

UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo () Relato de Experiência () Relato de Caso

O tratamento legislativo igualitário da licença-maternidade e da licença paternidade em busca da concretização da igualdade material nas relações trabalhistas.

AUTOR PRINCIPAL: Karen Cristine Campanha Massucatto

CO-AUTORES: Edgar Luiz Boeira

ORIENTADOR: Tatiana Mezzomo Casteli

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo - RS

INTRODUÇÃO

O presente estudo analisa a eficácia da Consolidação das Leis Trabalhistas no que tange à proteção da mulher no trabalho e a concretização da igualdade material entre os gêneros, considerando os arranjos da atual sociedade, em que os pais e mães são iguais perante a lei e possuem direitos e obrigações recíprocas no âmbito familiar.

Justifica-se a relevância do tema uma vez que os triunfos das mulheres representaram verdadeiros avanços sociais, conquistando direitos que as aproximam cada vez mais de um patamar de igualdade de gênero. Porém, ainda há normas que obstaculizam a concretização do princípio da não-discriminação e da igualdade de oportunidades, como a licença-maternidade, com a qual os empregadores justificam a preterição da contratação de mulheres em face de homens.

Nesse sentido, objetiva-se compreender a licença maternidade e paternidade e investigar a necessidade de adequação do lapso temporal destes institutos, com vistas aos novos arranjos sociais e ao verdadeiro papel do pai no âmbito familiar.

DESENVOLVIMENTO:

No direito do trabalho, por se tratar de regulamentação de relações de poder entre indivíduos, as normas buscam a proteção da parte hipossuficiente e vulnerável da relação de emprego, ou seja, objetivam dar maior amparo ao(à) trabalhador(a) (SILVA, 2007).



UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XIX, assegura ao pai a licença-paternidade como um direito social, sendo que, atualmente, vigora o art. 10, § 1º, do ADCT, que estabelece o prazo de cinco dias de afastamento.

A licença-maternidade, por sua vez, é um benefício previdenciário incluído pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XVIII, tido como um instrumento de proteção à maternidade, que concede à mulher grávida e à adotante, um afastamento de 120 dias das atividades laborais, sem prejuízo do seu emprego e de sua remuneração, sendo que o benefício abrange também as empregadas que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção.

Entretanto, a diferença de tratamento na questão atinente ao lapso temporal aplicável, fomenta os estereótipos sexistas fixados na sociedade, especialmente o estigma de mulher-cuidadora, vinculando o gênero feminino ao âmbito doméstico.

O tempo concedido hoje ao pai (cinco dias) é uma afronta ao princípio constitucional da igualdade, pois priva a figura paterna do convívio e cuidado com o recém-nascido e também viola o princípio da igualdade de oportunidades e da não-discriminação, os quais norteiam o direito do trabalho.

A manutenção da desigualdade formal (licença-maternidade com período superior à licença-paternidade) ratifica o injustificável papel de provedor do homem enquanto pai, o que é inadmissível na sociedade contemporânea, na qual ambos são iguais perante a lei e, portanto, possuem direitos e obrigações recíprocas no âmbito doméstico e familiar, especialmente para com o filho (OLIVEIRA et. al., 2016, p. 135).

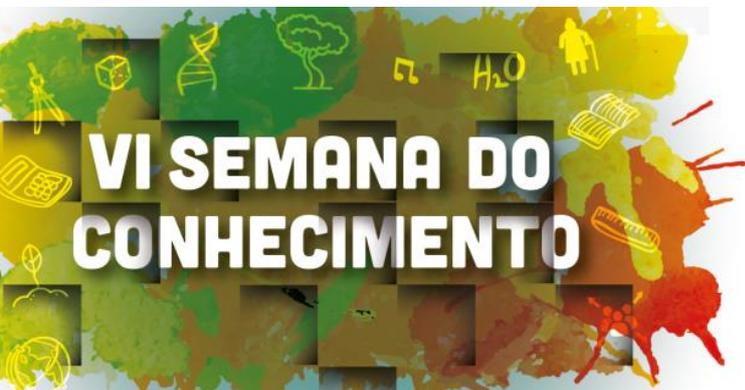
Além disso, frequentemente, a mão-de-obra feminina é objeto de preterição com relação aos homens, justamente em razão da desigualdade formal existente entre os institutos em análise, haja vista que o trabalho da mulher acaba por ser mais custoso, especialmente nos casos de gestação durante a vigência do contrato de trabalho (SILVA, 2007).

Alice Monteiro de Barros (2006, p. 9), ao abordar o que denomina de “segregação vertical”, aduz que as principais justificativas para afastamento das mulheres de determinados cargos estão relacionadas com o excesso de paralisação das carreiras femininas, em razão, principalmente, da superveniência da gravidez e dos cuidados com os filhos, deveres atribuídos à mulher.

Frisa-se, portanto, a importância de o Estado conceder prazos que permitam ao pai cuidar do filho, sem que isso seja um fator de discriminação para o labor feminino, já que a presença de ambos é importante para a formação do vínculo e a criação, atendendo, assim, o princípio do melhor interesse da criança (SALIBA, 2014).

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Conclui-se, portanto, que se faz necessária a alteração das disposições acerca da “licença



UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



maternidade e paternidade”, objetivando equipará-las, atendendo aos novos preceitos sociais e ao princípio da igualdade, que é um pilar do Estado Democrático de Direito, evitando a discriminação, concretizando a igualdade material entre os sexos no mercado de trabalho e zelando pela vida do recém-nascido.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 47, n.77, p. 67-83. 2008;

OLIVEIRA, Laura Machado de; FERRUGEM, Carolina. Licença-maternidade x licença-paternidade: uma reflexão acerca da aplicação igualitária. Atitude, Porto Alegre. 2016;

SALIBA, Graciane Rafisa; RIBEIRO, Márcia Regina L. F. (Re) pensando a finalidade e efetividade da licença maternidade e da licença paternidade diante das relações afetivas contemporâneas. In: Encontro Nacional do Conpedi. Florianópolis. CONPEDI, 2014;

SILVA, Fábio Luiz P. da. Considerações sobre a proteção ao trabalho da mulher. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v.33, n.125, 2007.

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa): Número da aprovação. SOMENTE TRABALHOS DE PESQUISA

ANEXOS

Aqui poderá ser apresentada **somente UMA página com anexos** (figuras e/ou tabelas), se necessário.