

Quais os impactos do aumento da licença-maternidade no mercado?

A licença-maternidade é assegurada à mulher trabalhadora devidamente empregada — inclusive à doméstica — pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVIII. Trata-se de garantia que consiste na concessão de licença remunerada de 120 dias que pode ser gozada pela gestante a partir do último mês de gestação, conforme disposto também pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A recente Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008, prorrogou o benefício em 60 dias, de forma facultativa e mediante incentivo fiscal, às empregadas de empresas que aderissem ao programa Empresa Cidadã, regra que vem sendo aplicada desde 1º de janeiro de 2010.

No dia 7 de julho, o Senado aprovou, de forma unânime, a Proposta de Emenda à Constituição que pode tornar obrigatória a extensão da licença à gestante, por ora aplicada apenas facultativamente. A PEC ainda será submetida a um segundo turno de votação no Senado, sendo em seguida encaminhada à Câmara.

A questão a ser discutida é: qual será o impacto dessa mudança para o mercado de trabalho, em especial para a mulher?

Em diversos órgãos públicos, a licença-maternidade já foi estendida com sucesso. Entretanto, é impossível fechar os olhos para as gritantes diferenças entre as carreiras públicas e aquelas desenvolvidas na iniciativa privada.

O ingresso na carreira pública por meio de concursos (em regra) e a estabilidade tornam a situação da mulher bem menos frágil.

Do ponto de vista da saúde pública, é indiscutível que a amamentação regular e exclusiva (sem introdução de água, chás e quaisquer outros alimentos) durante os seis primeiros meses de vida é uma vantagem. Os bebês que dela desfrutam, segundo a Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP), têm reduzidas, de forma significativa, as chances de contrair pneumonia, desenvolver anemia e padecer com crises de diarreia. Conforme a SBP, o país gasta cerca de R\$ 300 milhões ao ano para atender a crianças com doenças que poderiam ser evitadas caso houvesse ocorrido amamentação regular durante os primeiros seis meses de vida.

Outra vantagem da licença-maternidade de 180 dias seria o possível retorno de mulheres mais produtivas no desempenho de suas funções e a diminuição das faltas e atrasos.

Contudo, apesar da crescente conquista de espaço das mulheres no mercado de trabalho, o fato de se afastarem de suas incumbências por meio ano pode fazer com que enfrentem o desinteresse das empresas em sua contratação (principalmente se forem jovens, em idade reprodutiva), ou, ainda, pode fazer que sejam vistas como dispensáveis em seu retorno após longo período de afastamento, por vezes, sendo substituídas por outros profissionais treinados e capacitados.

As situações que conciliam essas duas facetas da questão parecem mais equilibradas. O retorno da

mulher ao trabalho, decorridos os 120 dias usuais, de forma gradual (em jornadas parciais), o auxílio do trabalho nos moldes home office e a disponibilidade de berçários instalados nos locais de trabalho para que a mãe possa amamentar seu bebê em intervalos regulares, poderiam ser maneiras sensatas de se ajustar a problemática à realidade do mercado de trabalho brasileiro.

Atualmente, apenas grandes empresas têm aderido ao programa Empresa Cidadã, oferecendo como benefício a possibilidade de extensão da licença por 60 dias.

É possível que o desaquecimento dos mercados para a mulher seja apenas um mal transitório a ser transposto até que a sociedade compreenda e se adapte à nova garantia, não focando o bem-estar das mães, mas, principalmente, a saúde das crianças.

Fato é que tal avaliação apenas poderá ser feita em médio e longo prazo, ficando, por ora, por conta das empresas a averiguação das vantagens e prejuízos da concessão da licença maternidade de 180 dias, enquanto ainda facultativa.

Date Created

01/08/2010