

MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO – AVANÇOS POSSÍVEIS

Roberta Viegas e Silva¹

O texto a seguir versa sobre a presença da mulher no mercado de trabalho, abordando, mais especificamente, os reflexos da maternidade na vida profissional da mulher. Além disso, tecemos uma breve reflexão sobre as possibilidades de licença maternidade e paternidade nesse contexto, trazendo exemplos comparativos da mesma situação em outros países do mundo. Busca-se dar um apanhado geral da receptividade do espaço público profissional à presença da mulher, sem, contudo, pretender esgotar o assunto, nem abordar todas as especificidades a respeito do tema.

Panorama geral

Como se sabe, nas últimas décadas e de maneira crescente, a mulher vem ocupando cada vez mais o espaço público, sobretudo na área profissional. Se em outras áreas a presença da mulher ainda é tímida (como no mundo político-partidário, por exemplo), no mercado de trabalho a participação feminina cresce cada vez mais, tanto no mercado formal, quanto no mercado informal².

Conciliar a carreira e os papéis que desempenha no espaço privado da vida, entretanto, continua sendo um problema vivenciado pela maioria das mulheres. Por exemplo, diversas pesquisas de abrangência nacional comprovam que o número de horas que as mulheres necessitam empregar para tarefas domésticas, mesmo trabalhando de maneira remunerada, é bastante superior ao dos homens. O trabalho doméstico (tanto o cuidado da casa, quanto o cuidado com os filhos), na verdade, não é sequer percebido como trabalho em si, considerado como atribuição natural da mulher³.

¹ Consultora Legislativa do Senado Federal, área de Direitos Humanos e Cidadania.

² Fonte: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/03/presenca-feminina-aumenta-no-mercado-formal-de-trabalho>. Acesso em 6 de janeiro de 2016.

³ Fonte: http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf. Acesso em 6 de janeiro de 2016.

Na verdade, numa discussão mais atual, certas análises concluem pela continuidade entre a posição que a mulher ocupa nas duas esferas (pública e privada), ou seja, a separação entre elas é vista como ficção, pois a posição que a mulher ocupa em uma (com vantagens e desvantagens a ela associadas), tem impacto nas alternativas e possibilidades que se abrem à mulher na outra⁴.

Nunca é demais lembrar, o direito à igualdade é garantido pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, onde está escrito que todos somos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e que a todos é assegurado o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Além disso, o mesmo artigo (inciso I) traz a expressa previsão de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Já em seu art. 7º, na parte em que trata dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, a Constituição colaciona uma série de regras para assegurar a igualdade entre homens e mulheres no âmbito do trabalho, como, por exemplo, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo.

Da mesma forma, a legislação infraconstitucional segue essa previsão, como, por exemplo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que possui o capítulo III do Título III inteiramente dedicado à proteção do trabalho da mulher, dispondo sobre medidas que devem ser adotadas para evitar a discriminação e assegurar o equilíbrio no tratamento entre homens e mulheres no ambiente do trabalho.

Além de superar o tratamento diferenciado que ainda é imposto a homens e mulheres no ambiente profissional, a trabalhadora se depara com desafios adicionais quando se torna mãe. A presença necessária na vida e no cuidado com os filhos⁵, sobretudo nos primeiros anos, o pouco acesso a creches ou a locais adequados para deixá-los, a menor flexibilidade em relação ao horário de trabalho, tudo isso pode impactar na percepção dos seus pares em relação à sua conduta profissional, de maneira completamente desproporcional com o que geralmente ocorre com os homens na mesma situação. A verdade é que o mercado de trabalho, sobretudo no Brasil, ainda não acolheu a mulher que virou mãe.

⁴ Feminismo e Política: uma introdução/ Luis Felipe Miguel, Flávia Biroli. – 1. Ed – São Paulo: Boitempo, 2014.

⁵ Falaremos mais a respeito do assunto, mas pesquisas mais atuais da área da primeira infância sugerem fortemente que a presença do pai na vida das crianças nos seus primeiros anos é tão importante quanto a da mãe.

Do ponto de vista legal, a mulher trabalhadora atualmente conta com os seguintes benefícios para a maternidade, inclusive se o filho for adotivo⁶, segundo o ordenamento jurídico brasileiro:

- Licença-maternidade – Licença do trabalho por 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. No caso de aborto, a mulher trabalhadora terá direito a duas semanas de licença e salário-maternidade proporcional;
- Salário-maternidade – pago às mulheres contribuintes da Previdência Social por ocasião do parto. A duração do salário-maternidade é a mesma da licença-maternidade; e
- Garantia de emprego⁷ – é vedada a demissão de trabalhadora grávida desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, salvo por justa causa ou de contrato por tempo determinado.

Com a criação do programa “Empresa Cidadã”, em setembro de 2008⁸, passou a existir a possibilidade de o empregador prorrogar a licença-maternidade em 60 (sessenta) dias, passando de 120 dias para 180 dias. A prorrogação, contudo, é uma faculdade da empresa jurídica empregadora, pois cabe a ela decidir se adere ou não ao programa⁹.

Já em relação aos homens, a nossa Constituição, em seu art. 7º, XIX, estabelece que a licença-paternidade é um direito social dos trabalhadores urbanos e rurais. O art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), por sua vez, fixa em cinco dias o prazo dessa licença, até que a matéria seja regulamentada em lei, o que não aconteceu até o presente momento.

Licença paternidade e licença parental

Alguns projetos de lei tramitam, tanto nesta Casa quanto na Câmara dos Deputados, visando tratar do assunto. Além disso, recentemente foi aprovado – embora ainda não sancionado – o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 14, de 2015, que formula diretrizes para políticas públicas para a primeira infância e dispõe sobre direitos nessa fase da vida, prorrogando, no seu art. 38, por 15 dias a duração da licença-paternidade, além dos 5 dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do ADCT (totalizando, portanto, vinte

⁶ Licença maternidade se a criança tiver até doze anos, por meio da Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002 e da Lei nº 12.010, de 3 de agosto de 2009.

⁷ Não extensível às mulheres adotantes, a teor do art. 10, II, *b*, do ADCT

⁸ Por meio da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

⁹ Condição também imposta para que a licença paternidade possa ser estendida em quinze dias, no teor do recém aprovado PLC nº 14, de 2015, ainda pendente de sanção.

dias de licença-paternidade)¹⁰. A extensão prevista é condicionada à participação do trabalhador em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável e o benefício alcança também o empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

É fácil perceber que a duração drasticamente menor da licença-paternidade, mesmo com a pretendida ampliação para vinte dias, em relação à licença-maternidade, demonstra que o papel do pai na criação dos filhos ainda é culturalmente visto como coadjuvante, ou meramente assessorio.

Ocorre que, pouco a pouco, a sociedade tem evoluído para estimular os homens a assumir algumas responsabilidades antes consideradas estritamente femininas, reconhecendo que o cuidado dos filhos deve ser partilhado por pai e mãe. A pretendida ampliação da licença-paternidade visa favorecer o contato e a formação de vínculos afetivos logo após o nascimento da criança.

Tudo isso, na verdade, reforça o direito da criança à vida familiar. A presença do pai nas primeiras semanas de vida do bebê contribui, inclusive, para mitigar o desgaste físico intenso a que a mãe é submetida nesse período, concorrendo para diminuir a incidência de depressão pós-parto e outras doenças, além de favorecer o sucesso da amamentação¹¹.

Parte-se, portanto, do reconhecimento de que a presença do pai nos primeiros anos dos filhos contribui para o desenvolvimento cognitivo, social, comportamental e afetivo deles, mas é possível também entender esse relacionamento como direito não só da criança, mas também do homem¹².

Em última análise, a ampliação da licença-paternidade contribui para o redesenho dos papéis desempenhados pelo homem e pela mulher no ambiente privado (doméstico), em particular, e no ambiente público (sociedade), de maneira geral.

Sob essa ótica, estudo do Parlamento Europeu intitulado *Economic Independence and the Position of Women on the Labour Market of the European*

¹⁰ <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/02/03/aprovado-estatuto-da-primeira-infancia-com-licenca-paternidade-de-20-dias>. Acesso em 12 de fevereiro de 2016.

¹¹ Fonte: SILVA, Bruna Turaça; SANTIAGO, Luciano Borges; LAMONIER, Joel Alves. *Apoio paterno ao aleitamento materno: uma revisão integrativa*. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rpp/v30n1/18.pdf>. Acesso em 7 de outubro de 2015.

¹² Apesar disso, atualmente, estima-se que apenas 85% dos pais tirem a licença paternidade nos Estados Unidos, de acordo com estudo de 2011, publicado pelo “The Wall Street Journal”, disponível em on.wsj.com/1Q3ftaa. Acesso em 16 de fevereiro de 2016.

*Union*¹³ ressalta a importância da perspectiva de gênero nas políticas de emprego e nas medidas anticíclicas que os países-membros venham a adotar contra recessões econômicas.

Em um trecho do estudo, os pesquisadores afirmam que os cuidados com filhos possuem um alto impacto inclusive na média salarial das mulheres, reconhecendo que, em alguns países, as mulheres se retiram do mercado de trabalho, quando se casam ou têm filhos, somente retornando anos depois. Esse retorno, infelizmente, na maior parte das vezes requer uma recolocação profissional em trabalhos com salários menores do que o que a mulher tinha antes do intervalo na carreira, muitas vezes por meio período ou sem perspectiva de ascensão profissional.

O documento conclui, de uma maneira geral, pela necessidade de adoção de uma perspectiva baseada em igualdade de gênero para conduzir qualquer política econômica, especialmente em meio à crise. Finalmente, o texto cita como exemplo de boa prática a situação de países, como a Holanda, a Alemanha e a Suécia¹⁴, onde se adota uma licença-natalidade (ou parental) longa e flexível, combinada à ampla disponibilidade de creches e escolas.

No Brasil, recente estudo realizado pela Fundação Maria Cecília Souto Vidigal (FMCSV), em parceria com o Departamento de Economia da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP), denominado “Projeção Econômico-demográfica da ampliação da licença-paternidade no Brasil”¹⁵ partiu do movimento, liderado principalmente por países europeus, de estender aos pais das crianças recém nascidas suporte financeiro e legal (proteção de emprego) para que esses pais possam partilhar dos cuidados com as crianças.

O estudo, na verdade, foi pensado para estimar o custo da extensão da licença paternidade em 15 dias, proposto pelo projeto, então em tramitação, sobre a primeira infância¹⁶. Em meio à pesquisa, constatou-se que não há licença-paternidade em mais da metade (53%) dos países do mundo. Não há, por exemplo, em 61% dos países da América Latina e Caribe, e em 80% dos países do Oriente Médio. Nas economias desenvolvidas, o índice de países com essa lacuna é mais baixo, chegando a 33%. Ainda assim, o número de países que preveem tal benefício praticamente dobrou (de 41 para 79, em todo o mundo) nas últimas duas décadas.

¹³ Disponível em [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2014/509990/IPOL_IDA\(2014\)509990_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2014/509990/IPOL_IDA(2014)509990_EN.pdf). Acesso em 7 de janeiro de 2016.

¹⁴ Sobre os quais falaremos mais a seguir.

¹⁵ Disponível em <http://issuu.com/fmcsv/docs/report?e=3034920/14647295>. Acesso em 7 de janeiro de 2016.

¹⁶ O PLC nº 14, de 2015, foi aprovado pelo Senado Federal em 03 de fevereiro de 2016 e encontra-se atualmente a espera de sanção. Disponível em <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120182>. Acesso em 16 de fevereiro de 2016.

Licença parental

Abrimos espaço, agora, para examinar brevemente três países bastante citados como exemplos, em termos de experiências internacionais paradigmáticas em relação a licença parental: Alemanha, Itália e Suécia.

Nos citados países, utiliza-se atualmente o conceito de “licença parental”¹⁷. Enquanto a licença maternidade visa a proteger a mulher trabalhadora durante a sua recuperação do parto e primeiros cuidados com a criança, a licença parental refere-se a uma licença de relativo longo prazo, disponível a um ou ambos os pais, permitindo-lhes vivenciar a criação do filho ou filha durante um período de tempo, às vezes até subsequentemente à própria licença maternidade ou paternidade¹⁸. O cuidado compartilhado, aliás, insere-se dentre as recomendações da Organização Internacional do Trabalho.¹⁹

A princípio, importante mencionar que os países em que a licença parental se encontra em vigor, nem sempre se verifica a garantia integral da remuneração, sendo que, em alguns Estados, quanto mais tempo o trabalhador ou trabalhadora se afasta do serviço, menos recebe em contrapartida²⁰.

Na Suécia, por exemplo, são oferecidos 480 dias de “licença parental”, quando uma criança nasce ou é adotada, sendo que cada pai ou mãe é obrigado a tirar pelo menos sessenta dias, ficando o resto do tempo a ser decidido entre o casal sobre quem será o beneficiado. Esse benefício pode ser usufruído em horas, dias, semanas, ou meses, até que a criança complete oito anos²¹. As mulheres, entretanto, ainda usufruem majoritariamente do benefício: em 2012, os homens usufruíram o tempo correspondente a 24% da “licença parental”²². O direito à licença se aplica a cada criança que o casal tiver (exceto em caso de gestação múltipla), ou seja, os pais podem acumular a licença de filhos diferentes.

Além disso, tanto o pai e a mãe têm o direito a reduzir a jornada de trabalho semanal em até 25% até que a criança complete os oito anos de idade, recebendo o

¹⁷ A licença parental é conhecida como *parental leave*.

¹⁸ Fonte: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em 15 de fevereiro de 2016.

¹⁹ Recomendações nº165 e 191.

²⁰ Disponível em <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=d61a328561119583>. Acesso em 16 de fevereiro de 2016.

²¹ Disponível em <http://www.bamf.de/EN/Willkommen/KinderFamilie/Elterngeld/elterngeld-node.html> (tradução livre). Acesso em 7 de janeiro de 2016.

²² Fonte: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/> (tradução livre). Acesso em 7 de janeiro de 2016.

salário proporcional ao número de horas trabalhadas²³, o que se afigura muito interessante para as mães e pais que desejam encontrar um equilíbrio entre a vida profissional e a vida doméstica.

Já na Alemanha, “licença parental” pode ser exercida até que a criança complete três anos. O pai ou a mãe não é obrigado a trabalhar durante esse período, nem o seu contrato de trabalho pode ser extinto. A “licença parental” pode ser tirada pelo pai ou pela mãe individualmente, ou por ambos em conjunto. Como requisitos, o pai e (ou) a mãe que pretender tirar a licença deve residir na mesma casa que a criança, estar responsável pelos cuidados com a criança e não trabalhar mais do que trinta horas por semana durante a licença²⁴.

A licença parental é paga durante quatorze meses. Se o pai e a mãe dividirem o pagamento, juntos eles receberão o valor durante o período máximo de quatorze meses. Cada um (pai ou mãe) poderá receber separadamente o valor mínimo de dois meses e o valor máximo de doze meses. Pais e mães solteiros têm direito ao recebimento do valor completo durante os quatorze meses²⁵.

Na Itália, cada um dos genitores recebe um período de até seis meses de licença parental, direito que é individual e não transferível. Observe-se que o tempo total do benefício a ser cumprido pela família é de dez meses.²⁶

No Brasil, observa-se a existência de diversas propostas legislativas em trâmite, em ambas as casas do Congresso Nacional, visando a modificar a licença maternidade e a licença paternidade. As propostas vão desde aumentar quinze dias (como o PLC 14, de 2015, já anteriormente mencionado), até seis meses, ou mesmo mais.

É importante salientar, neste momento, que, conquanto não se possa considerar o modelo sueco ou europeu, de modo geral, como possível de ser plenamente replicado no Brasil, dadas as peculiaridades culturais, sociais, econômicas, políticas de ambos os países, a referência teórica é sem dúvida interessante para ser trazida para debate. Consideramos, por exemplo, saudável que seja iniciada uma discussão a respeito da licença parental (ultrapassando a dualidade maternidade-paternidade).

²³ Fonte: <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/> (tradução livre). Acesso em 11 de janeiro de 2016.

²⁴ Disponível em <http://www.bamf.de/EN/Willkommen/KinderFamilie/Elterngeld/elterngeld-node.html> (tradução livre). Acesso em 8 de outubro de 2015.

²⁵ *Ib. Idem.*

²⁶ OIT.

A licença parental, aliás, agrega, em última análise, a seara dos direitos da criança, mais além do que ser um direito do pai ou da mãe. A criança, especialmente no início da vida²⁷, tem o direito a receber cuidados tanto do pai, quanto da mãe, na situação que melhor convier ao casal e que atenda mais amplamente possível esse direito.

Redução da jornada de trabalho

Além disso, é importante também trazer à discussão, ainda que de maneira breve, no espaço desse texto, a possibilidade da redução de jornada de trabalho, com redução proporcional de salário.

De acordo com o já citado estudo conduzido pela OIT, a flexibilização do horário de trabalho e da carga horária de trabalho são exemplos de boas práticas a serem seguidas, na busca de atenuar a carga imposta à mulher que se torna mãe e deseja retornar a vida profissional. Praticada amplamente em outros países, a possibilidade de reduzir a carga horária de trabalho, mantendo o emprego, permite um paulatino ajuste da mãe e do bebê à vida normal, passado o período de licença maternidade.

Mais ainda, na verdade, o estudo aponta que, mesmo em pequenos negócios, essa medida se alia a outras que acarretam, inclusive, numa diminuição de encargos em benefício do próprio empregado. Outras medidas nesse sentido seriam: sessões de informação e treinamento sobre as *guidelines* da licença maternidade; palestras sobre cuidados com a saúde e segurança da gestante; planejamento de gravidez entre funcionários e empregados; funcionários “supervisores”, encarregados de ajustar a licença maternidade e o retorno da mulher ao trabalho com a própria funcionária/empregada; contato constante com a mulher durante o período de licença, para que o seu retorno ao trabalho aconteça de forma natural e de maneira que atenda às suas novas necessidades e as da empresa.

A OIT, na verdade, expressamente afirma que medidas de “equilíbrio”, incluindo um retorno flexível ao trabalho, deveria ser oferecido a todas as mulheres e homens, independentemente do seu sexo e do seu *status* familiar, como uma maneira de neutralizar a potencial “penalização” associada ao retorno da vida profissional com a responsabilidade em cuidar de uma família²⁸.

²⁷ Justamente no período de zero a seis anos, conhecido como Primeira Infância.

²⁸ Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em 16 de fevereiro de 2016.

Ampla acesso a creches

Por fim, importa mencionar um importante fator que poderia mitigar a carga da maternidade imposta às mulheres: o amplo acesso a creches gratuitas.

No Brasil, a educação infantil, etapa inicial da educação básica, compreende crianças de zero a cinco anos²⁹ e é responsabilidade dos municípios. Na primeira fase de desenvolvimento, dos zero aos três anos, as crianças devem ser atendidas nas creches ou instituições equivalentes. A partir daí e até completar cinco anos, devem frequentar as pré-escolas.

O atual Plano Nacional de Educação (PNE), instituído pela Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, traz em seu Anexo metas e estratégias para a educação no Brasil, no decênio 2014-2024. Dentre essas metas, destaca-se:

Meta 1: universalizar, até 2016, a educação infantil na pré-escola para as crianças de 4 (quatro) a 5 (cinco) anos de idade e ampliar a oferta de educação infantil em creches de forma a atender, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) das crianças de até 3 (três) anos até o final da vigência deste PNE.

Como já mencionado, nos termos do ordenamento jurídico brasileiro, a educação infantil encontra-se a cargo dos municípios. Reconhecendo a imensa demanda que isso representa, o Ministério da Educação assim declarou a respeito³⁰:

Investir fortemente na educação infantil, conferindo centralidade no atendimento das crianças de 0 a 5 anos, é a tarefa e o grande desafio do município. Para isso, é essencial o levantamento detalhado da demanda por creche e pré-escola, de modo a materializar o planejamento da expansão, inclusive com os mecanismos de busca ativa de crianças em âmbito municipal, projetando o apoio do estado e da União para a expansão da rede física (no que se refere ao financiamento para reestruturação e aparelhagem da rede) e para a formação inicial e continuada dos profissionais da educação.

Assim é que, mais além de ser um direito das mães e pais que trabalham, a atual legislação reflete uma mudança de concepção acerca do direito à educação infantil. A mudança consiste em ultrapassar a perspectiva de assistência social ou de apoio às mulheres (principalmente) trabalhadoras, entendendo que estas instituições

²⁹ Referências legais: art. 211, da Constituição Federal; art. 4º, II, art. 11 e arts. 29 a 31 da Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996 (Diretrizes e Bases da Educação Nacional); Art. 54, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); e Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014 (Plano Nacional de Educação).

³⁰ Fonte: http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf. Acesso em 11 de janeiro de 2016.

(creches e pré-escolas) devem fazer parte de um percurso educativo que se articula com os outros níveis de ensino formal e deve ser visto também como direito da criança³¹.

Além disso, também na linha dos projetos de lei em tramitação, existem propostas legislativas obrigando as empresas a oferecer creches gratuitas aos funcionários, em determinadas circunstâncias. Conquanto somente se deva pensar nessa possibilidade como **complementar** ao serviço oferecido pelo Estado, pois a ele cabe precipuamente arcar com a educação infantil, são propostas que merecem ser discutidas com atenção.

Conclusão

Expostas as possibilidades acima, consideramos que uma abordagem ideal aos direitos das mulheres trabalhadoras que exercem a maternidade perpassa pela consideração de uma melhoria no meio de fruição da licença maternidade/paternidade/parental, considerando a possibilidade de uma redução na jornada de trabalho (opcional para a mulher e para o homem) e a ampla oferta de creches e pré-escolas, em todas as situações, observando-se também a perspectiva da criança, que deve ser a grande merecedora de atenção e o norte de qualquer política pública pensada na família.

³¹ Esse tema encontra-se contemplado pela redação final do PLC nº 14, de 2015, que institui o Estatuto da Infância. Note-se que o Estatuto, uma vez sancionado e se tornando lei, passará a ser inédito no ordenamento jurídico brasileiro a tratar sobre a primeira infância (período que compreende os seis primeiros anos da vida de uma criança).

Núcleo de Estudos e Pesquisas
da Consultoria Legislativa



Conforme o Ato da Comissão Diretora nº 14, de 2013, compete ao Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa elaborar análises e estudos técnicos, promover a publicação de textos para discussão contendo o resultado dos trabalhos, sem prejuízo de outras formas de divulgação, bem como executar e coordenar debates, seminários e eventos técnico-acadêmicos, de forma que todas essas competências, no âmbito do assessoramento legislativo, contribuam para a formulação, implementação e avaliação da legislação e das políticas públicas discutidas no Congresso Nacional.

Contato:

Senado Federal
Anexo II, Bloco A, Ala Filinto Müller, Gabinete 4
CEP: 70165-900 – Brasília – DF
Telefone: +55 61 3303-5879
E-mail: conlegestudos@senado.leg.br

Os boletins Legislativos estão disponíveis em:
www.senado.leg.br/estudos

O conteúdo deste trabalho é de responsabilidade dos autores e não representa posicionamento oficial do Senado Federal.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Como citar este texto:

SILVA, R. V. Maternidade e Mercado de Trabalho – avanços possíveis. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, fevereiro/2016 (**Boletim Legislativo nº 42, de 2016**). Disponível em: www.senado.leg.br/estudos. Acesso em 22 de fevereiro de 2016.