

MULHER BRASILEIRA NO MERCADO DE TRABALHO DURANTE E APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE

ALICE KELLY F. SOUZA¹, NABILLY A. RODRIGUES², SOPHIA A. CARRENHO³, ROGÉRIO S.
SILVA⁴

¹Estudante do curso Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, IFSP câmpus São Roque, alice.kelly.fs91@gmail.com

²Estudante do curso Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, IFSP câmpus São Roque, nana33ro@gmail.com

³Estudante do curso Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio, IFSP câmpus São Roque, sophiaalonso.sr@gmail.com

⁴Doutor em Sociologia e professor no IFSP câmpus São Roque, rogerio.souza@ifsp.edu.br

Área de conhecimento (Tabela CNPq): 7.02.07.00-3 - Sociologias Específicas

Apresentado no 10º Congresso de Inovação, Ciência e Tecnologia do IFSP
27 e 28 de novembro de 2019- Sorocaba-SP, Brasil

RESUMO: A presente pesquisa analisa os problemas que as mulheres enfrentam no mundo do trabalho durante e após a licença-maternidade no Brasil, visando mostrar que esta é uma questão que milhões de brasileiras enfrentam. Destarte, o objetivo é compreender as vicissitudes do tema, aprofundando-se em analisar a condição da mulher em seu local de trabalho após a licença-maternidade, de forma a conscientizar a população brasileira que o problema existe e precisa ser combatido, já que colabora com o aumento do preconceito e, conseqüentemente, leva a uma maior taxa de desemprego entre as mulheres. Para isso, buscamos a maioria dos dados em fontes documentais como a legislação e artigos relacionados ao tema, adotando uma metodologia de caráter exploratório. Observamos que o estereótipo existente na sociedade atual de que é obrigação da mulher cuidar da criança também afeta a sua participação no mundo do trabalho. Portanto, é perceptível que muitas mulheres são demitidas de forma injusta, por consequência destas falsas crenças, que relacionam o seu potencial em encarar a maternidade com sua vida profissional.

PALAVRAS-CHAVE: licença-maternidade; trabalhadora mãe; desemprego; preconceito.

BRAZILIAN WOMAN IN THE LABOUR MARKET DURING AND AFTER THE MATERNITY LEAVE

ABSTRACT: This research analyzes the problems that women face in the world of work during maternity leave in Brazil and show that this is an issue that millions of Brazilian women face. Besides, the goal is to understand the changes of the theme, deepening in analyzing the condition of women in their workplace after maternity leave in order to make the Brazilian population aware that the problem exists and needs to be addressed, as it collaborates with increasing prejudice and consequently leads to a higher unemployment rate among women. For this, we seek most data from documentary sources such as legislation and articles related to the subject, adopting an exploratory methodology. We observed that the current stereotype of women's obligation to care for their children also affects their participation in the world of work. Therefore, it is noticeable that many women are unfairly dismissed as a result of these false beliefs, which relate their potential in facing motherhood with their professional life.

KEYWORDS: maternity leave; working mother; unemployment; prejudice.

INTRODUÇÃO

As mulheres ao longo dos anos conquistaram maior autonomia e direitos, como, por exemplo, o direito de trabalhar. Para usufruir desse triunfo foi necessário criar leis trabalhistas, com destaque para a licença-maternidade. Entretanto, essa legislação não assegurou que as trabalhadoras estivessem livres de preconceitos e/ou discriminações.

Dito disso, o presente estudo analisou as dificuldades pelas quais as brasileiras passam no mercado de trabalho no período de gravidez e pós parto. Mesmo a mulher tendo conquistado direitos como a licença maternidade e uma curta estabilidade no período seguinte, não são todos os empregadores que respeitam a legislação, principalmente naqueles cargos considerados socialmente inferiores. Possivelmente isso ocorra pois alguns “patrões” (esfera pública e iniciativa privada) ainda têm um certo preconceito com as trabalhadoras mães, já que acreditam que estas promoverão gastos adicionais à organização (LEITE, 2017).

Portanto, faz-se necessário discutir este tema para compreender as suas vicissitudes e, no limite, conscientizar a população brasileira que o problema existe e precisa ser combatido.

MATERIAIS E MÉTODOS

Todos os dados pesquisados foram buscados essencialmente em fontes documentais. Como fontes primárias utilizamos a documentação oficial sobre o tema, tais como Leis, Decretos, Pareceres, etc. As fontes secundárias foram os textos e publicações de autores que possuem pesquisas relacionadas ao tema. Para a coleta de dados recorreremos ao levantamento da legislação brasileira, totalmente disponível no sítio eletrônico da presidência da república.

Quanto à metodologia, a pesquisa busca a compreensão das condições da mulher brasileira no mundo do trabalho após o período da licença-maternidade, destacando a trajetória do tempo histórico no que concerne ao tema e as conquistas dos movimentos feministas. Esta verificação ocorreu por meio de uma abordagem histórico-documental.

A discussão da mulher pós parto no mundo do trabalho, como fonte de pesquisa, é examinada à luz dos atores políticos e sociais que se inter-relacionam com o tema; além disto, fez-se necessário o debate teórico dos documentos acadêmicos com os textos legais - para a análise, verificação e constatação dos diversos interesses antagônicos que o influenciam.

Como mediação, ou seja, como uma forma de objetivação da realidade social, o conhecimento da relação mulheres no Brasil e mundo de trabalho implica no reconhecimento do caráter das relações que se estabelecem em uma determinada totalidade.

Assim, ressaltamos que o procedimento de pesquisa é documental/bibliográfico e assume um caráter explanatório e explicativo. Nesta perspectiva, analisamos além do tema, outras áreas do conhecimento como a história, a economia, a política, a sociologia e o desenvolvimento socioeconômico nacional e local, com perspectivas de análises internacionais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A primeira normativa brasileira que apresentou de maneira explícita os direitos das mulheres foi em 1932, no período conhecido como Era Vargas (1930-1945). Desde então as leis enfrentaram várias alterações e algumas conquistas do gênero feminino foram atingidas (CEPESP, 2018). “O crescimento da oferta de trabalho feminino, então, configura-se como com um dos fatos empíricos mais bem evidenciados, visto que, por exemplo, entre 1982 e 1997, a taxa de participação na força de trabalho das mulheres cresceu 35%” (SCORZAFAVE; MENEZES-FILHO, 2001).

No que diz respeito à escolha de ter um filho, muitas mulheres são obrigadas a achar uma maneira para administrar as inúmeras responsabilidades que a sociedade as atribui e tornarem-se profissionais bem sucedidas. Na vida profissional atual, a mulher tem o direito à licença-maternidade,

cuja finalidade é possibilitar à mãe um tempo para cuidar de seu filho. Durante esse período, a legislação garante que a mãe-trabalhadora tenha estabilidade em seu emprego. Segundo Stolar (2018),

A licença maternidade foi introduzida em 1932 no Brasil, com duração de quatro semanas antes e quatro semanas após o parto. No período, o empregador deveria pagar um auxílio mensal correspondente à metade do salário da mulher. Em 1943, a CLT [Consolidação das Leis do Trabalho] ampliou a licença para 12 semanas, sendo que as mulheres teriam direito ao valor integral de seus salários no período, ainda pelo empregador. Foi apenas em 1973 que os custos relativos ao salário maternidade se tornaram responsabilidade do INSS, e em 1988, a Constituição Federal estabeleceu que a licença deveria durar 120 dias e que a mulher teria estabilidade no emprego a partir do momento da confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto.

Com a criação do programa “Empresa Cidadã” em 2008, o empregador passou a ter a possibilidade de prorrogar a licença em 60 dias, passando assim, de 120 para 180 dias. No entanto, cabe à empresa decidir ou não aderir a tal programa. De acordo com a lei: “A prorrogação do salário-maternidade terá início no dia subsequente ao término da vigência do benefício de que tratam os arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213/91 e será devida, inclusive, no caso de parto antecipado.”

No que diz respeito à sua vida pessoal, a mãe precisa ter um cuidado maior com seu corpo, fornecendo, nos primeiros meses, atenção total à criança para que ele(a) cresça saudável. Porém, quando nos debruçamos sobre a realidade, muitas mulheres se sentem desconfortáveis em deixar seus trabalhos por muito tempo (cinco meses) e quando voltam, na maioria das vezes, pensam ou são levadas a pensar que não estão preparadas para assumir seu cargo novamente. Em muitos casos, mães-trabalhadoras são dispensadas após a licença-maternidade, pois alguns empregadores acreditam que essas mulheres não estarão totalmente focadas no trabalho e trarão gastos adicionais à organização (LEITE, 2017).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho cresce consideravelmente e, com isso, é importante ressaltar questões que acompanham esse processo. As responsabilidades familiares, domésticas e econômicas são, muitas vezes, um empecilho para elas. As mulheres continuam sendo as principais cuidadoras de seus filhos e isso traz consequências para a sua participação no mercado de trabalho, além dos obstáculos em relação ao preconceito, à jornada de trabalho, entre outros; e soma-se a maternidade, constituindo mais um desafio.

A presença na vida e cuidados com os/as filhos/as, importante principalmente nos primeiros anos de vida, a pouca flexibilidade de horários, a conciliação de diversas atividades simultaneamente, a falta de creches ou outros lugares/pessoas para deixá-los/as, interfere na sua escolha de permanecer ou não no seu emprego, além de impactar na sua conduta profissional, de forma totalmente diferente do que ocorre com os homens. “A verdade é que o mercado de trabalho, sobretudo no Brasil, ainda não acolheu a mulher que virou mãe.” (SILVA, 2018).

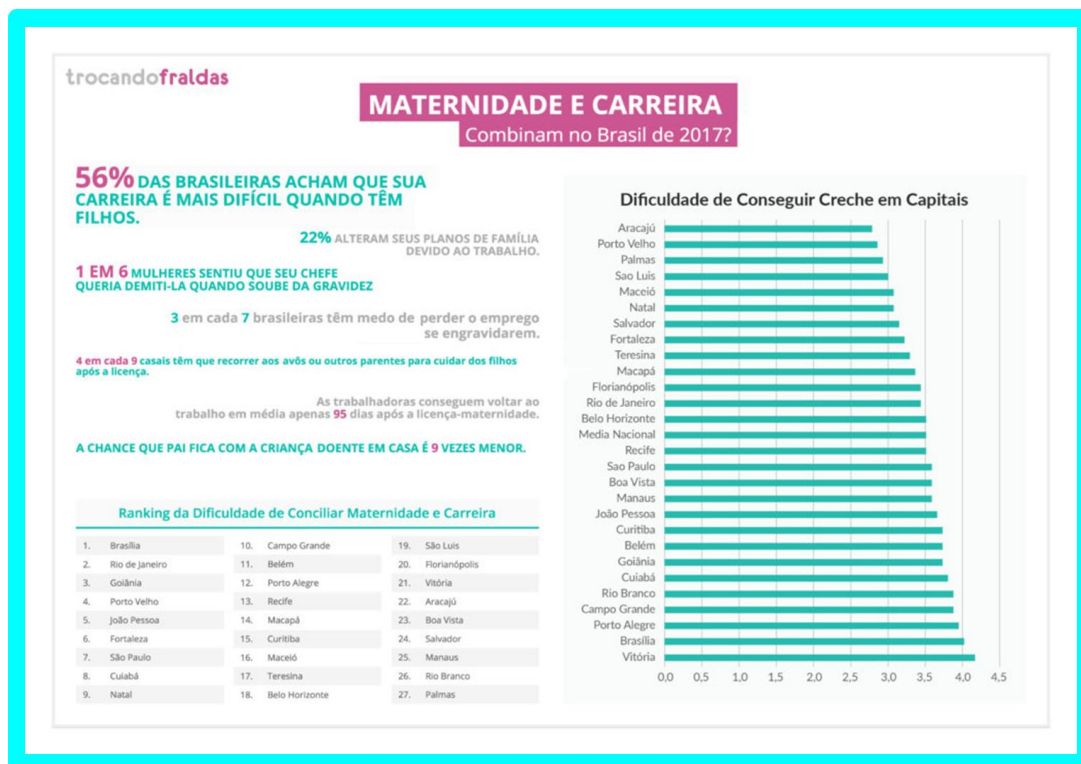


FIGURA 1. FONTE: <https://planofeminino.com.br/3-em-7-brasileiras-tem-ou-tiveram-medo-de-perder-o-emprego-pela-gravidez/>

Como podemos observar nos dados da figura, o problema de os empregadores possuir um certo preconceito com mulheres que engravidam reflete no modo de vida de muitas trabalhadoras, que, por medo de perder seus empregos e não conseguirem arrumar outro, acabam optando por mudar a maneira como haviam planejado suas vidas familiares. Além disso, outro fator que desgasta a volta da mulher ao seu cargo é a falta de ajuda dos seus companheiros, pois são sempre elas quem cuidam de seus/suas filhos/as quando ficam doentes.

Portanto, é necessário que haja mudanças nas leis, que facilitem, principalmente, a oferta de vagas em creches, e que estas estejam em situações adequadas para receber as crianças, além de que os homens tenham um maior papel nas atividades domésticas, assim tanto as mães quanto os pais não ficam sobrecarregados e conseguem voltar ao seu cargo com maior facilidade.

CONCLUSÕES

Diante dos problemas ocorridos com relação às mães-trabalhadoras, o presente estudo procurou explorar as dificuldades enfrentadas pelas brasileiras no mundo do trabalho após a licença-maternidade. Revelando, portanto, que existe um certo desconforto das empresas em relação àquela que acabou de ter um/a filho/a, ou em casos de adoção e quando as crianças nascem prematuros. O estereótipo que existe na sociedade atual de que é obrigação da mulher cuidar da criança também afeta a sua participação no mundo do trabalho.

Em muitos casos, trabalhadoras são dispensadas após a licença-maternidade, pois muitos empregadores acreditam que essas mulheres não estarão totalmente focadas no trabalho e trarão gastos adicionais à organização empresarial, por consequência de suas “obrigações” com sua casa. Dessa forma, o presente estudo teve como um dos seus resultados esperados compreender esse universo e alertar as pessoas dessa problemática, como uma forma de intervenção. Ou seja, visou-se mostrar que esta é uma questão que milhões de brasileiras enfrentam e que muitas vezes é deixada de lado pelas autoridades nacionais.

AGRADECIMENTOS

Nossos agradecimentos vão para o nosso orientador e para as instituições que nos proporcionaram um conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo da nossa formação profissional, além de agradecer aos nossos pais que fortaleceram-nos no meio de todas as dificuldades e nos apoiou incondicionalmente.

REFERÊNCIAS

AGUDO, A. As mulheres cuidam dos filhos, trabalham muito e ganham menos. El País, 2016. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/03/06/internacional/1457271834_439651.html>. Acesso em: 04 de abr. de 2019.

ALEGRE, A. P. Expectativas profissionais após a maternidade. Tese de Doutorado. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2011.

ALVES, B.; PAZELLO, E.; SCORZAFAVE, L. Retorno da mulher no mercado de trabalho: impacto da licença-maternidade. ANPEC, Área 13 - Economia do Trabalho, 2015.

FARINHA, J. Demissão após a maternidade: “não cometi nenhum erro. Eu só gerei uma vida.” El País, 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/14/politica/1502721247_786237.html>. Acesso em: 04 de abr. de 2019.

GUARALDO, L. Globo nega que apresentadora tenha sido demitida por estar gorda. UOL, 2019. Disponível em: <<https://noticiasdatv.uol.com.br/noticia/televisao/globo-nega-que-apresentadora-tenha-sido-demitida-por-estar-gorda-25572>>. Acesso em: 04 de abr. de 2019.

LEITE, T. A maternidade afasta as mulheres do mercado de trabalho, e isto não é uma opção. Azmina, 2017. Disponível em: <<http://azmina.com.br/colunas/a-maternidade-afasta-as-mulheres-do-mercado-de-trabalho-e-isso-nao-e-uma-opcao/>>. Acesso em: 15 de mar. de 2018.

LIMA, J. D. Por que 50% das brasileiras saem do trabalho após a licença-maternidade. Nexo Jornal, 2017. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/>>. Acesso em: 05 de abr. de 2018.

NAVARRO, F. Gravidez e licença maternidade: os desafios da mulher no mercado de trabalho. Repórter Unesp, 2017. Disponível em: <<http://reporterunesp.jor.br/2017/05/13/gravidez-maternidade-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 05 de abr. de 2018.

PROBST, E. A Evolução da mulher no mercado de trabalho. Rh Portal, 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 05 de abr. de 2018.

SALEH, N. Mulheres são prejudicadas pela maternidade no mercado de trabalho, aponta estudo. Crescer, 2017. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2017/01/mulheres-sao-prejudicadas-pela-maternidade-no-mercado-de-trabalho-aponta-estudo.html>>. Acesso em: 15 de mar. de 2018.

SILVA. R. V. Maternidade e mercado de trabalho - avanços possíveis. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, fevereiro/2016 (Boletim Legislativo nº 42, de 2016). Disponível em: <www.senado.leg/estudos>. Acesso em: 18 de maio de 2018.