

---

# O DESAFIO DAS MULHERES QUE SÃO MÃES DIANTE DO PROCESSO DE INSERÇÃO E REINSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

THE CHALLENGE OF WOMEN WHO ARE MOTHERS IN THE PROCESS OF INSERTION AND REINSERT IN THE LABOR MARKET IN BRAZIL

---

Letícia Graziela Gomes Ribeiro<sup>1</sup>

Miguel Ângelo Nery Boaventura Júnior<sup>2</sup>

**RESUMO:** As mulheres, ao longo da história brasileira, conquistaram sua emancipação cívica e hoje ocupam cada vez mais o mercado de trabalho, porém as mulheres ainda eram minorias em comparação com os homens, é o que mostra uma pesquisa feita pela Pesquisa Mensal de Emprego – PME analisando dados desde 2003 a 2008. Este artigo tem como objetivo analisar o perfil sociodemográfico das mulheres que reconhecem sofrer discriminação nos processos de inserção e/ou reinserção no mercado de trabalho após a maternidade, analisar os aparatos jurídicos que asseguram a participação e manutenção das mulheres no mercado de trabalho. Encontra-se, então, a necessidade de problematizar essa questão e buscar dados que reafirmem o que elas deduzem: que o mercado não é receptivo. Para tanto, realizou-se uma pesquisa com abordagem qualiquantitativa, onde os resultados mostraram que são notórios os sacrifícios vivenciados pelas mulheres que buscam ser inseridas ou reinseridas no mercado de trabalho brasileiro após a maternidade.

**Palavras-chave:** Mulheres. Direito do trabalho. Maternidade.

**ABSTRACT:** Women, throughout Brazilian history, have conquered their civic emancipation and now occupy the labor market, but women are still minorities compared to men, as shown by a survey carried out by the Monthly Employment Survey – PME over the years from 2003 to 2008. This article aims to analyze the sociodemographic profile of women who acknowledge suffering discrimination in the processes of insertion and/or reintegration into the labor market after maternity, to analyze the legal apparatus that ensure the participation and maintenance of women in the market of work. There is a need to discuss this issue and seek data that reaffirm what they deduce: that the market is not receptive. Therefore, a research was carried out with a qualitative and quantitative approach, where the results showed that the sacrifices experienced by women who seek to be inserted or reinserted in the Brazilian labor market after motherhood are notorious.

**Keywords:** Women. Labor law. Maternity.

## 1 INTRODUÇÃO

O intuito desta pesquisa é investigar as dificuldades das mulheres que se tornaram mães no processo de reinserção no mercado de trabalho brasileiro. Pois, mesmo com todos os avanços mostrados pela história, o direito trabalhista brasileiro não garantiu às mulheres os mesmos mecanismos de inserção ao mercado de trabalho dado aos homens (LUZ e FUCHINA, 2009).

A Constituição Federal apesar de representar importante instrumento institucional de igualdade de gênero entre os cidadãos, não possui mecanismos coibidores da não execução de tal garantia (BRASIL, 1988). Como mostra a mais recente edição da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2015:

Há uma correlação entre a queda na participação feminina no mercado de trabalho e a presença de um filho pequeno na família, o que não se verifica para os homens. Segundo a pesquisa, cerca de 65% das mulheres com idade entre 25 e 44 anos estavam empregadas. Mas quando se considera mulheres da mesma faixa etária e com um filho de até um ano, a porcentagem de mulheres que tem um emprego cai para 41%. No caso dos homens, a porcentagem de empregados dessa faixa de idade até aumenta quando há a presença de um filho (LIMA, 2018).

As dificuldades que as mulheres têm de encontrar alguém que fique com seus filhos, de ter outra pessoa responsável em caso de alguma ida ao médico ou em casos ainda piores (quando não existe uma terceira pessoa disposta a ficar com a criança), o desafio de encontrar creches ou escolas de tempo integral, são barreiras que elas enfrentam por ser mãe e não por falta de capacitação profissional.

Encontra-se então a necessidade de questionar esse quadro e buscar dados que reafirmem o que é notório: o mercado não é tão receptivo com essa mulher que, além de se engajar no campo profissional, divide-se em tarefas que a maternidade trouxe.

O que move a pesquisa é trazer dados científicos que auxiliem mulheres e empresas na relação empregatícia, a fim de que medidas sejam criadas tanto para lidar com os filhos dessas mulheres como para que elas se dediquem aos empregos sem sacrificar a maternidade ou, ainda, precisar escolher entre o mercado de trabalho e a maternidade.

Cabe salientar, também, que uma pesquisa sobre esse tema agrega mais conhecimento e debate no meio acadêmico, aglomerando ideias e discussões sobre medidas que o Estado pode tomar para não legitimar esse processo de isenção por parte das empresas.

Ressaltando a importância dos aspectos políticos que é exercido ao produzir conhecimento para o fomento da transformação da sociedade em um espaço mais justo, no que tange a raça, gênero e classes sociais; tendo como objetivos compreender as implicações de mulheres que se tornaram mães no processo de inserção e/ou reinserção no mercado de trabalho, relacionando os aparatos jurídicos que assegurem seus direitos enquanto trabalhadoras; analisar o perfil sociodemográfico das mulheres que reconhecem sofrer discriminação nos processos de inserção e/ou reinserção no mercado de trabalho; avaliar os aparatos jurídicos que asseguram a participação e manutenção das mulheres no mercado de trabalho; apurar se as mulheres conhecem a existência de aparatos jurídicos que asseguram o seus direitos na esfera profissional.

Dessa forma, pretende-se investigar por meio de questionários eletrônicos se as mulheres percebem dificuldades de inserção e/ou reinserção no mercado de trabalho atual, pelo fato de serem mães e se conhecem os aparatos jurídicos que lhes outorgam direitos enquanto trabalhadoras. Tal questionário foi aplicado numa amostragem de 100 mulheres e teve seus resultados analisados via estatística simples e discutidos à luz de produções acadêmico-jurídicas a respeito da temática.

## **2 A DISPARIDADE ENFRENTADA PELA MULHER BRASILEIRA NO UNIVERSO TRABALHISTA**

### **2.1 ANÁLISE HISTÓRICA**

Para compreender a mulher mãe que hoje encontra desafios diante do mercado de trabalho, torna-se necessário uma revisão histórica desta relação. Quando Portugal conheceu as terras brasileiras, a única pretensão era explorar o que era encontrado, incluindo as índias, cujos trabalhos eram sinteticamente satisfazer ao homem branco que, com sua força ou seus trocados (leia-se produtos inúteis que traziam de Portugal), conseguiam, sem nenhum esforço, saciar seus desejos carnis com os corpos das índias.

Em 1530, o Rei de Portugal Dom João III, receando de que o Brasil fosse invadido por ingleses, franceses e holandeses, resolve colonizá-lo, enviando pessoas para povoar terras brasileiras e a Igreja Católica para catequizar os índios, os africanos (que a esse momento já eram escravizados pelos portugueses).

Nesse período, a mulher ganhava a função de procriar. As escravas, com a miscigenação, eram amas de leite e cuidadoras das crianças da casa grande. A mulher branca, dona do lar, responsável por gerar filhos e gerenciar os serviços dos escravos que conviviam com sua família.

Na obra “Mulheres no Brasil Colonial” da historiadora Mary Del Priore, há relatos sobre como era forte essa presença do patriarcado:

O sistema patriarcal instalado no Brasil colonial sistema que encontrou grande reforço na Igreja Católica que via as mulheres como indivíduos submissos e inferiores acabaram por deixá-lhes, aparentemente, pouco espaço de ação explícita. Mas insisto: isso era apenas mera aparência, pois, tanto na sua vida familiar, quanto no mundo do trabalho, as mulheres souberam estabelecer formas de sociabilidade e de solidariedade que funcionavam, em diversas situações, como uma rede de conexões capazes de reforçar seu poder individual ou de grupo, pessoal ou comunitário. (PRIORE; 2000, p. 9).

As mulheres que ainda não eram casadas se empenhavam nos afazeres domésticos e em um bom comportamento com o objetivo de logo serem escolhidas para o casamento. Em sua grande maioria eram de classe alta ou média, e podiam estudar enquanto não eram mães de família e donas de casa. Já as de classe baixa precisavam ajudar a família e trazer renda para casa, surgindo assim o trabalho informal. Algumas eram lavadeiras, costureiras e ajudavam até mesmo no trabalho do campo.

No fim do Império, em 1885, a Lei dos Sexagenários deu indícios da abolição da escravidão no Brasil, acontecendo somente em 1888 com a Lei Áurea “libertando” 700 mil escravos. Doravante, acontece a grande revolução trabalhista brasileira, pois os seus senhores dobravam as jornadas de trabalho, em contrapartida os escravos criaram protestos e movimentos que incidiram na crise da monarquia, pois os antigos proprietários, insatisfeitos com o grande prejuízo que era a falta da mão de obra do escravo, resolveram aderir à causa republicana; ensejando a Proclamação da República.

O Código Civil Brasileiro de 1916 calçou avanços nos direitos das mulheres, ainda assim elas não ganhavam voz e eram legalmente propriedades de seus maridos. Quer dizer, para o universo trabalhista brasileiro os avanços aconteciam, porém, as mulheres ainda eram abafadas por seus cônjuges, que decidiam se elas poderiam ou não adentrar no mercado de trabalho. Assim nos mostra o artigo 223 do código referido: “O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos”, em referência ao pátrio poder familiar.

Ainda sob o mesmo olhar observa Michel Foucault, em sua obra “História da Sexualidade”:

o casamento exigia um estilo particular de conduta, sobretudo na medida em que o homem casado era um chefe de família, um cidadão honrado ou um homem que pretendia exercer, sobre os outros, um poder ao mesmo tempo político e moral; e nessa arte de ser casado, era o necessário domínio de si que devia dar sua forma particular ao comportamento do homem sábio, moderado e justo. (FOUCAULT, 1985, p. 149).

As mulheres sempre foram esquecidas ou ofuscadas pela história e pelas leis que as regiam nesses períodos conturbados, tais instrumentos lesaram as mulheres de direitos políticos, civis e até mesmo o direito à educação.

O século 20, mais precisamente nas suas primeiras três décadas, apontou fatos que a sociedade se recusava a discutir, as mulheres avançavam e se desprendiam das amarras e dos costumes. Revistas da época acompanharam (ou apoiavam), mostrando mulheres com cortes de cabelos curtos (o cabelo longo mostrava que ela era recatada) e as roupas marcavam suas curvas, as mulheres de classe média e alta passaram a sair sozinhas e isso tornou mais relevante o embate que acontecia entre o novo e o conservador.

As escritoras Mariana Maluf e Maria Lúcia Mott, no texto “Recônditos do mundo feminino”, mostraram o entrave que existia entre os bons costumes e o progresso:

O menor sinal de flexibilização na divisão sexual das funções no interior da família era repercutido pelos conservadores e reformistas como uma ameaçadora vaga modernizante. Contra os “surto grandiosos do progresso” que faziam “oscilar o mundo”, alertavam eles, “sejamos como a árvore poderosa arraigada ao solo, imutável, idêntica a ela mesma”, procuremos no “lar o ser estável que nenhum acontecimento pode abalar” (MALUF; MOTT, 1998, p. 385).

Assim, quantos mais conhecidos os movimentos eram, mais autoras pregavam a liberdade sexual e política deixando mais mulheres entusiasmadas a lutar contra o casamento e a obediência ao cônjuge.

As primeiras profissões ocupadas pelas mulheres foram: telefonista, secretária, operária da indústria têxtil, taquígrafa, operária de confecções, datilógrafa, enfermeira, operária alimentícia e professora. Muitas ainda exerciam atividades em construção civil, roça e artesanato. Aliado aos avanços no trabalho, as mulheres deveriam garantir ainda que eram boas mães e donas de casa.

O salário sempre foi alvo de muito debate polêmico e discutido, visto que as mulheres mesmo desenvolvendo as mesmas atividades que o homem, não havia igualdade salarial. O homem sempre recebeu mais, independente de escolaridade, área ou jornada de trabalho.

Ainda assim, as mulheres conseguiam modificar padrões pré-estabelecidos pela sociedade, o controle da taxa de natalidade e o uso de pílulas anticoncepcionais fizeram com que as próprias mulheres reconhecessem o poder e o espaço que eram somente delas, e isso serviu como base para que muitas conhecessem o sexo fora do casamento e o adiassem, assim, com a menor perspectiva de casamento e, menor ainda, a possibilidade de gerar um filho, oportunizando a total dedicação ao trabalho.

É inegável que o Direito do Trabalho foi desleal com as mulheres, pois, antes de garantir direitos a elas, assistiu à exploração que as mesmas sofriam no local de trabalho e o Estado era abstencionista, o que permitia que a classe patronal tivesse o total controle da relação de trabalho que tinha com os empregados, sobre essa análise salienta Nascimento:

Nenhuma limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação etc. O processo industrial criou um problema que não era conhecido quando a mulher em épocas remotas dedicava-se aos trabalhos de natureza familiar e de índole doméstica. A indústria tirou a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diária, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas. (NASCIMENTO, 2003, p.857-858).

As injustiças decorriam da negligência estatal, vez que os trabalhos das mulheres eram desmedidos por seus patrões, fazendo-as até triplicar a sua jornada de trabalho, porque não havia empecilho legal ou moral. Todavia, o processo da revolução industrial foi usado por movimentos feministas populares para que acontecesse uma intervenção estatal, difundindo a ideia de um olhar mais garantista na relação mulher e trabalho.

Nascimento aponta como aconteceu essa regulamentação no universo trabalhista:

Em 19 de agosto de 1842, a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneos. Em 1844, foi limitada a sua jornada de trabalho a 10 horas e meia, devendo, aos sábados, terminar antes das 16:30 horas. Na França, em 1848 surgiram leis de proteção ao trabalho feminino. Na Alemanha, o Código Industrial, de 1891, também se ocupou do problema, fixando algumas normas mínimas. Uma das mais expressivas regulamentações é o Tratado de Versailles, que estabelece o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, inserindo em algumas constituições, dentre as quais a do Brasil, e destinado a impedir a exploração salarial da mulher. (NASCIMENTO, 2003, p. 858).

No Brasil, o Decreto 21.417-A, realizado em 17 de maio de 1932, fez as primeiras regulamentações das condições de trabalho da mulher e ainda proibiu os trabalhos subterrâneos, em pedreiras, obras em construção públicas e mineração ou serviços insalubres e perigosos, assim relata Biavaschi:

Protegeu a maternidade; proibiu trabalho às gestantes quatro semanas antes e depois do parto; obrigou os estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos a ter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos em período de amamentação. No art. 13, uma regra avançada proibia a despedida das grávidas pelo simples fato da gravidez, sem outro motivo que a justificasse. A CLT incorporou muitos dos dispositivos de proteção à mulher, não incorporando, porém, a estabilidade provisória, que somente mais tarde seria prevista em alguns acordos coletivos e sentenças normativas, e, por fim, a todas as grávidas, no art. 10 do ADCT da Constituição Federal de 1988. (BIAVASCHI, 2007, p. 209).

Depois, vários decretos foram promulgados e as mulheres foram sendo amparadas pelo direito do trabalho, trazendo condições melhores para a relação da mulher com o trabalho. A Constituição Federal de 1988 trouxe o artigo 5º em seu *caput*:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...).

## 2.2 O ADVENTO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Mesmo a Constituição Federal (BRASIL, 1988) trazendo garantias para que as mulheres tenham os mesmos direitos e deveres que os homens, a história nos mostrou que os avanços acontecem de forma lenta e fragmentada, o que não as coloca em patamar de igualdade, como mostra uma pesquisa feita pela Secretaria da Previdência do Ministério da Fazenda com dados colhidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD/IBGE) de 2015. Em que fica perceptível essa disparidade ainda nos dias hodiernos, reafirmando a divisão sexual do trabalho entre homem e mulher. Ainda se tratando das contribuições significativas que a CF/88 nos trouxe, Delgado tece algumas linhas:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira. (DELGADO, 2008, p. 782)

O artigo 7º, em seus incisos XX e XXX, é um grande norteador e responsável pelas relevantes mudanças na CLT de 1943, revogando dispositivos que não se alinhavam com o novo olhar que o ordenamento jurídico brasileiro estava disposto a oferecer para as mulheres. Sob essa ótica salienta ainda Delgado:

A lei n. 7.885/89, editada meses após a nova Carta, procurou adequar a CLT ao comando antidiscriminatório constitucional. Assim, revogou preceitos que autorizavam a interferência marital ou paterna no contrato empregatício da mulher adulta (antigo art. 446, CLT), revogando, ainda, parte expressiva do capítulo celetista que tratava da “proteção ao trabalho da mulher” (como dispositivos que exigiam atestados médicos especiais da mulher e lhe restringiam a prestação de certos tipos de trabalho: antigos artigos 374/375, 378 a 380 e 387 da CLT, por exemplo). (DELGADO, 2008, p. 782).

Cabe salientar que as mulheres tiveram direitos adquiridos na Constituição Federal de 1943, como já foi mencionado, o que infelizmente não se concretizou foi o direito de ser tratada com igualdade, porque ainda sentiam e de fato eram submissas aos seus maridos e assistidas legalmente por eles.

Trabalhar não era sinônimo de independência, como mostram os relatos acima. Dessa forma, mesmo com a Constituição Federal de 1943 tratando das relações de trabalho que as mulheres tinham à época, mencionado direito não era possível ser efetivado, uma vez que a sociedade naquele tempo ainda trazia consigo as indiferenças entre gênero adquirida ao longo dos anos.

Vale ressaltar, e não de passagem, que o fato de haver direitos não aplicados fez com que nascessem movimentos feministas buscando a efetividade de direitos e de igualdade de tratamento com relação aos homens. Ensejando a transformação da visão da sociedade em relação à posição da mulher.

Por conseguinte, foram surgindo legislações específicas, como o Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121/62) e o Código Eleitoral (Lei nº 6.515/77), que possibilitaram que a mulher adquirisse mais direitos, e a Carta Magna de 1988 consagrou a ideia de igualdade de gêneros.

### 3.3 A CLT

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi criada em 1943 com o intuito de reunir todos os dispositivos legais que versam sobre a relação do contrato de trabalho, seja ele coletivo ou individual. Criada antes da Constituição Federal de 1988 e após o governo do presidente Getúlio Vargas, ela abraçou todos os direitos sociais que este trouxe, mas com a chegada da referida Constituição Federal, adjetivada como garantista, teve que se adequar a mesma, inclusive tendo artigos revogados por não se enquadrar nesse sistema garantista.

Faz-se necessário analisar de forma detalhada o que as leis trabalhistas atuais apontam sobre a mulher no direito do trabalho brasileiro. Indiscutivelmente, as mulheres avançaram no quesito de igualdade no mercado de trabalho atual, ocupando cargos de chefia, se especializando cada vez mais, sem deixar margem alguma para possíveis discriminações.

Os homens e a sociedade são capazes de reconhecer que não existe nenhuma área profissional que as mulheres não sejam atuantes, logo, não há o que questionar a CLT sobre garantir que, estando as mulheres no mercado de trabalho, elas sejam tratadas de forma igualitária aos homens.

A lei nº 6.136/74 que versa sobre o salário maternidade é uma forma de incentivo às empresas, pois o salário-maternidade é de competência da Previdência Social, buscando, dessa forma, não tratar a maternidade como um empecilho ou ainda estimulando cada vez mais que as empresas recebam e mantenham essas mulheres que se tornam mães. O artigo 4º da referida lei é exemplo também esse incentivo:

O custeio do salário-maternidade será atendido por uma contribuição das empresas igual a 0,3% (três décimos por cento) da folha de salários-de-contribuição, reduzindo-se para 4% (quatro por cento) a taxa de custeio do salário-família fixada no § 2º, do artigo 35, da Lei número 4.863, de 29 de novembro de 1965. (BRASIL, 1974).

A Convenção nº 103 da OIT que foi ratificada pelo Brasil, recebeu sua denominação de amparo à maternidade justamente por debater sobre a maternidade e sua relação com o mercado de trabalho, testemunhando assim que o problema realmente existe, e traz em seus dispositivos medidas protetivas e de amparo a essas mulheres que são ou se tornaram mães. Mesmo com o Brasil ratificando essa Convenção, temos apenas e de forma parcial a solução de alguns conflitos que a maternidade traz, o que não anula o avanço dado pelo País, entretanto não encerra a discussão, pois muito mais ainda precisa avançar.

O que merece ser discutido de forma progressiva, e é o grande intuito dessa pesquisa, é sobre as mulheres que passaram ou estão vivendo a maternidade, o percurso de sacrifícios negligenciados pelo mercado de trabalho e pela sociedade em que vivem. Pois, o fato de gerar ou adotar, deixam as mulheres em estado de vulnerabilidade e intimidação, sabendo elas que seu emprego está totalmente ameaçado caso alguma dessas alternativas se confirme.

Vale dizer que o constrangimento sofrido em um processo seletivo, não obstante a vedação do ordenamento jurídico, quando em algumas de suas entrevistas são indagadas sobre a perspectiva de ser

mãe, com quem ficaria seu filho e quem o levaria ao médico se ele adoecesse em horário de seu expediente. Indagações que costumeiramente não são feitas ao homem quando passa pelo mesmo processo seletivo.

É fato que as mulheres passam por transformações ao se deparar com a maternidade, o que deve ser de interesse coletivo é saber quais são os motivos que as fazem deixar o mercado de trabalho e de que forma elas são recebidas quando buscam retornar ao universo trabalhista.

Pesquisas e artigos mostram que essa dificuldade não acontece somente por parte das mulheres, mas sim pelo mercado de trabalho, que é indiscutivelmente preconceituoso. Uma pesquisa feita pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) aponta que 50% das brasileiras saem do trabalho após a licença-maternidade. O estudo baseou-se em números colhidos pelo Ministério do Trabalho, com 247.455 mulheres de idades entre 25 e 35 anos quando usou do direito a licença no período entre os anos de 2009 a 2012:

O desempenho delas no mercado de trabalho foi acompanhado pelos pesquisadores até 2016. O estudo mostra que o índice de desligamento do emprego após a licença-maternidade varia de acordo com a escolaridade das mulheres. Quanto maior o nível de instrução, maiores suas chances de permanência no cargo, enquanto as funções de menor qualificação apresentam os índices mais altos de desligamento. Doze meses após o início da licença maternidade, o percentual de afastamentos verificado pela pesquisa foi de: 51% para mulheres com ensino fundamental incompleto 53% para ensino fundamental completo 49% para aquelas com o ensino médio completo 35% para as que tinham escolaridade acima do ensino médio. (LIMA, 2018).

Ainda fazendo um apontamento de índices, a matéria nos informa que:

A mais recente edição da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) feita pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), de 2015, também mostra correlação entre a queda na participação feminina no mercado de trabalho e a presença de um filho pequeno na família, o que não se verifica para os homens. Segundo a pesquisa, cerca de 65% das mulheres com idade entre 25 e 44 anos estavam empregadas. Mas quando se considera mulheres da mesma faixa etária e com um filho de até um ano, a porcentagem de mulheres que tem um emprego cai para 41%. No caso dos homens, a porcentagem de empregados dessa faixa de idade até aumenta quando há a presença de um filho.

Outros dados apontam que mulheres com mais escolaridades estão ocupando cargos altos e não possuem filhos, conseguindo se especializar e se capacitar. Nesse caso, é fácil de comprovar a igualdade e os amparos legais, mas quanto aos outros casos estudados (das que tiveram um contato com a maternidade e se desligam do mercado de trabalho) fica a indagação.

Infelizmente, a discriminação atualmente existente é tão real que já existem sites criados com a finalidade específica de contratações de mulheres que já são mães, numa tentativa de ajudá-las a retornarem ao mercado de trabalho, a exemplo do site “Contrate Uma Mãe”, que funciona como um banco de currículos direcionado para a reinserção de mulheres que se tornaram mães. É fato que nem todas as empresas participam, vez que não estão dispostas a contratar mulheres que se tonaram mães.

Além de sites, existe o programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008) que serve de estímulos para as empresas que aderem, pois atraem benefícios. O programa prorroga a licença maternidade por 60 dias e 15 dias (além dos 05 dias) para a licença paternidade (Lei nº13.257/2016), para isso, a empregada da empresa precisa solicitar em até o fim do primeiro mês subsequente ao parto, onde será



concedida instantaneamente após o gozo da licença-maternidade. O benefício também se entende para a mulher que adota ou obtém a guarda judicial para fins de adoção

O que muitas empresas não buscam saber é que muitas dessas mulheres possuem qualidades profissionais de destaque e, quando não possuem oportunidades, passam atuar de forma autônoma para dar uma qualidade de vida aos filhos.

Não à toa, encontramos mulheres que passaram por essas situações e, hoje, de forma independente, superaram esse obstáculo e se tornaram profissionais liberais de sucesso.

No Brasil, estima-se que três em cada dez empresas sejam lideradas por mulheres. Esse aumento da participação feminina nos negócios está ligado a reestruturação familiar e ao avanço dos níveis de educação. Assim como os homens, as mulheres investem no trabalho em busca de independência financeira e de crescimento pessoal e profissional [...] (MATA, 2014).

Ainda sobre o perfil das mulheres empreendedoras é possível destacar que:

Aproximadamente 52% das empresas que são administradas por mulheres têm gestoras com idade entre 40 e 64 anos, o restante corresponde a empreendedoras que possuem de 18 a 39 anos. Desse total, 70% das empresárias têm, no mínimo, um filho e 40% são responsáveis pelo sustento da família. (MATA, 2014)

A importância de um estudo sobre esse tema é indiscutível, a sociedade precisa conhecer e reconhecer que as mulheres sofrem com as dificuldades que o retorno ao mundo do trabalho lhes oferece, já que ser mãe no Brasil (e nos dias atuais, com os avanços da mulher na medicina, na política e na educação) é taxar imediatamente a mesma como descuidada, desinteressada e que ela subjetivamente se dispõe do lado profissional que ela carrega.

### 3. 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com o intuito de entrevistar mulheres dos mais diversos estados que compõe o Brasil, foi elaborado um questionário eletrônico composto por 10 (dez) perguntas, 9 objetivas e 1 subjetiva onde as mulheres poderiam expor quais os sacrifícios que elas vivenciaram.

As perguntas eram variadas, porém, ser mãe foi o fator principal para que as respostas fossem validadas. Outro fator primordial, é que só responderão ao questionário mulheres desempregadas ou celetistas, em hipótese alguma servidoras públicas participaram do questionário.

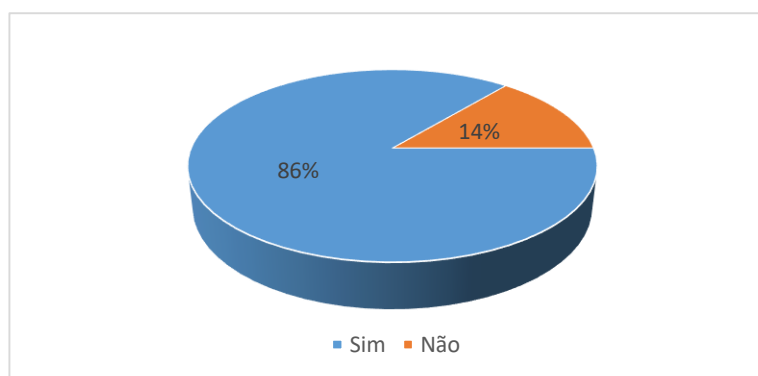


Gráfico 1 – Pergunta: você encontra sacrifícios ao tentar se reinserir

ao mercado de trabalho após a maternidade.

Corresponde à pergunta de número 3 (três) do questionário. 101 Mulheres responderam, 87 delas afirmaram que encontram sacrifícios na reinserção ao mercado de trabalho e 14 negaram algum sacrifício nessa reinserção após a maternidade.

A presente pergunta trata de uma demanda de grande importância na pesquisa, pois afirma diretamente a hipótese geral levantada. Sendo, então, notório que, grande parte das mulheres entrevistadas passaram por sacrifícios no processo de reinserção delas ao mercado de trabalho após a maternidade. Percebe-se que isso abre margem para inúmeros conflitos internos por parte delas e, ainda mais, propicia um embate visível entre empregador e empregada.

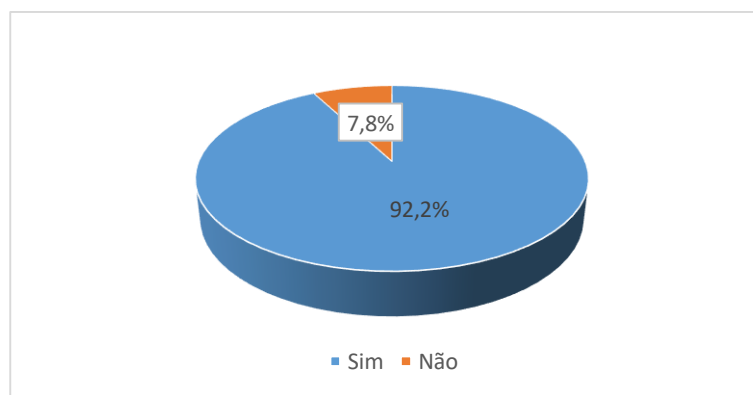


Gráfico 2 – Pergunta; você acredita que exista discriminação no processo de seleção pelo fato de ser mãe.

Trata-se da pergunta 7 da entrevista. Onde 102 mulheres responderam, 94 sinalizaram que existe discriminação no processo de seleção e 8 não enxergam traços de discriminação.

Os dados da presente pergunta trazem a certeza de que as empresas realizam o processo de seleção de forma totalmente ríspida e que o Estado negligencia esse processo, o que torna as mulheres vulneráveis diante da falta de normas que limitem o poder de direção que as empresas dispõem na etapa de seleção.

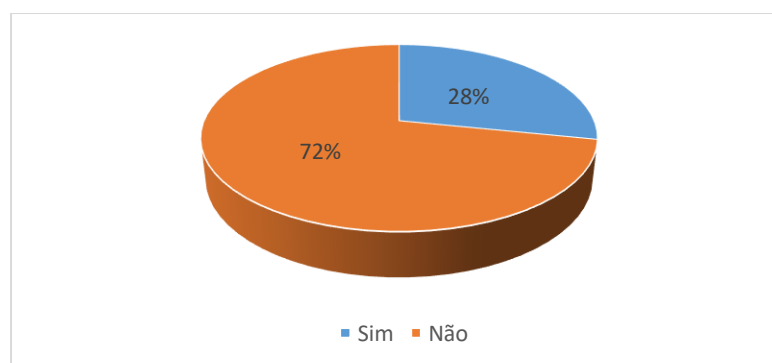


Gráfico 3 – Pergunta; você acredita que uma mulher que não é mãe tem as mesmas chances que você, no processo de seleção.

Diz respeito à pergunta de número 8 com 103 respostas obtidas, onde 74 mães afirmaram não ter as mesmas chances entre as mulheres que não são mães e 29 delas afirmaram que acreditam ter as mesmas chances que as mulheres que não são mães.

O presente gráfico trouxe a convicção de que as mulheres que são mães gozam de uma perceptível diferença entre as que não são, o que proporciona uma díspare e perversa realidade diante de um processo seletivo. Entende-se, com o resultado, que as mães já encaram o processo de seleção em desvantagem.

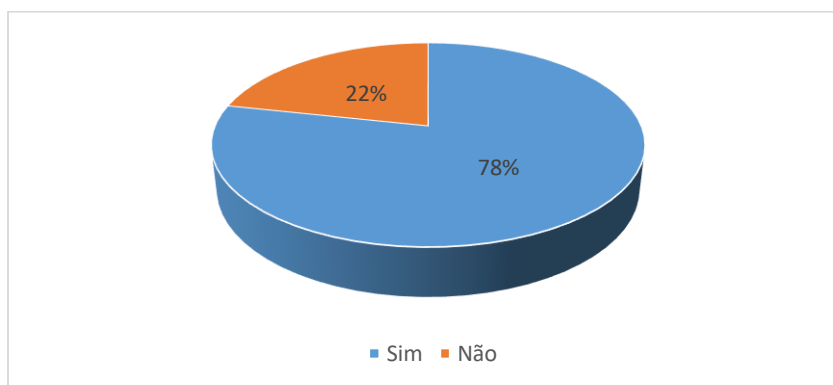


Gráfico 4 – Pergunta; você já perdeu alguma oportunidade de emprego depois da maternidade.

Corresponde à pergunta de número 9 do questionário respondida por 102 mulheres, sendo que 80 delas declaram que ter perdido oportunidade após a maternidade e 22 que afirmam não ter perdido, com a maternidade, oportunidade de emprego.

A realidade que os dados coletados dessa pergunta apresentam é que, de fato, a maternidade implica diretamente na perda de oportunidades trabalhistas e por consequência uma maior dificuldade na reinserção dessas mulheres que são mães ao mercado de trabalho. Isso, para as mulheres que lutam com o objetivo de não ter a maternidade como uma imagem negativa no mercado de trabalho é desapontador, porque elas perdem essa oportunidade unicamente por ser mãe.

Foi disponibilizado no questionário uma pergunta subjetiva, em que as entrevistadas poderiam expor quais eram as dificuldades encontradas no processo de reinserção. Das 54 declarações, 45 afirmam que existem sacrifícios durante esse processo e ainda foram narrados problemas como: encontrar uma pessoa de confiança para ficar com a criança, o bem-estar do filho (a), a empresa não querer mulheres tenham filhos, disponibilidade de tempo, ser enxergada apenas como mãe etc.

Diante dos resultados colhidos através da pesquisa de campo, pode-se notar que os sacrifícios existem e, assim como o processo de seleção, não obedecem ao princípio da igualdade de tratamento (princípio que garante a repressão a qualquer maneira de discriminação que ocorre no trabalho). Outro

fato levantado é que as empresas exercem essa forma de discriminação e como consequência a maternidade se torna uma barreira para a reintegração ou até mesmo o primeiro contato das mulheres que são mães com o mercado de trabalho. É necessária uma rede de suporte para que essa mulher seja inserida e permaneça na empresa, já que a criança é tão levada em consideração no processo de seleção.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante de todos os apontamentos feitos e analisados através do que foi apresentado pelo referencial bibliográfico, que conseqüentemente foi abordado durante a pesquisa, nota-se a grande necessidade de encontrar medidas que afastem dos sujeitos do contrato de trabalho (mulheres candidatas ao emprego e empresas empregadoras) qualquer forma de discriminação ou retaliação derivadas da premissa de ser mãe.

Sabe-se que atualmente não existe nenhum amparo jurídico que assegure a essas mulheres o seu retorno ao mercado de trabalho da mesma maneira que mulheres que não são mães, e isso legitima quaisquer atitudes das empresas nos processos de seleção que são realizados pelas mesmas, em que acontece a retaliação.

O tempo é outro fator que influencia no desempenho da mulher dentro do mercado de trabalho, enquanto o homem pode se dedicar exclusivamente ao seu aprimoramento profissional, a mulher que é mãe não pode usar desse mesmo privilégio, porque, quando ela está fora do expediente, volta seu tempo para a maternidade e afazeres domésticos. Então, como dizer que têm as mesmas oportunidades?

Não há como negar a falha da Administração Pública por não viabilizar um retorno para essas mulheres que se tornaram mães, garantindo políticas públicas que assistam aos filhos dessas mulheres; o Judiciário, em face da omissão, acaba legitimando as ações das empresas quando elas fazem o processo seletivo e retalias as mulheres que se tornam mães; e, por fim, as empresas que dispensam os serviços de mulheres que vivem a maternidade e que, por falta de atuação da Administração Pública e do Judiciário, as discriminam durante o processo seletivo.

Cabe ao Estado intervir, garantindo aos filhos dessas mulheres creches e escolas de tempo integral para que eles sejam assistidos por medidas públicas enquanto suas mães estão cumprindo a carga horária imposta pela empresa contratante. Essas medidas ajudam a garantir conforto para ambos os sujeitos (empregado e empregador) e dessa forma o processo de contratação de mulheres que se tornaram mães acontecerá em conformidade com o princípio da isonomia.

O ordenamento jurídico, que deixa visivelmente lacunas no que tange a inserção ou reinserção dessas mulheres, precisa encontrar medidas que barrem essa retaliação feita pelas empresas ou realizem medidas por meio de programas que incentivem as empresas a contratar essas mulheres que passaram pela maternidade, a exemplo do programa Empresa Cidadã.

Assim, com mais mulheres inseridas no mercado de trabalho, mais movimentação dar-se-á na economia do país, podendo se falar ainda em uma oportunidade para essas mulheres de investir em meios de especialização de sua carreira profissional e, como consequência, as próprias empresas terão

lucros por ter em seus quadros de funcionários mulheres mais capacitadas e empenhadas em desenvolver com êxito as suas funções. E seus filhos (futuros empregados do mercado de trabalho) terão amplo acesso à educação de base, criando assim maiores possibilidades a uma especialização na sua futura profissão, e ainda, mais acesso a saúde de qualidade e lazer, que são direitos garantidos pelo ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Nota-se então que vai muito além de apenas apontar uma falha nas leis trabalhista, mas sim de afiançar que quando o negociado prevalecer sobre o legislado, os dois polos do contrato de trabalho estarão sobre um certo patamar de igualdade.

## 5.REFERÊNCIAS

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil 1930 – 1942: A Construção do Sujeito de Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

BRASIL. **Decreto-lei no 6.136, de 7 de novembro de 1974**. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, Brasília, DF, nov 1974.

BRASIL. **Decreto-lei no 20. De 30 de abril de 1965-DOU 04 de maio de 1965**. Amparo a maternidade. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, Brasília, DF, abr 1965.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2008, 7ª ed.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2007.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade**, vol.3: o cuidado de si. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985.

GIRA, LENS & MINARELLI, TEAMWORKER. **Contrate Uma Mãe, c2018**. Página Inicial. Disponível em: < <http://www.contrateumamae.com.br/#page-containerp://www.contrateumamae.com.br/#page-container>>. Acesso em: 29 de abr de 2019.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios - 2015**. 2. Levantamentos domiciliares - Brasil. 3. Indicadores sociais - Brasil. 4. Brasil - População - Estatística. I. Coordenação de Trabalho e Rendimento.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em:< [https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_mulher/Suplemento\\_Mulher\\_2008.pdf](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf)>. Acesso em: 07 de nov. 2018.

LIMA, Juliana Domingos. **Porque 50% das brasileiras saem do trabalho após a licença-maternidade**. Disponível em:< <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/09/07/Por-que-50-das-brasileiras-saem-do-trabalho-ap%C3%B3s-a-licen%C3%A7a-maternidade>>. Acesso em: 01 de jun. 2018.

LUZ, Alex Faverzanida; FUCHINA, Rosimeri. Evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho. **Anais II Seminário Nacional de Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS**, 2009

MALUF, Marina; MOTT, Maria Lúcia. Recônditos do mundo feminino. In: NOVAIS, Fernando A; SEVCENKO, Nicolau. (Orgs.) **História da vida privada no Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

MATTA, Villela, **Empreendedorismo Feminino**. Disponível em:< <https://www.sbcoaching.com.br/blog/carreira/empreendedorismo-feminino>>. Aceso em: 20 de nov. de 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva 2003, 18 ed. rev. e atual.

PRIORI, Mary Del. **Mulheres no Brasil Colonial**. São Paulo: Editora Contexto, 2000.

SECRETARIA DA PREVIDÊNCIA – MINISTÉRIO DA FAZENDA INCLUSÃO: **Estudo mostra avanços na inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em:< <http://www.previdencia.gov.br/2018/03/inclusao-estudo-mostra-avancos-na-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 07 de nov de 2018.

SUBSECRETARIA DE ARRECAÇÃO E ATENDIMENTO – MINISTÉRIO DA ECONOMIA: **Programa Empresa Cidadã**. Disponível em: <<http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/orientacoes>>, Acesso em: 29 de abr de 2019.

---

**Recebido em:** 20 de janeiro de 2019  
**Avaliado em:** 14 de março de 2019  
**Aceito em:** 20 de março de 2019

---

<sup>1</sup> Bacharelado em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Exatas do Sertão do São Francisco (FACESF) E-mail: [leticia.goomes@gmail.com](mailto:leticia.goomes@gmail.com)

<sup>2</sup> Especialista em Direito Processual Administrativo, Civil, Constitucional, Penal, Trabalhista. Professor de Direito Processual do Trabalho, de Direito da Criança e do Adolescente e de Deontologia Jurídica da Faculdade de Ciências Humanas e Exatas do Sertão do São Francisco – FACESF. Advogado militante nas áreas cíveis e trabalhistas. E-mail: [profboaventura@hotmail.com](mailto:profboaventura@hotmail.com)