I CONGRESSO DE TECNOLOGIAS APLICADAS AO DIREITO

DIREITOS HUMANOS, GÊNERO E DIVERSIDADE NA ERA TECNOLÓGICA

D598
Direitos humanos, gênero e diversidade na era tecnológica [Recurso eletrônico on-line] organização I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito – Belo Horizonte;

Coordenadores: Marina França Santos, João Batista Moreira Pinto e Ana Carolina Rocha – Belo Horizonte, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-660-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: O problema do acesso à justiça e a tecnologia no século XXI

1. Direito. 2. Tecnologia. 3. Direitos humanos. 4. Gênero. 5. Diversidade. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

I CONGRESSO DE TECNOLOGIAS APLICADAS AO DIREITO

DIREITOS HUMANOS, GÊNERO E DIVERSIDADE NA ERA TECNOLÓGICA

Apresentação

É com imensa satisfação que apresentamos os trabalhos científicos incluídos nesta publicação, que foram apresentados durante o I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito nos dias 14 e 15 de junho de 2018. As atividades ocorreram nas dependências da Escola Superior Dom Helder Câmara, em Belo Horizonte-MG, e tiveram inspiração no tema geral "O problema do acesso à justiça e a tecnologia no século XXI".

O evento foi uma realização do Programa RECAJ-UFMG – Solução de Conflitos e Acesso à Justiça da Faculdade de Direito da UFMG em parceria com o Direito Integral da Escola Superior Dom Helder Câmara. Foram apoiadores: o Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI, EMGE – Escola de Engenharia, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a Federação Nacional dos Pós-graduandos em Direito – FEPODI e o Projeto Startup Dom.

A apresentação dos trabalhos abriu caminho para uma importante discussão, em que os pesquisadores do Direito, oriundos de dez Estados diferentes da Federação, puderam interagir em torno de questões teóricas e práticas, levando-se em consideração a temática central do grupo. Foram debatidos os desafios que as linhas de pesquisa enfrentam no tocante ao estudo do Direito e sua relação com a tecnologia nas mais diversas searas jurídicas.

Na coletânea que agora vem a público, encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-graduação em Direito, nos níveis de Mestrado e Doutorado, e, principalmente, pesquisas oriundas dos programas de iniciação científica, isto é, trabalhos realizados por graduandos em Direito e seus orientadores. Os trabalhos foram rigorosamente selecionados, por meio de dupla avaliação cega por pares no sistema eletrônico desenvolvido pelo CONPEDI. Desta forma, estão inseridos no universo das 350 (trezentas e cinquenta) pesquisas do evento ora publicadas, que guardam sintonia direta com este Grupo de Trabalho.

Agradecemos a todos os pesquisadores pela sua inestimável colaboração e desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

TECNOLOGIA AMIGA DA TRABALHADORA QUE AMAMENTA

FRIED TECHNOLOGY OF WORKER WHO BREASTFEEDS

Rafaela de Cássia Sousa Miranda Maia

Resumo

A pesquisa demonstra a necessidade do uso da tecnologia em empresas, em prol de trabalhadoras que se tornam mães no Brasil. Tendo em vista a dificuldade de permanecerem produzindo no mercado de trabalho a que pertencem, ainda despreparado para receber mulheres que precisam conciliar a fase de lactação com o trabalho produtivo. A ideia de que mulheres são mais “caras” ao empregador prevalece na cultura laboral do país, ao mesmo tempo em que ganham força algumas medidas tecnológicas e inovadoras, com o objetivo de auxiliar uma volta humana e eficiente das recentes mães ao mercado de trabalho.

Palavras-chave: Maternidade, Trabalhadora, Tecnologia

Abstract/Resumen/Résumé

The study demonstrate that the use of technology in companies, in favor of workers who become mothers in Brazil. Reconcile the lactation phase with productive work. The idea is that women are more "expensive" to employ more than the country's labor culture, while gaining the strength of technological and innovative measures, with the purpose of helping the most effective and recent women of the last mothers to the labor market.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Maternity, Worker, Technology

1. Introdução

A licença maternidade no Brasil, bem como outros institutos vigentes no país, é acompanhada de uma carga sociocultural de enorme valor, que foi a estrutura originária e propulsora para a criação dessas normas. Entretanto, fato é que a estruturação das famílias no Brasil vem passando por intensas mudanças, principalmente, e positivamente, no tocante à constante imersão da mulher no mercado de trabalho (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2018).

Os benefícios dispostos pela lei trabalhista brasileira têm como escopo a atividade reprodutiva da mulher, e contribuem para excluir o pai da participação ativa nos cuidados com o filho, e ainda, reforçar a ideia ultrapassada de que é a mãe a responsável ideal para acompanhar o filho de perto. Sendo assim, caímos em um mesmo problema, qual seja, a contínua forma de legislar a favor da maior inserção do homem no mercado de trabalho em desfavor da mulher.

Faz-se necessário o estudo através de metodologia exploratória utilizando-se do procedimento bibliográfico, que abarca o apoio e incentivo de empresas que propiciem a reinserção ativa de mulheres que se tornam mães, no seu ambiente de trabalho. O uso da tecnologia favorável à mãe trabalhadora é imprescindível neste momento, no que concerne especificamente ao armazenamento de leite materno e da manutenção de seu trabalho com a lactação, seja por meio da extração do leite materno ou pela permanência do recém-nascido junto da mãe.

2. As Salas de Apoio a amamentação

Em dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina, Vanessa Martinhago Borges Fernandes analisa a importância da correta formação tecnológica nas empresas públicas e privadas, como sendo um “ambiente de trabalho amigo da trabalhadora que amamenta”. Entretanto, diz serem minorias as empresas que possuem qualquer tipo de política escrita em apoio à amamentação, e consequentemente, as Salas de Apoio a Amamentação, que contribuem ativamente na volta produtiva ao mercado de trabalho de origem da mulher, mãe e trabalhadora (FERNANDES, 2015).

O Guia publicado pelo Ministério da Saúde informa que alguns empregadores já estão trabalhando com as Salas de Apoio a Amamentação, destinadas à estocagem e retirada do leite materno durante a jornada de trabalho. Importantes benefícios estão sendo notados, inclusive, para os empregadores, que além de demonstrarem maior cuidado com suas funcionárias, transmitem uma boa imagem ao mercado externo da empresa e contam com maior adesão ao emprego. Ademais, segundo informações do mesmo instituto, as Salas de Apoio a Amamentação são de baixo custo, bem como sua manutenção, constatação que contradiz o mito de que a as mulheres que se tornam mães, são mais caras para as empresas (MS,2018).

A tecnologia aplicada nessas salas deve ser especificamente voltada ao total conforto e comodidade da mulher, para que sejam favoráveis ao processo de descida do leite. O ministério da saúde aponta para a importância de um ambiente sem interferências externas e que dê privacidade à mulher, com uma mobília específica, como "poltronas ou cadeiras impermeáveis, podendo ser separadas por divisórias ou cortinas''. A sala deve ser devidamente climatizada e iluminada, caso não seja possível a presença de luz natural, conforme instituído pela Resolução nº 9, de 16 de janeiro de 2003 – orientação técnica revisada contendo padrões referenciais de qualidade de ar interior em ambientes de uso público e coletivo, climatizados artificialmente. Ademais, faz-se necessária a instalação de freezer ou refrigerador com termômetro para o devido armazenamento do leite materno, o auxilio de bombas, caso o leite não seja retirado manualmente, e, todo o material que entre em contato com o leite materno deve ser esterilizado, passando por processo de limpeza específico. (MS, 2018)

Muitas facilidades são encontradas para a implantação das referidas salas. Além do baixo custo mencionado, muitas empresas já possuem espaço apropriado que podem destinar-se à amamentação, cabendo nesses casos apenas a devida disposição de materiais que em geral são bastante simples. As Salas de Apoio a Amamentação ainda contribuem para o melhor desempenho durante o trabalho, bem como para reduzir as faltas da trabalhadora, que dispõe de todos os meios necessários para não prejudicar sua lactação e consequentemente a sua saúde e a do bebê (FERNANDES, 2015).

Ainda neste sentido, pontua a autora:

> "Já quanto a funcionalidade das salas, alguns gestores preocuparam-se com a ociosidade da mesma e pelo fato de não acreditar que haja uma demanda suficiente, outros achavam que destinar a sala para outras funções somadas à função de amamentação poderia ser a solução para a funcionalidade dela e outros gestores não preocupavam-se com a funcionalidade pois já obtinham salas com uma função semelhante" (FERNANDES, 2015)

3. A lei trabalhista hoje

No Brasil, a mulher submetida ao trabalho formal tem o direito de se ausentar do trabalho e manter o cuidado integral ao seu filho nos primeiros meses de vida. A Constituição Federal assegura à mulher trabalhadora um mínimo de 120 dias sem prejuízo salarial, e como marco mínimo estipulado pela lei maior, deve ser seguido pelas demais leis infraconstitucionais (FERNANDES, 2015).

Como ressaltado pelo Ministério da Saúde, o artigo 10º das Disposições Transitórias veda a dispensa sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O artigo 392 da CLT ainda prevê, em casos excepcionais, o aumento de duas semanas dos períodos de licença anterior e posterior ao parto. Por fim, o direito de amamentar também é previsto no mesmo diploma legal, de forma que:

> "Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, que não se confundirão com os intervalos normais para o seu repouso e alimentação. Quando exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado a critério da autoridade competente" (MS, 2018 apud BRASIL, 1943).

No tocante à licença paternidade, os trabalhadores que se tornam pais gozam de 5 (cinco) dias corridos, a contar do dia de nascimento do filho, para se ausentar do trabalho sem prejuízo salarial (BRASIL, 1988). Portanto, nos primeiros dias de vida do recém-nascido, é dado ao pai o direito de auxiliar nos primeiros cuidados com a criança, tarefa que, decorrido esse pequeno prazo, passa integralmente para a mãe, que irá se ausentar de forma não isonômica por período bem mais longo, ou seja, por pelo menos 120 dias.

É importante ressaltar, no entanto, que no Estado de Santa Catarina a licença paternidade é formada por um período maior, qual seja 15 dias (GOVERNO DE SANTA CATARINA, 2009, apud, FERNANDES, 2015). Ainda assim, percebemos grande diferenciação de gênero, no tocante aos prazos da licença maternidade e paternidade, embora alguns projetos de lei estejam em tramitação para aumentar o número de dias em que o pai permanece junto do recém-nascido.

4. Conclusão

Para propiciar a volta humanizada de mães lactantes ao mercado de trabalho é indispensável o uso de tecnologias avançadas em prol da trabalhadora, de modo que a saúde mental e física da mulher a permitam realizar seu trabalho de forma efetiva, o que gera benefícios diretos para o empregador. Como bem pontua Mariza Rios (2009):

> "podemos sintetizar que os Direitos Humanos Fundamentais, reconhecidos e assegurados em âmbito externo e interno, passam, na atualidade, pela crise de baixa efetividade e, muitas vezes, impossibilidade de efetivação, o que tem disseminado a ideia de que o direito só se realiza no papel" (RIOS, 2009, p. 104-105).

Em uma realidade patriarcal e não isonômica, o auxílio da tecnologia torna-se ponto fundamental e basilar nas empresas contratantes, para que as mulheres nutrizes tenham todos os meios para conciliar o binômio mãe-trabalhadora, bem como para que ocorra maior amplitude e efetivação dos Direitos Humanos nos referidos ambientes de trabalho.

Entretanto, a implantação de Salas de Apoio a Amamentação ainda se depara com empasses culturais que travam sua concretização. Muitos empregadores não as enxergam como sendo uma prioridade no meio laboral e acabam postergando uma ideia simples que facilitaria a produtividade de inúmeras trabalhadoras e seria um bom recomeço para o fim do atual preconceito de gênero dentro dos ambientes de trabalho em geral, ainda fortemente presentes no Brasil.

5. Referências Bibliográficas

FERNANDES, Vanessa Martinhago Borges. **Salas de apoio à Amamentação: Conhecimento de gestores de empresas públicas e privadas com vistas à sua implantação**. 2015. 190 f. Dissertação (Mestrado) – Centro de Ciências da Saúde – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

CUNHA, Thalita Gelenske**. Igualdade de gênero no ambiente corporativo: desafios, avanços e tendências para grandes empresas com atuação no Brasil**. 2015. 113 f. Dissertação (Mestrado) - Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Guia para implantação de Salas de Apoio à Amamentação para a mulher trabalhadora**. Brasília – DF, 2015.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo e FONTOURA, Natália. **Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero**: a licença parental como política publica para lidar com essas tensões. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, set./dez. 2009.

RIOS, Mariza. **A prática jurídica fundada nos direitos humanos**. Veredas do Direito, Belo Horizonte, vol. 6, n. 11, p. 104-105, jan./jun. 2009.