

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

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 30-A, DE 2007

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

Autora: Deputada Angela Portela e outros.

Relatora: Deputada Rita Camata.

I - RELATÓRIO

A Proposta de Emenda à Constituição nº 30-A, de 2007, doravante referida como PEC 30-A/2007, cuja primeira signatária foi a **Deputada Angela Portela**, tem como objetivo alterar o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, com a finalidade de aumentar para cento e oitenta dias o período da licença à gestante.

As razões que motivam a apresentação da proposição, constantes de sua **Justificativa**, são as seguintes:

“No Brasil, a tutela constitucional dos direitos da gestante teve início com a Carta Política de 1934, em seu art. 121, § 1º, alínea “h”, que permitiu o afastamento remunerado dentro do prazo estabelecido de 84

dias, 28 dias antes do parto e 56 dias já no estado puerperal. Atualmente o afastamento está autorizado para 120 dias, fixado em 28 dias antes do parto e 92 dias depois, como expressamente regula o art. 71 da Lei n.º 8.213, de 1991.

No princípio, o ônus financeiro de tal licença recaía sobre os ombros do empregador, o que gerou um desincentivo à contratação de mulheres pelo mercado de trabalho. Hoje o afastamento é custeado pelos recursos orçamentários da Previdência Social, inclusive para atendimento da Convenção n.º 03 da OIT, de 1919, incorporada ao direito interno pelo Decreto n.º 51.627, de 18.12.62. Posteriormente, o Brasil ratificou a Convenção n.º 103, de 1952, pelo Decreto n.º 58.020, de 14.6.66, que reviu a Convenção n.º 03, dispondo, **in verbis**:

“em caso algum o empregador deverá ficar pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas à mulher que emprega” (art. IV, 8)

É inequívoca a natureza jurídica do salário-maternidade como benefício previdenciário. Tal concessão se deve para proteger a saúde da mulher e de sua prole, representando, em última análise, uma das vias de concretude do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, fundamento da República. A proteção à infância aponta para um quadro de evolução da sociedade brasileira, cuja expressão maior está representada no art. 1º do Estatuto da Criança e do Adolescente, o qual acolhe o princípio da Proteção Integral. Não se pode mais ter dúvidas que as crianças são sujeitos de direitos, merecendo especial proteção do Estado.

Entendemos que o prazo atual de 120 dias merece ser elástico em mais 60 dias, perfazendo um total de 180 dias, tempo necessário e suficiente para cuidar de forma eficaz e eficiente do novo ser nascido e para que a mãe trabalhadora se recupere plenamente.

Por iniciativa brasileira, a Organização Mundial de Saúde – OMS adotou a recomendação de aleitamento materno exclusivo nos 06 primeiros meses de vida da criança. Entretanto, a licença à gestante está garantida somente em 120 dias, o que configura uma incoerência.

O Governo brasileiro tem buscado, através de campanhas veiculadas pelo Ministério da Saúde, incentivar a amamentação exclusiva

até os 06 primeiros meses de vida da criança, nada mais coerente e justo que adequar a legislação constitucional à realidade social vivida.

Os conhecimentos biológicos já de há muito informam o valor do aleitamento materno como recurso nutricional insubstituível (ideal) para a boa formação do lactante, além de permitir o contato físico com a mãe, condição de suma importância para desenvolver os estímulos sensoriais e emocionais da criança.

Há, pois, fundamentos médico-científicos e jurídicos para alterar a atual redação do inciso XVIII do art. 7º do texto constitucional, para proteger a infância, valorizar a mulher e destacar a função social do trabalho.”

Distribuída à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, conforme determinado pelo art. 202, *caput*, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, a proposição recebeu manifestação pela admissibilidade, com emenda, nos termos do Parecer da Relatora, Deputada Maria do Rosário, em 8 de novembro de 2007. O Deputado Antonio Carlos Magalhães Neto apresentou Voto em Separado.

Aberto o prazo regimental, previsto no § 3º do art. 202 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, foram apresentadas duas emendas à PEC nº 30-A, de 2007, de autoria do Deputado Paes Landim:

1 – Emenda nº 1: visa alterar o texto da PEC 30/2007 para estabelecer que a prorrogação por mais sessenta dias da licença à gestante será concedida mediante opção escrita da empregada, e também será custeada pela previdência Social;

2 – Emenda nº 2: visa alterar o texto da PEC 30/2007 para assegurar que a prorrogação por mais sessenta dias da licença à gestante será concedida mediante incentivo fiscal às pessoas jurídicas que optarem pela ampliação do benefício.

No tocante à participação da sociedade civil na discussão do tema, cabe registrar que a Comissão Especial realizou as seguintes Audiências Públicas:

1 – Em 8 de setembro de 2009, foram ouvidos o Sr. Dioclésio Campos Júnior, Presidente da Sociedade Brasileira de Pediatria; o

Sr. Luiz Antônio Medeiros Neto, Secretário de Relações do Trabalho, representando o Ministro do Trabalho e Emprego; e o Sr. Rodrigo da Costa Pôssas, Vice-Presidente de Política Salarial, representando o Presidente da Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil – ANFIP.

O **Senhor DIOCLÉCIO CAMPOS JÚNIOR** assegurou que a ampliação da licença-maternidade é a agenda mais positiva que a sociedade brasileira possui hoje e que existem vários argumentos científicos para justificar esse entendimento. O primeiro deles é o crescimento acelerado do cérebro da criança nos seis primeiros meses de vida, pois nesse período também ocorre a diferenciação do sistema neurológico e, para isso, são essenciais os estímulos sensoriais da mãe. Para que o cérebro cresça adequadamente, é essencial uma nutrição adequada. E nada mais relevante do que o aleitamento materno em quantidade e em qualidade, não só para suprir as necessidades do crescimento cerebral como também para garantir uma série de outros benefícios, como a prevenção de doenças infecciosas de maneira geral e de doenças metabólicas que podem colocar em risco o crescimento do cérebro durante os primeiros tempos de existência da criança.

Além disso, para que a estrutura da inteligência, do aprendizado, do desenvolvimento mental, da personalidade ocorra é fundamental que haja conexão entre os neurônios da criança, o que dará a estrutura de formação da mente humana, todas as características e virtudes que o ser humano pode desenvolver.

Enfatizou ainda que o estímulo essencial para o desenvolvimento cerebral é o sensorial, principalmente o contato pele a pele e a voz materna (o estímulo mais importante que a criança reconhece ao nascer, porque já a ouvia na vida intrauterina), além de outros estímulos, como entonações mais ternas, calor, afago, até mesmo os próprios odores peculiares a cada ser e a cada momento da relação. As conexões das células são as responsáveis pela criação da estrutura mental e, progressivamente, por algo que a Psicologia do Desenvolvimento define como a sensação de pertencimento que a criança adquire nessa relação, permitindo-lhe sentir-se um ser com identidade. É quando se inicia, praticamente, a personalidade da criança.

Por fim, esclareceu que foi baseada nessas evidências científicas que a Sociedade Brasileira de Pediatria elaborou o projeto que foi encaminhado à Senadora Patrícia Saboya, que presidia a Frente Parlamentar da Infância, da Criança e do Adolescente do Senado Federal, com o intuito de avançar nessa conquista. Durante quase quatro anos de trabalho e de campanhas pelo Brasil, discutindo com empresários, com grupos de mulheres, com instituições as mais diversas, pode-se perceber que essa é uma expectativa potencial da sociedade brasileira, sendo, portanto, um momento extremamente favorável para um avanço que permita dar cobertura plena às trabalhadoras brasileiras à criança, à mãe, ao pai, à família, à sociedade.

O **Senhor LUIZ ANTÔNIO MEDEIROS NETO** disse que o Ministério do Trabalho e Emprego é favorável à proposta da licença-maternidade de seis meses, principalmente porque é muito difícil se conseguir tal direito por meio de acordo coletivo, uma vez que esse instrumento não pode prever o pagamento do salário-maternidade pela Previdência Social, durante o período da prorrogação. O incentivo fiscal também é importante, mas somente atinge algumas empresas. Por isso, a necessidade da alteração constitucional.

Argumentou também no sentido de que a sociedade brasileira deve abraçar essa causa, pois tal direito não será um desperdício, mas um investimento para as crianças crescerem de uma maneira saudável e equilibrada.

O **Senhor RODRIGO DA COSTA PÔSSAS** alegou que a Constituição já fez 21 anos e, desde a sua promulgação luta-se não apenas pelos direitos das crianças, dos adolescentes e dos idosos, mas por todos os direitos sociais.

Assegurou que, durante a discussão da Constituição de 1988, existiam duas linhas de raciocínio, as quais a sociedade não pode aceitar nos dias de hoje: 1) que a licença-maternidade causaria desemprego, pois os empresários não iriam querer mais contratar mulheres; e 2) que a prorrogação do período causa despesa.

Afirmou o convidado que o aumento da taxa de desemprego relativo às mulheres não ocorreu e que não se pode afirmar com clareza que haverá um aumento de despesa para os cofres públicos tendo em vista que, se por um lado, o pagamento do salário-maternidade poderá gerar

50% de aumento da despesa, por outro, haverá uma redução nas despesas com o sistema de saúde brasileira.

Esclareceu ainda que a despesa com salário-maternidade é a menor despesa entre todos os benefícios da previdência social. A ampliação desse benefício em 50% vai diminuir significativamente o impacto no orçamento da seguridade social com o Sistema Único de Saúde, pois o aleitamento nos seis primeiros meses de vida reduz em até 17 vezes as internações por pneumonia.

Por fim, lembrou que as mulheres que mais precisam estão excluídas do benefício atualmente, pois o Programa Empresa Cidadã impede a adesão das empresas optantes pelo Simples, onde estão 70% das trabalhadoras brasileiras. E são essas trabalhadoras que mais demandam o SUS, uma vez que as grandes empresas oferecem planos de saúde.

2 – Em 22 de setembro de 2009, foram ouvidos o Sr. Adson França, assessor especial do Ministério da Saúde, representando o Ministro José Gomes Temporão; e a Sra. Rosane da Silva, Secretária Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, representando o Senhor Artur Henrique da Silva Santos, Presidente da Central Única dos Trabalhadores - CUT.

Em sua exposição, o **Senhor ADSON FRANÇA** defendeu a extensão da licença-maternidade para 180 dias. Argumentou que a ampliação do prazo para que a mãe se dedique ao bebê deverá acarretar um aumento no período de amamentação, o que é positivo na medida em que está cientificamente comprovado que o aleitamento materno previne e reduz o risco de doenças nas mães e nas crianças.

Esclareceu, ainda, que o futuro do país depende dos cuidados adotados com as nossas crianças. Afirmou que o vínculo entre mãe e filho é de fundamental importância para a formação da autoestima da criança, de tal sorte que um ser humano mais afetivo estará mais apto a cumprir um papel de maior relevância na sociedade. Argumentou que já há estudos que comprovam que a violência e a criminalidade têm um componente relacionado com a inexistência de vínculos de afeto entre a mãe e a criança.

Em síntese, defendeu a ampliação da licença-maternidade porque tal medida acarretará uma melhoria da qualidade de vida da mãe e da criança e, por consequência, da sociedade como um todo.

Em sua exposição, a **Senhora ROSANE DA SILVA** relembrou a luta histórica das mulheres pela ampliação da licença-maternidade e sua extensão a todas as seguradas da Previdência Social.

Defendeu a ampliação da licença à gestante por considerar que o custo deste benefício é pequeno perto do retorno futuro que as crianças criadas com maior atenção e afeto trarão à nossa sociedade.

Argumentou, no entanto, que é necessário que a sociedade se organize para permitir que a responsabilidade pelos cuidados com os filhos seja compartilhada entre pai e mãe.

Dessa forma, a CUT propõe que o período de licença seja ampliado para um ano, dos quais os seis primeiros meses só poderiam ser cumpridos pela mãe, enquanto o restante do período poderia ser utilizado pela mãe ou pelo pai da criança.

Justificou a proposta com base na experiência internacional, argumentando que Suécia, Dinamarca e Canadá, por exemplo, já utilizam com sucesso modelo similar ao ora proposto.

Apontou, ainda, a necessidade de se ampliar a cobertura do benefício relativo à maternidade para todas as trabalhadoras, inclusive aquelas do setor informal.

3 – Na audiência pública do dia 6 de outubro de 2009, foram ouvidos os seguintes convidados: o Sr. Emerson Casali, representando a Confederação Nacional da Indústria – CNI; a Sra. Creuza Oliveira, Presidenta da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas – FENATRAD; e a Sra. Patrícia Duarte Rangel, assessora parlamentar do Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA.

O **Senhor EMERSON CASALIS** destacou que a CNI não apoia a PEC nº 30, de 2007, da forma como está hoje redigida. Argumentou que a proteção à maternidade é dever de toda a sociedade, mas deve ser custeada pelo Estado, sob pena de prejuízo da inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Argumentou que o período relativo à licença à gestante não deve ser fixado por meio de Emenda Constitucional, mas sim efetivado por meio de opção da mulher.

Em sua exposição, a **Senhora CREUZA OLIVEIRA** concordou com a ampliação da licença à gestante para 180 dias. No entanto declarou que os cuidados com os filhos também devem envolver os pais, razão pela qual entende que também a licença-paternidade deve ser revista.

Argumentou, ainda, que é importante que a sociedade se organize para permitir que, após o período de licença à gestante, a mulher possa contar com creches e escolas de tempo integral onde possa deixar os filhos para exercer sua atividade profissional.

Por último, apontou falhas no sistema de proteção vigente, que não atinge todas as mulheres, em especial aquelas que trabalham no mercado informal, como é o caso da grande maioria das empregadas domésticas.

A **Senhora PATRÍCIA RANGEL** defendeu a ampliação da licença à gestante por considerar que ela ocasionará o aumento do período de amamentação e o fortalecimento dos laços entre mãe e filho. Argumentou que, apesar de a medida acarretar custos para a Previdência Social, implicará uma redução dos gastos com saúde, de forma que a Seguridade Social manter-se-á em equilíbrio.

Ressaltou, no entanto, que o aumento no período de licença à gestante deverá ser acompanhado da ampliação da estabilidade a ela assegurada pelo art. 10, inciso II, alínea *b*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), correspondente ao período decorrido entre a data da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Caso a ampliação da estabilidade não se verifique, a PEC, na sua redação original, poderia acarretar uma redução na proteção trabalhista hoje conferida às mulheres.

Destacou também a precariedade dos equipamentos sociais, em especial no atendimento às mulheres que retornam da licença à gestante. E, finalmente, defendeu a extensão dos benefícios trabalhistas e previdenciários relativos à maternidade para todas as mulheres, inclusive aquelas que estão no mercado de trabalho informal.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

A PEC nº 30, de 2007, de louvável iniciativa da Deputada Angela Portela, apoiada por inúmeros outros Deputados e Deputadas, altera o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal para ampliar o período da licença à gestante para 180 dias.

Cabe a esta Comissão Especial, nos termos do disposto no art. 34, § 2º, combinado com o estabelecido no art. 202, § 2º, ambos do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, o exame do mérito da proposição principal e da admissibilidade e mérito das emendas que lhe foram apresentadas.

Inicialmente julgamos de fundamental importância tecer alguns comentários sobre a evolução do papel da mulher na sociedade e no mercado de trabalho no Brasil.

A história da luta das mulheres por igualdade de direitos está marcada por significativas conquistas obtidas ao longo dos tempos. Foram quebrados vários tabus, e a presença da mulher no mercado de trabalho é cada vez mais expressiva.

Cabe mencionar que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho não decorreu apenas de fatores econômicos. As transformações sociais que ocorreram no mundo mudaram o papel da mulher na família e na sociedade. As lutas e conquistas por maior igualdade entre gêneros, direitos individuais e reprodutivos elevaram a autonomia feminina, levando a mulher a superar as barreiras impostas à sua efetiva participação no desempenho das atividades econômicas.

O mercado de trabalho feminino sofreu, também, nas últimas décadas, uma reestruturação decorrente do próprio processo de globalização e de liberalização econômica.

Várias empresas iniciaram uma reorganização de sua base produtiva e uma mudança nos seus métodos organizacionais e gerenciais, a fim de aumentar a sua produtividade e eficiência. Houve, portanto, um aumento da demanda por uma mão de obra com maior capacidade de identificar e resolver problemas, de forma que os empregos de melhor

qualidade foram destinados aos trabalhadores mais experientes e com maior grau de escolaridade. Isso beneficiou um grande contingente de trabalhadoras uma vez que as mulheres são hoje as detentoras dos melhores desempenhos em nível de escolaridade.

A melhoria do nível de escolaridade tem contribuído, sobremaneira, para a inserção da mulher no mercado de trabalho. A intensidade do efeito da escolaridade sobre a ampliação da atividade feminina decorre não apenas do fato de que o mercado de trabalho é mais receptivo a trabalhadores mais qualificados, qualquer que seja o seu sexo, mas também porque as trabalhadoras mais instruídas podem ter atividades mais gratificantes e bem remuneradas, que compensam os gastos com a infraestrutura doméstica necessária para suprir sua saída do lar.

Nos mais elevados níveis de qualificação e escolaridade, são inúmeras as profissionais, em diferentes ramos de atividade, que conseguem ser bem sucedidas em suas carreiras e conciliá-las satisfatoriamente com a vida familiar e a maternidade.

As mulheres vêm, portanto, ocupando espaços no mercado de trabalho, mesmo em postos anteriormente destinados exclusivamente aos homens. Nos órgãos públicos da administração direta ou indireta, em especial onde se exige concurso público de provas e títulos, as mulheres têm conseguido atingir um número elevado de postos de trabalho, embora continuem a enfrentar preconceitos quanto aos cargos de chefia.

Corroborando essa nossa afirmativa, dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (Pnad/2005) apontam que, no ano de 1973, apenas 30,9% da população economicamente ativa (PEA) do Brasil era do sexo feminino. Em 1999, elas já representavam 41,4% do total da força de trabalho, correspondendo, aproximadamente, a 33 milhões de mulheres. Atualmente, segundo dados da Pnad/2008, a participação feminina na PEA do país (cerca de 98 milhões de trabalhadores) gira em torno de 44%, o que corresponderia a, mais ou menos, 43 milhões de mulheres no mercado de trabalho, ou seja, um crescimento de praticamente 10 milhões de trabalhadoras na última década.

Esse significativo aumento a partir de 1973 evidencia que a participação das mulheres entre a população economicamente ativa tem crescido mais do que a presença masculina. Tal fenômeno mundial tem

ocorrido tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento, e o Brasil não é exceção.

Elas estão estudando, se especializando e se qualificando profissionalmente. Com isso, não há um único gueto masculino que ainda não tenha sido invadido pelas mulheres.

A expectativa é de que neste século, pela primeira vez na história, as mulheres superem em número os homens nos postos de trabalho. Se souberem aproveitar esse momento, capitalizando oportunidades emergentes, o impacto no mercado de trabalho será, de fato, singular e significará o rompimento de uma forte estrutura, isto é, as hierarquias empresariais moldadas pelos homens a partir da Era Industrial.

Em que pese a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, socialmente continua cabendo a ela papel de destaque na vida familiar, nos afazeres domésticos e nos cuidados com os filhos. Consideradas peças fundamentais na administração do lar, as mulheres estão constantemente submetidas a uma dupla jornada de trabalho.

Essas atribuições elevam-se ainda mais na medida em que se constata o crescimento do número de domicílios sob responsabilidade das mulheres. A Pnad/2007 confirmou que o número de famílias chefiadas por mulheres vem aumentando no Brasil. Ao longo da última década, observa-se a manutenção da tendência de aumento na proporção de famílias chefiadas por mulheres, que passou de 24,9%, em 1997, a 33,0%, em 2007, o que representa 19,5 milhões de famílias que identificam uma mulher como sua principal responsável.

A necessidade de conciliação de papéis familiares e profissionais limita sua disponibilidade para o trabalho remunerado, obrigando-as, muitas vezes, a dispensarem ocupações mais formalizadas, com jornadas de trabalho maiores e mais bem remuneradas, limitando-se a ocupações informais, instáveis, com horários flexíveis, remunerações mais baixas e, quase sempre, sem garantias trabalhistas.

Importante mencionar, ainda, que a tarefa destinada ao cuidado da casa, dos filhos e dos familiares desenvolvida pelas mulheres é um trabalho frequentemente desvalorizado, pois o esforço nele aplicado não se vê recompensado nem economicamente, nem em nível pessoal.

Isso tem se refletido, em grande parte, na diminuição da taxa de fecundidade total para níveis abaixo aos de reposição. A Pnad/2007 aponta um índice de 1,83 filhos por mulher. Essa queda, iniciada na segunda metade dos anos sessenta, vem provocando uma desaceleração no ritmo de crescimento da população brasileira e alterando significativamente a estrutura etária de nossa população. Mantida essa tendência demográfica, estima-se que já a partir de 2030 a população brasileira venha a diminuir, reproduzindo a experiência de países da Europa Ocidental, da Rússia e do Japão.

Assim, após tantas vitórias, o desafio imposto às mulheres é conseguir equilibrar as suas conquistas sociais e profissionais com a vivência plena da maternidade. É dentro desse contexto que se discute, no Parlamento Brasileiro, a Proposta de Emenda à Constituição que aumenta a licença à gestante de 120 para 180 dias.

A Constituição Federal de 1988, em vigor, eliminou a proibição do trabalho da mulher em indústrias insalubres, acrescentou a proibição de “distinção de exercício de funções” àquelas já consagradas, de “diferença de salário” e de “critério de admissão”, em razão de sexo. Incluiu, ainda, a proteção à maternidade e a licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias.

Resumidamente, os principais dispositivos constitucionais referentes à maternidade e ao trabalho da mulher são os seguintes:

- a) *proteção à maternidade e à infância como direito social (Art. 6º);*
- b) *licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias (art. 7º, inciso XVIII);*
- c) *proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (art. 7º, inciso XX).*
- d) *proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, inciso XXX);*
- e) *vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até*

cinco meses após o parto (art. 10, inciso II, alínea *b*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT).

É importante observarmos que o constituinte brasileiro, embora tenha constitucionalizado inúmeros dispositivos trabalhistas, reduziu a abrangência das regras protetoras, centrando-as, sobretudo, na proteção à maternidade.

Antes da Constituição de 1988, apenas as empregadas celetistas gestantes tinham o direito de usufruir dessa licença. O legislador constituinte optou por estender a todas as trabalhadoras com vínculo empregatício (ou equiparada a elas, como por exemplo, as trabalhadoras avulsas) e às trabalhadoras estatutárias **a licença à gestante pelo período de 120 dias**, sem prejuízo do emprego e do salário. Anteriormente, por disposição da norma celetista, a licença à gestante era de 94 dias.

Essa licença não foi, entretanto, estendida às mães adotantes, o que veio a ser feito posteriormente, por legislação infraconstitucional que modificou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), primeiramente estabelecendo que o período de licença seria proporcional à idade da criança adotada e, a partir da entrada em vigor da Lei nº 12.010, de 3 de agosto de 2009, que altera a legislação sobre adoção, igualmente pelo período de 120 dias, independentemente da idade da criança adotada ou sob guarda judicial.

A licença à trabalhadora adotante foi também estendida, por legislação infraconstitucional, às servidoras públicas estatutárias, mas ainda se encontra em vigor, para essas trabalhadoras, a legislação que disciplina o período de adoção proporcional à idade da criança.

Devido a essa significativa diferença de direitos entre trabalhadoras e pelo fato de vários estudos atestarem a importância da presença materna para o bom desenvolvimento físico e emocional da criança, após mais de vinte anos da entrada em vigor da Constituição, muitos setores do governo e da própria sociedade retomam a discussão sobre a necessidade de se aumentar o período da licença à gestante previsto constitucionalmente, bem como sobre a possibilidade de estendê-la, também constitucionalmente, às trabalhadoras adotantes, principalmente sob o argumento de que a presença da mãe junto à criança nos seis primeiros meses de vida é essencial para a sua formação física e psíquica.

O próprio Ministro da Saúde, José Gomes Temporão, em reportagem publicada pelo Correio Braziliense, em 5/4/2007, assim defendeu o aumento do período da licença-maternidade:

“A extensão da licença-maternidade para seis meses merece considerações e esclarecimentos do ponto de vista do setor saúde. Países desenvolvidos, principalmente europeus, têm políticas de benefícios dirigidas às mulheres, com claro posicionamento do Estado em prover condições para que elas possam exercer a maternidade com segurança.

Durante a gestação, por exemplo, a mulher recebe apoio para fazer o repouso prescrito, recebe ajuda de profissionais que lhe dão suporte social e emocional, além de informações para a gestação saudável e os cuidados com o bebê.

Entre os benefícios, a licença-maternidade prolongada. Na Suécia, a licença é de oito meses, podendo ser aumentada e ter a participação do pai. Importante para a mulher, pois o pós-parto é uma fase de adaptação que requer apoio familiar e social. É o momento de construção do vínculo mãe/bebê, fato ao qual o Ministério da Saúde atribui maior atenção nesta discussão.

Donald Winnicott, famoso psicanalista inglês que iniciou sua formação como pediatra e que foi um observador atento da relação mãe-bebê, com muitos trabalhos publicados sobre o tema do desenvolvimento emocional infantil, assegura que é no primeiro ano de vida que o bebê vive uma fase de total dependência materna, onde se estabelecem padrões de relacionamento para a vida compartilhada em sociedade. E acrescenta algo que nos toca mais diretamente: a qualidade do vínculo nesta relação traduz-se num potencial maior ou menor de um adulto vir a ser saudável.

O contato íntimo e contínuo da criança com a mãe lhe confere tranquilidade, prazer e segurança, garantindo condições para o seu pleno desenvolvimento. Nesse processo, entretanto, é comum nosso olhar fixar-se mais no aspecto biológico/fisiológico, referente à alimentação. A Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda que nos primeiros seis meses a criança receba apenas o leite materno. Evidências científicas garantem que é o melhor alimento nos dois primeiros anos de vida porque protege contra doenças infecciosas, reduz a ocorrência de doenças alérgicas e auto-imunes e previne os distúrbios nutricionais.

O risco relativo de mortalidade infantil por diarreia aumenta 3,6 vezes quando o bebê recebe leite materno e outro leite concomitantemente. O risco aumenta para 14,2 vezes quando o bebê já foi completamente desmamado. Doenças como a pneumonia têm seu risco aumentado de 1,6 vezes na primeira situação e de 3,6 vezes para os bebês que não estão mais amamentando.

Após os seis meses o bebê já deve receber outros alimentos porque está mais independente, e a mãe, por sua vez, sente-se mais confiante e segura para afastar-se por períodos mais prolongados. Além disso, para a mulher, a amamentação pode ajudar no espaçamento entre as gestações, ajuda a prevenir o câncer de mama e diminui o tempo para que ela volte ao peso anterior à gestação.

(...)

Alguns argumentam que o aumento do custo decorrente da lei, tanto para o governo quanto para a empresa, dificulta sua aplicação. É preciso, no entanto, considerar que o gasto seria compensado pelos recursos economizados com a redução dos casos de doenças comuns e de internações evitáveis no primeiro ano de vida.

Do ponto de vista da saúde pública, o prolongamento da licença terá impacto positivo, uma vez que os bebês adoecerão menos, o que, com certeza, repercutirá na redução da mortalidade infantil. Sugerimos, ainda, debate amplo sobre o que a medida representará na formação da saúde mental dos pequenos brasileiros. Acreditamos que ganhos sociais maiores podem convergir com ganhos da empresa. E a mãe, ao retornar ao trabalho, estará menos ansiosa e, trabalhando em melhores condições, aumentará a produtividade, com menor absenteísmo, decorrente das doenças comuns do período, muitas das quais se manifestam como apelo à presença materna.

No Brasil, muitas administrações municipais e estaduais reconheceram esse benefício. Mais de 70 prefeituras o concederam às funcionárias. Trata-se, sem dúvida, de uma medida que beneficiará mães e bebês, promovendo condições para a formação de nova geração de jovens saudáveis e com melhores condições de participação na sociedade."

Nota-se que a proposta é amplamente justificada, porém é extremamente importante para a discussão que travamos, no momento, a diferenciação entre os institutos da **licença-maternidade** e do **salário-maternidade**. De maneira simplista, poderíamos dizer que toda trabalhadora que usufrua da licença-maternidade receberá o benefício do salário-maternidade, como é o caso da empregada, da trabalhadora avulsa e da empregada doméstica, mas nem toda trabalhadora que está recebendo o salário-maternidade está em gozo de licença-maternidade, como é o caso da trabalhadora autônoma e daquela que exerce sua atividade em regime de economia familiar no meio rural.

A **licença-maternidade, sendo um direito trabalhista**, é concedido à trabalhadora com vínculo empregatício (ou equiparada a ela, como, por exemplo, no caso de trabalhadoras avulsas) e às trabalhadoras estatutárias, seja por dispositivo constitucional, seja pela legislação infraconstitucional. O período de afastamento da trabalhadora previsto na legislação pode, portanto, ser considerado como falta justificada para todos os efeitos. Sempre contou, inclusive, como tempo de serviço efetivamente trabalhado, e, pela legislação em vigor, conta como tempo de contribuição, porque o empregador continua a recolher para o sistema previdenciário.

O **salário-maternidade**, por sua vez, é um **benefício previdenciário** assegurado a todas as trabalhadoras filiadas ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS, de acordo com a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, arts. 71 a 73.

Esse benefício começou a ser pago pela Previdência Social em 1974 e, no início, destinava-se unicamente às empregadas com vínculo empregatício. Para efeito de custeio, as empresas contribuía com uma alíquota de 0,3% incidente sobre a respectiva folha de pagamento. Pode-se dizer que ao deixar de ser encargo direto do empregador que contratou a gestante para ser suportado pelo empresariado como um todo, transformando-se em uma prestação previdenciária, a legislação não só trouxe vantagens para a empresa contratante como também para a própria mulher, que tem menos razões para ser discriminada no momento da contratação.

A partir da Constituição de 1988, este benefício passou a ser pago também para as trabalhadoras avulsas e empregadas domésticas, nos termos da redação original dada ao art. 71 da Lei nº 8.213, de 1991.

Tomando como base o princípio universal da proteção à maternidade, também contido na Constituição Federal, a legislação previdenciária avançou no sentido de permitir a concessão do salário-maternidade a todas as seguradas do Regime Geral de Previdência Social - RGPS, inclusive à adotante.

Dessa forma, pela legislação previdenciária em vigor, o salário-maternidade é concedido pelo período de 120 dias para todas as seguradas trabalhadoras gestantes e para as trabalhadoras que venham a adotar ou obter a guarda judicial de crianças de até um ano de idade. Para as seguradas que venham a adotar ou obter guarda judicial de criança de um a quatro anos de idade, o período é de 60 dias, e para as que adotarem crianças de quatro a oito anos, de 30 dias.

Para obtenção do benefício não é exigida carência das seguradas empregada, inclusive a doméstica, e trabalhadora avulsa. No entanto, as seguradas contribuinte individual e facultativa devem comprovar o pagamento de dez contribuições mensais. A segurada especial, por sua vez, deve comprovar exercício de atividade, ainda que de forma descontínua, nos doze meses que antecedem a data de concessão do benefício.

Para as seguradas empregada e trabalhadora avulsa, o valor do benefício corresponde ao último salário mensal, podendo superar o teto dos benefícios previdenciários, respeitado, no entanto, o valor máximo equivalente ao subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal. Para a empregada doméstica, o valor do benefício corresponde ao último salário de contribuição, e, para a segurada especial, o valor corresponde a um doze avos do montante sobre o qual incidiu sua última contribuição anual. Finalmente, para as seguradas contribuinte individual e facultativa o valor do salário-maternidade é de um doze avos da soma dos doze últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a quinze meses. Em qualquer das hipóteses, o valor mínimo do benefício corresponde a um salário mínimo.

Em termos administrativos, o benefício é pago pela empresa para as suas empregadas, cabendo ao empregador, quando do recolhimento das contribuições previdenciárias por meio da Guia de Previdência Social, descontar do montante das contribuições devidas aos cofres públicos os valores pagos às empregadas. As demais seguradas do

RGPS são pagas diretamente pela Previdência Social.

Segundo informações contidas no Anuário Estatístico da Previdência Social, em 2007 foram concedidos 900 mil benefícios, número que tem se mantido constante nos últimos dez anos. O valor médio do benefício depende da condição de trabalho da segurada. Se empregada, o valor médio eleva-se em relação ao das demais seguradas do RGPS, tendo sido, em 2007, de R\$ 899,43. Para os benefícios pagos diretamente pela Previdência Social, o valor médio, em 2007, foi de apenas R\$ 408,18.

Em síntese, diversamente do instituto tipicamente trabalhista da licença-maternidade, o **salário-maternidade**, com natureza de prestação previdenciária (art. 201, inciso II, da CF/1988), **não se restringe à empregada, pois é um direito da "segurada da Previdência Social" de forma ampla (empregada, empregada doméstica, contribuinte individual, trabalhadora avulsa, segurada especial e segurada facultativa)**. Por isso, o mais correto juridicamente é estender a todas as mulheres seguradas da previdência social **o direito ao recebimento do salário-maternidade**, e não conceder uma **licença**, que é direito garantido apenas a quem está efetivamente sob regime de trabalho subordinado.

A **PEC nº 30-A, de 2007**, preconiza a prorrogação por mais sessenta dias do atual período de licença à gestante. A diretriz que orienta a proposição reafirma a defesa dos direitos fundamentais da criança, **merecendo, em nossa avaliação de mérito, pleno acatamento**, nos termos da **proposta substitutiva** que oferecemos em anexo a este Parecer. A apresentação de Substitutivo, por parte desta Relatora, justifica-se em face da complexidade da matéria que, a princípio, parece tratar apenas de um aumento de direito já garantido constitucionalmente, mas que acaba por gerar reflexos importantes para a Previdência Social.

No que diz respeito às **Emenda nº 1 e nº 2**, apresentadas à Comissão Especial pelo Deputado Paes Landim, cabe-nos examiná-las quanto à sua admissibilidade e quanto ao seu mérito.

No tocante à admissibilidade, tendo sido atendidas as condições estabelecidas no § 3º do art. 202 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, nosso posicionamento é pelo reconhecimento da admissibilidade das Emendas nºs 1 e 2.

No mérito, entretanto, somos pela sua rejeição, pois entendemos que as emendas propõem alterações que em nada modificam o ordenamento jurídico em vigor, pois apenas tentam constitucionalizar o que está previsto na lei que trata sobre o Programa Empresa Cidadã, ou seja, a faculdade de as empresas ou de as empregadas aderirem à prorrogação do prazo da licença-maternidade.

Cabe agora, após o exame da proposição principal e das emendas oferecidas, apresentar **as linhas condutoras do Substitutivo** que elaboramos, o qual reúne, na medida do possível, contribuições de todos os que participaram dos debates promovidos nesta Comissão Especial durante as audiências públicas.

O direito que se pretende alterar com a PEC em análise foi aprovado pelos deputados constituintes com a seguinte redação:

TÍTULO II
Dos Direitos e Garantias Fundamentais
CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

.....
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

.....
Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, ***XVIII***, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social

.....
Art. 39.....

.....
§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, ***XVIII***, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

..... . **(Negritamos)**

Sendo assim, embora em um primeiro momento, tenha havido várias divergências de interpretação, pacificado ficou o entendimento de que a proteção prevista no texto constitucional somente seria aplicada à **trabalhadora gestante**, urbana ou rural, com vínculo empregatício permanente, à trabalhadora avulsa, à trabalhadora doméstica e a estatutária.

Dessa forma, embora a defesa de tal proteção estivesse focada não apenas em estabelecer mais um direito para a trabalhadora, mas principalmente na necessidade de se proteger a criança em seus primeiros meses de vida, garantindo-se a presença da mãe ao seu lado não só para amamentar como também para lhe dispensar para os primeiros cuidados, o emprego da expressão “licença à gestante” restringiu a opção constitucional. Ficaram, pois, excluídas da proteção constitucional, as mães adotivas.

Apenas com a entrada em vigor da Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, que acrescentou o art. 392-A à CLT, foi garantido às mães adotivas o direito à licença, nos seguintes termos:

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 § 5º.

§ 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.

Essa desigualdade somente foi eliminada para as trabalhadoras celetistas no ano de 2009, quando foi aprovada a Lei nº 12.010, que revogou os parágrafos 1º a 3º do art. 392-A acima transcritos, que previam a diferença dos períodos de licença conforme a idade das crianças adotadas ou sob guarda judicial. Dessa forma, o período da **licença-maternidade** das mães adotantes foi igualado ao da **licença-gestante**, previsto constitucionalmente, passando a ser de cento e vinte dias, independentemente da idade da criança adotada. Porém o período de licença-maternidade proporcional à idade da criança adotada ou sob guarda judicial continua vigente para as empregadas domésticas e para as servidoras estatutárias.

Devemos, também, observar que a Lei nº 12.010, de 2009, não alterou a legislação previdenciária no que concerne ao recebimento do benefício do **salário-maternidade** para as trabalhadoras adotantes ou que obtiverem a guarda judicial (mesmo para as celetistas), que continuam a recebê-lo por 120 dias apenas se a criança tiver até um ano de idade. Se a

criança tiver entre 1 e 4 anos, receberão por 60 dias e, se a criança tiver entre 4 e 8 anos de idade, por 30 dias (art. 71-A da Lei nº 8.213, de 1991).

Outra questão a ser esclarecida diz respeito à aprovação da Lei nº 11.770, de 2008, que instituiu o **Programa Empresa Cidadã**, destinado a prorrogar por 60 dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal, mediante incentivo fiscal às empresas que proporcionarem às suas trabalhadoras mais 60 dias de licença. Essa norma de caráter especial não teve o poder de alterar o dispositivo constitucional, e também não alterou a redação do art. 71 da Lei nº 8.213, de 1991, que dispõe sobre a concessão do benefício de salário-maternidade pelo RGPS por 120 dias.

Assim, na iniciativa privada, a prorrogação é garantida apenas à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada (gestante ou adotante) a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de 120 dias. O pagamento é feito diretamente pelo empregador, o qual, nos termos do art. 5º da Lei, poderá deduzir os gastos do imposto devido, desde que seja tributado com base no lucro real, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos 60 dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

Em relação à administração pública, direta, indireta e fundacional, nos termos do art. 2º da Lei nº 11.770, de 2008, esta ficou autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º da citada Lei.

Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito, conforme art. 3º da Lei, à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social.

Dessa forma, embora o Programa Empresa Cidadã, regulamentado pelo Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009, tenha sido um grande passo para a melhoria da legislação, ele manteve a desigualdade entre as trabalhadoras, em especial as trabalhadoras das empresas optantes do SIMPLES, que não podem aderir ao programa, e as mães que venham a adotar crianças maiores de um ano de idade, haja vista que o mencionado

Decreto só concede a estas a prorrogação da licença por 30 ou 15 dias, na hipótese da criança contar, respectivamente, com mais de um e menos de quatro anos de idade ou mais de quatro até oito anos de idade.

Por tudo isso, nossa opção no Substitutivo foi a de alterar a expressão “licença à gestante” por “licença-maternidade” para que as mães adotantes ou que obtiverem a guarda judicial (principalmente as que não são regidas pela CLT) não fiquem na dependência de alterações na legislação infraconstitucional para terem direito ao mesmo período de licença. Esse nosso posicionamento decorre do fato de estarmos seguras não apenas da importância da amamentação exclusiva durante os primeiros seis meses de vida, mas também da necessidade de a mãe estar presente nesse período para que possa estabelecer com o filho as primeiras relações afetivas.

O direito à **licença-maternidade** é princípio de proteção à infância e, desta forma, trata-se de ônus para toda a sociedade, impondo-se o seu respeito. Sem dúvida, a saúde física e mental do bebê é o bem maior a ser tutelado pela Constituição, uma vez que já restou demonstrado que o vínculo que se forma nos seis primeiros meses de vida é fundamental para garantir a formação de um futuro cidadão mais sadio, tanto do ponto de vista físico quanto psíquico.

Outro ponto acrescentado no Substitutivo diz respeito à estabilidade das trabalhadoras nesse período, a qual, atualmente, está prevista no art. 10, inciso II, alínea *b*, do ADCT, que assim dispõe:

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

.....
II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

.....
*b) da empregada gestante, **desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.*** (Negritamos)

Com efeito, a estabilidade garantida constitucionalmente só se aplica à empregada gestante contratada sob o regime celetista. Além disso, não pode ser aplicada às mães adotivas, pois a Lei nº 10.421, de 2002, apenas estendeu a essas trabalhadoras o direito à licença-maternidade e o benefício do salário-maternidade, não fazendo menção ao direito à estabilidade.

Também a estabilidade das empregadas domésticas não está tratada na Constituição, mas em legislação infraconstitucional (art. 4º-A acrescentado à Lei nº 5.859, 11 de dezembro de 1972, pela Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006), o que as deixa, de certo modo, mais vulneráveis e sujeitas às constantes alterações legislativas.

Por isso, nossa opção de trazer para dentro do art. 7º a questão da estabilidade, estendendo-a a todas as trabalhadoras.

Por último, e nem por isso menos importante, julgamos de fundamental importância assegurar constitucionalmente que a extensão do período relativo à licença-maternidade alcançará todas as mulheres trabalhadoras. E isso só será possível se assegurarmos, também no texto constitucional, a extensão do salário-maternidade pago pela Previdência Social.

Nesse sentido, propomos alteração ao inciso II do art. 201 da Constituição Federal, para prever o pagamento do salário-maternidade, a cargo do RGPS, pelo período de 180 dias. Dessa forma, estamos garantindo que as contribuintes individuais, assim consideradas as trabalhadoras autônomas e empresárias, as seguradas especiais, as empregadas domésticas e as seguradas facultativas, em especial as donas de casa, possam ter direito a uma remuneração mensal pelo período de 6 meses, o que permitirá que efetivamente ausentem-se de suas atividades profissionais para se dedicarem aos primeiros cuidados com o bebê.

Em relação aos custos desta proposta, estimamos que acarretará uma despesa adicional de R\$ 1,69 bilhão ao ano, o que representa menos de 1% do total gasto com todos os benefícios do RGPS no ano de 2009 que somaram R\$ 217 bilhões.

A tabela 1 apresenta a evolução anual da despesa total com salário-maternidade. Em 2008 a despesa estimada com salário-maternidade foi de 2,7 bilhões. Para 2009, 2010, 2011 e 2012 estima-se, respectivamente, um dispêndio de R\$ 3,19, R\$ 3,39 bilhões, R\$ 3,68 bilhões e R\$ 4 bilhões.

Tabela 1 - Evolução Anual da Despesa Total com Salário-MaternidadeValores Nominais
R\$ em milhões

Ano	Despesa
2004	1.413,8
2005	1.543,7
2006	1.848,5
2007	2.213,9
2008	2.732,2
2009	3.188,5
2010	3.389,5
2011	3.679,2
2012	4.050,9

Fonte: Base de Dados Históricas do Anuário Estatístico da Previdência Social e Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS 2008 (www.previdenciasocial.gov.br)

Valores Estimados com base na despesa com créditos emitidos na concessão, na emissão e nas concessões. Para 2009 a 2010 utilizou-se ainda os valores estimados na Lei Orçamentária para 2009 e na Proposta Orçamentária para 2010. Para 2011 e 2012 utilizou-se, além das informações anteriores, a variação observada nas despesas com benefícios previdenciários constantes do Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2010.

Elaboração: Consultoria de Orçamento/CD

A partir dos valores constantes da Tabela 1, estima-se que a ampliação da licença-maternidade de 4 para 6 meses, importará em acréscimo nos gastos de R\$ 1,69 bilhão, R\$ 1,84 bilhão e R\$ 2,03 bilhões, para os anos de 2010, 2011 e 2012, respectivamente, como se pode verificar na Tabela 2.

Tabela 2 – Estimativa da Despesa Total com Salário-maternidade 2010-2012Valores nominiais
R\$ em milhões

Ano	(A) Licença-maternidade de 4 meses Dispêndio total	(B) Licença-maternidade de 6 meses Dispêndio total	(C)= (B-C) Variação
2010	3.389,5	5.084,2	1.694,7
2011	3.679,2	5.518,8	1.839,6
2012	4.050,9	6.076,4	2.025,5

Sabemos que as medidas aqui propostas ainda não alcançarão todas as mulheres brasileiras, em especial aquelas que se encontram trabalhando na informalidade. No entanto, julgamos que a conjugação das medidas aqui propugnadas com a aprovação de normas para elevar o grau de inclusão previdenciária dos trabalhadores brasileiros, em especial o Projeto de Lei nº 5.773, de 2005, que tramita nesta Casa, possibilitará o direito ao salário-maternidade para todas as trabalhadoras, inclusive aquelas de menor poder aquisitivo.

Ante o exposto, submeto a esta Comissão Especial meu voto **pela admissibilidade** das Emendas nº 1 e 2 apresentadas nesta

Comissão, e **no mérito, pela rejeição** de ambas as Emendas e **pela aprovação** da Proposta de Emenda à Constituição nº 30-A, de 2007, nos termos do Substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em 08 de fevereiro de 2010.

Deputada RITA CAMATA
Relatora

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

SUBSTITUTIVO À PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 30-A, DE 2007

Dá nova redação ao inciso XVIII e ao parágrafo único do art. 7º, acrescenta inciso XXXV ao mesmo artigo, e dá nova redação ao inciso II do *caput* do art. 201 da Constituição Federal, para dispor sobre o aumento da licença-maternidade para cento e oitenta dias, a estabilidade provisória durante o período da licença e o salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 7º.....

XVIII – licença-maternidade para a trabalhadora gestante ou adotante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e oitenta dias;

.....”(NR)

Art. 2º O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar acrescido do seguinte inciso XXXV:

"Art. 7º.....

.....
XXXV – proibição de dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até sete meses após o parto ou pelo período de sete meses a partir da adoção ou obtenção da guarda judicial para as trabalhadoras adotantes.

Art. 3º O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º

.....
Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXIV e XXXV, bem como a sua integração à previdência social”.(NR)

Art. 4º O inciso II do *caput* do art. 201 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 201.....

.....
II – salário-maternidade, inclusive para a adotante, pelo período estabelecido no inciso XVIII do art. 7º;
”(NR)

Art. 5º Revoga-se a alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

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

Sala das Sessões, em 09 de fevereiro de 2010.

Deputada Rita Camata
 Relatora