



ANAIS DO II SEMINÁRIO SOBRE GÊNERO: Os 10 anos da lei Maria da Penha e os desafios das políticas públicas transversais

A AUSÊNCIA DE EQUIDADE NOS DIREITOS CONCEDIDOS ÀS MÃES E PAIS TRABALHADORES FORMAIS

Bruna Stabile (discente) – brunastabile@yahoo.com.br
Erica da Cruz Novaes Gonçalves Dias (Orientadora), e-mail:
ericadias@ige.unicamp.br
Universidade Estadual do Paraná- UNESPAR

Introdução

Quando tratamos de questões relacionadas à equidade entre os gêneros nas empresas brasileiras, várias são as diferenças de tratamento e concessão de direitos às mulheres trabalhadoras diante dos trabalhadores do sexo masculino. Além disso, há desigualdades entre as próprias trabalhadoras, de acordo, por exemplo, com o setor no qual elas atuam.

Segundo recomendações da OMS (Organização Mundial da Saúde) uma criança deve se alimentar somente do leite materno, com o acompanhamento da mãe 24 horas por dia, por no mínimo 06 meses. Porém, no Brasil este fato se contradiz com o que é praticado na maioria das empresas, sendo que apenas funcionárias públicas federais e funcionárias de empresas que aderirem ao PEC (Programa Empresa Cidadã) têm 180 dias garantidos de licença maternidade. Nas demais o tempo é de 120 dias (BRASIL, 2016). Uma outra desigualdade que vale a pena ser destacada está entre o tempo de licença maternidade e paternidade. Atualmente, a licença paterna no Brasil é de apenas 05 dias, podendo ser ampliada para 20 dias para funcionários das empresas que possuem o PEC.

Por fim, quando tratamos de casos de adoção, tanto homens quanto as mulheres têm direito a até 120 dias de licença, com variação de acordo com a idade da criança.

Estas descrições gerais sobre a falta de padronização do tempo de licença maternidade e paternidade nos levam a questionar sobre os possíveis impactos



ANAIS DO II SEMINÁRIO SOBRE GÊNERO: **Os 10 anos da lei Maria da Penha e os desafios das políticas públicas transversais**

para as atividades dos funcionários dentro organizações. Ou ainda sobre como estas últimas conseguem lidar de forma adequada às necessidades fundamentais aos funcionários que passam pela experiência de serem mães e pais.

Todavia, a questão da licença maternidade e paternidade não é a única na qual os funcionários e organizações têm de lidar. Funcionárias que voltam a exercer suas atividades nas empresas depois de cumprir o período de licença maternidade têm ainda o direito a dois intervalos para amamentar o bebê (a cada seis horas). Este direito se estende até o bebê completar seis meses. Este direito, porém, além de ter sua eficácia questionada (pelo pouco tempo de contato da mãe com o bebê), coloca as mulheres brasileiras em situação de desvantagem se comparadas a mães de outras nações como Estados Unidos, Argentina, Chile, aos países da Europa (com exceção da Inglaterra e Espanha), Rússia e China. Todos estes países concedem o direito à amamentação até o bebê completar um ano de idade (TRTES, 2016).

Concomitante a este problema relacionado ao retorno da recém mãe à organização na qual atua profissionalmente, há a questão do cuidado à criança. O tempo de 120 não necessariamente é o suficiente para que o bebê receba de fato a atenção necessária. Este fato se agrava, principalmente, se considerarmos, por exemplo, que as creches públicas só recebem crianças com idade acima de 01 ano.

O impacto deste fato por vezes gera o afastamento da mãe por tempo indeterminado do cargo, caso esta não possua auxílio de alguém (do pai da criança, por exemplo), não tenha condições de pagar uma creche ou ainda de contratar um profissional particular. Esta situação possui um agravante se considerarmos que as mães estarão ausentes do mercado de trabalho justamente em um momento que os gastos domésticos advindos dos cuidados com o bebê tendem a aumentar.

A partir dos apontamentos feitos até o momento, é possível perceber a relevância de ações realizadas no âmbito das organizações. Sob este âmbito, o presente



ANAIS DO II SEMINÁRIO SOBRE GÊNERO: **Os 10 anos da lei Maria da Penha e os desafios das políticas públicas transversais**

trabalho pretende discorrer sobre as ações praticadas por aquelas entidades, que visam atender tanto o aspecto legal quanto o social dos seus funcionários, recém mães e pais, e as efetividades daquelas ações.

Materiais e métodos

O presente trabalho possui caráter descritivo, no qual foi desenvolvido a partir de uma pesquisa bibliográfica baseada em livros, artigos e materiais disponibilizados *on-line*. Esta foi inicialmente realizada de forma a colher informações e determinar o conhecimento já existente acerca do problema selecionado.

A partir disso, elencamos os principais autores e fontes públicas de informações tanto do Brasil quanto de outros países, a fim de realizarmos comparações entre os diferentes cenários, tendo por base o método qualitativo.

Resultados e Discussão

Após o levantamento e análise dos dados foi possível perceber algumas tendências no que diz respeito às questões que relacionam-se às recém mães e aos recém pais que atuam em organizações.

A primeira delas diz respeito ao estímulo governamental. Estímulo este que atua principalmente no âmbito legal (que obriga a adoção e prática de ações por parte das empresas) e concessão de benefícios às empresas. Fato que se faz recente na história do país.

Isto, apesar de as legislações específicas que visam formular e implementar ações relacionadas à qualidade de vida das mulheres, recém mães, terem sido implementadas já na década de 1970 e intensificadas nos anos de 1980, através de ações voltadas à proteção materno-infantil (SANTOS NETO *et al*, 2008) e pelas pressões advindas dos movimentos sociais da época.

Mais recente ainda são as discussões que incluem os funcionários do sexo masculino, nas perspectivas de acesso a direitos como a licença paternidade nas empresas. Podemos considerar que este fato é um reflexo de uma sociedade que considera que os cuidados com o recém-nascido como sendo de responsabilidade exclusiva, ou majoritariamente, da mãe.



ANAIS DO II SEMINÁRIO SOBRE GÊNERO: **Os 10 anos da lei Maria da Penha e os desafios das políticas públicas transversais**

No que diz respeito às empresas, quando analisamos casos específicos como os das “Melhores Empresas para se trabalhar” (*Gera Place to Work*), dados do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça nas empresas e do Programa Empresa Cidadã (PEC), podemos perceber que a maior parte das organizações empresas que adotam ações favoráveis aos recém pais e mães são de grande porte ou do funcionalismo público. O que contrapõe ao fato de a maioria das empresas no país serem de médio e de grande porte (SEBRAE, 201).

Vale ressaltar, todavia, a necessidade de a funcionária ou o funcionário requerer junto à empresa as ações a que têm direito, como ocorre no caso d prorrogação da licença maternidade das empresas que aderem ao PEC.

Considerações finais

A partir da pesquisa realizada, podemos enfatizar a influência de questões relacionadas a aspectos culturais (que delimitam e estabelecem o papel do homem e da mulher na sociedade), na concessão de direitos aos funcionários e funcionárias das empresas que são recém pais e mães.

Apesar de haver direitos constitucionais que atendem aos dois, pai e mãe, a responsabilidade dos cuidados ao recém-nascido ainda é atribuída à mãe, o que acaba refletindo na concessão de maiores direitos às mulheres, trabalhadoras. Todavia, vale enfatizar que estes direitos por vezes não são suficientes ou que carregam consigo limitações que impactam negativamente inclusive no papel das mulheres no mercado de trabalho. Cenário este que se agrava nos casos de mulheres com poucos recursos financeiros ou que trabalham em empresas de menor porte, que são as que menos aderem aos programas governamentais de incentivo à equidade de gênero no trabalho.

Outro fator que reflete a questão cultural que pune s mulheres trabalhadores diz respeito à realização das chamadas jornadas duplas ou triplas de trabalho, nas quais as mulheres exercem atividades nas empresas, nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos.

Neste aspecto, portanto, o papel das empresas se faz extremamente necessário quando o assunto é de equidade de gênero na concessão de direitos aos seus



ANAIS DO II SEMINÁRIO SOBRE GÊNERO: **Os 10 anos da lei Maria da Penha e os desafios das políticas públicas transversais**

funcionários que tiveram filhos. Equidade principalmente às mulheres, que carregam consigo o peso da responsabilidade de desenvolver múltiplas tarefas. Assim, ações como o aumento da licença paternidade, o oferecimento de creches aos filhos dos funcionários e o apoio ao retorno ao trabalho de forma digna, representam benefícios não apenas possíveis de as empresas oferecerem, mas essenciais pra a qualidade de vida de seus funcionários.

Referências

BRASIL. **Programa Empresa cidadã.** Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/pessoajuridica/empresacidada/default.htm>>. Acesso em: 13/06/2016.

REA, Marina Ferreira. **Possibilidades e limitações da amamentação entre mulheres trabalhadoras formais.** Disponível em:<<http://www.radarciencia.org/doc/possibilidades-e-limitacoes-da-amamentacao-entre-mulheres-trabalhadoras-formais>>. Acesso em: 13/06/2016.

FRANCO, Selma Cristina. NASCIMENTO; Maria Beatriz Reinert do. REIS, Marco Antonio Moura. ISSLER, Hugo. GRISI, Sandra Josefina Ferraz Ellero. Aleitamento materno exclusivo em lactentes atendidos na rede pública do município de Joinville, Santa Catarina, Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Materna e Infantil.** Recife, n.8 v.3, p. 291-297, jul. / set., 2008

SANTOS NETO, Edson Theodoro dos. ALVES, Kelly Cristina Gomes. ZORZAL, Martha. LIMA, Rita de Cássia Duarte. Políticas de Saúde Materna no Brasil: os nexos com indicadores de saúde materno-infantil. **Saúde Sociedade.** São Paulo, v.17, n.2, p.107-119, 2008.

SEBRAE. **Anuário das Micro e Pequenas Empresas.** Série Estudos e Pesquisas. 2012. 116p.

TRTES. **Como é o intervalo para amamentação no mundo.** Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/>>. Acesso em: 15/06/2016.