: 3 anos

Relato da situação que vivenciou :

Quando engravidei eu mesma me surpreendi, foi algo que não esperava, estava começando minha faculdade e tive que parar, pois o salário não iria comportar os gastos que teria. Na época foi muito complicado para mim, meu pai não aceitou no início, e eu não estava tendo um relacionamento muito sério com o pai do bebê. Quando fui conversar com minha gerente para contar que estava grávida, sua reação também não foi cativante, ela expôs para mim no mesmo momento a preocupação em ter que contratar outra pessoa no meu período ausente. Boa parte da gestação convivi com sua insatisfação devido a minha condição de estar grávida. Precisei sair em horários diferenciados algumas vezes para consultas e exames que não consegui marcar em horário depois do expediente e eu sempre percebi que essas situações a incomodavam. Saí de licença para ter o bebê e fiquei quase os quatro meses

inteiros em casa com meu filho. Quando tive que retornar já sabia que não seria fácil, pois ela é o tipo de chefe que não se comove e não considera o lado humano, não soube lidar com minhas necessidades. Foi muito difícil o retorno, não gostava da idéia de deixar meu filho com outras pessoas cuidando e no trabalho encontrei muitos obstáculos. Muita coisa havia mudado e as pessoas não tinham cuidado nenhum em parar para me auxiliar. Eu também não procurei me atualizar no período da licença e como a tecnologia evolui muito rapidamente, tive muita dificuldade para conhecer tudo o que havia de novo para atender melhor ao cliente que é sempre muito exigente. Não agüentei ficar muito tempo mais. Após quatro meses pedi para sair, pois uma amiga me indicou para operar no caixa de outra empresa.

Participante 3

Idade: 39 anos

Grau de escolaridade: Superior Completo

Profissão: Contadora

Tempo de atuação nesta função: 16 anos

Tempo de atuação nesta empresa ou repartição: 7 anos

Relato da situação que vivenciou :

Quando descobri que estava grávida eu ainda trabalhava na empresa na empresa "X". Fazia dois anos que atuava naquela empresa como assistente financeira. Soube da gravidez pouco antes da minha formatura. Na empresa "X" eu sempre fui muito elogiada e tinha o meu serviço valorizado, apesar da rigidez da empresa e por trabalhar diretamente com o dono, uma pessoa introvertida e muito séria. Conversei com meu marido e decidi que só contaria da gravidez na empresa depois que eu colasse grau. E assim foi feito. Logo no começo do ano pedi para conversar e contei que estava grávida de quatro meses e que estava muito feliz, afinal era mais um passo na minha vida, já era casada, havia me formado recentemente e apesar de ter o intuito de dar continuidade numa especialização, preferi poupar aquele ano. Recebi os

parabéns pela gravidez e o apoio da empresa para o que eu necessitasse. No período que fiquei de licença maternidade, diversas vezes fui procurada para solucionar questões que cabiam ao meu cargo resolver, mesmo afastada e com uma substituta direta ainda fui procurada. Nunca me importei e até gostava, pois sabia que estava sendo privilegiada pela confiança. Quando a licença acabou, retornei ao trabalho imaginando que o mínimo tivesse mudado, mas preparada e disposta a trabalhar bem.

O serviço estava tranqüilo, mas algo havia mudado, pois assim como eu, a colega também estava apta a assumir a contabilidade do local e não estava gostando do meu retorno, pois eu me tornava uma concorrente no cargo para ela.

Eu comecei a me prejudicar no momento em que ela usava minhas idas ao médico e à minha casa para amamentar minha filha, para assim crescer de maneira nada profissional diante do patrão e ainda apontando as necessidades de atender minha filha. Quando percebi de fato que isso estava acontecendo, agi como imaginei que devesse ser, procurei meu patrão e disse o que estava enxergando e que não concordava.

O tempo passou e ela aos poucos foi assumindo as tarefas até ter o cargo. Diante de tudo eu não falei mais do assunto, procurei fazer meu serviço da melhor forma possível até o momento em que fosse vantagem para mim e para a empresa. Não posso afirmar que foi somente a questão da dedicação que tive com minha filha que gerou todo o desconforto, não desmereço o serviço da colega e também não a julgo melhor ou pior do que minha pessoa, mas posso dizer que minha ausência no trabalho foi uma fenda para criar toda a situação. Diante de toda essa situação achei melhor me desligar da empresa.

Participante 4

Idade: 25 anos

Grau de escolaridade: Ensino Médio

Profissão: Auxiliar de Laboratório

Tempo de atuação nesta função: 7 anos

Tempo de atuação nesta empresa ou repartição: 6 anos

Relato da situação que vivenciou:

Quando descobri que estava grávida, tive que contar tal situação na empresa em que trabalho. Quando contei, todos que trabalham comigo ficaram felizes, e me deram apoio, já que não era uma gravidez planejada.

Porém com o passar do tempo, as coisas começaram a mudar, vieram as caras feias, as conversas paralelas que acabavam quando eu me apresentava, coisas que começaram a me incomodar. A partir do quinto mês de gestação as coisas ficaram mais difíceis ainda, pois já não tinha apoio algum dentro da empresa, parecia que eu atrapalhava, talvez por não poder mais fazer alguns esforços que outras pessoas tiveram que passar a fazer por mim, como por exemplo, subir escadas frequentemente.

Tudo piorou quando adoeci e o médico me deu 20 dias de licença, achavam que era frescura.

Trabalhei até o dia 13 de janeiro, e meu parto foi no dia 14, ou seja, trabalhei até o último dia da gestação.

Começou então o período da licença maternidade, e depois desses 4 meses tirei mais um mês de férias. Quando retornei ao trabalho, ainda havia o período em que tinha para amamentar o bebê, senti que isso incomodava algumas pessoas por lá, e também percebi que estava sendo tratada de uma maneira diferente pelos colegas de trabalho.

Esperava que as pessoas compreendessem isso melhor, pois os dias no trabalho se tornaram difíceis para mim também, sendo tratada com indiferença, e além do mais, é uma situação a qual qualquer outra pessoa pode passar.

Participante 5

Idade: 24 anos

Grau de escolaridade: Ensino Médio

Profissão: Atendente

Tempo de atuação nesta função: 7 anos

Tempo de atuação nesta empresa ou repartição: 2 anos e 6 meses

Relato da situação que vivenciou :

Trabalhava havia dois anos em uma empresa quando tirei férias. Nesse período me casei, e quando isso ocorreu descobri que estava grávida de dois meses.

Quando voltei a trabalhar, e comuniquei a todos a novidade, meu superior simplesmente me disse que meus serviços não seriam mais necessários por que eu não era mais útil na empresa, pois já não ia mais poder fazer o que era de costume, como carregar caixas de roupas pesadas.

Me mandou embora dizendo que fazia uma acordo, e que esperava que eu não fizesse nada contra ele.

Porém, mentiu quando fomos ao sindicato do comércio para fazer a minha rescisão escondendo que eu estava grávida. Sua real preocupação era com a minha ausência por alguns meses e com a necessidade da contratação de um novo funcionário, acarretando maiores encargos para a empresa.

4.2.1 Resultados Obtidos

Analisando os relatos das participantes, é possível verificar que dos cinco casos apresentados, apenas uma não apontou pontos negativos, situações de conflito ou de constrangimento no período da gravidez e Licença Maternidade.

Houve caso em que a mulher aponta o seu lado como vítima durante todo o seu relato, porém pode ocorrer desta mãe estar emocionalmente fragilizada por questões diversas como o não planejamento da gravidez, a falta de apoio, e assim, ela pode entender que tudo e todos conspiram contra e ela mesma encarar os fatos de forma negativa.

O fato de a mãe ficar meses de licença somente em função do filho, pode fazer com que esta tenha a intenção de se desligar da empresa na época da volta ao trabalho, pois há neste momento uma relação de dependência entre mãe e filho, porém com o retorno da mãe ao trabalho esta relação sofrerá modificações, entre elas o fato de ter de dividir os cuidados com o filho com outra(s) pessoa(s). o que tornará a volta mais difícil. Tendo a realidade da empresa pouco alterada durante sua ausência a mulher pode se desmotivar pelas dificuldades que encontrará no seu retorno, se não houver suporte dos colegas e demais colaboradores e então caberá a empresa ter uma gestão competente para lidar com uma situação como esta para que ela se sinta estimulada e com vontade de se readaptar.

Fato é que os conflitos existem decorrentes da Licença Maternidade. Alguns casos mais salientados e outros desgastes passageiros, mas que interferem no pleno desenvolvimento da empresa e bem estar do ambiente de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi verificar se o benefício da Licença Maternidade pode ou não gerar conflitos no ambiente de trabalho.

Sim. É um momento conflituoso.

Apesar dos múltiplos pontos fortes, principalmente quanto à proteção da mulher trabalhadora, observam-se grandes perdas dessa mulher quanto ao espaço funcional por ela conquistado, chegando ao incomodo da discriminação tão doída e que deixa cicatrizes.

Esta proposta não tem a pretensão de esgotar as variáveis positivas e negativas que o tema suscita.

Importante ainda, ressaltar que é preciso haver maiores discussões no sentido do aprimoramento do benefício aliado à necessidade das empresas em organizar-se para concedê-lo. Inegável sob o ponto de vista da maternidade que a Licença Maternidade proporciona grandes benefícios na relação mãe/filho. Todavia as empresas, com raríssimas exceções têm ao longo deste período organizado as suas rotinas para cumprir com a legislação.

A realidade de ficar alguns meses (motivos biológicos e emocionais) distante do trabalho dificulta a volta. O rompimento do vínculo com o filho, mesmo que parcial, para retomada ao trabalho é outro momento difícil, pois a mulher passa a viver em função do filho e não da empresa.

Outra constatação, é que em muitos casos os demais colaboradores não são preparados para entender a explosão de sentimentos que envolvem a mulher puérpera neste período de retorno. Os mesmo não conseguem lidar com isso, nem sempre propositalmente, mas na maioria das vezes por não fazerem parte das mudanças ocorridas.

Os relatos colhidos corroboram com a afirmativa de que há de fato conflitos e que nem sempre as empresas trabalham em prol de melhoria da situação. Uma

funcionária que agrega benefícios para a empresa não pode passar por situações que ponham em risco essa relação empresa/funcionária, relação esta de dedicação e lealdade, devido ao benefício da Licença. A readaptação pode ser difícil, mas vale a pena ver o quão valiosa é a colaboradora para a empresa. Deve haver uma política implantada para lidar com tal fato para que não ocorra a perda de uma mão-de-obra valiosa, que agrega, devido a conflitos possíveis, não pensados e não resolvidos. É bem verdade que para chegar ao modelo atual aconteceram ganhos e perdas para ambos os lados, ou seja, mulheres trabalhadoras e empresas.

Quando propomos que há necessidade de maiores discussões é porque entendemos que é dessa maneira que se constrói um acordo bom para as partes. Utopia? Isso é com as pessoas e o tempo.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. Direito do Estado. **Ampliação da licença-maternidade para 6 meses é aprovada**. Disponível em:

<www.direitodoestado.com.br/noticias/4852/Ampliação-da-licença-maternidade-para-6-meses-é-aprovada>. Acesso em 11 de fevereiro de 2010.

CARVALHO, Sandro S. FIRPO, Sergio. GONZAGA, Gustavo. **Os efeitos do aumento da Licença Maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil**. Rio de Janeiro. Departamento de Economia PUC – RIO. 2006

CONSTITUIÇÃO FEDERAL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 15 de fevereiro de 2010.

FAUSTO, B. **História do Brasil**. 12 ed. São Paulo: EDUSP. 2004.

GIUGLIANI, E. R. J. **Problemas comuns na lactação e seu manejo**. *Jornal de Pediatria*, Porto Alegre, v. 80, n. 5, nov., 2004.

Guerreiro, Gabriela. **Senado aprova ampliação da licença-maternidade para 6 meses**. *Folha Online*. Disponível em:

<<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/777249-senado-aprova-ampliacao-da-licenca-maternidade-para-6-meses.shtml>>. Acesso em 11 de agosto de 2010.

JOVANELI, Rogério. **Cresce a força de trabalho feminino no país**. Info Exame. Disponível em: <<http://info.abril.com.br/noticias/carreira/cresce-a-forca-de-trabalho-feminino-no-pais-05082010-30.shl>> Acesso em 11 de agosto de 2010.

JURIS WAY. **A estabilidade da Gestante**. Disponível em:

<http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=3229>. Acesso em 26 de julho de 2010.

MANUS, Pedro P. Teixeira. **Direito do Trabalho**. 1 ed. São Paulo. Editora Atlas, 1986.

MONTEIRO, Alice de Barros. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora LTr. 1995

MOURA, Renata. **Os dois lados da Licença Maternidade**. Tribuna do Norte. Disponível em: < <http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/os-dois-lados-da-licenca-maternidade/156980>> Acesso em 22 de agosto de 2010.

NASCIMENTO, Amauri M. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

PANTALEÃO, Sérgio F. **Licença Maternidade 180 dias**. Vigência a partir de 2010. Guia Trabalhista. Disponível em:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/lic_matern_180dias.htm>. Acesso em 26 de julho de 2010.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Conheça seus benefícios » Salário-Maternidade.** Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br>>. Acesso em 08 de agosto de 2010.

SECRETARIA DA FAZENDA. **Saiba mais sobre a Licença-Maternidade.** Disponível em:

<<http://portal.ouvidoria.fazenda.gov.br/ouvidoria/ActionServlet?idInformacao=101&objeto=br.com.tellus.ouvidoria.negocio.InformacaoUtil&acao=recover>>.

Acesso em 26 de julho de 2010.

SENADO. **Rosalba Ciarlini defende licença-maternidade de seis meses para todas as trabalhadora.** Disponível em:

<<http://www.senado.gov.br/noticias>>. Acesso em 26 de julho de 2010.

SPITZ, René A. **O primeiro ano de vida.** 1 ed. Tradução de Erothildes Millan Barros da Rocha. São Paulo: Livraria Martins Fontes Editora Ltda, 1979.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Contrato Temporário.** Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em 26 de julho de 2010.

WATERHOUSE, Price. **A Constituição do Brasil 1988.** 1 ed. São Paulo. 1989.

WINNICOTT, Donald W. **Natureza Humana.** Rio de Janeiro: Editora Imago, 1990.

Anexos

ANEXO 1

(...)

Capítulo I

DO INSTITUTO E SEUS FINS

Art. 1º Fica criando, com a qualidade de pessoa jurídica, e sede na Capital da República o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes, subordinado no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por intermédio do Conselho Nacional do Trabalho e destinado a conceder os seus associados os seguintes benefícios:

- a) aposentadoria;
- b) pensão aos herdeiros,
- c) auxílio-maternidade.

(...)

Art. 17. O auxílio-maternidade será concedido à mulher inscrita como associada, na forma estabelecida nos artigos 7º a 10, e seus parágrafos, do decreto n. 21.117 4 de 17 de maio de 1932.

§ 1º O auxílio-maternidade não excederá de 75\$000(setenta e cinco mil réis) por semana.

§ 2º Serão feitas ao Instituto as notificações exigidas pelo decreto a que se refere este artigo.

Art. 18. O associado casado com mulher não associada, direito a uma bonificação de 20 % (vinte por cento) do seu salário nos períodos em que sua mulher teria direito ao auxílio-maternidade, até ao limite fixado no § 1º do artigo 17.

Parágrafo único. A concessão do auxílio maternidade nas condições previstas neste artigo depende da notificação que deverá ter sido feita pelo associado e a que se refere o § 2º do art. 17.

Art. 19. A assistência médica, cirúrgica e hospitalar, a que alude o § 1º do art. 1º, será criada. nas regiões, ou localidades em que a densidade da população e outras condições de progresso social aconselharem a organização dos respectivos serviços baseados no regime de repartição.

Art. 20. Os serviços de assistência médica, cirúrgica e hospitalar poderão ser contratados com os sindicatos ou associações de classe, de auxílios mútuos e de beneficência, com personalidade jurídica, constituídos exclusivamente de associados do Instituto

Art. 21. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio expedirá regulamento para a execução dos serviços de assistência médica, cirúrgica e hospitalar, pela forma estabelecida neste decreto.

Art. 22. A concessão dos benefícios assegurados por este decreto depende da inscrição dos associados, herdeiros e beneficiários.

Art. 23. Na organização das tabelas previstas neste decreto, serão observadas as regras seguintes :

a) as aposentadorias concedidas, por motivo de velhice, e as que o forem definitivamente por invalidez, bem como as pensões correspondentes, serão calculadas segundo o regime de capitalização ;

b) as aposentadorias concedidas, a título provisório, por motivo de invalidez, bem como as correspondentes pensões, no período transitório de cinco anos, serão calculadas, segundo o regime de repartição;

c) o auxílio-maternidade obedecerá ao regime de repartição.

(...)

Rio de Janeiro, 22 de maio de 1934;

113º da Independência e 46º da República.

GETULIO VARGAS.

Joaquim Pedro Salvado Filho.

ANEXO 2

Estatuto da Criança e do Adolescente

LEI N. 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990

Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências

O Presidente da República:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

LIVRO I

Parte Geral

(...)

Título II

Dos Direitos Fundamentais

Capítulo I

Do Direito à Vida e à Saúde

Artigo 7º - A criança e o adolescente têm direito a proteção à vida e à saúde, mediante a efetivação de políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência.

Artigo 8º - É assegurado à gestante, através do Sistema Único de Saúde, o atendimento pré e perinatal.

§ 1º - A gestante será encaminhada aos diferentes níveis de atendimento, segundo critérios médicos específicos, obedecendo-se aos princípios de regionalização e hierarquização do Sistema.

§ 2º - A parturiente será atendida preferencialmente pelo mesmo médico que a acompanhou na fase pré-natal.

§ 3º - Incumbe ao poder público propiciar apoio alimentar à gestante e à nutriz que dele necessitem.

Artigo 9º - O poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas a medida privativa de liberdade.

(...)

De acordo com o Decreto nº 24.273, 22 de maio de 1934:

Cria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes, dispõe sobre o seu, funcionamento e dá outras providências:

ANEXO 3

Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002,

Estende à mãe adotiva o direito à Licença Maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

FAÇO SABER QUE O CONGRESSO NACIONAL DECRETA E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

Art. 1º O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 392. A empregada gestante tem direito à Licença Maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º (VETADO)

§ 5º (VETADO)"(NR)

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

"Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida Licença Maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de Licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de Licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de Licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º A Licença Maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Art. 3º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

"Art. 71-A. À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1(um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade."

Art. 4º No caso das seguradas da previdência social adotantes, a alíquota para o custeio das despesas decorrentes desta Lei será a mesma que custeia as seguradas gestantes, disposta no inciso I do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 5º As obrigações decorrentes desta Lei não se aplicam a fatos anteriores à sua publicação.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de abril de 2002;

181º da Independência e 114º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Paulo Jobim Filho

José Cechin

ANEXO 4

"A empregada sob regime de contratação temporária tem direito à Licença Maternidade, nos termos do art. 7º, XVIII da Constituição e do art. 10, II, b, do ADCT³, especialmente quando celebra sucessivos contratos temporários com o mesmo empregador".

4.3 Estabilidade após morte da criança

Neste caso mesmo a criança vindo a morrer após o seu nascimento a empregada tem sua estabilidade garantida até 5 meses após o parto. Isto está garantido para que a empregada recupere seu estado físico e mental afetado pelo parto, com base no art.392 §3º CLT.

4.4 Estabilidade decorrente de aborto espontâneo

À gestante que teve um aborto não é assegurada a estabilidade e sim um repouso remunerado de duas semanas, pois a estabilidade da gestante vem a ser uma proteção ao nascituro e como nesta hipótese o nascituro deixou de existir não há abrangência desta hipótese pelo art. 10 II,b,ADCT.

4.5 Confirmação da gravidez durante aviso prévio

Conforme anunciado na súmula 371 do TST, a empregada que tem sua gravidez confirmada durante o aviso prévio não está assegurada pela estabilidade provisória.

Em relação a este assunto algumas ações se contradizem, pois alguns relatores acreditam em estabilidade da gestante durante o aviso prévio pelo fato de acreditar que a extinção do contrato de trabalho torna-se efetivado somente após a expiração do aviso prévio, conforme enuncia o art. 487 § 1º CLT.

4.6 Estabilidade da empregada na adoção ou guarda judicial

O direito a licença-maternidade no caso de adoção ou guarda judicial foi concebido pela Lei 10421/2001 inserindo na CLT o art. 392-A, proporcionando a adotante de crianças de até 1 ano Licença de 120 dias; de 1 a 4 anos Licença de 60 dias e de 4 a 8 anos Licença de 30 dias.

O referido art. foi revogado pela Lei 12010/2009 estabelecendo assim Licença Maternidade de 120 dias independente da idade da criança, apenas tendo que ser apresentado termo de guarda, com base no art. 390 da CLT

Vale ressaltar que essa lei só passará a vigorar a partir de novembro de 2009, sendo a partir daí então assegurado a empregada 120 dias de Licença.

4.7 Empregada gestante demitida sem saber da gravidez

Neste caso a empregada terá direito aos salários relativos aos meses em que já estava grávida mesmo não estando trabalhando, pelo simples fato dela ter sido demitida no período da gestação, mesmo sem a ciência deste fato pelo empregador. A sua readmissão também poderá acontecer, tendo sua estabilidade provisória garantida até 5 meses após o parto.