

LICENÇA-MATERNIDADE E O PROJETO DE LEI N. 6.136/2023: LIMITES ENTRE A PROTEÇÃO E A DESPROTEÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

MATERNITY LEAVE AND BILL N. 6,136/2023: LIMITS BETWEEN THE PROTECTION AND LACK OF PROTECTION OF WOMEN IN THE LABOR MARKET

Ana Luísa Silva da Cruz¹

RESUMO: Este artigo traz como foco avaliar os possíveis impactos da ampliação da licença-maternidade sugerida pelo Projeto de Lei n.º 6.136/2023 sobre a permanência das mulheres no mercado de trabalho, adotando uma abordagem comparativa em relação a duração da licença-maternidade e suas implicações legais com as legislações de dez países com elevado Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). A pesquisa foi conduzida através de revisão bibliográfica e uma análise comparativa, utilizando convenções internacionais, legislações nacionais e artigos científicos que tratam da proteção à maternidade e à mulher. O estudo indica que a proposta de extensão da licença-maternidade pode, em alguns casos, perpetuar estereótipos de gênero e desestimular a contratação de mulheres, indo em contrariedade à intenção de promover sua inserção no mercado de trabalho. A importância desta pesquisa reside na necessidade de compreender os desafios que a expansão da licença-maternidade pode trazer, não apenas como um progresso na defesa dos direitos das mulheres, mas também em relação aos possíveis efeitos negativos, como o aumento da discriminação no processo de contratação de mulheres em idade fértil. Embora o Projeto represente um avanço na proteção da maternidade, ele levanta dúvidas sobre o impacto na inserção das mulheres no mercado de trabalho a longo prazo. Experiências internacionais mostram que políticas flexíveis e incentivos econômicos são mais eficazes para promover a igualdade de oportunidades. É crucial que a licença-maternidade seja debatida dentro de um contexto amplo, visando a equidade de gênero e evitando que a proteção às mães crie obstáculos em suas carreiras.

Palavras-chave: Licença-maternidade; Direito às mulheres trabalhadoras; Mercado de trabalho; Projeto de Lei n.º 6.136/2023; Proteção à mulher.

ABSTRACT: This article focuses on evaluating the possible impacts of extending maternity leave, as proposed by Bill n. 6.136/2023, on women's retention in the labor market. It takes a comparative approach, examining the duration of maternity leave and its legal implications in relation to the legislation of ten countries with a high Human Development Index (HDI). The research was conducted through a literature review and comparative analysis, utilizing international conventions, national legislation, and scientific articles addressing maternity and women's protection. The study suggests that the proposed extension of maternity leave may, in some cases, reinforce gender stereotypes and discourage the hiring of women, counteracting the intention of promoting their inclusion in the workforce. This research is significant in understanding the challenges that maternity leave expansion might present, not only as progress in defending women's rights but also concerning possible negative effects, such as increased discrimination in hiring women of childbearing age. Although the Bill represents an advance in maternity protection, it raises concerns about its long-term impact on women's integration into the workforce. International experiences indicate that flexible policies and economic incentives are more effective in promoting equal opportunities. It is essential that maternity leave be

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Campus do Pantanal. E-mail: luisaanasc29@gmail.com

discussed within a broader context, aiming for gender equity and ensuring that maternal protections do not create barriers to women's careers.

Keywords: Maternity leave; Rights of working women; Labor market; Bill No. 6.136/2023; Women's protection.

INTRODUÇÃO

A licença-maternidade é garantida pela Constituição Federal de 1988 e é essencial para proteger o desenvolvimento saudável dos recém-nascidos e das mulheres trabalhadoras, de modo que proporciona um período de interrupção do contrato de trabalho remunerada destinada à recuperação e aos cuidados iniciais. Contudo, a legislação em vigor enfrenta controvérsias, particularmente no que diz respeito ao seu impacto no cenário laboral e na empregabilidade das mulheres.

O Projeto de Lei n.º 6.136/2023 foi apresentado com o intuito de promover alterações significativas nas normas da licença-maternidade, com a finalidade de aprimorar a proteção à maternidade. No entanto, essa proposta também despertou preocupações em relação aos possíveis efeitos negativos que poderiam ser gerados no lugar da mulher no setor profissional. Como contrapartida, está prevista a ampliação do período de licença e incentivos fiscais para as empresas que contratarem mulheres, porém há o receio de que os empregadores encarem essas contratações como um ônus adicional.

O intuito deste estudo é avaliar os limites existentes entre a proteção e a desproteção para mulheres no ambiente de trabalho, tendo como referência o Projeto de Lei n.º 6.136/2023 e seus impactos na fixação da mulher no campo profissional. A pesquisa se dará por meio de revisão bibliográfica, com foco na análise legislativa. Será analisado o impacto da proposta na promoção da inclusão e da igualdade de gênero, por meio de uma avaliação crítica das políticas vigentes e uma comparação com experiências internacionais.

Para esta análise, será adotada uma abordagem interdisciplinar, ao considerar aspectos legais, econômicos e sociais, com embasamento em dados estatísticos, opiniões de especialistas e posicionamentos de organizações representativas. O propósito é contribuir para um debate mais profundo acerca das políticas relacionadas ao instituto da licença-maternidade, uma vez que, o tema possui uma importância crucial, especialmente diante do atual cenário de busca por igualdade de gênero e equidade no ambiente profissional.

Enquanto direito fundamental destinado à garantia do bem-estar, tanto da mãe, quanto do bebê, a licença-maternidade tem o potencial de influenciar de maneira significativa a carreira das mulheres. O Projeto de Lei n.º 6.136/2023, que propõe o prolongamento do período de

licença-maternidade, abre espaço para uma discussão essencial sobre os efeitos dessa medida na presença feminina no setor de empregos. Levantando questionamentos relevantes acerca dos prós e contras dessa medida. Embora possa significar uma proteção mais abrangente para mães e seus filhos, há o receio de que também possa reforçar estereótipos de gênero e desencorajar a contratação de mulheres, impactando negativamente sua permanência e progresso na esfera laboral.

Ao longo da história, a entrada da mulher no cenário laboral enfrentou desafios e conquistas, principalmente após a Revolução Industrial, que ocorreu entre 1760 e 1840. Mesmo com os avanços obtidos, as mulheres ainda se deparam com obstáculos significativos, como a discriminação e as disparidades de oportunidades. Neste contexto, é fundamental analisar as políticas de proteção do trabalho feminino, em particular a licença-maternidade, para compreender como tais ações podem favorecer ou, paradoxalmente, prejudicar a equidade de gênero no meio laboral. Tanto a legislação nacional, quanto a internacional oferecem amparo às trabalhadoras, porém é imprescindível avaliar a maneira como essas leis são postas em prática e quais são suas consequências efetivas.

O objetivo geral deste artigo é analisar os limites entre a proteção e a desproteção da mulher no cenário econômico à luz do Projeto de Lei n. 6.136/2023, considerando os impactos da licença-maternidade. Para tanto, busca-se, inicialmente, traçar um paralelo entre o ingresso da mulher no ambiente de trabalho pós-Revolução Industrial e o cenário atual. Em seguida, serão descritos os mecanismos jurídicos de proteção ao trabalho da mulher presentes na legislação internacional e no ordenamento jurídico nacional. Em seguida, será conceituado e apresentado os principais aspectos do instituto da licença-maternidade, destacando seus aspectos principais. Ademais, serão analisados os principais pontos do Projeto de Lei n.º 6.136/2023, com a finalidade de compreender suas propostas e intenções.

Por último, busca-se a analisar a maneira pela qual a proposta de aumento do prazo da licença-maternidade contida no Projeto de Lei n.º 6.136/2023 pode ocasionar prejuízos à permanência da mulher no mercado de trabalho.

1 MULHER E TRABALHO: ANÁLISE SOB OS VIESES POLÍTICO E SOCIAL

Ao longo dos anos, houve profundas mudanças na integração das mulheres no ambiente de trabalho, desde o período da Revolução Industrial (1760 -1840). Naquela época, as condições laborais eram extremamente precárias e as mulheres eram alvo de discriminação, sendo geralmente consideradas como mão de obra de baixo custo (Scott, 1993). Com o decorrer do

tempo e a conquista de direitos por meio das leis trabalhistas, a presença feminina neste espaço teve um aumento significativo. Atualmente, apesar de existirem mais oportunidades, as mulheres ainda se deparam com desigualdades, como a disparidade salarial e a escassez de representatividade em posições de liderança (Hirata; Kergoat, 2007).²

Na Primeira Guerra Mundial, ocorreu um aumento temporário da presença feminina em setores industriais fundamentais, por exemplo em fábricas de munição e indústria bélica, mas muitas delas logo foram desmobilizadas e voltaram para casa após o término do conflito (Bittencourt, 1980). Bruschini (1994) destaca que, mesmo em momentos de crise, a participação das mulheres no mercado de trabalho expandiu, desafiando a concepção de que eram apenas uma mão de obra provisória.

No Brasil, a regulação do trabalho feminino se deu no ano de 1932, por meio do Decreto nº 21.417, assinado pelo então presidente Getúlio Vargas, que regulamentava diversos aspectos relacionados ao trabalho feminino, como a jornada de trabalho, intervalos para descanso, licença-maternidade e proteção à saúde das mulheres, porém, embora visasse proteger as mulheres, frequentemente acabou reforçando estereótipos de fragilidade e de limitação ao âmbito doméstico (Paoli, 1985). Contudo, a Constituição Brasileira de 1988 representou avanços significativos, abolição de certos protecionismos e reconhecimento da necessidade de igualdade de direitos, especialmente em relação à maternidade (Bruschini, 1994).

Conforme citado, a integração das mulheres na esfera laboral remonta a períodos distantes, especificamente após as Primeira e Segunda Guerras Mundiais, conforme afirmado por Probst, (2007, p.1), na seguinte passagem:

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de desvantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Durante as guerras, a perda de muitos homens levou à escassez de mão de obra, momento em que surgiu a necessidade das mulheres ingressarem no cenário ocupacional de

² Estudos sobre a desigualdade de gênero em cargos de liderança no Executivo Federal revelam uma diferença de 15,2%, com 57,6% dos cargos ocupados por homens e 42,4% por mulheres, evidenciando a sub-representação feminina nos cargos de liderança, especialmente nos postos de mais alta hierarquia (Movimento pessoas à frente, 2024).

forma precária, com salários baixos e ocupando posições menos privilegiadas. Elas enfrentaram discriminação na contratação e na progressão profissional, tendo que conciliar o trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas e o cuidado dos filhos. No final do século XIX, as mulheres desempenharam um papel significativo em trabalhos agrícolas, pequenas indústrias manufatureiras e no comércio.

De acordo com Cristina Bruschini (1994), a ascensão do feminismo enquanto movimento social possibilitou a legitimação da condição da mulher como campo de estudo. O surgimento de um movimento organizado de mulheres marcou um ponto de inflexão ao fomentar a produção acadêmica nas Ciências Sociais, a qual passou a se desenvolver de forma mais crítica e aprofundada.

Entre os diversos tópicos relevantes para a condição das mulheres, o trabalho se destacou nos estudos de gênero, sendo um dos primeiros a receber reconhecimento, incluindo nas instituições de ensino superior do Brasil. Esse fenômeno deve-se, em parte, ao fato de que o trabalho é um tema central na teoria sociológica e, também, à sua relevância para o feminismo, que o reconhecia como uma ferramenta de transformação. Nos movimentos feministas dos Estados Unidos e da Europa, que influenciaram o ativismo feminino no Brasil, o trabalho remunerado era visto como uma estratégia de emancipação, de modo a possibilitar que as mulheres tivessem outras alternativas para além do âmbito doméstico.

A exclusão das mulheres do universo produtivo era considerada a raiz de sua subordinação, uma perspectiva defendida tanto pelo feminismo liberal quanto pelo marxista. No Brasil, o feminismo elevava a figura da trabalhadora a principal agente de mudança da condição feminina, o que estimulou o interesse pela pesquisa em torno do trabalho, que conquistou ao mesmo tempo um espaço respeitável na academia, no qual a análise do modo de produção capitalista tinha um papel de destaque.

No Brasil, conforme ressaltam Ellen Hardy e Maria José Osis (1991), embora as mulheres tenham constituído uma parte relevante da força de trabalho nas indústrias no final do século XIX e no início do século XX, a implementação de leis voltadas para a proteção de seus direitos laborais, especialmente no tocante à maternidade, levou um tempo considerável. O momento crucial nessa trajetória ocorreu no ano de 1923, com a criação do Decreto n.º 16.300 que regulamentava o trabalho feminino, e se direcionava especificamente às condições das mães. Essa legislação foi um marco na história legal do país. Como destacam Hardy e Osis (1991, p. 51):

O Decreto n. 16.300, de dezembro de 1923, determinava, nos artigos 348 e 350, que os estabelecimentos industriais e comerciais em que houvesse trabalhadoras que estivessem amamentando seus filhos deveriam proporcionar-lhes a possibilidade de fazê-lo. Estipulava, também, que deveria haver creches ou salas de amamentação localizadas próximo a esses estabelecimentos, onde as mães poderiam amamentar duas ou três vezes por dia em intervalos regulares.

A proteção à maternidade e à infância começou a ser explicitamente reconhecida com a Constituição de 1934, que foi criada ao longo da Era Vargas. A Era Vargas foi um tempo marcado por significativas mudanças políticas e sociais no Brasil. Após a Revolução de 1930, que levou Getúlio Vargas ao poder, o governo empenhou-se em estabelecer uma nova ordem política. A Constituição foi promulgada em meio a um cenário de descontentamento popular, crises econômicas e exigências por reformas sociais e no âmbito do trabalho. O artigo 138, da Constituição Brasileira de 16 de julho de 1934, nas letras³ "c" e "f", estabelecia que a União, os Estados e os Municípios tinham a responsabilidade de: “c) amparar a maternidade e a infância”; e “f) adotar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir a morbidade e a mortalidade infantis” (Brasil, 1934). As Constituições que se seguiram mantiveram basicamente o mesmo espírito a respeito da proteção à maternidade e à infância.

Desde aquele momento, a defesa dos direitos das mulheres, mães, lactantes e crianças passou a integrar as constituições brasileiras, onde se torna parte do denominado "pacote social". Esse progresso foi alcançado mesmo diante da oposição de empregadores, que encaravam essas leis como um obstáculo à sua flexibilidade no ambiente laboral. No entanto, a incorporação desses direitos no texto constitucional assegurou sua efetivação e respeito, fortalecendo o Estado Democrático de Direito, especialmente após a promulgação da Constituição de 1988.

Na década de 1980, o Brasil atravessou um período marcado pela estagnação econômica e a deterioração do ambiente de labor, ao mesmo tempo em que a abertura política ainda estava em seus primeiros passos. Esse contexto provocou uma forte mobilização popular em prol da redemocratização e da liberdade de expressão. Conforme observa Priori (1997), entre 1979 e 1985, a mobilização cresceu rapidamente em diversos segmentos da sociedade, desafiando o

³ Art. 138. Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:

- a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar;
- b) estimular a educação eugênica;
- c) amparar a maternidade e a infância;
- d) socorrer as famílias de prole numerosa;
- e) proteger a juventude contra toda exploração, bem como contra o abandono físico, moral e intelectual;
- f) adotar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir a mortalidade e a morbidade infantis; e de higiene social, que impeçam a propagação das doenças transmissíveis;
- g) cuidar da higiene mental e incentivar a luta contra os venenos sociais (Brasil, 1934).

status quo das organizações de classe. Foi nesse cenário que surgiram grupos de mulheres com uma nova abordagem para reflexão e discussão, contestando os padrões tradicionais da cultura sindical. Assim, apareceram os Movimentos de Mulheres Trabalhadoras, que lutaram pelo reconhecimento e valorização das mulheres no setor de trabalho, cujas causas defendidas eram a emancipação feminina, a sindicalização, a regularização de documentos e direitos previdenciários, incluindo o salário-maternidade e a aposentadoria, entre outros.

Essas mulheres começaram a conquistar espaços de representação que, até então, eram majoritariamente ocupados por homens, como as diretorias de sindicatos, partidos políticos e associações. Um exemplo significativo desse progresso é a participação ativa de diversas mulheres, de diferentes classes sociais e com variadas críticas à desigualdade, na redação da Constituição de 1988. Nesse contexto, elas conseguiram assegurar, com amparo constitucional, a ampliação da licença-maternidade, a diferenciação na idade de aposentadoria entre homens e mulheres, o reconhecimento do direito das mulheres como chefes de família, e a determinação de uma carga de trabalho máxima de 44 horas semanais para ambos os gêneros, entre outros direitos.

Nas décadas de 1990 e 2000, o Brasil viveu um período de abertura econômica, marcado por investimentos baixos e uma crescente terceirização no mercado. Nesse cenário, a participação feminina no mercado de trabalho continuou a se expandir. Entretanto, ocorreu uma alteração no perfil etário das trabalhadoras, com uma diminuição na participação feminina na faixa dos 20 aos 24 anos, que antes era a mais representativa nas décadas passadas.

Com o decorrer do tempo, a presença das mulheres na esfera profissional se tornou cada vez mais robusta. A legislação brasileira, exemplificada pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988, garante direitos como a licença-maternidade, que não compromete o emprego e o salário, além de oferecer uma proteção específica no campo ocupacional de acordo com as normas legais vigentes (Brasil, 1988).

Na Constituição Cidadã de 1988, o artigo 5º, inciso I, assegurou a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, vetando qualquer forma de discriminação em relação a salários, funções e critérios de admissão, em razão de sexo, estado civil, idade ou cor (Brasil, 1988). O inciso II, alínea "b", do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) prevê uma importante proteção à empregada gestante no âmbito trabalhista brasileiro. Conforme o texto, é proibida a demissão sem justa causa ou de forma arbitrária de mulheres grávidas, desde o momento em que a gravidez é confirmada até cinco meses após o nascimento do filho. Essa proteção no emprego tem o objetivo de garantir a segurança tanto da trabalhadora

quanto do bebê, assegurando à mulher estabilidade financeira durante a gestação e no pós-parto imediato.

O artigo 7º, inciso I, da Constituição de 1988, já previa a proteção contra demissões arbitrárias ou sem justificativa. Contudo, o artigo 10 do ADCT reforçou essa proteção específica para gestantes, até que uma lei complementar pudesse detalhar o conteúdo do artigo 7º. Assim, a alínea "b" serve para complementar e aprofundar a rede de proteção ao trabalho da mulher grávida, assegurando seu emprego em um período crucial de sua vida pessoal e profissional.

Houve, do mesmo modo, a ampliação do acesso ao salário-maternidade para trabalhadoras domésticas e avulsas, conforme estipulado no artigo 7º, parágrafo único, com o financiamento garantido pela Previdência Social. Em 1994, a Lei nº 8.861 modificou a Lei nº 8.213, para expandir o direito ao salário-maternidade às seguradas especiais, contanto que estas comprovassem sua atividade rural nos doze meses anteriores ao início do benefício, mesmo que de maneira não contínua.

É importante ressaltar que o Brasil, assim como outras nações, recebeu influência de organismos internacionais na formulação de normas que protegem as mulheres. No entanto, essa influência não é a única responsável pelo progresso na proteção constitucional relacionada à licença-maternidade. Conforme discutido, o crescimento econômico e o respaldo do regime democrático desempenharam papéis significativos nesse avanço, mas o elemento crucial foi a mobilização de forças políticas favoráveis, que conseguiram superar resistências e promover o avanço nesta área.

A Carta Magna de 1988 garantiu, como já mencionado, a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, proibindo discriminação em salários, funções e critérios de admissão por motivos de sexo, estado civil, idade e cor. Além disso, ampliou a licença-maternidade de 90 para 120 dias, garantindo a manutenção do emprego e do salário, incluindo também as trabalhadoras domésticas, avulsas e rurais.

A Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecida em 1958, é um dos principais instrumentos globais voltados para a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no ambiente laboral, visando combater a discriminação. Este documento aborda especificamente a discriminação no que se refere ao emprego e ocupação, definindo discriminação como qualquer tipo de distinção, exclusão ou preferência que se baseie em aspectos como raça, cor, gênero, religião, convicções políticas, origem nacional ou situação social. Tal distinção pode resultar no comprometimento bem como na anulação da igualdade de oportunidades ou tratamento no trabalho.

É importante destacar que essas lutas culminaram na conquista de direitos sociais fundamentais relacionados à maternidade e outros temas, enfatizando seu foco na justiça social, em um processo caracterizado por debates e resistências.

Assim, é possível compreender que a inserção das mulheres no mercado de trabalho, que começou após as Guerras Mundiais, enfrentou uma série de desafios ao longo do tempo. Apesar dos avanços significativos perante a legislação e conquista de direitos trabalhistas, como a licença-maternidade assegurada pela Constituição de 1988, muitas barreiras permanecem, como a desigualdade salarial e a escassa representatividade em posições de liderança. A conquista de direitos, incluindo a ampliação da licença-maternidade e a proteção às mulheres grávidas, foi resultado de mobilizações políticas e sociais intensas. Contudo, a batalha pela plena igualdade de gênero no local de trabalho persiste, demandando esforços constantes para combater preconceitos e assegurar a equidade entre homens e mulheres.

2 A PROTEÇÃO DA MULHER E DA MATERNIDADE NA ORDEM JURÍDICA NACIONAL E INTERNACIONAL

Nos últimos anos, a defesa da mulher e da maternidade no local de trabalho tem ganhado destaque, tanto em nível nacional, quanto internacional. A busca por um equilíbrio entre a carreira e as responsabilidades familiares, especialmente durante a gravidez e no pós-parto, representa um desafio significativo para a sociedade e para o universo corporativo.

No Brasil, a legislação trabalhista assegura importantes direitos às mulheres, principalmente através do Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define normas específicas para a proteção das trabalhadoras grávidas. No entanto, essas proteções apresentam diferenças consideráveis entre os diversos países. Neste contexto, é impreterível examinar a legislação brasileira relacionada à proteção da mulher e da maternidade no trabalho, bem como comparar a duração da licença-maternidade e as normas vigentes em dez países, que foram escolhidos através do Relatório de Desenvolvimento Humano de 2021/2022, realizado e publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNDU). Para análise, foram escolhidos os dez primeiros que têm o seu Índice de Desenvolvimento Humano muito elevado, sendo eles: Suíça, Noruega, Islândia, Hong Kong, Austrália, Dinamarca, Suécia, Irlanda, Alemanha e Países Baixos.

O direito internacional é fundamental para a promoção dos direitos das mulheres no ambiente laboral, especialmente no que tange à proteção da maternidade. Instrumentos internacionais, como a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT),

estabelecem diretrizes para que as nações assegurem condições básicas de proteção para gestantes e mães no local de trabalho. Além disso, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) representa um importante referencial, reafirmando o compromisso dos países signatários com a igualdade de gênero e a defesa dos direitos reprodutivos.

Em um panorama internacional, existem diversas abordagens legislativas voltadas à proteção da maternidade, que refletem as normas culturais, sociais e econômicas particulares de cada nação. Questões como o direito à licença-maternidade, a estabilidade no emprego e as condições gerais de trabalho são abordadas de maneiras diferentes pelas várias legislações.

Quanto ao contexto brasileiro, a proteção à mulher e à maternidade no ambiente profissional é garantida, em grande parte, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O Capítulo III da CLT se dedica especificamente à proteção do trabalho feminino, assegurando uma licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, conforme estabelecido no artigo 392. Ademais, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVIII, também garante esse direito à mulher, estabelecendo o mesmo período de licença. Por oportuno, a Lei n.º 11.770 de 2008 (Brasil, 2008), prorrogou por 60 (sessenta) dias esse direito estipulado no inciso supracitado, permitindo que a empregada de pessoa jurídica que aderir ao Programa, possa ter a licença-maternidade estendida para até 180 (cento e oitenta) dias através do programa Empresa Cidadã⁴.

A legislação do Brasil assegura a estabilidade provisória no emprego para mulheres grávidas, que vai desde a confirmação da gestação até cinco meses após o nascimento da criança, conforme estipulado no artigo 10, inciso II, alínea b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Essas proteções visam resguardar as mulheres de demissões arbitrárias ou sem justificativa durante esse tempo, promovendo a segurança no trabalho e zelando pela saúde do bebê e da mãe.

Ao se analisar o tratamento jurídico da proteção à maternidade nos países escolhidos, é essencial destacar que não existe uma relação direta e obrigatória entre o nível de desenvolvimento econômico e social e a qualidade da proteção à maternidade. Na verdade, nações com rendimentos per capita semelhantes podem apresentar variações significativas na duração da licença-maternidade.

⁴ Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

§ 1º A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

Por exemplo, enquanto a Noruega e a Suécia possuem políticas amplas de licença parental, outros países com índices de renda e desenvolvimento comparáveis podem oferecer períodos de licença mais curtos ou menos generosos. Essa situação evidencia que o progresso econômico, por si só, não assegura um sistema robusto de proteção à maternidade, uma vez que elementos culturais, políticos e históricos também moldam as políticas implementadas em cada país.

Por outro lado, é perceptível que, de maneira geral, os países com um elevado índice de desenvolvimento humano (IDH) tendem a adotar sistemas de proteção à maternidade mais sólidos e avançados. O quadro comparativo a seguir ilustra a diferença entre o desenvolvimento humano de cada país, bem como a duração da licença-maternidade.

Quadro 1 – Duração da Licença-maternidade paga e obrigatória (em dias) nos 10 (dez) primeiros países com Índice de Desenvolvimento Humano muito elevado

País	IDH – 2021/2022	Licença-maternidade
Suíça	0,962	98 dias
Noruega	0,961	343 dias
Islândia	0,959	182 dias
Hong Kong	0,952	98 dias
Austrália	0,951	140 dias
Dinamarca	0,948	140 dias
Suécia	0,947	455 dias
Irlanda	0,945	156 dias
Alemanha	0,942	98 dias
Países Baixos	0,941	112 dias

Fonte: PNUD. *Relatório de desenvolvimento humano*, 2021/2022. Elaboração própria

Diante das informações contidas no quadro comparativo, é importante destacar, de forma breve, como funciona a licença-maternidade em cada um dos países mencionados. Permitindo uma visão clara das políticas de proteção à mulher e à maternidade adotadas em cada um deles.

Na Suíça, a licença-maternidade é de 98 (noventa e oito) dias, o que corresponde a 14 (quatorze) semanas. Porém, é importante destacar que as leis do cantão⁵ onde a pessoa reside, o contrato trabalhista, ou os acordos coletivos podem oferecer um período de licença maior

⁵ Cantões são as divisões territoriais da Suíça, que são semelhantes a estados e têm muita autonomia. A Suíça é composta por 26 cantões e semicantões, e cada um tem a sua própria constituição. Os cantões têm autonomia interna e tomam decisões individuais sobre várias matérias, como educação, saúde, assistência social, impostos e alíquotas (Wikipédia, 2024).

Em geral, a licença-maternidade tem início no dia do nascimento da criança, mas há situações em que seu início pode ser postergado. Por exemplo, se o bebê precisar ficar internado no hospital por mais de 14 (quatorze) dias após o parto, a licença pode começar em uma data posterior.

Caso a funcionária volte ao trabalho antes do fim das 14 (quatorze) semanas, ela perde o direito ao auxílio-maternidade. Além disso, a legislação não permite o retorno ao emprego nas primeiras 8 (oito) semanas após o nascimento. O auxílio-maternidade na Suíça é concedido na forma de um pagamento diário, que corresponde a 80% da média salarial recebida antes do parto, com um teto de 220 (duzentos e vinte) francos suíços por dia (Emigrante Legal, 2024).

A legislação norueguesa, no que diz respeito à licença-maternidade, é uma das mais generosas, pois o período de licença parental soma 49 (quarenta e nove) semanas com pagamento integral. Dentre esse tempo, 15 (quinze) semanas são destinadas exclusivamente a cada um dos pais, enquanto as 16 (dezesesseis) semanas restantes ficam à disposição da família para serem divididas conforme desejarem. Além disso, são reservadas três semanas para a mãe, que devem ser aproveitadas antes da data prevista para o parto.

A legislação proporciona flexibilidade na utilização da licença parental. Os casais têm a opção de usufruir do benefício ao mesmo tempo, com ambos em casa, ou de alternar os períodos de afastamento, de acordo com o que considerarem mais conveniente. Se a família optar por receber um valor menor, a licença pode ser ampliada para 59 (cinquenta e nove) semanas, com 19 (dezenove) semanas destinadas a cada pai, resultando em um pagamento correspondente a 80% do salário (Apolitical, 2023) (BBC News, 2023).

Atualmente, na Islândia, cada um dos pais pode desfrutar de até seis meses de licença parental, durante os quais o governo cobre 80% do salário. Essa prerrogativa está disponível para pais biológicos ou adotivos, sem restrições relacionadas à orientação sexual ou estado civil. Desse total, é possível transferir até seis semanas de licença de um dos pais para o outro, oferecendo maior flexibilidade na repartição do tempo de licença entre os cuidadores (BBC News, 2023).

Por outro lado, em Hong Kong, as funcionárias têm direito a um período de licença-maternidade que pode chegar a 14 (quatorze) semanas, com o pagamento limitado a um valor estipulado. Essa licença pode ser iniciada tanto antes, quanto após o nascimento da criança, e há a possibilidade de um período de licença adicional em situações de partos múltiplos ou complicações. Os pais, por sua vez, têm direito a três dias de licença-paternidade remunerada para cada filho que nasce, permitindo que apoiem suas parceiras durante o parto e nos primeiros dias da nova paternidade (INS Global Consulting, 2024).

No sistema australiano, foram implementadas novas leis de licença parental que unificam dois pagamentos existentes em um programa compartilhado de 20 (vinte) semanas, tornando mais simples o acesso à licença remunerada para novos pais. Essa nova medida é válida para aqueles cujos filhos nasceram ou foram adotados a partir de julho de 2023.

Os casais têm a liberdade de aproveitar a licença de maneira flexível, podendo optar por tirá-la em "parcelas", como um dia de licença quando necessário, ou utilizar as 20 (vinte) semanas de uma só vez. O mesmo se aplica a pais e mães solo, que têm direito ao período completo. O governo concede um valor de AU\$ 812,45 por semana, equivalente a AU\$ 162,49 por dia, como licença parental paga. Ademais, é estimulado que empregadores ofereçam valores adicionais além dos já disponibilizados pelo governo (SBS News, 2023).

No ano de 1984 a Dinamarca passou a garantir 20 (vinte) semanas de licença-maternidade, que antes contava com 14 (quatorze) semanas, assegurando a proteção do emprego durante todo esse período. As 6 (seis) semanas que foram adicionadas, podem ser aproveitadas tanto pela mãe quanto pelo pai, conforme a decisão da família. A remuneração correspondente a essas 6 (seis) semanas extras mantém a mesma proporção das 14 (quatorze) semanas iniciais, sendo estabelecida em cerca de 90% do salário médio obtido nos meses que antecedem o início da licença (IMDS Brasil, 2024).

A Suécia, em 1989, ampliou a licença-maternidade remunerada de 12 (doze) para 15 (quinze) meses, também garantindo a proteção do emprego durante todo o tempo. O salário durante esse período permanece fixado em 90% do salário médio recebido nos meses que precedem o início da licença (IMDS Brasil, 2024).

As políticas de licença-maternidade na Irlanda, garantem 26 (vinte e seis) semanas de benefício, com um pagamento semanal de € 274 (duzentos e setenta e quatro euros). É necessário que a mulher inicie sua licença-maternidade pelo menos duas semanas antes do término da semana prevista para o nascimento do bebê, mas não antes de 16 (dezesesseis) semanas dessa data. Após o final do pagamento do Benefício de Maternidade, a mulher pode escolher usufruir de 16 (dezesesseis) semanas adicionais de licença não remunerada, durante as quais continuará a receber crédito para o seguro social ((IMDS Brasil, 2024).

O sistema alemão, estabelece que a licença-maternidade inicial é de, em média, 14 (quatorze) semanas. Após esse tempo, os responsáveis podem optar por permanecer em casa por até três anos para cuidar do filho, garantindo a manutenção do emprego. Durante os primeiros 12 (doze) meses, o governo disponibiliza um auxílio que corresponde a dois terços do salário líquido, com um teto de 1.800 (mil e oitocentos) euros mensais. Essa assistência pode ser prorrogada em determinadas situações. A Alemanha está implementando estratégias para

estimular o crescimento da taxa de natalidade, e a política de licença parental também tem como objetivo diminuir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho (ISTOÉ, 2024).

Nos Países Baixos, a licença-maternidade é segmentada em "licença-gravidez" e "licença-parto", o que distingue o período anterior e o posterior ao nascimento do bebê. Uma mulher que trabalha, ao engravidar, tem direito a um mínimo de 16 (dezesesseis) semanas de licença-maternidade, que compreende seis semanas de "licença-gravidez" e dez semanas de "licença-parto", mesmo no caso de ser autônoma. Para gestações múltiplas (como gêmeos ou mais), esse período aumenta para 20 (vinte) semanas, sendo dez semanas antes do parto e dez semanas após (Dutch Review, 2024).

Ao examinar as legislações sobre licença-maternidade dos países selecionados com base no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do Relatório de Desenvolvimento Humano 2021/2022, fica evidente que a relação entre o IDH e a duração da licença-maternidade não é direta. Apesar de se acreditar que um IDH elevado está associado a políticas sociais mais abrangentes, a análise das normas estudadas indica que essa relação não se dá de forma linear.

Por exemplo, a Suíça, que lidera a lista com o IDH mais alto entre os países avaliados (0,962), oferece uma licença-maternidade de apenas 98 (noventa e oito) dias, uma das mais curtas do comparativo. Em contrapartida, nações como a Suécia e a Noruega, que também apresentam altos índices de IDH, garantem períodos de licença-maternidade significativamente mais longos, com 455 (quatrocentos e cinquenta e cinco) dias e 343 (trezentos e quarenta e três) dias, respectivamente. Entretanto, há nações com alto Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), como a Alemanha (0,942), que oferecem apenas 98 (noventa e oito) dias de licença-maternidade, evidenciando que o avanço humano por si só não assegura um tempo prolongado de afastamento.

Essa diferença sugere que, além do grau de desenvolvimento, fatores culturais, históricos e políticos impactam diretamente a criação das políticas de licença-maternidade. Países como Suécia e Noruega dão prioridade ao equilíbrio entre trabalho e vida familiar, implementando ações que não apenas favorecem a licença-maternidade, mas também a licença parental compartilhada pelos pais, promovendo a igualdade de gênero no local de trabalho. Por outro lado, nações como Suíça e Hong Kong, apesar de apresentarem um alto IDH, adotam políticas mais conservadoras e oferecem períodos de licença reduzidos.

A análise também indica que, em determinados casos, nações com índices de desenvolvimento humano (IDHs) inferiores, como a Irlanda (0,945), possuem um tempo de licença-maternidade mais extenso (cento e cinquenta e seis dias) do que países com IDH um pouco mais elevado, como a Suíça (0,962) com cento e doze dias. Isso reforça a ideia de que o

grau de desenvolvimento não é o único fator que influencia as políticas de proteção à maternidade.

Outro aspecto relevante a ser considerado é a estrutura de remuneração durante o período de licença-maternidade. Embora a duração da licença possa apresentar variações significativas, muitos países oferecem formas de compensação financeira que buscam equilibrar o afastamento. Na Noruega, por exemplo, os pais podem optar por prorrogar a licença em troca de uma diminuição no valor do benefício, proporcionando maior flexibilidade na escolha entre tempo de licença e renda.

Após realizar as análises, constatamos que o maior obstáculo para diversos países permanece sendo a formulação de políticas que não apenas proporcionem um período adequado para que as mães (e, em certas situações, os pais) possam cuidar de seus bebês, mas que também promovam a igualdade no ambiente profissional e defendam contra a discriminação de gênero. A segurança no emprego durante a gestação e o período pós-parto, como assegurado pela legislação brasileira, é outro elemento essencial para garantir que as mulheres possam reintegrar-se ao mercado de trabalho sem receio de perder suas vagas.

3 O INSTITUTO DA LICENÇA-MATERNIDADE E AS ALTERAÇÕES PROPOSTAS PELO PROJETO DE LEI N.º 6.136/2023

O Projeto de Lei n.º 6.136/2023, proposto pelo senador Carlos Viana (Podemos-MG), propõe uma importante ampliação na licença-maternidade, passando de 120 (cento e vinte) para 180 (cento e oitenta) dias. Além disso, a proposta permite que a mãe transfira até 60 (sessenta) dias dessa licença para o pai, promovendo um sistema de compartilhamento. O objetivo é aumentar o tempo de interação entre os pais e o bebê durante o crucial período neonatal. Ademais, o projeto duplica o período de licença em casos de filhos com deficiência ou necessidades especiais e possibilita que a licença seja dividida entre os pais de forma alternada.

Outro ponto importante da proposta é a revogação da disposição na CLT que restringia a licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães em situações de adoção ou guarda judicial. Com essa alteração, ambos poderão acessar o benefício nas mesmas condições que se aplicam à licença-maternidade biológica. Viana enfatiza que essa medida incentiva uma paternidade mais responsável, envolvendo o pai nos cuidados com o filho desde o nascimento e garantindo maior contato familiar nos primeiros meses de vida (Brasil, 2023).

Os benefícios associados a esse projeto são significativos. Entre as principais vantagens, estão os ganhos para a saúde tanto do recém-nascido quanto da mãe, já que o aleitamento

materno exclusivo durante os primeiros seis meses diminui o risco de infecções e doenças crônicas. No mais, uma licença prolongada proporciona à mãe um tempo adequado para uma recuperação física e emocional pós-parto. A presença ativa dos pais nos primeiros meses de vida também contribui positivamente para o desenvolvimento cognitivo e emocional da criança.

Além disso, existem importantes impactos sociais, já que o fortalecimento das relações familiares pode levar à diminuição de custos com saúde pública a longo prazo, visto que crianças saudáveis necessitam de menos cuidados médicos (Ministério da Saúde, 2024). O projeto não só amplia a duração da licença-maternidade, mas também propõe benefícios fiscais para as empresas que adotarem a licença de 180 (cento e oitenta) dias, com a intenção de reduzir os gastos para os empregadores.

Entretanto, essa expansão suscita inquietações a respeito de seus potenciais efeitos no mercado de trabalho. As empresas, sobretudo as menores, podem ter dificuldades para manter o pagamento das funcionárias licenciadas e a contratação de substitutas temporárias. Além disso, existe a preocupação de que a prorrogação da licença intensifique a discriminação na contratação de mulheres em idade reprodutiva, já que os empregadores podem optar por não contratar essas funcionárias para evitar os custos trabalhistas mais altos decorrentes de um afastamento prolongado.

Dessa forma, o Projeto de Lei n.º 6.136/2023 representa um avanço importante na proteção das mães e no suporte ao desenvolvimento das crianças, em conformidade com normas internacionais. Contudo, é crucial que sejam implementadas medidas adicionais para atenuar os possíveis impactos econômicos adversos, prevenindo que a ampliação da licença opere como um obstáculo à inclusão e permanência das mulheres no mercado de trabalho. A proposta também se alinha à necessidade de ajustes na legislação para garantir uma divisão mais justa das responsabilidades familiares, especialmente em casos de adoção e filhos com necessidades especiais.

De maneira resumida, o projeto tem como objetivo não somente ampliar o prazo da licença-maternidade, mas também fomentar a igualdade de gênero e a corresponsabilidade dos pais na educação dos filhos, reconhecendo que ambos desempenham um papel crucial no desenvolvimento infantil. Tais alterações são essenciais para estabelecer um ambiente familiar mais equilibrado, bem como um mercado de trabalho mais justo e inclusivo para indivíduos, independentemente de seu gênero.

Além disso, esse tempo é necessário para que a mãe possa se recuperar física e emocionalmente após o parto. Inclusive, esse período também contribui para o desenvolvimento das crianças, uma vez que pesquisas mostram que a presença mais constante

da mãe nos primeiros meses tem impacto positivo no crescimento cognitivo e emocional da criança.

O efeito positivo sobre a sociedade é significativo, pois o fortalecimento dos laços familiares durante a licença pode gerar resultados benéficos a longo prazo, como a redução de gastos com saúde pública devido a uma menor incidência de doenças infantis. Um dos principais pontos do projeto é a ampliação do tempo de licença-maternidade, que passaria de 120 (cento e vinte) para 180 (cento e oitenta) dias, permitindo que as mães aproveitem mais tempo com seus recém-nascidos. Além disso, a proposta assegura a manutenção dos direitos trabalhistas, garantindo que as funcionárias tenham acesso ao salário integral e à estabilidade no emprego durante o período de licença.

E também, existe a preocupação de que a ampliação da licença possa agravar a discriminação na contratação de mulheres em idade fértil, já que os empregadores podem se preocupar com os custos resultantes de um tempo maior de ausência. Dessa forma, o projeto representa um passo importante na proteção dos direitos maternos e no apoio ao desenvolvimento infantil, alinhando-se a diretrizes internacionais e práticas de saúde. Contudo, é fundamental adotar medidas adicionais para minimizar possíveis efeitos adversos no mercado de trabalho e garantir que as mulheres não enfrentem barreiras extras para se inserirem profissionalmente.

Uma alteração significativa proposta pelo projeto refere-se à ampliação da licença-maternidade para mães de crianças com deficiência ou necessidades especiais, estendendo o tempo de benefício. Essa iniciativa reconhece as demandas extras de cuidado e possibilita que o cônjuge ou companheiro participe de metade desse período (Edital Concursos Brasil, 2024) (JusBrasil, 2024). Além disso, o projeto visa igualar os direitos de licença-maternidade nos casos de adoção ou guarda judicial compartilhada, tema que antes não era amplamente contemplado na legislação. No momento, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a concessão do benefício apenas para um dos adotantes ou guardiães empregados (JusBrasil, 2024).

Essas alterações visam a criação de um ambiente familiar mais equilibrado e a atualização das normas trabalhistas de acordo com as novas necessidades das famílias, proporcionando apoio fundamental nos primeiros meses de vida dos filhos, sejam eles biológicos ou adotivos.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assegura, no artigo 5º, o direito fundamental de que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]” (Brasil, 1988). No inciso I do mesmo artigo, afirma que “homens e mulheres são iguais

em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (Brasil, 1988). Esse artigo tem como objetivo promover a igualdade de gênero, que deve ser interpretada como uma igualdade substancial. Isso significa que, diante de diferenças estruturais ou contextuais, é preciso implementar ações que garantam igualdade em oportunidades e condições para todos.

A licença-maternidade, na forma como está estabelecida na legislação brasileira, revela uma questão relevante nesse contexto, já que estabelece uma distinção no tratamento de homens e mulheres em relação à responsabilidade pelos filhos. A legislação privilegia a mulher como a principal cuidadora, enquanto o pai é colocado em uma posição secundária, mesmo que ambos possuam a mesma capacidade e dever de cuidar da criança. Assim, conceder o benefício da licença apenas à mãe, considerando que a licença-paternidade de 5 (cinco) dias é praticamente insignificante em comparação aos 120 (cento e vinte) dias garantidos à mãe, implica subestimar o papel do homem como pai e, ao mesmo tempo, discriminar a mulher no âmbito laboral.

Atualmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) juntamente com os Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) assegura às gestantes diversos direitos, como a garantia de estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, uma licença-maternidade de 120 (cento e vinte dias) e períodos destinados à amamentação até o bebê completar 6 (seis) meses (Brasil, 1988). Ainda, o artigo 396, da Consolidação das Leis do Trabalho, garante à mulher trabalhadora o direito de dois intervalos de meia hora cada, durante a jornada de trabalho, para amamentar seu filho até que ele complete 6 (seis) meses de idade. Esse direito se aplica inclusive a mães adotivas, garantindo igualdade na proteção à amamentação, independentemente da forma como a maternidade ocorreu (Brasil, 1943).

Em contrapartida, os pais têm direito a apenas 5 (cinco) dias de licença-paternidade após o nascimento do filho. Essa discrepância no tempo de licença gera uma desigualdade na divisão das responsabilidades de cuidado.

Essas normas reforçam a ideia de que a responsabilidade pelos cuidados dos filhos recai unicamente sobre as mulheres, perpetuando o estereótipo de que a mulher deve assumir o papel principal na criação, enquanto o homem é considerado o provedor financeiro. Isso tem repercussões tanto no ambiente familiar quanto no mercado de trabalho, onde as mulheres ainda enfrentam discriminação.

Outro aspecto de grande relevância no debate sobre a ampliação do período da licença-maternidade é a introdução de novos alimentos na dieta do bebê, que geralmente ocorre por volta dos 6 (seis) meses, que corresponde a 180 (cento e oitenta) dias. Nessa fase, a amamentação exclusiva é complementada pela adição de refeições fundamentais para o

crescimento físico e o desenvolvimento cognitivo da criança, sem que o aleitamento seja interrompido. Essa etapa requer cuidado, pois o bebê deve se acostumar a uma diversidade de sabores, texturas e nutrientes. Além disso, os cuidadores precisam estar atentos a possíveis reações adversas, como alergias ou intolerâncias alimentares.

Dessa forma, é evidente que, até os 6 (seis) meses de nascido, o aleitamento materno deve ser a prioridade, uma vez que somente após esse período o bebê começa a ter acesso a outras fontes de alimentação. O Ministério da Saúde orienta que, nos primeiros seis meses, a alimentação do bebê seja exclusivamente baseada em leite materno, sem a necessidade de outros líquidos ou alimentos, e que a amamentação continue até os dois anos ou mais, sempre que viável. Amamentar é mais do que nutrir a criança, é um processo de profunda interação entre mãe e filho, com repercussões no estado nutricional, na defesa contra infecções e no desenvolvimento cognitivo e emocional (Ministério da Saúde, 2024).

Com a ampliação da licença-maternidade, a mãe tem a oportunidade de supervisionar a introdução de novos alimentos na dieta do bebê enquanto continua a amamentação, que é essencial para a saúde. O leite materno não apenas protege contra diarreias, infecções respiratórias e alergias, mas também diminui o risco de condições como hipertensão, colesterol elevado e diabetes. Pesquisas mostram que crianças que são amamentadas tendem a apresentar um melhor desenvolvimento cognitivo e possuem menor chance de se tornarem obesas. Para as mulheres, a amamentação oferece benefícios adicionais, como a diminuição do risco de hemorragia no pós-parto e uma menor probabilidade de desenvolver câncer de mama, ovário e colo do útero no futuro, além de fortalecer o laço com o bebê (Ministério da Saúde, 2024).

A extensão da licença-maternidade também proporciona vantagens sociais, uma vez que o leite materno é uma fonte sustentável que não provoca poluição, nem requer energia, água ou combustíveis para sua produção e transporte, ao contrário das fórmulas infantis. A implementação dessa prática também gera uma diminuição nos gastos do sistema de saúde, ao reduzir o tratamento de doenças durante a infância, além de influenciar positivamente a educação e a nutrição da população. Dessa forma, ao garantir um período mais longo de afastamento, o Projeto de Lei n.º 6.136/2023 não somente fortalece o vínculo entre mãe e filho, mas também contribui para a construção de uma sociedade mais saudável e sustentável.

Em suma, o Projeto de Lei n.º 6.136/2023 emerge como uma ação significativa para a defesa dos direitos das mães e a promoção de uma paternidade mais ativa e responsável. Ao estender a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) para 180 (cento e oitenta) dias e permitir que esse período seja compartilhado entre os pais, a proposta visa não apenas melhorar a saúde e o bem-estar dos recém-nascidos, mas também enfatiza a relevância da presença dos pais nos

primeiros meses de vida da criança. Essa alteração possui o potencial de gerar um impacto positivo no desenvolvimento infantil e de consolidar os laços familiares. Além de contribuir para a redução das despesas com saúde pública a longo prazo.

Dessa forma, a proposta não só se harmoniza com os padrões internacionais de proteção à maternidade, como também representa um avanço considerável em direção à igualdade de gênero e à divisão de responsabilidades parentais. Isso cria condições para um futuro mais equilibrado e saudável para as famílias brasileiras. As alterações sugeridas pelo projeto possuem o potencial de modificar não só a dinâmica familiar, mas também o cenário social e econômico, favorecendo um ambiente mais equitativo e solidário.

O Projeto de Lei nº 6.136/2023 começou a tramitar no Senado Federal em 20 de dezembro de 2023, momento em que foi autuado e enviado para publicação. Em 5 de fevereiro de 2024, a proposta foi encaminhada à Comissão de Assuntos Sociais (CAS) para análise em caráter terminativo, o que significa que sua aprovação na comissão poderia dispensar a votação no plenário, a menos que houvesse um recurso.

Assim, foi estabelecido um período de cinco dias úteis para a apresentação de emendas, de acordo com o artigo 122, inciso II, "c", do Regimento Interno do Senado Federal (Brasil, 1970). Desde 6 de fevereiro de 2024, a proposta permaneceu na Mesa da Comissão de Assuntos Sociais (CAS) à espera do início do prazo para a entrega das emendas, que ocorreu entre 7 e 16 de fevereiro de 2024. Entretanto, até o término desse prazo, nenhuma emenda foi submetida. Após essa etapa, o projeto aguardou sua designação para relatoria, que aconteceu em 6 de maio de 2024, quando a Senadora Leila Barros foi escolhida para elaborar o relatório. Atualmente, o projeto ainda está aguardando sua movimentação nas comissões competentes do Congresso Nacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação conduzida ao longo deste estudo evidenciou a complexidade das políticas de proteção à mulher e à maternidade, tanto em nível nacional quanto internacional. No Brasil, a licença-maternidade, assegurada pela Constituição Federal de 1988 e regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é um importante recurso para garantir o bem-estar da mãe e da criança, favorecendo a saúde física e emocional durante o período pós-parto. Entretanto, a avaliação indicou que, apesar dos progressos, persiste uma série de desafios significativos relativos à discriminação de gênero no mercado de trabalho e à distribuição desigual das responsabilidades familiares.

O Projeto de Lei nº 6.136/2023 se apresenta como uma proposta relevante para aprimorar a estrutura normativa brasileira, sugerindo a ampliação da licença-maternidade para 180 dias e a possibilidade de transferência parcial do benefício ao pai. Tais mudanças têm como objetivo não apenas proporcionar mais tempo para o cuidado de recém-nascidos, mas também incentivar a corresponsabilidade dos pais e promover uma maior equidade de gênero. A possibilidade de os pais compartilharem a licença, incluindo situações de adoção, representa uma iniciativa fundamental para romper com estereótipos e envolver os homens de maneira mais efetiva na criação dos filhos.

Analisando o contexto internacional, as comparações revelaram que o crescimento econômico não é o único determinante da eficácia das políticas de proteção à maternidade. Países como Hong Kong e Suíça, que possuem altos índices de Desenvolvimento Humano (IDH), apresentam licenças mais curtas, evidenciando que fatores culturais e históricos também influenciam essas políticas.

A expansão da licença-maternidade no Brasil é um passo significativo para a proteção social, embora enfrente críticas e desafios. Há preocupações válidas sobre o aumento da discriminação na contratação de mulheres em idade reprodutiva e os possíveis impactos financeiros para pequenas empresas. Para abordar essas questões, é essencial implementar políticas públicas complementares, como incentivos fiscais e suporte do governo, a fim de garantir que a ampliação da licença não se torne uma barreira à inserção feminina no mercado de trabalho, mas sim uma ação que promova a igualdade.

Dessa forma, é possível concluir que o fortalecimento das políticas de licença-maternidade deve ser acompanhado por uma reforma cultural e legislativa abrangente. É crucial que o sistema jurídico brasileiro evolua na promoção da igualdade de oportunidades e na remoção das barreiras estruturais que ainda dificultam a plena participação das mulheres no mercado de trabalho. O Projeto de Lei nº 6.136/2023 é um avanço significativo, mas precisa ser acompanhado de ações que promovam a conscientização e o engajamento social, enfatizando a necessidade de dividir responsabilidades e enfrentar preconceitos de gênero.

REFERÊNCIAS

AFYA. **Novas recomendações da OMS sobre alimentação complementar de bebês de 6 a 23 meses.** Disponível em: <<https://portal.afya.com.br/pediatria/novas-recomendacoes-da-oms-sobre-alimentacao-complementar-de-bebes-de-6-a-23-meses>>. Acesso em: 18 out. 2024.

APOLITICAL. Noruega: A cota de papais faz com que 90% dos pais tirem licença parental. Disponível em: <<https://apolitical.co/solution-articles/pt/norways-daddy-quota-means-90-of-fathers-take-parental-leave#>>. Acesso em: 06 out. 2024.

BBC NEWS. Algumas mulheres, europeias e americanas, desempenharam um papel essencial. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-60659505>>. Acesso em: 18 out. 2024.

_____. **Islândia: Licença parental de seis meses para ambos os pais.** Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/articles/c3gm1pmn90mo#:~:text=Atualmente%2C%20a%20licença%20na%20Islândia,semanas%20transferíveis%20entre%20os%20pais>>. Acesso em: 06 out. 2024.

_____. **Noruega: Licença parental de 49 semanas com pagamento integral.** Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/articles/c802jqz5dpzo#:~:text=Atualmente%2C%20a%20licen%C3%A7a%20parental%20prevista,49%20semanas%20com%20pagamento%20integral.&text=S%C3%A3o%2015%20semanas%20reservadas%20para,da%20data%20prevista%20de%20nascimento>>. Acesso em: 06 out. 2024.

BITTENCOURT, Sonia Regina Vasconcellos. A participação da mulher no mercado de trabalho e o cuidado dispensado aos filhos menores de sete anos, durante a ausência materna. 1980. 75f. Dissertação (Mestrado em Saúde Comunitária) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1980.

BRASIL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#ADCT>. Acesso em: 21 set 2024.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 jul 2024.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934).** Portal da Legislação. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 6 nov. 2024.

_____. **Constituição de 1988.** Senado Federal - Normas Jurídicas em Texto Integral. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf>. Acesso em: 20 jul 2024.

_____. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Institui o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 05 out 2024.

_____. **Projeto de Lei n. 6.136/2023.** Congresso Nacional, 2023. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg->

getter/documento?dm=9532866&ts=1724867131689&disposition=inline. Acesso em: 20 jul 2024.

BRUSCHINI, C. **Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro.** CIEC - Estudos Feministas, Rio de Janeiro, ano 2, n.1, 1º semestre/1994, p.17-32.

DIÁRIO DAS LEIS. **Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.** Disponível em: <<https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/156573-regula-as-condicoes-do-trabalho-das-mulheres-nos-estabelecimentos-industriais-e-comerciais.html>>. Acesso em: 24 set. 2024.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.** Resolução 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>>. Acesso em: 24 set 2024.

DUTCH REVIEW. **Licença-maternidade nos Países Baixos: 16 semanas com possibilidade de extensão.** Disponível em: <<https://dutchreview.com/expat/maternity-leave-in-the-netherlands/>>. Acesso em: 06 out. 2024.

EDITAL CONCURSOS BRASIL - **Aumento da Licença-Maternidade para 180 dias.** Disponível em: https://editalconcursosbrasil.com.br/noticias/2024/01/licenca-maternidade-pode-aumentar-de-120-para-180-dias-entenda/#google_vignette. Acesso em: 20 jul 2024.

EMIGRANTE LEGAL. **Licença de maternidade na Suíça.** Disponível em: <<https://emigrantelegal.com/licenca-de-maternidade-na-suica/>>. Acesso em: 06 out. 2024.

GOV IE. **Benefício de maternidade na Irlanda.** Disponível em: <<https://www.gov.ie/en/service/apply-for-maternity-benefit/>>. Acesso em: 06 out. 2024.

HARDY, Ellen E.; OSIS, Maria José M. D. **Mulher, trabalho e amamentação: legislação e prática.** Campinas: Editora da Unicamp, 1991.

Hirata, Helena; Danièle Kergoat. **Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. Cadernos de Pesquisa, vol. 37, no. 132, 2007, pp. 595-609.

IMDS BRASIL. **Extensão da duração da licença-maternidade na Dinamarca em 1984.** Disponível em: <<https://imdsbrasil.org/impacto/extensao-da-duracao-da-licenca-maternidade-na-dinamarca-em-1984/#:~:text=A%20medida%20aumentou%20de%2014,pela%20mãe%20ou%20pelo%20pai>>. Acesso em: 06 out. 2024.

_____. **Extensão da duração da licença-maternidade na Suécia em 1989.** Disponível em: <<https://imdsbrasil.org/impacto/extensao-da-duracao-da-licenca-maternidade-na-suecia-em-1989/#:~:text=A%20reforma%20aumentou%20de%2012,anteriores%20à%20saída%20de%20licença>>. Acesso em: 06 out. 2024.

INS GLOBAL CONSULTING. **Legislação trabalhista de Hong Kong: Licença-maternidade de 14 semanas.** Disponível em: <<https://ins-globalconsulting.com/pt-br/news-post/legislacao-trabalhista-de-hong-kong/#:~:text=As%20funcionárias%20têm%20direito%20a,para%20nascimentos%20múltiplos%20ou%20complicações>>. Acesso em: 06 out. 2024.

ISTOÉ. **Licença parental na Alemanha: até três anos sem risco de perda de emprego.** Disponível em: <<https://istoe.com.br/licenca-paternidade-pode-durar-ate-tres-anos-na-alemanha-sem-risco-de-perda-do-emprego/#>>. Acesso em: 06 out. 2024.

JUSBRASIL - **Projeto de Lei 6.136/2023.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/projeto-aumenta-licenca-maternidade-para-180-dias/2146672921>. Acesso em: 07 jul 2024

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Aleitamento materno.** Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/a/aleitamento-materno>>. Acesso em: 18 out. 2024.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Convenção sobre a Proteção da Maternidade, nº 183, de 15 de junho de 2000.** Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO::P12100_ILO_CODE:C183>. Acesso em: 24 set. 2024.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Complementary feeding counselling: caregiver behaviour and contextual factors.** Genebra: OMS, 2023. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240081864>. Acesso em: 18 out. 2024.

PAOLI, Maria C. **Os trabalhadores urbanos na fala dos ouros.** In: LOPES (org.) **Cultura e identidade operária.** Rio de Janeiro: Marco Zero, 1985.

PRIORE, Mary Del, (org.) **A história das mulheres no Brasil.** São Paulo, Editora Contexto/UNESP, in **Os movimentos de Trabalhadoras e a Sociedade Brasileira.** GIULIANI, Paola Cappellin, pp. 640-666, 1997.

PROBST, Elisiana Renata. **Evolução da Mulher no mercado de trabalho.** 2007 Dissertações (Pós Graduação em Gestão Estratégica de Recursos humanos) - Instituto Catarinense de Pós Graduação, Santa Catarina, 2007. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Relatório de Desenvolvimento Humano 2021/2022: Incógnitas em tempos incertos.** Nova Iorque: PNUD, 2022. Disponível em: <<https://hdr.undp.org>>. Acesso em: 24 set. 2024.

SBS NEWS. **Austrália: Licença parental remunerada será estendida.** Disponível em: <<https://www.sbs.com.au/language/portuguese/pt/podcast-episode/licenca-parental-remunerada-sera-estendida-na-australia-entenda-o-que-muda/qsolahy5d#>>. Acesso em: 06 out. 2024.

SCOTT, Joan Wallach. **Gender and the Politics of History.** New York: Columbia University Press, 1993.

SENADO FEDERAL. **Regimento Interno do Senado Federal, 2018**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/documents/12427/45868/RISF+2018+Volume+1.pdf/cd5769c8-46c5-4c8a-9af7-99be436b89c4>>. Acesso em: 18 out. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Convenção nº 111 da OIT**. Disponível em: <https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html>. Acesso em: 18 out. 2024.

WIKIPÉDIA. **Cantões da Suíça**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Cant%C3%B5es_da_Su%C3%AD%C3%A7a>. Acesso em: 06 out. 2024.