

jornal da lei

Direitos para mães avançam, mas seguem longe do ideal

CLT garante licença-maternidade, apesar da curta proteção do emprego

/ DIREITO DO TRABALHO

Cássio Fonseca
cassiof@jcrs.com.br

Não é segredo que o ambiente corporativo é culturalmente machista. A discriminação das mães durante a gravidez e nos primeiros meses após o parto culmina, inclusive, em demissões, costumeiramente desacompanhada de uma explicação plausível.

Diante dessa realidade, é dever da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garantir o amparo jurídico e a proteção através de uma série de direitos que abrangem gestantes e mães adotivas na mesma medida.

O principal é a licença-maternidade, com duração de 120 dias, cujo início pode ocorrer entre o prazo de 28 dias antes do parto e a ocorrência deste, mediante atestado, conforme a Lei 11.770/2008. Em caso de complicações, o período de ausência prévio ou posterior pode ser estendido em 14 dias, também mediante atestado.

A partir do parto ou da adoção se estabelece um mínimo de cinco meses até que a mulher possa ser desligada de sua empresa, conforme determina a legislação desde 1988. E aí reside o maior temor da mulher neste processo. O retorno ao trabalho após o período de afastamento que, além do preconceito e a invalidação de um ambiente machista, pode vir com uma demissão discriminatória.

Foi o que ocorreu com Roberta, entrevistada que preferiu não se identificar e receberá um nome fictício. Ela trabalhou em uma empresa de comunicação entre 2000 e 2006 e, no primeiro dia em que retornou às atividades, foi demitida sem qualquer justificativa. O tratamento distante dos donos do negócio em relação aos seus funcionários, no entanto, não havia soado como indicativo dessa postura que, à época, já era proibida pela CLT. Isso ao menos até a descoberta da gravidez.

Depois, no entanto, Roberta destaca que o descaso durante os nove meses nos quais trabalhou à espera de seu filho e a



Ainda não há impeditivo para demitir mães após cinco meses do parto

postura no dia do parto, em que sua bolsa rompeu durante o horário do expediente e o transporte ao hospital foi a carona de uma colega, já que a gerência, ciente da situação, não se colocou à disposição, foram indicativos do que estava por vir. Três dias após o parto, ela foi à redação apresentar a criança para os colegas, ansiosos para conhecê-la. Naquela ocasião, foi chamada na sala do presidente da empresa e cobrada pelas diárias de estacionamento de seu carro, que havia ficado no local por conta da ida às pressas ao hospital.

Quatro meses depois, sem nenhum contato dos donos, retornou da licença-maternidade. “Sabia que ia ser demitida no dia em que voltei a trabalhar”, recordou. Roberta tremia ao chegar e, quando desligada, não recebeu uma justificativa plausível. A partir da data da rescisão do contrato, ela teve dois anos para acionar a Justiça, mas não seguiu adiante por questões pessoais e, hoje, se arrepende da decisão. “Se em 2009 já estava arrependida, imagina em 2025”. O desejo é que “eles sentissem no bolso o que estavam fazendo”.

A partir dos cinco meses após o parto, no entanto, não há impeditivo na lei para demissão de mães gestantes ou adotivas. Todavia, a advogada Juliana Mendonça alerta que “se a empregada tomar conhecimento e conseguir provas de que foi simplesmente porque ela pronunciou-se mãe, pode ser considerado discriminatório e a dis-

pensa é coibida pela legislação”.

É obrigatório, também, que as empresas com ao menos 30 funcionárias com mais de 16 anos providenciem um espaço apropriado para que as mães deixem seus filhos em segurança durante o período de amamentação. Juliana lamenta que esses locais não sejam propícios para as crianças.

“É extremamente importante que haja esses ambientes mais lúdicos, de desconpressão, para que a mulher possa tirar o leite ou amamentar”, reflete.

Quanto às adoções, a idade em que a criança chega ao novo lar não interfere no período de licença materna. “Às vezes pensamos só no bebê, mas quanto maior a criança, mais consciência ela tem e mais importante ainda é esse período de adaptação. Então, esses 120 dias são necessários também para uma criança maior”, salienta Juliana.

Perante a realidade ainda discriminatória de uma parcela das empresas, a jurista relembra que o processo seletivo também é um ponto de cuidado. Perguntas como “você casou recentemente?” e “você pretende engravidar?” são consideradas discriminatórias e exigir a não contratação de mulheres em período fértil é totalmente condenável perante a Justiça do trabalho.

Questionada sobre a evolução das leis trabalhistas referentes à maternidade, Juliana explica que “tivemos mudanças significativas, porém ainda estamos muito lentos”.

Opinião

O sistema legal protetivo de combate ao racismo no Brasil

Claudine Rodembusch

Hoje é comemorado o Dia Nacional de Denúncia contra o Racismo e, ao abordarmos este tema, uma das maiores mazelas sociais do País, cujas raízes históricas infelizmente não ficaram no passado, mas se lançam com características estruturais e sistêmicas no presente, é fundamental dar voz aos que sofrem com essa discriminação.

Diversas entidades da sociedade civil organizada lutam pela equiparação de direitos entre etnias e têm contribuído para a consolidação de um sistema legal protetivo que visa combater preconceitos discriminatórios. Uma dessas vozes é a do Instituto C, que define racismo como a crença na superioridade de certas raças, resultando em discriminação, estereótipos negativos e exclusão social em diversas esferas da vida, como trabalho, educação, saúde e acesso a serviços.

A Constituição Federal de 1988 estabelece como objetivo fundamental da República promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer formas de discriminação. Com esse fundamento, a legislação antirracista brasileira atua desde a criminalização

de práticas discriminatórias até a promoção da igualdade racial. A Lei nº 7.716/1989 define crimes de preconceito de raça e cor, aplicando penas a quem praticar discriminação em ambientes públicos e privados, negar emprego ou acesso a cargos públicos, além de impedir o serviço militar.

Também prevê punições para a negativa de acesso a locais como restaurantes, clubes, instituições de ensino, elevadores e transportes. A incitação ao preconceito e a veiculação de símbolos racistas também são criminalizadas. O Código Penal, em seu artigo 140, § 3º, prevê reclusão e multa para injúria racial. Já o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) estabelece ações afirmativas e mecanismos de reparação às vítimas, garantindo a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos.

Apesar do arcabouço legal, importa tirá-lo da formalidade e torná-lo realidade social efetiva. A luta exige políticas públicas transversais e contínuas, especialmente na educação, que devem ser políticas de Estado, imunes às ideologias do poder, para promover transformação social efetiva.

Docente do curso de Direito da Estácio Porto Alegre

NOTAS

• Como parte da programação do Maio Laranja, a Defensoria Pública do Rio Grande do Sul realiza, na próxima quinta-feira, das 13h30 às 17h, a palestra “Violência sexual contra crianças e adolescentes: precisamos falar sobre isso”. O evento ocorre no auditório do 4º andar do prédio-sede da instituição (Rua Sete de Setembro, 666, Centro Histórico de POA) e é aberto ao público.

• A 3ª edição do Exame Nacional da Magistratura (Enam), promovido pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), será realizada no próximo dia 18 de maio. A etapa é obrigatória para os bacharéis em Direito interessados em participar de concursos da magistratura. A prova será aplicada em todas as capitais brasileiras. A Região Sul conta com 5.774 candidatos, sendo 2.033 do Estado do Rio Grande do Sul.

Desde 1980 protegendo a inovação para você construir o futuro.

SKO[®]
OYARZÁBAL
MARCAS & PATENTES S/C
Ética • Dinamismo • Confiabilidade

in @ f www.sko.com.br | 51 3342.9323