



Proteção da maternidade

NA CORRESPONSABILIDADE SOCIAL com relação ao equilíbrio entre trabalho e família, os governos têm um papel fundamental na promoção de políticas públicas e no estabelecimento de um marco legal que promova a conciliação. A legislação existente no país é instrumento normativo para a atuação das empresas e sindicatos. Neste contexto, a proteção à maternidade é um tema que tem avançado bastante do ponto de vista da legislação e instrumentos internacionais.

A proteção à maternidade tem sido uma questão central para a OIT desde a sua criação, em 1919. O objetivo dessa proteção é resguardar a saúde da mãe e de seu filho ou filha, bem como proteger a trabalhadora de qualquer discriminação baseada na sua condição de mãe. A proteção à maternidade contribui para a consecução de três Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), adotados pelos países-membros das Nações Unidas: ODM 3, sobre a promoção da igualdade de gênero e a autonomia das mulheres; ODM 4, relativo à redução da mortalidade infantil; e ODM 5, relativo a melhorias na saúde materna.

Esta Nota descreve o âmbito de aplicação e os componentes essenciais da proteção da maternidade, assim como a situação da sua aplicação no Brasil e em Portugal.

Foto: Solange de Souza / UNIFRA



Organização Internacional do Trabalho

Escritório no Brasil
As Notas da OIT sobre trabalho e família baseiam-se na série *Work and Family Information Sheets* do Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL). Sua tradução e adaptação ao contexto da América Latina e do Caribe foram realizadas pelo Programa Regional de Gênero e Trabalho Decente. A adaptação para o português foi realizada no âmbito do projeto *Gender equality within the world of work*, financiado pelo Governo Norueguês. Esta iniciativa teve a participação do Escritório da OIT-Lisboa.
Direitos Autorais Reservados © Organização Internacional do Trabalho, 2009
As demais notas desta série trazem informações mais detalhadas sobre os temas aqui tratados.

Âmbito de aplicação da proteção da maternidade

A OIT ADOTOU TRÊS CONVENÇÕES sobre a proteção da maternidade: nº 3 (1919); nº 103 (1952) e nº 183 (2000). Além disso, a Convenção sobre seguridade social (norma mínima), 1952 (nº 102) reconhece as prestações de maternidade como uma das nove áreas da proteção social. Sua Parte VIII, referente às prestações de maternidade, prevê assistência médica e pagamentos periódicos para compensar a suspensão de ganhos de mães trabalhadoras.

Desde que a primeira Convenção no tema foi adotada, seu âmbito de aplicação foi ampliado para abranger todas as mulheres empregadas. Assim, a Convenção nº 183 e sua Recomendação (nº 191) estendem a cobertura a todas as mulheres empregadas, independentemente da sua ocupação ou do tipo de estabelecimento, inclusive às que desempenham formas atípicas de trabalho e freqüentemente não gozam de nenhuma proteção.

Em setembro de 2009, 71 países haviam ratificado pelo menos uma convenção sobre a proteção da maternidade ou a Parte VIII da Convenção nº 102, incluindo 17 países da América Latina e Caribe. Tanto Brasil como Portugal são signatários das Convenções nº 102 e nº 103. O consenso mundial em torno da importância da proteção da maternidade vai além das ratificações e se reflete na existência de disposições sobre o tema nas legislações de praticamente todos os países.



Portugal implementa a licença parental

A EXPERIÊNCIA DE PORTUGAL de licença parental em substituição às licenças maternidade e paternidade constitui um avanço e referência de grande importância para a igualdade de gênero e as políticas de conciliação entre trabalho e família.

Na legislação portuguesa, a proteção da maternidade está consagrada na Constituição da República e no Código de Trabalho. O regime jurídico português aplica licenças exclusivas da mãe (6 semanas obrigatórias a seguir ao parto) e licenças exclusivas do pai (10 dias obrigatórios a seguir ao nascimento, 5 destes imediatamente ao nascimento, e os restantes 5 dias seguidos ou intercalados durante o primeiro mês de vida da criança. Após o gozo dos dias obrigatórios o pai tem ainda direito a dias facultativos, desde que gozados simultaneamente com a mãe durante a sua licença inicial) e licenças parentais que podem ser gozadas por qualquer um dos progenitores. Por essa razão, as licenças maternidade e paternidade foram substituídas pelas licenças parentais.

O ordenamento jurídico de Portugal premia os casais (oficialmente casados ou não) que partilham a licença parental de 120 ou 150 dias, conforme a opção escolhida. Sempre que o pai partilha pelo menos 30 dias de licença parental, recebe um subsídio equivalente a 100% do seu salário, pago pela previdência social ou, em alternativa, pode optar por aumentar a duração da licença em mais 30 dias (até 180 dias), situação em que receberá o equivalente a 83% do seu salário, pago pela previdência social. Se não existir partilha, os 150 dias corresponderão a um subsídio equivalente a 80% do salário, pago pela previdência social. O pai e mãe, após a licença parental inicial, podem ainda gozar até 3 meses cada um, de forma alternada, um período de licença parental alargada, que permite o acompanhamento da criança por um dos progenitores, em alternância, até 12 meses, a que corresponde um subsídio equivalente a 25% do salário, pago pela previdência social.

As 6 semanas a seguir ao parto têm obrigatoriamente de ser gozadas pela mãe. A mãe pode também gozar até 30 dias de licença antes do parto, que são descontados no período de licença parental a que tem direito (licença parental inicial exclusiva da mãe).

Fonte: OIT e PNUD. *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social*. Santiago: OIT e PNUD, 2009.

Elementos da proteção da maternidade

LICENÇA MATERNIDADE

O direito de todas as mães a ter um período de descanso após o nascimento de um filho ou filha é muito importante para a proteção da saúde de ambos. A Convenção nº 183 estende o período da licença, estabelecido em 12 semanas nas convenções anteriores, para um período mínimo de 14 semanas (Art. 4). A Recomendação nº 191 sugere que esse período seja estendido a 18 semanas pelo menos. Da mesma maneira, a Convenção nº 183 incorpora o direito a uma licença adicional no caso de doença, complicações ou riscos relacionados à gravidez (Art. 5). Prevê, ainda, uma licença pós-parto obrigatória de seis semanas. O propósito dessa disposição é proteger a mulher de possíveis pressões para retornar ao trabalho em um período no qual esse retorno pode ser nocivo para a sua saúde ou de seu filho ou filha.

PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS E MÉDICAS

O direito a prestações pecuniárias para compensar a perda de renda em decorrência da interrupção de atividades econômicas da mulher constitui uma parte substancial da proteção da maternidade. Sem esse benefício, a falta de renda durante a licença e o aumento de despesas ocasionado por um nascimento geram custos financeiros que podem obrigar mulheres a retornar ao trabalho antes que essa volta seja medicamente aconselhável.

A Convenção nº 183 estabelece que as prestações pecuniárias deverão ser suficientes para garantir que a mulher possa manter a si e ao/à seu/sua filho/a em condições adequadas de saúde e com um nível de vida adequado. O montante das prestações não deverá ser inferior a dois terços da renda prévia (ou da renda considerada para calcular as prestações da proteção social). O benefício deverá ser oferecido pela previdência social, por fundos públicos ou de maneira determinada pela lei e pela prática nacional. O fato de os custos da maternidade não recaírem sobre quem contrata mulheres é fundamental para protegê-las da discriminação no mercado de trabalho.

De acordo com a mesma Convenção, os Estados-membros devem garantir que as condições necessárias para receber os benefícios pecuniários sejam razoáveis, para que a grande maioria das mulheres empregadas possa cumpri-las. Além disso, as trabalhadoras que não reúnam essas condições devem ter direito a prestações adequadas debitadas nos fundos de assistência social. De mesma maneira, a Convenção prevê prestações médicas para a mãe e seu filho, que deverão compreender assistência pré-natal, durante o parto e no pós-parto, bem como sua hospitalização quando necessário (Art. 6).

No Brasil, o inciso XVIII do Artigo 7º da Constituição Federal define que a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias, é um direito das trabalhadoras urbanas e rurais. No capítulo constitucional que trata a Seguridade Social, a proteção à maternidade, especialmente à gestante, deverá ser organizada sob forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória. A legislação laboral brasileira também estabelece que, durante o período de licença maternidade, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos.



PROTEÇÃO DA SAÚDE

A gravidez não é uma doença e trabalhar durante a gravidez não representa um risco em si. No entanto, durante a gravidez, no parto e no período pós-parto, há riscos particulares para a saúde da mulher e do/a seu/sua filho/a, que podem implicar a necessidade de uma proteção especial no local de trabalho. Riscos associados ao ambiente de trabalho, por exemplo exposição a determinados produtos químicos, esforço físico demasiado e horários irregulares ou muito prolongados, podem ter efeitos negativos sobre a saúde da gestante e do feto.

A Convenção nº 183 reconhece, pela primeira vez, em nível internacional, o direito à proteção da saúde da gestante ou lactante. Os países-membros devem adotar as medidas necessárias para garantir que gestantes ou lactantes não sejam obrigadas a desempenhar um trabalho que seja prejudicial à sua saúde ou à saúde do/a seu/sua filho/a ou cuja natureza implique um risco significativo (Art. 3). A Recomendação nº 191, por sua vez, prevê a adaptação das condições de trabalho das trabalhadoras gestantes ou lactantes por meio das seguintes medidas:

- eliminação de riscos;
- adaptação das condições de trabalho;
- transferência para uma função mais segura, sem perda de salário, quando essa adaptação não for possível;
- licença remunerada, se a transferência mencionada não puder ser feita.

Nesses casos, deve-se garantir à mulher o direito de retornar à mesma função ou a uma função equivalente (com a mesma remuneração), quando já não implique riscos para a saúde (Recomendação nº 191, parágrafo 6, item 5).

A legislação laboral brasileira determina que durante o período de gravidez seja garantida à trabalhadora a transferência de função quando as condições de saúde o exigirem, assegurando a retomada da função anteriormente exercida logo após o retorno ao trabalho, e também, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (§ 4º do Artigo 392 da CLT). A lei também assegura à mulher grávida a possibilidade de romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação, e prevê o direito de licença por duas semanas em caso de aborto espontâneo, comprovado por atestado médico oficial, ficando assegurado o direito da mulher de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento (Artigos 394 e 395 da CLT).

Em Portugal, a trabalhadora grávida, parturiente ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário laboral organizado, de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

ALEITAMENTO MATERNO

O direito de amamentar filhos e filhas após o retorno ao trabalho é um elemento importante da proteção da maternidade. A amamentação oferece muitos benefícios tanto para a saúde da mãe como do seu filho, reduzindo a demanda por serviços de prevenção terciária e aumentando a produtividade, em decorrência da manutenção de uma força de trabalho saudável. A Organização Mundial da Saúde recomenda o aleitamento materno exclusivo para mães sem HIV/AIDS nos primeiros seis meses de vida do bebê, seguido

Brasil amplia a licença maternidade

O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO adota a licença-maternidade de 120 dias. Em 2008, a legislação nacional ampliou a licença para 180 dias para as mulheres servidoras públicas federais ou trabalhadoras de empresas, incluindo as mães adotantes. O Decreto 6.990/2008 instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, que beneficia as servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Por sua vez, o Programa Empresa Cidadã foi criado pela Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008, que define que as empresas jurídicas que aderirem ao programa se comprometem a prorrogar a licença-maternidade por mais 60 dias, totalizando, portanto, 180 dias. Os 60 dias adicionais são pagos pelo empregador e os gastos podem ser deduzidos do imposto de renda.

A cobertura da ampliação da licença maternidade a todas as trabalhadoras está na pauta de discussão do Congresso Nacional. A Proposta de Emenda Constitucional (PEC 64/07), que amplia a licença maternidade a todas as trabalhadoras para 180 dias, já foi aprovada pelo Senado Federal em agosto de 2010. A PEC altera a redação do inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal Brasileira, estendendo a todas as trabalhadoras o benefício que havia sido concedido às funcionárias das empresas que aderissem ao Programa Empresa Cidadã. Atualmente, a PEC encontra-se aguardando aprovação pela Câmara dos Deputados. Alguns estados, municípios e empresas do setor público também ampliaram para seis meses a licença de suas servidoras gestantes, o que passará a ser obrigatório em nível nacional caso a Câmara confirme a decisão do Senado.

A licença maternidade no Brasil também está garantida em caso de adoção. Em 2002, foi acrescentado, à legislação laboral, artigo que define o período de licença maternidade de acordo com a idade da criança. Nos casos de adoção de crianças de até um ano, a licença maternidade é de 120 dias, e até os 4 anos, o período de licença maternidade consiste em 60 dias. De 4 a 8 anos, este será de 30 dias, e no caso de criança com mais de 8 anos de idade, este direito não é concedido. Mais recentemente, a legislação brasileira estabeleceu a idade mínima de 18 anos para adotar, independente do estado civil. Contudo, no caso de adoção conjunta (por casal), é necessário que o homem e a mulher sejam casados ou mantenham união estável.

Fonte: Senado Federal. Disponível em: http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=82056



por uma amamentação complementada por alimentos adequados até os dois anos. Quando a licença-maternidade dura menos de seis meses, as disposições são importantes para que as mulheres possam continuar amamentando seu/sua filho/a ou armazenar seu leite após seu retorno ao trabalho.

De acordo com a Convenção nº 183, a mulher tem direito a uma ou várias interrupções por dia ou a uma redução diária na sua jornada de trabalho para poder amamentar seu/sua filho/a. Essas interrupções devem ser contabilizadas como parte da jornada de trabalho e, portanto, devem ser remuneradas. O número e a duração das interrupções serão fixados pela legislação e pelas práticas nacionais (Art. 10).

No Brasil, o Artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina que, após o parto, a mulher terá dois períodos de descanso para amamentação durante a jornada de trabalho, cada um com 30 minutos de duração, até que a criança complete 6 meses. A lei também prevê que o período de seis meses poderá ser ampliado a critério da autoridade competente, quando exigir a saúde do filho. Além disso, conforme parágrafo 1º do Artigo 389 da CLT, que trata das obrigações das empresas, *"os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação"*.

Em Portugal, após o período de licença parental e no momento de regresso à atividade profissional, a lactante tem direito à dispensa de trabalho para esse efeito durante o tempo que durar a amamentação. Se ambos os progenitores exercerem uma atividade profissional, qualquer um deles ou ambos, mediante decisão conjunta, têm direito à dispensa para aleitamento até a criança completar um ano de idade. A dispensa diária para aleitamento é usufruída em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. No caso de nascimentos múltiplos, esta dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo ou gêmea.

PROTEÇÃO DO EMPREGO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Como vimos, a garantia de que mães gestantes e em período de lactação não percam seus empregos em decorrência da gravidez e possam, após a licença, retornar à mesma função (ou a uma função equivalente, com a mesma remuneração) é fundamental para garantir a proteção da maternidade. A Convenção nº 183 garante a continuidade no emprego e proíbe a demissão durante a gravidez, o período da licença-maternidade e um determinado período após o retorno ao trabalho. No caso de demissão, cabe ao empregador ou empregadora demonstrar que os motivos não estão relacionados à gravidez ou ao nascimento de um filho ou filha. Essa inversão do ônus da prova consolida a proteção do emprego para mulheres trabalhadoras.

A gravidez e a licença-maternidade não deveriam, tampouco, ter efeitos negativos sobre os direitos trabalhistas das trabalhadoras, em particular os vinculados à antiguidade (como férias anuais remuneradas) ou ao tempo de serviço (como prestações por aposentadoria).

A Convenção nº 183 prevê que os países-membros devem adotar medidas adequadas para garantir que a maternidade não constitua uma causa de discriminação e implementar medidas que promovam

o acesso ao mercado de trabalho. Ela proíbe a realização de exame de gravidez em uma mulher que solicitou um emprego, exceto em circunstâncias muito específicas (Artigos 8 e 9).

A CLT brasileira, em seu artigo 373-A, incisos I a VI, dispõe que, entre outros determinantes, a situação familiar e o estado de gravidez não podem ser motivos de discriminação contra as mulheres no que diz respeito ao acesso, permanência, remuneração, formação e ascensão no mercado de trabalho, e propõe a implementação de *"medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher"* (parágrafo único). A lei também considera que a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário (Artigo 377), e que o casamento ou o estado de gravidez não constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho da mulher (Artigo 391).

Em Portugal, o Código de Trabalho (CT) consagra como fundamento geral de ilicitude de demissão a não solicitação de parecer prévio pelo empregador à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em caso de trabalhadora grávida, parturiente ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades (Artigo 63º CT - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

A IMPORTÂNCIA DE CONTINUAR HARMONIZANDO ESFORÇOS

Desde a adoção, em 1919, da primeira Convenção sobre a proteção da maternidade, os países-membros da OIT avançaram consideravelmente na prestação de benefícios relacionados a essa condição, como ilustram as experiências de Brasil e Portugal. No entanto, ainda há um campo importante de ações a serem empreendidas para garantir uma melhor aplicação das normas internacionais em nível nacional.

Em que pese o avanço nas legislações em matéria de proteção à maternidade, poucos países garantem uma cobertura universal, de modo que muitas categorias de trabalhadoras estão total ou parcialmente desprotegidas, principalmente as trabalhadoras em situação informal, como as trabalhadoras domésticas, as que trabalham em pequenas empresas, as que têm menos de um ano de antiguidade no seu emprego e as muitas mulheres que trabalham na agricultura em empregos ocasionais, temporais, em tempo parcial, como subcontratadas ou em seus domicílios. A ampliação da cobertura da proteção para o conjunto das trabalhadoras constitui-se, portanto, o maior desafio.

Em muitos países, há uma lacuna entre a legislação e a prática. A maternidade continua sendo motivo de discriminação no emprego e no seu acesso. Ainda persiste a demissão de mulheres grávidas, ainda que cobertas por proteção legal. A discriminação contra as mulheres por causa de seu papel reprodutivo decorrente da gravidez é um obstáculo para a promoção da igualdade de gênero de oportunidades e de tratamento no emprego. A busca por mecanismos efetivos de combate a essa discriminação, que garantam a observância da legislação, implica grandes desafios para o governo e atores sociais.