

PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE: FAVORÁVEL A QUEM?

Larissa Renata Kloss ^(*)

1. Introdução. 2. O trabalho da mulher na atualidade e a maternidade. 3. A licença-maternidade. 4. Lei 11.770/2008. 4.1. Programa Empresa Cidadã. 4.2. Requisitos. 4.3. Benefícios fiscais. 5. Conclusão. Referências

1. INTRODUÇÃO

As diferenças entre os seres humanos podem se apresentar de diversas formas: físicas, políticas, sociais, raciais, etárias, de gênero, entre outras. Entretanto, a compreensão e/ou aceitação destes fatores não ocorrem de forma pacífica na sociedade.

A diferença de gênero é uma das primeiras características que identifica o ser humano: ser homem ou ser mulher.

Dentre as diferenças físicas que caracterizam homens e mulheres, a possibilidade de gestação e amamentação são aquelas que possuem maior destaque, uma vez que nem a natureza ou a medicina deram esta opção ao homem. Analisar estas diferenças como fatores favoráveis ou não à pessoa que as detêm, além de configurar uma situação discriminatória, deixa de considerar a pessoa que necessita de maior proteção neste contexto: a criança.

Quando a mulher passou a buscar o mercado de trabalho, a possibilidade ou a condição maternidade lhe atribuiu uma característica negativa. Isso favoreceu a

^(*) Servidora | Pública Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

precarização de seu trabalho, com salários baixos e piores condições laborais, o que ensejou várias medidas legislativas e sociais protetivas e/ou promocionais.

Um dos institutos jurídicos que visam à proteção da mãe empregada e seu filho recém-nascido é a licença-maternidade, num período necessário à sua recuperação e dedicação para a prole. Consagrado pela Constituição Federal (art. 7º, inciso XVIII), este instituto recebeu novo enfoque com a discussão acerca da Lei 11.770/2008: a prorrogação da licença-gestante por mais 60 dias, em situações específicas.

O presente artigo tem como objetivo discorrer sobre a eficácia da prorrogação da licença-maternidade, de forma a debater se o seu caráter facultativo atende aos anseios do empregador, da mãe empregada e de seu filho.

Para tanto, tratar-se-á do aspecto sociológico do trabalho da mulher empregada, conforme os ditames da Consolidação das Leis do Trabalho, com ênfase na característica da gestação e da maternidade. Além disso, será introduzido o instituto da licença-maternidade, como forma de embasar o estudo, sem, entretanto, esgotar o tema. Após, o estudo recairá sobre alguns aspectos da prorrogação da licença-maternidade, prevista na Lei 11.770/2008.

Não serão abordados aspectos históricos, adotando-se como ponto de partida a Constituição Federal brasileira de 1988. Também não serão aprofundados conceitos sobre o princípio da igualdade ou sobre discriminação nas relações de trabalho. O início da aplicabilidade da Lei 11.770/2008 e os casos já registrados de adesão ao Programa, ainda que pela Administração Pública, também não serão debatidos nesta oportunidade.

2. O TRABALHO DA MULHER NA ATUALIDADE E A MATERNIDADE

Contemporaneamente, o trabalho feminino passou a ser uma realidade frequente fora do ambiente doméstico, situação que preponderava até meados do século XX. Venceram-se barreiras que impediam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, mas persistem características sócio-culturais passíveis de discriminação, sob diversos pretextos: maternidade, baixa qualificação, ausências em virtude de responsabilidades familiares, entre outros.

As diferenças de gênero ainda têm a capacidade de aumentar ou reduzir as chances de sucesso do indivíduo no ambiente de trabalho. Alice Monteiro de Barros assinala que o fundamento da diferenciação do trabalho realizado por homens e mulheres, em regra, são os motivos fisiológicos e de eugenia, os biológicos, e as razões espirituais, morais e familiares. Os primeiros e os segundos são ligados às características físicas da mulher, como a função reprodutora, de aleitamento materno e a força física. Os últimos vinculam-se a conceitos subjetivos, que buscam o “resguardo da mulher no lar”.¹

Estes traços diferenciadores comumente definem algumas funções como femininas e outras como masculinas, acarretando em segmentação de mercado.

Denise Pasello Valente Novais remete a dados que demonstram que o trabalho da mulher se relaciona, na maior parte das vezes, a atividades antes desempenhadas no interior do domicílio, como serviços pessoais, de educação, alimentação e saúde. Além da questão da segregação horizontal, há também a vertical, que apresenta a desvantagem feminina em termos de salários, ascensão funcional e condições de trabalho.² Estas diferenças podem

¹ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 36.

dar ensejo a discriminações por gênero no ambiente de trabalho, questão ainda não superada na sociedade atual.

Não bastou a inserção da mulher no mercado de trabalho, forte argumento contrário às políticas tuitivas e promocionais do trabalho da mulher. Ainda, faz-se necessário superar a questão de desigualdade nas oportunidades, que marca o mercado de trabalho com características predominantemente masculinas.

De acordo com Sílvia Cristina Yannoulas,

(...) o aumento da participação das mulheres nos mercados de trabalho está mais vinculado à expansão das atividades “femininas” do que ao acesso às atividades “masculinas”, as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem; a brecha salarial não foi reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens; e aumenta a presença das mulheres nas ocupações mais precárias.³

O trabalho precário pode atingir todos os tipos de emprego. Maria Regina Gomes Redinha assinala que a

² NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 47-48.

³ YANNOULAS, Sílvia Cristina. *Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002, p. 28. Disponível em: <<http://www.cfemea.org.br/pdf/DossiePPRGMT.pdf>>. Acesso em: 26 de julho de 2009.

precarização atinge o núcleo duro do emprego, valorando-o de forma negativa e manifestando a insegurança na sua manutenção. É uma situação que pode contaminar quaisquer tipos de relação de trabalho – típicas ou atípicas, permanentes ou transitórias.⁴

Logo, isso significa que todos são submetidos ao risco de ter um trabalho precarizado como alternativa final. Entretanto, este tipo de contrato de trabalho tende a atingir aqueles que não atendem aos requisitos do mercado, como empregados ou até como consumidores.

As responsabilidades perante o lar, embora pertençam a ambos os cônjuges, ainda são comumente atribuídas à mulher. Assim, o trabalho feminino ainda é mais prejudicado pela discriminação e atingido pelos empregos precários com maior intensidade do que o masculino, em virtude da contínua exigência do trabalho doméstico gratuito.

A maternidade natural possui uma faceta física, que é o período de gestação e do aleitamento, e, por isso, é característica atribuível apenas ao gênero feminino. Também pode ser formada por meio da adoção, adquirindo o vínculo com a prole a partir do momento do seu ingresso ao lar adotivo. Em ambos os casos, entretanto, fazem-se necessários cuidados iniciais especiais.

Alice Monteiro de Barros ressalta os custos relativos à maternidade e ao cuidado com os filhos como fatores que causam tratamento desigual à mulher empregada.⁵ O período de licença-maternidade se enquadra neste panorama porque envolve o afastamento da empregada mãe do ambiente de trabalho.

⁴ REDINHA, Maria Regina Gomes. *A relação laboral fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário*. Coimbra: Coimbra, 1995, p. 72.

⁵ BARROS, op. cit, p. 62-63.

3. A LICENÇA-MATERNIDADE

À empregada em período pré ou pós-parto é concedida a licença-maternidade, medida que visa propiciar a recuperação da mãe e os cuidados específicos à prole recém-nascida, sem prejuízo de salário e de vínculo empregatício. Da mesma forma, a licença é concedida à empregada que se torna mãe adotiva, a fim de que sejam dispensados os cuidados iniciais e se forme o vínculo com filho adotivo.

A licença está disposta no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, que garante o benefício à empregada celetista, doméstica, avulsa com maternidade biológica ou adotiva. O benefício corresponde a um período de cento e vinte dias, bastando a apresentação de atestado médico ou do termo de guarda para usufruí-lo (arts. 392 e 392-A, da CLT).

Sílvia Cristina Yannoulas destaca que a garantia constitucional da licença à gestante consiste num modo de reconhecer a idéia da “maternidade como uma função e um direito social”.⁶ É uma medida de proteção à maternidade, que visa não só a proteção da mãe empregada no seu contrato de trabalho, mas que também objetiva assegurar o cuidado à sua prole no período inicial de vida familiar, com cuidados físicos e psicológicos.

Esta é uma medida de proteção que o ordenamento jurídico assegura à mulher empregada. As medidas protetivas são necessárias quando há ou quando possa haver falta de amparo espontâneo da sociedade a certos indivíduos ou grupos, como ocorreu com a proteção ao trabalho da mulher.

⁶ YANNOULAS, op. cit, p. 55.

Entretanto, há de se ter cuidado para que o resultado não seja o aumento da discriminação em virtude dessas medidas. Márcio Túlio Viana alerta sobre esta forma de discriminação. Assinala que o tratamento desigual pode ocorrer quando as regras são desrespeitadas ou quando se utiliza delas para tratar desigualmente.⁷

Quando estas hipóteses são analisadas sob a ótica do trabalho da mulher, observa-se que a primeira ocorre quando uma política empresarial ou o empregador trata o labor feminino de forma desigual ao masculino. É uma forma direta de discriminação.

No segundo caso, destacam-se algumas regras que acabam por cercear a participação da mulher no mercado de trabalho. Como a discriminação parte da normatização, ela atinge a massa de mulheres e é considerada uma medida típica, comum, visto que se insere no ordenamento, embora possa ser utilizada escusamente como meio discriminatório na execução do contrato de trabalho. É o que pode ocorrer, por exemplo, com a mulher em licença-maternidade que tem sua ascensão profissional negada.

A licença-maternidade está prevista, também, nos arts. 392 e 392-A da CLT. Trata-se, portanto, de instituto típico do Direito Laboral, que sofreu influências diretas das Convenções n. 3 e 103 da Organização Internacional do Trabalho. Todos estes dispositivos se harmonizam com o intuito de proteger a saúde da gestante e garantir seu emprego e salário, de acordo com os ditames constitucionais brasileiros.

Segundo Alessandro da Silva e Oscar Krost,

O tratamento dispensado vai ao encontro de diversas recomendações

⁷ VIANA, Márcio Túlio. Os dois modos de discriminar e o futuro do direito do trabalho. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coords.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000, p. 321.

da Organização Mundial da Saúde, para a qual a presença da mãe nos primeiros momentos da vida da criança viabilizando, principalmente, o aleitamento materno, é questão de grande importância, afetando, inclusive, etapas futuras do desenvolvimento pela produção de anticorpos e redução das hipóteses de uso de medicação em casos de moléstias de menor gravidades, por exemplo.⁸

Note-se que são dispositivos que vislumbram o cuidado com a criança, em consonância ao art. 227 da Constituição Federal, que prevê absoluta prioridade no tratamento do infante.

4. LEI 11.770/2008

A prorrogação da licença-maternidade é prevista na Lei 11.770/2008. O diploma normativo institui o Programa Empresa Cidadã, que prevê que empregadas vinculadas a empresas que aderirem ao programa ou servidoras de órgão da Administração Pública que instituir programa nestes termos podem solicitar a prorrogação da licença maternidade por sessenta dias.

Visa, precipuamente, ao atendimento do princípio da proteção integral da criança, garantindo-lhe o aleitamento materno durante os seis primeiros meses de vida e criando

⁸ SILVA, Alessandro da; DROST, Oscar. Comentários sobre a licença-maternidade e as inovações da Lei nº 11.770/08. In: *Justiça do Trabalho*. ano 25 – nº 299. Porto Alegre: HS Editora, novembro de 2008, p. 21.

vínculos com sua família, argumento utilizado por Patrícia Saboya Gomes, autora do projeto de lei que deu origem à Lei 11.770/2008. Na apresentação do projeto de lei, depreende-se a justificativa:

A amamentação não se presta apenas a prover nutrição ao lactente. Permite o contato físico com a mãe, a identificação recíproca entre mãe e filho, bem como o despertar de respostas a estímulos sensoriais e emocionais, compartilhadas num continuum bio-psicológico, que se configura como unidade afetiva incomparável. [...] O princípio vale, inclusive, para mães trabalhadoras que não conseguem, por qualquer razão, amamentar seus filhos. Mesmo não lhes podendo alimentar com leite humano, podem garantir-lhes, com igual plenitude, todos os demais estímulos essenciais ao estabelecimento do vínculo afetivo, desde que estejam disponíveis para cuidarem dos filhos.⁹

Entretanto, o princípio da proteção integral à criança, previsto no art. 227 da Constituição Federal, é relativizado por este instituto. Para a criança conseguir esta proteção, é necessário que seu nascimento seja de mãe que esteja

⁹ DIÁRIO DO SENADO FEDERAL. Projeto de lei nº 281, de 2005. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal. 11 de Agosto de 2005, p. 27121.

empregada em empresa de grande porte, participante do citado programa, e que opte pelo usufruto da prorrogação.

Quase um ano após sua edição, não houve muitas discussões em sede de doutrina e jurisprudência, bem como poucas aplicações fora da administração pública. Passa-se ao estudo de algumas características da Lei 11.770.

4.1. PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

A Lei 11.770/2008 dispõe que o Programa Empresa Cidadã se destina àquelas empresas que desejam permitir a prorrogação da licença maternidade da mãe empregada, por mais sessenta dias.

Alessandro da Silva e Oscar Krost criticam o uso do termo “cidadã” para caracterizar pessoa jurídica, uma vez que o conceito de cidadania tem natureza política e é atribuído aos indivíduos que estão vinculados a determinado Estado. E questionam o motivo de atribuir esta característica a ente não humano, que explorado da atividade humana.¹⁰

A utilização do termo traduz um entendimento mais popular do que jurídico, pois a palavra “cidadão” objetiva remeter a questões de responsabilidade social – que nos transmite a idéia de projetos sociais que objetivam uma atuação além da lucratividade, situada no campo social e ambiental. No caso do referido programa, é uma alternativa para se demonstrar o zelo quanto à proteção da criança.

A terminologia adotada, entretanto, não é a mais precisa juridicamente.

4.2. REQUISITOS

Para fazer jus à prorrogação da licença maternidade, a Lei 11.770/2008 determina alguns requisitos: a) adesão de

¹⁰ SILVA; DROST, op. cit, p.22.

empresa ao Programa Empresa-Cidadã (art. 1º, *caput*) ou opção da Administração Pública direta, indireta e fundacional, em instituir programa com os mesmos fins (art. 2º); b) requerimento da empregada de pessoa jurídica até o final do primeiro mês após o parto ou adoção (art. 1º, § 1º); c) não realização de atividade remunerada ou manutenção da criança em creche durante o período de prorrogação (art. 4º).

Os dois primeiros requisitos se caracterizam como faculdades atribuídas ao empregador e à empregada, sendo suscetíveis à negação, tendo em vista aspectos econômicos ou incertezas do mercado de trabalho, respectivamente.

Note-se, entretanto, que não há um direito à prorrogação da licença-maternidade, uma vez que a lei não impõe forma alguma de obrigatoriedade da medida.

Segundo Alessandro da Silva e Oscar Krost, “o direito subjetivo se caracteriza pelo poder de acionamento do Estado para que assegure o cumprimento do dever, objetivo que é alcançado por meio da coerção”. Assim, a Lei não criou um direito à prorrogação da licença à mãe empregada, já que não é medida obrigatória, mas criou um direito à empresa, uma vez que, caso haja a adesão ao programa, lhe é garantido a dedução do valor pago à empregada, durante o período de prorrogação, do imposto de renda devido.¹¹

Ressalte-se, também, a necessidade do empregador ser pessoa jurídica, urbana ou rural. A legislação não permitiu que o empregador doméstico ou pessoa física aderissem ao programa.

A faculdade para aderir ao Programa Empresa Cidadã não alcança as empresas optantes pelo SIMPLES – Sistema Integrado de Pagamentos de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno

¹¹ SILVA; DROST, op. cit, p. 23 - 25.

Porte. Não obstante o projeto de lei trouxesse em seu bojo a previsão para estas empresas, o parágrafo único do artigo 5º foi vetado pelo Presidente da República, sob o seguinte argumento: “Cria-se sério complicador para segregar a parcela relativa ao imposto de renda, para dele subtrair o salário pago no período de ampliação da licença” (mensagem de veto).¹²

Ou seja: apenas empresas de grande porte poderão participar do programa porque a participação das demais sobrecarregaria o Estado.

O fato da concessão apenas ser devida à empregada se for requerida para a empresa pode constituir conduta perigosa à mãe em tempos de competitividade no emprego. A opção pela prorrogação pode ser interpretada como desinteresse no serviço, falta de ambição profissional ou, apenas, permitir que a empregada seja preterida em determinadas situações.

A ausência de pedido pela mãe empregada fere o princípio da irrenunciabilidade das normas trabalhistas, bem como o da proteção integral à criança e ao adolescente.

O primeiro princípio vigora no Direito do Trabalho brasileiro, a fim de que as conquistas sociais não sejam suprimidas em face do poderio econômico. Américo Plá Rodrigues ressalta que a renúncia é vedada diante dos seguintes fundamentos:

É questão de ordem pública que o trabalho humano seja devidamente protegido e remunerado; que a cobiça

¹² PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Mensagem nº 679, de 9 de setembro de 2008.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Msg/VEP-679-08.htm>. Consultado em 28 de julho de 2009.

não explore a necessidade; que impere a verdadeira liberdade, não diminuída por entraves econômicos. E seria quase sempre em prejuízo de terceiro – dos familiares do trabalhador, dos companheiros de trabalho, que, por sua tibieza, se veriam constrangidos a aceitar condições inferiores de trabalho – a renúncia de seus direitos, que equivaleria, além disso, à das condições indispensáveis para a efetividade do direito à vida.¹³

A possibilidade de renunciar à prorrogação vai de encontro aos interesses da criança, que é quem deveria ser beneficiado com a medida. O aleitamento materno pode ser preterido pela instabilidade do vínculo de emprego, enfatizando a força que a atividade empresarial exerce sobre seus empregados e sobre o Estado.

Por fim, o terceiro requisito visa a evitar que o período de prorrogação da licença seja utilizado para fins diversos do preconizado. A opção deve ser feita pela mãe conscientemente da sua finalidade: continuação da amamentação até o sexto mês de vida da criança, conforme recomendações dos órgãos de saúde, bem como o fortalecimento do vínculo com a criança – objetivos que não seriam alcançados com o exercício de outra atividade ou com a manutenção do bebê em creches.

4.3. BENEFÍCIOS FISCAIS

O artigo 5º, da supracitada lei, disciplina os benefícios fiscais que a adesão ao Programa Empresa

¹³ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Trad.: Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1997, p. 68.

Cidadã possibilita. Prevê o artigo a possibilidade à pessoa jurídica, tributada com base no lucro real. O total integral da remuneração da empregada em gozo da prorrogação da licença-maternidade deverá ser pago pelo empregador, que poderá deduzir a quantia do imposto de renda devido.

Trata-se de Lei de caráter promocional, que visa ao direcionamento dos indivíduos a determinados caminhos. Objetiva-se o alcance de determinado resultado a partir de medidas de incentivo. Neste caso, ao conceder o incentivo fiscal, vislumbrou-se a função promocional do direito, por meio de técnicas de encorajamento.

Norberto Bobbio assinala que normas promocionais objetivam incentivar comportamentos socialmente desejáveis e ressalta que “levar a realização destes até mesmo aos recalcitrantes são interessante ao ordenamento promocional”. A utilização de técnicas de encorajamento deve prever mecanismos que influenciem o comportamento desejado, facilitando-o ou atribuindo-lhe conseqüências vantajosas. Para tanto, as conseqüências da conduta a ser evitada devem ser dificultadas.¹⁴

Na legislação em análise, a norma encoraja à adoção de medidas pela dedução dos valores pagos à empregada em licença-maternidade no imposto. Entretanto, não há um desencorajamento do *status quo* – a fruição apenas da licença-maternidade de 120 dias, sem prorrogação.

Ademais, conforme crítica Alessandro da Silva e Oscar Krost, como micro e pequenas empresas não poderão deduzir a remuneração do imposto a pagar, ficará prejudicada a adesão ao programa. Ademais,

¹⁴ BOBBIO, Norberto. *Da estrutura à função: novos estudos de teoria do direito*. Trad.: Daniela Beccaccia Versiani. Barueri: Manole, 2007, p. 15-16.

Em se tratando de segmento mais sensível à concorrência, é pouco provável que haja alguma adesão ao Programa, de modo que acabaram sendo criadas, por via transversa, duas categorias de trabalhadoras: a de primeira grandeza, cuja prole pode contar com a mãe ao longo de todo o primeiro semestre de vida e, com isso, desfrutar dos cuidados e zelos necessários a um pleno desenvolvimento e, em um segundo nível, logo abaixo, aquelas cuja proteção se restringe aos primeiros quatro meses.¹⁵

Por fim, nota-se que a aplicação da prorrogação da licença-maternidade corre o risco de cair em desuso e não gerar os efeitos legais desejados se o incentivo não se demonstrar mais vantajoso que a situação ordinária. Medidas de incentivo, no campo econômico, precisam oferecer um diferencial em relação à situação que se deseja modificar.

Como a conscientização social de empregadores não é uma característica constante na atividade empresária, dificilmente a garantia das necessidades de amamentar e de ser amamentado será obtida em detrimento de vantagens econômicas.

5. CONCLUSÃO

Embora a adesão à opção criada pela Lei 11.770/2008 ainda não possa ser visualizada com frequência, há de se

¹⁵ SILVA; DROST, op. cit., p. 24.

registrar que a prorrogação da licença-maternidade irá beneficiar a mãe empregada, seu filho e o empregador apenas eventualmente.

A prorrogação da licença-maternidade não é um direito assegurado à empregada que é mãe. É uma opção que, além de outros requisitos, depende de dois atos de vontade para se concretizar: primeiro, a opção do empregador em aderir ao Programa Empresa Cidadã; depois, da manifestação de interesse da mãe empregada da empresa para usufruir este período.

Empresas geralmente não possuem o hábito de pensar/agir socialmente, por meio de programas de responsabilidade social e de forma voluntária, bem como incentivam a competitividade profissional. Por isso, neste caso, o benefício oferecido em troca de um período contraproducente tem que representar uma vantagem que se sobreponha à discriminação existente contra a maternidade, no caso da empresa, ou minimize o receio da profissional em se ausentar do trabalho.

Diante disso, se o benefício legal não abrange empresas de micro e pequeno porte, que contribuem em grande escala na movimentação econômica do país, dificilmente a adesão será concretizada por estas. Para as de grande porte, fica a dúvida se o benefício representará uma compensação financeira a contento.

A mãe empregada que optar pela prorrogação da licença tem o direito de amamentar elástico e, também, garantido o seu salário durante o período de afastamento. O benefício à criança é o da amamentação até o sexto mês de vida, atitude recomendada a garantir o desenvolvimento saudável das futuras gerações.

Entretanto, ambos apenas poderão usufruir dos benefícios se a empresa quiser aderir ao programa. O fato de

o benefício configurar uma faculdade vai de encontro, principalmente, ao princípio da proteção integral da criança.

Espera-se que a aplicação desta lei estimule o debate sobre a questão e eventuais disparidades de tratamento sejam corrigidas, a fim de atingir mais empresas, empregadas e seus filhos. A maternidade deve ser cumpridora de função social, consistente na preparação de futuras gerações, e deve estar a salvo de novos e antigos tipos discriminatórios.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

BOBBIO, Norberto. *Da estrutura à função: novos estudos de teoria do direito*. Trad.: Daniela Beccaccia Versiani. Barueri: Manole, 2007.

DIÁRIO DO SENADO FEDERAL. *Projeto de lei nº 281, de 2005. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal*. 11 de Agosto de 2005.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Mensagem nº 679, de 9 de setembro de 2008*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Msg/VEP-679-08.htm>. Consultado em 28 de julho de 2009.

REDINHA, Maria Regina Gomes. *A relação laboral fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário*. Coimbra: Coimbra, 1995.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Trad.: Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, Alessandro da; DROST, Oscar. Comentários sobre a licença-maternidade e as inovações da Lei nº 11.770/08. In: *Justiça do Trabalho*. ano 25 – nº 299. Porto Alegre: HS Editora, novembro de 2008.

VIANA, Márcio Túlio. Os dois modos de discriminar e o futuro do direito do trabalho. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coords.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

YANNOULAS, Sílvia Cristina. *Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002. Disponível em: <<http://www.cfemea.org.br/pdf/DossiePPRGMT.pdf>>. Acesso em: 26 de julho de 2009.