

LICENÇA-MATERNIDADE: BENEFÍCIO OU CAVALO DE TROIA?

QUADROS, Kelly Larissa Saturno¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO:

A quem é benéfica a licença-maternidade? Esse benefício implantado no ordenamento jurídico brasileiro é, de fato, um bem ou ele apenas causa outros problemas? Direitos foram adquiridos historicamente e as mulheres conquistaram novos espaços. No intuito de fazer algo favorável, que viesse a garantir a inserção da mulher no mercado de trabalho, uma nova lacuna pode ter se formado, gerando talvez, um prejuízo ainda maior para àquelas que buscam, na maternidade, uma forma de completar a sua vida familiar. Este artigo é sobre a licença-maternidade, que a problemática abordou os prós e contras, bem como o momento no qual as mulheres começaram a ter voz e a serem tratadas com direitos, além de apenas exercer seus deveres. Também, foi feito um levantamento histórico e para tanto, foi utilizado o cavalo de Troia como símbolo de um malefício, o qual tudo parece perfeitamente sob controle. O intuito da pesquisa foi de buscar entender se a licença-maternidade é um benefício para a mulher ou ela apenas aparenta ser. Aborda-se temas como a relação do cavalo de Troia com o mundo atual, uma artimanha tão antiga, usada em guerra, hoje sendo aplicada no cotidiano da sociedade. Em relação ao auxílio, de fato, pode ser tal comparação, ou essa seria uma suposição exagerada do tema.

PALAVRAS-CHAVE: Licença-maternidade, Mulher, Direito, Cavalo de Troia, Benefício.

MATERNITY LEAVE: BENEFIT OR TROJAN HORSE?

ABSTRACT:

Who benefits from maternity leave? Is this benefit implemented in the Brazilian legal system actually a good or does it just cause other problems? Rights were acquired historically and women conquered new spaces. In order to do something beneficial, which would guarantee the insertion of women in the labor market, a new gap may have formed, perhaps generating an even greater loss for those who seek, in motherhood, a way to complete their lives. familiar. This research is about maternity leave, which the problem addressed the pros and cons, as well as the moment in which women began to have a voice and be treated with rights, in addition to just exercising their duties. Also, a historical survey was carried out and for that, the Trojan horse was used as a symbol of evil, which everything seems perfectly under control. The purpose of the research was to seek to understand whether maternity leave is a benefit for the woman or it just appears to be. Topics such as the Trojan horse's relationship with the current world are addressed, an ancient trick, used in war, today being applied in society's daily life. Regarding the aid, in fact, it could be a Trojan horse, or that would be an exaggerated assumption of the topic.

KEYWORDS: Maternity Leave, Woman, Law, Trojan Horse, Benefit.

1 INTRODUÇÃO

Com o intuito de discutir um direito garantido previsto em nossa Constituição, abordar-se-á assuntos relativos à licença-maternidade concedida às mulheres após a gestação, bem como até que ponto isso é bom. É necessário fazer um resgate histórico com informações de entrevistas e doutrinas

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário Fag, klsquadros@minha.fag.edu.br

² Doutorado em Direito Público no Programa de Pós-Graduação na Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Mestre em Direito pelo Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR), docente do Centro Universitário Fag, pedrosanches@fag.edu.br

que dizem a respeito da temática abordada. Nesse estudo, terão algumas reflexões de doutrinadores para que, ao final, tenha-se uma resposta sobre o saldo resultante para as mulheres após a licença-maternidade. No decorrer da pesquisa, terão buscas a partir de entrevistas concedidas em revistas sobre os efeitos após a maternidade, em que mulheres são as fontes principais.

O Brasil é um país desenvolvido em diversos âmbitos e aspectos, por exemplo, no avanço das tecnologias, nas liberdades a respeito de gêneros, dentre vários outros assuntos. Mas... e a mulher? Nesse mesmo sentido, ainda há muito o que discutir e abordar quanto à evolução da mulher a respeito de sua igualdade e equidade. Esta pesquisa tem o intuito de tocar em um assunto de extrema fragilidade, pois muitas mulheres são demitidas de seus trabalhos ao retornarem da licença-maternidade e por quê? Por ter gerado uma vida? A Constituição Federal dá garantia de emprego até um certo limite, e depois disso?

Além da licença-maternidade, aludiu-se, brevemente, sobre o cavalo de Troia, em referência ao fato histórico ocorrido entre 1194 a 1184 a.C., quando um cavalo de madeira foi símbolo da guerra entre os gregos e troianos. Diante disso, imperou-se ressaltar a relevância de um acontecimento antes de Cristo para os dias de hoje, e em um país considerado desenvolvido. Faz-se uma analogia quanto a um acontecimento passado e um benefício atual. Pois bem, até quando a licença-maternidade é viável para uma mulher dona de casa e mãe de família?

A intenção da presente pesquisa é discutir e realizar um levantamento a respeito de um direito adquirido no Brasil, em 1943, ou seja, a licença-maternidade. Há várias pesquisas e entrevistas que relatam que muitas mulheres, que saem de licença-maternidade, na volta ou até dois anos após a volta, são demitidas. O objetivo da pesquisa nada mais é do que discutir e fazer um levantamento sobre esse direito, que diante da Constituição Federal, trata-se de um direito adquirido.

Isto posto, faz-se necessário entender até que ponto a licença-maternidade é um benefício. O auxílio maternidade, segundo pesquisas e artigos publicados, possui alta relevância, mas há discussão. A questão é o tempo em que a mulher se afasta para se cuidar e cuidar de uma vida que acabou de gerar. Conforme pesquisa, após a licença-maternidade, a maioria das mães são demitidas de seus trabalhos.

É comum que mulheres enfrentem desafios no mercado de trabalho após retornarem da licença-maternidade, e um desses desafios é de serem deixadas com a conta quando voltam. Isso significa que as mulheres, muitas vezes, são responsabilizadas por tarefas e projetos que foram negligenciados enquanto elas estavam fora.

Nessa mesma temática, aborda-se algumas razões pelas quais as mulheres que retornam da licença são responsabilizadas quando algo sai errado, pois são vistas como menos comprometidas com o trabalho após se tornarem mães, o que pode levar os empregadores a questionar sua capacidade de gerenciar projetos importantes. Além disso, o estereótipo de gênero que associa as mulheres com tarefas domésticas pode fazer com que os colegas de trabalho masculinos se sintam menos responsáveis por assumir as tarefas deixadas por uma mãe que retornou da licença-maternidade.

Ainda, no mesmo contexto, estende-se sobre o princípio da igualdade, visto que um dos mais importantes na seara dos direitos fundamentais, sendo que assegura que todas as pessoas são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Desse modo, o princípio da igualdade tem como objetivo garantir que todas as pessoas sejam tratadas com a mesma obediência e o devido respeito, sem nenhum tipo de observação ou preconceito, visando à construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Assim, na pesquisa realizada, fora abordado a respeito do cavalo de Troia, da mulher, da licença-maternidade, do mercado de trabalho, da igualdade, bem como de um direito comparado entre outros países no mesmo quesito, da paternidade e do parental.

2 ASPECTO HISTÓRICO

Segundo o professor Luiz Alberto David Araújo e Vidal Serrano Nunes Júnior, em seu livro "Curso de Direito Constitucional" (2019), a evolução histórica da licença-maternidade no Brasil está relacionada à incorporação do direito de proteção à maternidade, na Constituição Federal de 1988. Ainda, licença-maternidade é um direito garantido às mulheres trabalhadoras que se tornam mães, com o objetivo de garantir a proteção à maternidade e ao desenvolvimento saudável da criança nos primeiros meses de vida. Esse direito tem um aspecto histórico importante, que reflete a evolução da sociedade em relação à valorização da família e do papel das mulheres no mercado de trabalho.

Com a Constituição de 1988, foi reconhecido o direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Posteriormente, a Lei nº 11.770/2008 ampliou a licença-maternidade para 180 (cento e oitenta) dias, mediante adesão do empregador ao programa "Empresa Cidadã".

Esse aspecto histórico da licença-maternidade reflete a valorização do papel das mulheres na sociedade, bem como o reconhecimento da importância da proteção à maternidade e do desenvolvimento saudável da criança nos primeiros meses de vida. Além disso, demonstra a

preocupação do Estado em garantir a igualdade de gênero e a proteção da família, conforme previsto na Constituição Federal de 1988.

Em uma entrevista à Rádio Câmara dos Deputados (2022), Maria Wanderley, juíza de Direito, discorreu a respeito de quando começou a licença-maternidade - no Brasil - em 1943 - com o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Relatou também que, inicialmente, eram atribuídos apenas 84 (oitenta e quatro) dias, além disso, causava muita restrição para as mulheres no mercado de trabalho, pois a licença tinha que ser paga pelo empregador. Houve uma grande evolução nas décadas seguintes e, em 1973, a licença-maternidade começou a ser paga pela Previdência Social.

Além disso, Wanderley (2022) relata ainda, em sua entrevista, que mesmo com todos esses avanços, a mulher, na época, continuava sem ter garantia de emprego, com isso, fez com que os movimentos sindicais comessem a se mobilizar para mudar esse quadro e garantir mais direitos. Vale ressaltar, que essa instabilidade continuou até mesmo depois que a Previdência começou a arcar com a licença, tendo como resultado um alto número de demissão de mulheres grávidas, mesmo não sendo de responsabilidade dos empresários o pagamento.

Uma matéria publicada na Agência de Notícias do Senado Federal (2018), traz que tanto em relação aos trabalhadores urbanos quanto aos rurais, hoje a mulher tem 120 (cento e vinte) dias de licença e o homem 5 (cinco) dias. O assunto em voga no texto é uma PEC de 1-2018, que amplia a duração dessa licença tanto para o pai quanto para a mãe. Sendo 180 (cento e oitenta) dias para a mãe e 20 (vinte) dias para o pai.

3 CAVALO DE TROIA X LICENÇA-MATERNIDADE

Segundo Barbosa (2022), o cavalo de Troia foi um presente enviado pelos gregos para os troianos. No fato histórico, existiam grandes muralhas para defesa de suas cidades, o que tornava intransponível para os inimigos. A solução foi enviar um cavalo de madeira como presente para os troianos, ocorre que, dentro dele haviam soldados inimigos, que conseguiram assim, adentrar as muralhas da cidade.

Ainda, o cavalo de Troia é uma história lendária da mitologia grega que ficou famosa por ter sido utilizada como uma estratégia militar na Guerra de Troia. Segundo a lenda, conforme mencionado anteriormente, o exército grego construiu um enorme cavalo de madeira oco e o deixou como um presente para os troianos, que o levaram para dentro de seus muros. No entanto, o cavalo

continha soldados gregos escondidos em seu interior, que saíram de lá durante a noite e abriram os portões da cidade, permitindo a invasão grega e a conquista de Troia.

A licença-maternidade é um direito previsto na legislação trabalhista brasileira e tem como objetivo proteger a saúde da mãe e do bebê nos primeiros meses após o parto. Sobre o assunto, a doutrina trabalhista é clara ao afirmar que: "A licença-maternidade é um direito fundamental da mulher trabalhadora, previsto na Constituição Federal, no Artigo 7º, XVIII, que estabelece a proteção no mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos, nos termos da lei. Sua finalidade é garantir a saúde e a segurança da mãe e do filho nos primeiros meses de vida, em que se dá a fase mais crítica do pós-parto, sendo um período de adaptação à nova realidade e de amamentação." (DELGADO, 2020. p.811).

A licença-maternidade é um direito da mulher assegurado pelo Artigo 392, da CLT, no qual a mulher pode ficar afastada por 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo no salário. De acordo com Bedinelli (2017), sua pesquisa aponta que metade das mulheres que engravidam acabam perdendo seus respectivos empregos de imediato ou até mesmo dois anos após a licença.

Nesse sentido, há diversos relatos de mulheres que perderam seus empregos, dentre elas, Ana Carolina Gaspar, que tinha um cargo de gerência em seu trabalho e acabou sendo despedida, pois no terceiro mês de gestação, teve um diagnóstico de deslocamento de placenta, tendo que ficar em repouso absoluto. Quando retornou aos seus afazeres, percebeu que toda a sua equipe tinha sido redistribuída e com o passar dos dias, ouvia pessoas dizendo que estavam felizes com as metas, mas não poderiam confiar, pois a mesma havia engravidado. Insta ressaltar que a demissão de mulheres após a licença-maternidade é uma prática ilegal e discriminatória, que viola os direitos trabalhistas e os princípios de igualdade e não discriminação de gênero.

Na visão de Bezerra (2011), o cavalo de Troia, na época enviado pelos gregos, era uma obra de arte, um monumento, mas ninguém imaginava ou esperava que de dentro dele saíam soldados inimigos prontos para invadir.

O nexa com o cavalo de Troia e a licença-maternidade nada mais é do que rever algumas situações e analisar até quando a licença-maternidade é viável para uma mulher dona de casa e mãe de família e não um presente que traz o inimigo - desemprego. Dolce (2017), em uma matéria publicada no Jornal Brasil de Fato, diz que segundo pesquisa da FGV, 50% (cinquenta por cento) das mulheres que retornam da licença são demitidas até dois anos depois de voltar.

Segundo o especialista Serrano (2017), advogado trabalhista, de todo tempo em que advoga, indica que isso vem sendo cada vez mais comum, afirma também que o fruto das demissões dessas mulheres é a discriminação.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como já foi citada anteriormente, no seu Artigo 392, assegura o direito da mulher no período da licença-maternidade, e depois? Seria esse um cavalo de Troia em que a teoria é perfeita, mas a prática é uma guerra?

4 LICENÇA-MATERNIDADE, MERCADO DE TRABALHO E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Segundo o Artigo 5º, da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, existem indagações a respeito da igualdade e Maciel (1997), em seu artigo publicado, relata sobre a aparente contradição entre os preceitos constitucionais que determinam tratamento diferenciado às mulheres.

Desse modo, utiliza-se da argumentação de que foram muitos anos de desigualdades e traz, no seu artigo, o fato de a mulher ter 120 (cento e vinte) dias de licença-gestação, enquanto a licença-paternidade é bem inferior. Pode se tratar de um privilégio, porém ao retornar após a licença, o homem tem sua estabilidade, tem seu trabalho garantido como deixou, já a mulher ninguém garante, pois, é assegurado o direito de a mulher só os 120 (cento e vinte) dias de licença, após isso não.

De acordo com a Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho, a gestante tem estabilidade provisória, que tem como seu principal objetivo garantir a continuidade da relação de emprego, a partir da confirmação até o quinto mês após a gestação.

Ainda, sobre o princípio da igualdade, esse é um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito e da Constituição brasileira. Segundo a doutrina, esse princípio pode ser entendido como a garantia de tratamento igualitário a todos os indivíduos, sem discriminação de qualquer natureza.

Em suas palavras, de acordo com o jurista Celso Antônio Bandeira de Mello afirma que: "O princípio da igualdade proíbe que se estabeleçam diferenças de tratamento juridicamente relevantes entre situações que sejam iguais, bem como impõe que se trate de forma desigual situações que sejam desiguais na medida de sua desigualdade."

Isso significa que o Estado deve tratar todos os cidadãos de forma justa e equânime, sem discriminação ou privilégios indevidos. Além disso, é importante ressaltar que a igualdade não

significa tratar todos de forma idêntica, mas sim de acordo com suas necessidades e peculiaridades individuais, garantindo a todos a mesma dignidade e o devido respeito.

Conforme Lopes (2019), em seu livro, traz a respeito da mulher no mercado de trabalho e afirma que o emprego para as mulheres ainda apresenta diversas barreiras e desigualdades, mesmo em países desenvolvidos. As mulheres são geralmente mais afetadas pelo desemprego, pela precarização do trabalho, pela segregação ocupacional e pela desigualdade salarial.

Segundo a autora, a segregação ocupacional é uma das principais causas da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, já que as mulheres são direcionadas para áreas consideradas "femininas" e com salários menores. Além disso, as mulheres ainda sofrem com a chamada "dupla jornada", em que são responsáveis pelas tarefas domésticas e pelo cuidado com a família, o que pode limitar seu tempo e disponibilidade para o trabalho remunerado.

O mercado de trabalho para as mulheres tem sido, historicamente, marcado por desigualdades e discriminações de gênero. De acordo com a doutrina, essas desigualdades se manifestam de diversas maneiras, como na diferenciação salarial entre homens e mulheres, na segregação ocupacional, no acesso limitado a cargos de liderança e na dificuldade de conciliar trabalho e a vida familiar.

5 DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – STF

Conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, a gestante pode sair 28 (vinte e oito) dias antes do trabalho de parto, tendo em vista que, a gestante tem direito a 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade, conforme apresentado nos tópicos anteriores.

Diante de votação dos ministros do STF, agora a licença-maternidade passará a ser contada da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, valendo assim para quem ganhar alta por último. O entendimento vale para internações longas, acima do período de duas semanas, e atinge casos de partos prematuros.

Todas as gestantes que tiverem trabalho formal regido pela CLT, o efeito será imediato na decisão tomada através do STF, vale salientar que a decisão partiu de uma provocação feita a suprema corte pelo Partido Solidariedade.

Diante do exposto, o ministro Fachin (2020), ao conceder a referida liminar a respeito da licença-maternidade, chegou à conclusão de que o início da contagem seria somente após a alta hospitalar, sendo não somente um direito da mãe puérpera, mas também do recém-nascido.

De acordo com a CLT, a gestante pode sair 28 (vinte e oito) dias antes da data prevista do parto, tendo assim um total de 120 (cento e vinte) dias a licença. Também previsto na CLT e já mencionado neste artigo, a mulher tem direito a um benefício que será arcado pela Previdência Social, conhecido como salário-maternidade.

Segundo a advogada Borghelott (2023), houve uma reinterpretação na contagem do período da licença-maternidade, pois, existia uma lacuna na interpretação dos direitos humanos, cuja a principal premissa dos direitos sociais não estava sendo levada em consideração, que o direito não é apenas da mulher, mas também do nascituro.

Logo, pode-se levar em conta o Artigo 6º, da Constituição Federal, que no texto legal expresso diz: “São direitos sociais: a proteção à maternidade e à infância”, a maternidade por sua vez começa com o feto no ventre de uma mãe, sendo assim, enquadra-se nos direitos sociais que nada mais é do que defender os direitos mínimos. (BRASIL, 1988).

6 INFORMAÇÕES DE PESQUISAS REALIZADAS EM 2022

Conforme apresentado por uma pesquisa, do *site* na *internet* Empregos.com.br (2022), foram ouvidas 610 (seiscentas e dez) mulheres trabalhadoras, concluiu-se ao avaliar cada entrevista que 35% (trinta e cinco por cento) dessas mulheres têm medo de engravidar, pela razão de poder ser demitida, sendo que 34% (trinta e quatro por cento) têm medo de não conseguir emprego depois da maternidade.

Importa mencionar que diante o apontamento acima, existe a questão da estabilidade financeira que é uma preocupação comum para muitas mulheres que desejam engravidar. Isso ocorre porque a gravidez e a criação de um filho geram um investimento financeiro significativo e, muitas vezes, a falta de estabilidade financeira pode tornar esse processo mais desafiador.

Por essa parcela que afirma ter medo, entende-se que as mulheres queiram garantir que possuam recursos adequados antes de engravidar, a fim de proporcionar ao seu filho uma vida confortável e segura. Além disso, muitas mulheres temem ter que enfrentar dificuldades financeiras adicionais se tiverem que interromper suas carreiras para cuidar de seus filhos em tempo integral.

Existe, ainda, a diferença salarial, conforme apresentado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (2022), que 20% (vinte por cento) das mulheres, que exercem a mesma função que o homem, recebem menos. Esses dados foram concluídos por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio.

É importante notar que a busca pela estabilidade financeira pode ser um processo longo e difícil, e muitas vezes, não é possível esperar até que se tenha atingido um nível de estabilidade ideal antes de engravidar. Muitas mulheres podem encontrar-se em situações que a gravidez ocorre de forma inesperada ou momentos em que a estabilidade financeira ainda não foi alcançada.

Desse modo, segundo a pesquisa, até agosto de 2022, mesmo com o aumento de pessoas capacitadas no mercado de trabalho, as mulheres ainda são as que mais sofrem por desemprego. No primeiro semestre de 2023, a Presidência da República enviou ao Congresso, um projeto de Lei que pretende inibir a diferença salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função.

Em última análise, é importante lembrar que a estabilidade financeira é apenas uma parte do processo de planejamento familiar e que muitas outras considerações, como saúde física e mental, apoio social e planejamento de cuidados infantis, que também são essenciais para garantir uma gravidez e criação bem-sucedidas.

Vale ressaltar o movimento laborado pela Organização Pan-americana da Saúde (2022), sobre a saúde materna, que aproximadamente 830 (oitocentos e trinta) mulheres morrem por ano, por complicações no parto ou relacionados à gravidez, em todo o mundo.

Importa mencionar o projeto de Lei da senadora Maria das Vitórias PSD-AC (2022), que busca garantir ao bebê e à mulher o direito à assistência médica adequada e ao acesso a políticas públicas que permitam o pleno desenvolvimento da gestação.

7 ANÁLISE AO DIREITO COMPARADO

De acordo com uma matéria realizada por Saldaña (2021), em uma revista de Madri, no dia primeiro de janeiro de 2021, assim como a mãe, o pai também começou a ter uma licença de 16 (dezesesseis) semanas referente à licença-maternidade e paternidade, equiparando a igualdade de gênero, sem discriminação e sem distinção. Insta salientar que a Espanha é o único país com esse avanço em relação à igualdade entre homens e mulheres quando se trata de licença referente ao nascimento de um filho.

Em comparação com os Estados Unidos (EUA), em uma matéria realizada por Arnesson e Life (2021), sendo tal considerado uma das nações mais desenvolvidas e ricas de todo o mundo, quando se trata de licença parental remunerada, é uma grande surpresa negativa, pois é o único país rico que não tem um programa para remunerar as mulheres que acabaram de gerar uma vida, sendo assim, nos Estados Unidos, a mulher não tem o afastamento remunerado.

De acordo com uma pesquisa realizada por Pontes (2022), quando se trata de uma perspectiva internacional que tem como exemplo alguns países, normalmente, os países desenvolvidos ou a sua grande maioria, oferecem um programa para a licença-maternidade ou a licença parental.

Ainda, apresenta um cenário que, na Europa, existem vários exemplos de licença parental, sendo equidade de períodos de licença com os responsáveis pela criança, traz em sua pesquisa alguns exemplos de licença, como exemplos: Reino Unido que tem uma licença de 12 (doze) meses, destes, dois meses remunerados pelos empregadores e se estender para doze meses fica o Governo responsável pela ajuda de custo. Espanha que são 4 (quatro) meses de licença e remunerada, Alemanha, que nesse caso são 2 (dois) anos, porém divididos entre os pais conforme acordo deles. Quanto à remuneração, existe essa equiparação entre os países, como por exemplo, na Ásia em que a licença-maternidade com salário integral é de 98 (noventa e oito) dias, enquanto a Coreia do Sul oferece com benefício 90 (noventa) dias. (PONTES, 2022).

Nos Estados Unidos é de suma importância frisar que uma proposta foi apresentada pelo Presidente Joe Biden, em 2021, que inclui o afastamento remunerado de 3 (três) meses para os pais, porém segue em debate. Já o Canadá tem dois programas remunerados que se juntados pode chegar a 18 (dezoito) meses, sendo esses 35 (trinta e cinco) semanas que podem ser divididas com o pai. Já na América Latina, Cuba e Chile, são as nações que apresentam, em todo esse cenário, o maior tempo de licença-maternidade, são de 156 (cento e cinquenta e seis) dias, sendo 100% (cem por cento) remunerada.

Pontes (2022) traz uma comparação entre Oceania e a África, com uma realidade bem divergente entre os países dos respectivos continentes, pois na África do Sul a mulher tem um afastamento remunerado de 12 (doze) semanas, já na região de Moçambique, possui a referente licença de 60 (sessenta) dias, ainda em Papua Nova-Guiné a licença-maternidade é de 42 (quarenta e dois) dias, considerada esta a menor licença-maternidade do mundo. Já na Austrália, existe um programa nacional que pode chegar a 52 (cinquenta e duas) semanas.

Em sua conclusão, Pontes (2022) diz sobre a importância do cumprimento das leis trabalhistas, pois infelizmente existem muitas rescisões indiretas e punições. Cabe reforçar que, não se trata apenas da garantia dos benefícios, mas também da importante conquista no âmbito trabalhista longe de qualquer discriminação. Além de que, a licença parental está sendo tendência, haja vista que a responsabilidade não é apenas da mãe, pois ela também tem que se cuidar no puerpério, sendo essa ideia eficaz para que os pais possam dividir e deixar equilibrado de forma igualitária todas as

responsabilidades, em se tratando da criança. Diante o exposto, para a busca da igualdade de gênero no mercado de trabalho, ainda se tem muito o que discutir.

8 CLASSE DE TRABALHADORAS

Em uma pesquisa realizada por Filho (2017), a classe das professoras, quanto a licença-maternidade, tem direito mesmo em contratos temporários, sendo assim, nesses casos não ficará isenta a funcionária gestante de um direito fundamental de proteção à maternidade.

O autor traz em sua pesquisa um exemplo em que fora concedida a licença-maternidade para uma professora com contrato temporário, em que o entendimento da 6ª (sexta) Turma do Tribunal Regional Federal da 3ª (terceira) região, em sentença, assegurou o contrato de uma professora temporária, até concluir a licença-maternidade. No caso, a defesa usou como meio de argumentação o que está expresso na Constituição Federal, em relação aos direitos dos trabalhadores quando se trata da referida licença, sem que a mesma sofra qualquer prejuízo no salário ou até mesmo em seu emprego.

Necessário frisar o entendimento do Supremo Tribunal Federal – STF que, em se tratando de servidores federais, a licença-maternidade será de 180 (cento e oitenta) dias; em se tratando de pais solos, tendo em vista o princípio da isonomia de direitos entre homens e mulheres e também o princípio da proteção integral à criança, assim tal benefício no caso das famílias monoparentais, que é o caso em que não exista a figura da mãe ou do pai, deverá ser assim considerado também.

Conforme Teixeira (2017), há uma relação entre os fundamentos da legislação e a igualdade de gênero no ramo trabalhista, que ao conceder a licença-maternidade, demonstra a forma em que esse direito é aplicado no Brasil, sendo mais voltado para a proteção familiar.

Tendo em vista que, o homem/o pai tinha um papel de provedor, enquanto a mulher de cuidadora, esses estereótipos ensejam um modelo familiar que hoje em dia já não é levado 100% (cem por cento) em consideração, pois a mulher vem conquistando um espaço cada vez maior no ramo trabalhista, mesmo gestando e colocando no mundo uma criança, por mais difícil e desafiador que seja, com várias barreiras, a mulher vem criando uma emancipação na sociedade contemporânea.

Segundo a doutrina de Alice Monteiro de Barros, em sua obra "Curso de Direito do Trabalho", a licença-maternidade tem como objetivo proteger tanto a saúde da mãe quanto a do filho, permitindo que a mãe possa cuidar do recém-nascido e estabelecer um vínculo afetivo com ele. Além disso, a autora destaca que a licença-maternidade também é uma forma de garantir a igualdade de gênero no

mercado de trabalho conforme mencionado, permitindo que a mulher possa conciliar sua vida profissional e familiar.

No caso específico das professoras concursadas, a Lei nº 8.112/90 prevê, em seu Artigo 210, § único, que para essas mulheres que tiverem guarda judicial ou adotarem uma criança com até um ano, será concedida 90 (noventa) dias de licença remunerada e no caso de ser maior que um ano, então terá a licença remunerada de 30 (trinta) dias, essa licença é essencial para a proteção e adaptação da mãe e do filho.

Segundo o Censo (2010), as mulheres com baixo nível de escolaridade engravidam mais cedo, por outro lado, as mulheres com mais escolaridade acabam tendo filhos mais tarde e também possuem menos filhos. Diante disso, na temática abordada, além da garantia de estabilidade da mulher como o exemplo abordado nesta pesquisa, sendo as professoras concursadas e também temporárias, nota-se que existe uma distinção pela desigualdade social.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude de os fatos mencionados, há anos as mulheres vêm lutando por uma igualdade no trabalho, nas remunerações, nos afazeres domésticos, verifica-se toda essa luta por meio do direito ao voto, que foi concedido somente em 1932. Antes disso, a voz da mulher era ainda menos ouvida. Após muita luta, foi aceito e concedido o direito à licença-maternidade, porém como exposto anteriormente, uma grande porcentagem das mulheres que retorna desse período, acaba sendo demitida. A sensação que se tem, ao discutir o tema, é que a licença-maternidade é benéfica para a mulher, apesar de poucos dissabores. Para a grande maioria delas é efetiva da forma como é aplicada e como se conduz esse direito. À primeira vista, a maneira como foi construído o benefício é a melhor possível, sendo seguro para as mulheres que engravidam e tentam manter a sua estabilidade. Por outro lado, tal benefício, na verdade, tornou-se um cavalo de Troia. Parece algo muito benéfico, quase um presente concedido pelos legisladores, mas a sua aplicação real gera mais prejuízo do que vantagens, principalmente, às mulheres do mercado privado de trabalho. Ao invés de ser um motivo de tranquilidade, gera insegurança.

Diante de muitas pesquisas e leituras, constata-se que a licença-maternidade acaba sendo um prejuízo para a vida profissional da mulher, tendo em vista que, a lei assegura somente um lapso

temporal e infelizmente, ainda existem diversas discriminações no âmbito de gênero. Com isso, a maioria das mulheres acabam perdendo seus empregos por simplesmente terem gerado uma vida.

Assim, conforme a pesquisa, a licença-maternidade acaba prejudicando a mulher na questão empregatícia, como citado. Ainda existem muitas discriminações e insta ressaltar que isso não ocorre tão somente nos meios de trabalho, pode-se citar como exemplo uma criança que passa mal em uma sala de aula, normalmente ligam para a mãe ir até a escola ver ou buscar o filho, sendo ela a que deixa o seu trabalho para ver como o filho está, enfim, são várias as tarefas atribuídas somente à mulher, devendo-se assim mudar a cultura, o modo de pensar, agir e com isso, formular leis abrangentes, pois o ser humano se adequa às regras.

Também, importa mencionar diante da conclusão sobre o direito comparado que fora abordado neste artigo, o que mais chama atenção é que a Espanha é o único país com esse avanço em relação a igualdade entre homens e mulheres quando se trata de licença referente ao nascimento de um filho, sendo assim, no dia primeiro de janeiro de 2021 (dois mil e vinte e um), o pai também começou a ter uma licença de 16 (dezesesseis) semanas referente à licença-maternidade e paternidade, equiparando a igualdade de gênero, sem discriminação e sem distinção.

Já no Brasil a licença-paternidade, de acordo com a constituição de 1988, era de 5 (cinco) dias o que passou a ser 15 (quinze) dias conforme solicitação de prorrogação no ano de 2016 (dois mil e dezesesseis), pela Lei 13.257, porém é muito difícil encontrar um pai com licença de seu trabalho, pois conforme mencionado anteriormente, ainda existe muito preconceito e o pai é o provedor e a mãe a cuidadora, neste âmbito, a licença-maternidade, ou melhor, o retorno da licença para a mãe gera prejuízos, pois terá que ter os cuidados necessários com o recém-nascido, visto todo o preconceito que ainda existe.

Além do mais, no Brasil, tem-se o direito garantido a todas as mulheres, porém não existe um projeto que as ampare ao retornarem ao trabalho, exceto como abordado, a mulher concursada, professora, tais sim terão seus empregos de volta, porém as mulheres com baixo índice de escolaridade sofrem em vários aspectos, como acontece durante a gestação: pouco acesso à saúde, a precária licença pós-parto e etc. Elas podem enfrentar desafios adicionais durante a gestação e no pós-parto. A falta de educação formal pode dificultar o acesso a informações importantes sobre cuidados do pré-natal, da nutrição, da atividade física, saúde emocional e preparação para o parto.

Essa falta de conhecimento pode levar a um maior risco de complicações durante a gravidez e o parto, bem como a um aumento da taxa de mortalidade materna e infantil. Além disso, a falta de

informações sobre planejamento familiar pode resultar em gestações não planejadas e em uma maior carga financeira e emocional para a mãe.

Infelizmente, a discriminação contra mulheres grávidas ou que têm filhos pequenos ainda é uma realidade em muitos lugares do mundo, incluindo o mercado de trabalho. Mulheres com baixa escolaridade e em trabalhos precários podem estar ainda mais sujeitas a essa forma de humilhação.

Algumas empresas podem pensar que mulheres grávidas ou com filhos pequenos são menos produtivas ou menos comprometidas com o trabalho, o que não é verdade. Essa visão preconceituosa pode levar à demissão dessas mulheres - o que é ilegal em muitos países.

Felizmente, existem leis e regulamentações que visam proteger as mulheres grávidas e mães no local de trabalho, incluindo leis que proíbem a discriminação com base na gravidez e licença-maternidade remunerada. Se uma mulher for demitida injustamente devido à sua gravidez ou *status* de mãe, ela pode ter direito a buscar indenização por danos morais e materiais.

É importante que as empresas respeitem os direitos das mulheres grávidas e mães, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e acolhedor para elas. Além disso, é fundamental que tenha uma mudança na mentalidade da sociedade para que não haja mais discriminação de qualquer tipo contra as mulheres, seja qual for o seu nível de escolaridade ou posição social.

Diante desses desafios, é importante que o Estado atue no sentido de garantir o respeito e a efetivação do direito à licença-maternidade e da estabilidade após o parto, por meio da criação de políticas públicas que promovam a igualdade de gênero e proteção à maternidade, bem como da implementação de medidas que obrigam a conciliação entre trabalho e família, como a oferta de creches e a flexibilização de horários de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cristiano de Jesus¹, PRAUN Lucieneida Dovão², AVOGLIA Hilda Rosa. **O sentido do trabalho para mulheres após a licença maternidade: um estudo com profissionais de educação**. Vol.39. Londrina, jul de 2018.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. V3 ed.2008.

BARBOSA, Mariana de Oliveira Lopes. **“Cavalo de Troia”**; Brasil Escola. Disponível em:

<https://brasilecola.uol.com.br/guerras/guerra-troia.htm>. Acesso em 11 de out de 2022.

BEDINELLI, Talita. **Pesquisa aponta que metade das mulheres que engravidam perdem o emprego até dois anos depois da licença-maternidade.** v 1, 27 de ago de 2017.

BEZERRA, Juliana. **Guerra de Troia**; Disponível em:
<https://www.todamateria.com.br/guerra-de-troia/> Acesso em 11 de out de 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.421, de 15 de abr de 2002.**

_____. **Lei nº 11.770, DE 9 de set de 2008.**

_____. **Lei nº 1.207/1992.**

CRA-PR. **Mulher, mercado de trabalho e o princípio da igualdade.** 3 de mar de 2022.

CÂMARA, Rádio, Especial Licença-Maternidade 2 - **Evolução das leis e costumes sobre licença-maternidade no Brasil.** (06'02"). 16 de out de 2022.

DOLCE, Julia. **Pesquisa FVG revela que 50% das mães são demitidas até dois anos após a licença-maternidade.** 17 de ago de 2017.

GRACIELE, Ana. **Mulheres: conciliar carreira e maternidade ainda é um desafio para a maioria.** 7 de mar de 2022.

MACIEL, Eliane Cruxên Barros de Almeida. **A igualdade Entre os Sexos na Constituição de 1988.** Brasília, mai de 1997.

PIAZ, Livia Dal. **Mãe de prematuro pode ter mais dias de licença-maternidade.** 11 de nov. 2020.

VANALLI, Ana Carolina; BARHAM, Elizabeth Joan. **Após a licença-maternidade: a percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares.** v 1, p 129- 137, 2011.