

LICENÇA MATERNIDADE: PROTEÇÃO À TRABALHADORA OU FATOR DE DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES FAMILIARES E TRABALHISTAS?¹

Márcia Cristina Silva Oliveira²,
Maria Inês de Assis Romanholo³

Resumo: A licença maternidade é um instituto que tem como objetivo garantir às mulheres melhores condições de trabalho, protegendo a mãe e o filho, ao garantir salário e estabilidade de emprego. Em razão disso, busca-se através dos princípios constitucionais, da igualdade, pluralidade familiar e proteção da criança e do adolescente, estabelecer uma conexão capaz de estender o benefício da licença também ao pai, possibilitando uma maior responsabilização quanto à proteção do menor, e no contexto familiar. Indaga-se na pesquisa sobre a real necessidade de se elaborar uma licença parental que seja capaz de sanar ou minimizar as desigualdades enfrentadas pelas mulheres, enquanto mães, em uma sociedade historicamente patriarcal, que concentra as relações empregatícias nas mãos dos homens, dificultando a inserção e manutenção da mulher no espaço laboral, acarretando com isso, o aumento das desigualdades entre os gêneros, além de desenvolver uma discriminação da mulher ao mercado e afastar o homem das responsabilidades familiares e domésticas. Para efetivar

¹Parte do Trabalho de Conclusão de Curso da primeira autora;

²Márcia Cristina Silva Oliveira – ex. Graduanda em Direito – UNIVICOSA. E-mail: marcia143856@gmail.com

³Maria Inês de Assis Romanholo (orientadora) – Professora em Direito – UNIVICOSA. E-mail: mariaines@univicosa.com.br

o estudo foi necessário a utilização da pesquisa jurídico normativa, valendo-se do uso do método dedutivo e da técnica da pesquisa bibliográfica. Dessa forma, foi possível constatar que se faz necessária e urgente a implementação no ordenamento jurídico de leis que viabilizem a igualdade de gênero nas relações de trabalho, assim como, à proteção ao menor.

Palavras-chave: Criança, igualdade, licença parental, trabalhadora

Abstract: *The maternity leave is an institution that has as objective to assure better work condition to women, protecting mother and son, by guaranteeing payment and work stability. In that reason, aiming through constitutional principles, equity, family multiteity, child and teenager protection, establishing a connection able to extend the leave benefit to the father as well, making possible a greater accountability for the child's protection in a family context. Aiming to understand the real need of the paternity leave, that can be able to avoid or minimize the barriers that women deal with, while mothers, in a historical patriarchal society, that concentrates work relationship in a greater order to men, which hampers the insertion and maintenance of the women in the work space. That been said, leading to inequality between genders, besides the development of women discrimination in the labour environment, distancing even more the father from paternity and home responsibilities. To conclude this work, it was necessary the normative legal research, taking advantage of deductive method and bibliographic research. In this manner, it was possible to verify the need and the urge of the*

implementation, in the legal order, laws that enable the gender equity in the work relationship as well as the child protection.

Keywords: *Child, equality, paternity leave, worker*

INTRODUÇÃO

A licença maternidade foi criada com o intuito de resguardar a mulher e a criança, propiciando uma maior conexão entre a mãe e o filho, garantindo salário e estabilidade no emprego à mulher.

Atualmente, devido ao afastamento da mulher no período da licença maternidade ou das interrupções necessárias para o cuidado com o filho, os empregadores acabam sendo incentivados a buscarem mão de obra masculina para suas empresas, o que gera uma discriminação da mulher ao mercado de trabalho.

Na busca para equilibrar essas desigualdades, a licença parental equiparada pode se tornar um mecanismo apto a tutelar os direitos inerentes às mulheres, às crianças e todos os arranjos familiares, contribuindo para diminuir as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no âmbito laboral, de gênero e influenciar na proteção da criança.

Diante disso, o presente trabalho se envolve na discussão em torno das licenças maternidade e paternidade, analisando o contexto histórico de cada instituto e verificando como cada benefício pode influenciar na vida da mulher, na proteção da criança e na situação da mulher no mercado de trabalho e no contexto familiar.

Em razão da ausência de legislação sobre o referido tema, faz-se necessária a pesquisa a fim evidenciar os fatores que implicam o aumento das desigualdades entre homens e mulheres, e verificar como a licença parental equiparada pode ajudar a suavizar tais fatores. Além disso, se faz relevante para analisar quais são os entendimentos acerca da licença parental equiparada no órgão legislativo.

MATERIAL E MÉTODOS

Como o objeto de estudo interdisciplinar trata-se de uma pesquisa jurídico normativa, foi necessária a utilização do método dedutivo e da técnica da pesquisa bibliográfica, análise de diversas leis, projetos de leis, artigos e doutrinas capazes de conceituar os institutos da licença maternidade e paternidade e análise do contexto histórico.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em 1º de maio de 1943 é aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do Decreto 5.452, que destinou à seção V deste livro as questões relativas à proteção da maternidade. A referida lei trouxe em seu texto proibições para qualquer tipo de discriminação a mulher em virtude da gravidez, sendo vedada a dispensa e restrições ao seu direito de emprego. Além disso, o art. 392 estabelecia um período de afastamento do trabalho de seis semanas antes e seis semanas depois do parto, o que veio a ser alterado posteriormente com o Decreto 229 de 28 de fevereiro de 1967, que alterou o prazo

de afastamento para quatro semanas antes e oito semanas após o parto. (BRASIL, 1967, online).

A proteção à maternidade se estendeu pelos anos que se seguiram disciplinada por lei infraconstitucional, até que em 1988 com a promulgação da atual Constituição Federal, elevou-se a nível constitucional a questões relativas à maternidade, garantindo em seu art. 7º, inciso XVIII, “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”. (BRASIL, 1988, online).

Outro avanço importante foi o alcançado com criação do Programa Empresa Cidadã, criada pela Lei 11.770 em 9 de setembro de 2008, o programa prorroga o tempo de licença maternidade em 60 (sessenta) dias e em 15 (quinze) dias a licença paternidade, mediante incentivos fiscais às empresas. (BRASIL, 2008, online).

Em seguida, a Constituição de 1988 estabeleceu em seu art. 7º, inciso XIX, o direito à licença paternidade a todos os trabalhadores, conforme os termos fixados em lei. Todavia, não há nenhuma lei que regulamente as questões da licença paternidade, vigorando atualmente, o que dispõe o art. 10, §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), segundo o qual “até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-maternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”. (BRASIL, 1988, online).

Nesse entendimento, faz-se necessário estender tais garantias e obrigações para aos benefícios da licença maternidade e paternidade fomentando maior isonomia entre os sexos, objetivando, que homens e mulheres possam de maneira igualitária ter os mesmos critérios de seleção em questões de emprego, no quesito maternidade e paternidade.

A não responsabilização do homem no contexto reprodutivo desenvolve diversos problemas, como por exemplo, as diferenças salariais entre homens e mulheres, menores oportunidades às mulheres de acesso em cargos hierárquicamente superiores. Pois, ao delegar todo trabalho reprodutivo e doméstico às mulheres, muitas acabam por não conseguir se manter no ambiente laborativa, por desempenharem mais funções que os homens.

Conforme dados analisados “as mulheres têm sido mais afetadas pelo desemprego no Brasil e ganham, em média, 23% menos do que os homens, apesar de a legislação brasileira proibir a discriminação de salários entre os gêneros [...]”. (Agência Câmara de Notícias, 2021, online).

Essa nova roupagem revela a importância em elaborar leis que contribuam para a diminuição das desigualdades de gênero, a partir da regulamentação de uma licença parental equiparada, que ampare ambos os cônjuges de forma igualitária no que diz respeito ao cuidado com o filho, evitando o desequilíbrio na área profissional e estabelecendo, a partir daí, uma cultura de igualdade entre homens e mulheres.

CONCLUSÃO

Percebeu-se com o estudo, ao analisar os prazos estipulados nas licenças, que as diferenças dos períodos de afastamento dos empregos evidenciam uma amostra clara da divisão sexual do trabalho, na qual, ao homem é direcionado às atividades mais lucrativas enquanto que à mulher é destinado o trabalho doméstico, a criação e cuidado dos filhos, funções não valorizadas pela sociedade.

Ilustra-nos acerca da necessidade de uma mudança na legislação atual os princípios que resguardam o instituto familiar, quais sejam, o princípio da igualdade, da pluralidade familiar e da proteção integral à criança. Estes refletem a necessidade de garantir aos pais, e a todos os arranjos familiares, as mesmas condições perante a lei proporcionando, a igualdade entre homens e mulheres no âmbito laboral, a garantia de proteção ao menor quanto as bases familiares e até o fortalecimento dos vínculos familiares.

Durante toda a pesquisa pode-se perceber que os modelos de licenças incorporados pelo Brasil hoje, fomentam a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Conforme demonstrou os dados fornecidos pelo Relatório Global sobre Desigualdades de Gênero de 2018, feito pelo Fórum Econômico Mundial, além de serem as mais afetadas pelo desemprego, as mulheres ganham cerca de 23% a menos que os homens, mesmo sendo esta prática proibida pela legislação. Isso ocorre, porque a legislação atual está ligada ao viés da não responsabilização do pai no contexto reprodutivo, o que gera uma sobrecarga da mulher, levando-a, na maioria das vezes, a deixar o ambiente de trabalho para se dedicar ao cuidado dos filhos e dos afazeres domésticos, em razão da falta de responsabilização do homem com o lar.

Visto isso, compreende-se que a licença maternidade que, a princípio deveria representar norma protetiva da maternidade e da criança, acaba sendo critério diferenciador negativo no ambiente laboral, colaborando para o aumento das desigualdades e trazendo uma falsa impressão de equidade, pois, a licença deve buscar corrigir as distorções e

não contribuir para aumentá-las, como pode-se constatar ao analisar os índices de desempregos e a renda das mulheres em comparação aos homens.

Ante o exposto, conclui-se que é urgente que se pense para o ordenamento jurídico brasileiro, leis e políticas públicas que viabilize a igualdade entre os gêneros e promova a ambos os pais um período de licença parental que seja capaz de proporcionar a acolhida necessária da criança e do adolescente, além de cultivar a igualdade entre os sexos no âmbito familiar, laboral e social.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me mantido fiel durante todos esses anos, e não ter me deixado desistir desse sonho. Agradeço a minha família por não ter duvidado que seria possível, e que todo esforço valeria a pena. Aos amigos que fiz na faculdade, Alain e Marianne, agradeço imensamente por todo companheirismo e força, toda motivação foi essencial para concluir essa etapa. A minha orientadora querida agradeço pela paciência, dedicação e zelo ao realizar essa pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 16 de julho de 1934. Disponível em <<http://www.planalto>.

gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em 22 de setembro de 2021. BRASIL. **Decreto-Lei nº 229 de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm>. Acesso em 19 de Setembro de 2021.

BRASIL, **Lei nº 8069 de 13 de Julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: :<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm>. Acesso em 10 de setembro.

BRASIL. **Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm>. Acesso em 22 de setembro de 2021.

BRASIL. **Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 6653/2009, de 16 de Dezembro de 2009**. Cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, para coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural. Brasília: Câmara dos Deputados, 2009. Disponível Em:<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>> . Acesso em: 15 de setembro de 2021.

^a Como citar este trabalho:

OLIVEIRA, Márcia Cristina Silva, Maria Inês de Assis. LICENÇA MATERNIDADE: proteção à trabalhadora ou fator de discriminação de gênero nas relações familiares e trabalhistas? In: XIII SIMPÓSIO DE PRODUÇÃO ACADÊMICA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VIÇOSA, 12, 2021, Viçosa. **Anais...** Viçosa: UNIVIÇOSA, dezembro, 2021.