

**COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER À PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 30-A, DE 2007, DA SRA. ANGELA PORTELA, QUE "DÁ NOVA REDAÇÃO AO INCISO XVIII DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, AMPLIANDO PARA 180 (CENTO E OITENTA) DIAS A LICENÇA À GESTANTE".**

Dá nova redação ao inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, ampliando para 180 (cento e oitenta) dias a licença à gestante.

**EMENDA Nº ..... , de 2009.**  
(Do Sr. Paes Landim e outros)

O inciso XVIII do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 7º .....

.....  
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias, que poderão ser prorrogáveis por mais sessenta dias, mediante a opção escrita da empregada, a cargo da Previdência social, nos termos da Lei".

**JUSTIFICATIVA**

Não é demais falar que a licença maternidade com a duração de 120 dias foi assegurada pela Carta de 1988 a todas as trabalhadoras e traduz uma das maiores conquistas das mulheres nos últimos anos.

A ampliação do direito a licença maternidade por mais sessenta dias é importante e atende às recomendações da Organização Mundial Saúde - OMS, no sentido de que todo recém nascido deve receber como alimento, única e exclusivamente, durante os seis primeiros meses de vida, o leite materno, o que pode proporcionar melhores condições para o seu pleno desenvolvimento físico, mental e emocional.

Diga-se que a nossa legislação satisfaz essa necessidade quando prevê o direito da mulher a dois descansos especiais, de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, para amamentar o próprio filho até que este complete seis meses de idade, período que pode ser dilatado se a saúde deste assim o exigir (art. 396, da CLT).

Entretanto, cremos que o benefício não pode ser simplesmente ampliado sem que haja uma definição clara e precisa da sistemática a ser adotada para a concessão de mais sessenta dias de licença em razão de impactos econômicos e sociais.

Como sabemos, no que diz respeito à questão econômica, as empresas serão prejudicadas com o alargamento do benefício, principalmente as micro e pequenas empresas que terão o ônus de contratar uma nova empregada por seis meses, arcando, ainda, com o custo de sessenta dias de remuneração da gestante, sem a contraprestação do trabalho, considerando que a legislação previdenciária prevê que o salário maternidade tem a duração de cento e vinte dias (art. 71, Lei nº 8.213/1991).

Impõe-se a opção escrita da empregada, porquanto, a licença maternidade de seis meses, na forma posta no texto original da Emenda Constitucional, acabará por prejudicar o desempenho e o crescimento na carreira profissional da mulher, notadamente em alguns setores, como informática e tecnologia, pois, ao sair de licença, ela se desconectará completamente e por um longo período do mundo do trabalho e, quando a ele retornar, estará desatualizada em relação àquela trabalhadora que a substituiu, e terá de se readaptar, processo que demanda algum tempo.

É relevante registrar que, a proteção à maternidade e à gestante constitui dever constitucional do Estado, especificamente da Previdência Social, consoante preceitua o Título VIII, Capítulo II, Seção III e IV da CF de 1988. Portanto, à luz dos dispositivos aí insertos a cobertura de tal benefício há de ser incluída nas despesas orçamentárias da Previdência Social.

De total impropriedade ampliar benefícios legais ou inconstitucionais *“in casu”* – de natureza exclusivamente previdenciária e de assistência social - que constituem dever do Estado, ou melhor, da Previdência Social e buscar transferir a responsabilidade às empresas que são contribuintes obrigatórias da Previdência Social.

Assim, é imprescindível que em sendo impositiva a concessão da dilatação do benefício, seja expressamente consignado que a sua concessão é de responsabilidade da Previdência Social.

Evidente que é preciso melhorar a assistência maternidade da trabalhadora, mas é importante frisar também que a nossa legislação já é avançada na garantia do benefício e serve como referência para diversos outros países. Note-se que há países desenvolvidos nos quais o período de licença maternidade é inferior ao do Brasil, como EUA e Portugal (12 semanas), Alemanha (14 semanas), França e Holanda (16 semanas). Estudos mostram também, que a Dinamarca e a Suécia enfrentam a questão através de sistemas universais de cuidado infantil.

Veja-se que a Convenção nº 103 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 58.820/1966, prevê que a duração da licença maternidade será de doze semanas (igual a 84 dias), no mínimo, e a nossa legislação atual garante dezessete semanas (cento e vinte dias).

Deve-se ter em consideração que o engessamento da legislação trabalhista precisa ser visto com cautela de forma a não trazer maiores prejuízos à empregabilidade formal, neste caso, da mulher, e à própria atividade produtiva inexoravelmente vinculada ao desejado desenvolvimento econômico.

São essas as considerações pelas quais solicito o apoio  
dos meus nobres pares à emenda ora proposta.

Sala das Sessões, ..... de setembro de 2009.

Deputado **PAES LANDIM**