

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL CIDADE TIRADENTES
EXTENSÃO CEU ALTO ALEGRE
Curso Técnico em Recursos Humanos

Amanda Ribeiro Gramoso

Ingrid Padovani Bazaglia

Karina Martins dos Santos

Josafá Juan Costa Souza

INCLUSÃO E ADAPTAÇÃO DAS MÃES NO MERCADO DE TRABALHO

São Paulo

2023

Amanda Ribeiro Gramoso

Ingrid Padovani Bazaglia

Karina Martins dos Santos

Josafá Juan Costa Souza

INCLUSÃO E ADAPTAÇÃO DAS MÃES NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Cidade Tiradentes, orientado pela Prof.^a Danielle Claro Blasques, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

São Paulo

2023

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todos que contribuíram de alguma forma para a construção do nosso TCC. Aos colegas da ETEC e todos aqueles que responderam e compartilharam nossa pesquisa, nos auxiliando a alcançar os resultados relacionados ao tema. Aos professores que cederam tempo de suas aulas para sanar nossas dúvidas, e especialmente a professora orientadora Danielle, que nos instruiu e nos guiou durante toda a construção do trabalho.

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho, em primeiro lugar, a Deus, por ter nos proporcionado saúde e determinação para concluir esse curso com sucesso. Aos amigos e familiares, que nos acompanharam durante essa jornada e não nos deixaram desistir. Aos professores, que nos apoiaram na nossa trajetória de ensino e nos prepararam para novas oportunidades. Às mães, que foram a inspiração e motivo desse trabalho acontecer. E por último, a nós mesmos, que enfrentamos todas as dificuldades que surgiram pelo caminho e mesmo assim permanecemos fieis á nossos sonhos.

EPÍGRAFE

“O amor de mãe por seu filho é diferente de qualquer outra coisa no mundo. Ele não obedece lei ou piedade, ele ousa todas as coisas e extermina sem remorso tudo o que ficar em seu caminho”

(Agatha Christie)

RESUMO

O seguinte trabalho de conclusão de curso visa contribuir com as discussões existentes a respeito da maternidade em relação ao mercado de trabalho, estudando desde o início da história das mulheres na sociedade até sua inserção no universo trabalhista, bem como explicando melhor o cenário atual em que se encontram as mães em suas atividades laborais, tanto na questão legislativa quanto na prática. Dessa forma, foram realizadas extensas pesquisas bibliográficas e um levantamento, tudo isso com objetivo de analisar os desafios que as mães enfrentam nas organizações e buscar maneiras de melhor incluir e adaptar essas mulheres dentro das empresas.

PALAVRAS-CHAVE: maternidade; carreira; inclusão; preconceitos.

ABTSRACT

The following undergraduate final work aims to contribute to the existing discussions about motherhood in relation to the labor market, studying from the beginning of the history of women in society to their insertion in the labor universe, as well as better explaining the current scenario in that mothers find themselves in their work activities, both in terms of legislation and in practice. In this way, extensive bibliographical research and survey were carried out, all of this with the goal of analyzing the challenges experienced by mothers in organizations and seeking ways of better include and adapt these women within companies.

KEYWORDS: motherhood; career; inclusion; prejudice.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1. Problemática.....	11
1.2. Hipótese.....	11
1.3. Justificativa	11
1.4. Objetivos.....	12
1.4.1. <i>Objetivos gerais</i>	12
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i>	12
1.5. Metodologia	12
2. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	13
2.1. O papel da mulher na visão da sociedade.....	13
2.2. A mudança perante a revolução industrial.....	13
2.3. A participação das mulheres na primeira e na segunda guerra mundial.....	14
3. O TRABALHO COMO MEIO PARA A EMANCIPAÇÃO DAS MULHERES.....	15
3.1. O pós-guerra e a mudança na estrutura de gênero da sociedade.....	15
3.2. Auge da participação feminina no mercado de trabalho.....	16
4. OS EFEITOS DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DA MATERNIDADE.....	17
4.1. A sobrecarga de funções e a seu impacto no mundo materno	17
4.2. Recente queda da taxa de fecundidade e relação com o mercado laboral	19
5. A MATERNIDADE SOB A PERSPECTIVA DO MERCADO DE TRABALHO.....	19
5.1. Mulheres que priorizam os filhos e os preconceitos enfrentados na carreira....	20
5.2. Mulheres que priorizam a carreira e a visão que a sociedade tem delas.....	21
5.3. O dilema que paira sobre a maternidade.....	21
6. PERMANÊNCIA DE MÃES NO MERCADO DE TRABALHO PÓS-LICENÇA.....	22
6.1. Índices de mulheres demitidas após a licença maternidade	22
6.2. Motivos para existir tais preconceitos com a mãe no mercado de trabalho.....	23
6.3. A falta de rede de apoio familiar e governamental e seus impactos	24
7. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SUAS INTERFERÊNCIAS NA MATERNIDADE	25
7.1. Direitos das mães no mercado de trabalho.....	25
8. DIFERENÇAS ENTRE A MATERNIDADE E A PATERNIDADE.....	27
8.1. Visão dos empregadores sobre pais em comparação as mães.....	27
8.2. Responsabilidade Paterna.....	28
8.2. Licença maternidade x licença paternidade.....	29

9. PRESENÇA DAS MÃES SOLTEIRAS NO MERCADO TRABALHISTA.....	30
9.1. Lares chefiados por mulheres mães no Brasil e sua importância social.....	30
9.2. Histórico e preconceitos com a monoparentalidade feminina.....	31
9.3. Presença dessas mães no mercado trabalhista e impactos sociais	32
10. SOLUÇÕES PARA INCLUSÃO DAS MÃES NO MERCADO DE TRABALHO.....	33
10.1. Maneiras das empresas apoiarem a maternidade.....	33
10.2. Empreendedorismo como solução para autonomia.....	35
11. ANÁLISES E RESULTADOS	36
11.1. Impacto dos filhos na vida profissional.....	38
11.2. Preconceitos relacionados á filhos no mercado de trabalho.....	41
11.3. Medo do preconceito e impactos na escolha de ter ou não ter filhos.....	42
11.4. Entrevista de emprego e caráter discriminatório da presença de filhos.....	44
11.5. Demissões após retorno da licença.....	45
11.6. Atual presença de benefícios extras para pais/mães nas empresas.....	46
11.7. Comentários e opiniões: um reflexo da realidade	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53

1. INTRODUÇÃO

Durante a maior parte da história da humanidade, as mulheres foram intencionalmente segregadas de diversos âmbitos da sociedade onde os homens podiam participar livremente, sendo afastadas da vida social ou dos estudos, e até mesmo proibidas de se expressar dentro de suas próprias casas. Foi apenas nas últimas décadas que observamos alguma mudança nesse cenário, com o crescimento do feminismo e as mulheres cada vez mais lutando por seus direitos.

Dentro disso, um dos grandes impactos para a independência da mulher foi a sua entrada no mercado de trabalho, e devido à isso algo que nunca seria visto nas gerações anteriores estava finalmente acontecendo: as mulheres estavam conquistando cada vez mais seu espaço na sociedade. Mas isso não bastou para acabar com os obstáculos. Ainda hoje podemos observar inúmeras situações de preconceito, diferenças salariais, menores oportunidades, sobrecarga da mulher, e mesmo que isso afete toda a população feminina, acaba sendo muito mais intenso para aquelas que, além disso, lidam com a maternidade.

É curioso observar que essas mulheres que tem filhos, mesmo tomando inúmeras responsabilidades em seus cotidianos, são tratadas como irresponsáveis, muitas vezes sendo discriminadas dentro do ambiente de trabalho, isso quando sequer conseguem uma vaga ou oportunidade. Essa não é uma situação única, é algo que todos já devem ter presenciado alguma vez na vida (mesmo que não se deem conta do que aquilo significava), e é exatamente por isso que ainda é de extrema importância que esse assunto seja falado. Por mais que seja um tema que vem gradualmente ganhando mais reconhecimento, ainda há uma parcela de pessoas que não percebe os impactos que essa discriminação contra a maternidade pode causar, ou pior, que percebem o que está acontecendo e decidem não fazer nada a respeito.

Dessa forma, nosso trabalho tem a intenção principal de evidenciar tudo aquilo que fez com que as mães ainda sejam excluídas até os dias de hoje. O nosso propósito é levar conhecimento e dados relevantes á todos aqueles que, mesmo presenciando casos como esse todos os dias se recusam a perceber que o problema

não está resolvido e que ainda há um longo caminho a trilhar para que possa finalmente haver uma verdadeira inclusão das mães no mercado de trabalho.

1.1. Problemática

Porque ainda há discriminação e exclusão das mães no mercado de trabalho, e há maneiras disso ser melhorado?

1.2. Hipótese

- Há um preconceito enraizado na sociedade contra as mulheres que são mães, e isso causa impactos negativos que precisam ser evidenciados;
- Ter mães dentro das organizações melhora o clima organizacional e a produtividade, visto que essas mulheres têm um ótimo motivo para estarem buscando melhorar cada vez mais: pelo bem de seus filhos;
- Atualmente, são necessárias novas medidas e técnicas para lidar com a segregação das mães dentro do mercado trabalhista, visto que a legislação que temos no momento, apesar de ser um grande avanço perante os séculos passados, ainda não aparenta ser o suficiente;
- Muitas mulheres optam por soluções alternativas para lidar com o preconceito contra a maternidade, como a busca por uma maior autonomia através do empreendedorismo.

1.3. Justificativa

O tema foi escolhido pensando nas dificuldades e preconceitos enfrentados pelas mães no universo trabalhista. Com essa abordagem queremos analisar qual o contexto que levou à essa exclusão, dessa forma podendo trazer uma nova perspectiva sobre o que é a maternidade, destacando também o porquê alguns dos preconceitos existentes são ultrapassados e descabidos. No final, todo esse trabalho tem a intenção principal de favorecer a inclusão e adaptação das mães no mercado de trabalho, desde a sua inserção inicial até a sua permanência, como após um retorno pós-licença maternidade ou afastamento. Sendo assim, trazendo conteúdos relevantes às organizações, mudando o conceito que a anos existe no mercado.

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivos gerais*

Analisar motivos que causam a exclusão das mães no mercado de trabalho.

1.4.2. *Objetivos específicos*

- Estudar o cenário atual e histórico das mães no mercado de trabalho;
- Investigar como é a inclusão das mães no retorno da licença-maternidade;
- Comparar experiências vivenciadas por mães e pais no mercado de trabalho;
- Realizar um levantamento sobre o assunto do trabalho.

1.5. Metodologia

Este trabalho é de natureza empírica, utilizando procedimentos de pesquisa de campo e pesquisa bibliográfica para alcançar seus objetivos. Quanto à natureza da informação, se trata de uma pesquisa qualitativa que utiliza a pesquisa bibliográfica como base para construção do referencial.

2. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

2.1. O papel da mulher na visão da sociedade

Desde que se tem registro, a mulher é definida como sendo inferior ao homem, à sua sombra, sempre sendo designada apenas ao papel de mãe e dona de casa. Enquanto isso o homem ocupava os cargos considerados importantes, e era quem participava ativamente na sociedade, trabalhando e trazendo o sustento de sua família (SANTOS; DESTRO, 2020).

Durante os séculos, todo esse cenário foi em grande parte justificado através do uso de passagens bíblicas, de forma que os textos sagrados muitas vezes eram usados como base para a validação da opressão feminina. Assim, o impacto da mulher não era visto como importante ou necessário no desenvolvimento da sociedade, visto que “[...] todos os feitos de sucesso, as conquistas, as descobertas, na maioria dos relatos bíblicos [...] apresentam os homens como heróis e percussores de todos os feitos positivos [...]” (TEIXEIRA, 2012, p.98).

Além disso, até mesmo a ciência era usada pelos homens como mais uma desculpa para segregar as mulheres dos cenários políticos, estudantis e trabalhistas. De acordo com a medicina da época, o sexo feminino era posto como biologicamente mais frágil do que o masculino (DEL PRIORE, 2011), numa tentativa de justificar o porquê de sua exclusão. Tudo isso arquitetado de tal maneira que por séculos, para a mulher, nada mais restava do que o papel de ser a reprodutora e cuidadora do lar.

A mulher que fugisse aos padrões normativos da época, que preferisse o trabalho ou o estudo à maternidade, não estaria exercendo seu verdadeiro papel social, vinculado não à produção, mas à reprodução de mão-de-obra (MÉNDEZ, 2005, p.59).

2.2. A mudança perante a revolução industrial

Foi apenas na segunda metade do século XVIII, durante o período da primeira revolução industrial, que as mulheres passaram a ter mais espaço no cenário trabalhista, visto que passaram a ser a maioria nas indústrias. Segundo Hobsbawm (2000), por exemplo, 77% dos operários empregados nas fábricas de tecidos da Inglaterra em 1838 eram mulheres. Porém isso não era devido a uma valorização maior das operárias, mas sim à grande necessidade de mão-de-obra barata, que era

o caso das mulheres – e crianças –, pois recebiam pouco quando comparados aos homens adultos.

Essa desvalorização salarial sobre o trabalho feminino se dava principalmente à visão que os contratadores tinham das mulheres como sendo “dóceis”, além de eles pensarem que por elas estarem acostumadas á obedecer, seriam mais fáceis de controlar (PERROT, 2005). Assim, consideravam que as mulheres poderiam receber menos direitos trabalhistas e um salário mais baixo, já que a chance delas se unirem e protestarem contra isso seria bem menor do que dentre os operários do sexo masculino.

Porém, por mais que os motivos por trás de sua inclusão nas indústrias não fossem justos, é inegável o impacto que esse acontecimento teve, não só no mercado trabalhista atual, mas na sociedade como um todo, visto que foi a partir daquele momento que as mulheres passaram a ocupar uma nova posição social. Agora já não se encarregavam apenas no papel de mães e donas de casa, mas também de trabalhadoras e operárias (CHAGAS; CHAGAS, 2017).

2.3. A participação das mulheres na primeira e na segunda guerra mundial

Entretanto, foi a partir da primeira guerra mundial que a participação feminina no mercado de trabalho cresceu exponencialmente. Por conta da guerra, os países mais afetados tiveram que mandar a maioria dos homens para o campo de batalha, deixando assim seus cargos nas empresas desocupados. Dessa maneira, as mulheres passaram a assumir os postos de liderança e os negócios da família, além do papel de “chefes da família”. (PROBST, 2015).

A primeira vista, até mesmo em sua simbologia, ela reforça a ordem dos sexos, com os homens na frente de batalha e as mulheres na retaguarda. Eles combatem; elas lhes dão suporte, os substituem, cuidam deles, esperam e choram por eles. Mas, ao mesmo tempo, elas se imiscuem em lugares e tarefas masculinas nas quais se saem muito bem. [...] As mulheres gerenciam seu orçamento, aprendem a lidar com dinheiro, recebem melhores salários. [...] Vão e vêm, fumam, tomam liberdades. Os homens criticam seus gastos, olham de esguelha para suas meias de seda, desconfiam de sua fidelidade. Ruptura de hábitos e de evidência, a sexualidade de guerra é problemática. (PERROT, 2007, p.143-144)

Essa participação durou não apenas durante a primeira e a segunda guerra, mas também após esses períodos, visto que muitos dos homens não retornaram do campo de batalha e os países afetados pelas guerras ainda estavam com uma população relativamente reduzida. Assim, uma nova oportunidade se mostrou perante as mulheres: a de assumir papéis que antes eram exclusivamente masculinos, tomando a liderança e lutando por seus direitos como iguais (SANTOS; DESTRO, 2020).

3. O TRABALHO COMO MEIO PARA A EMANCIPAÇÃO DAS MULHERES

3.1. O pós-guerra e a mudança na estrutura de gênero da sociedade

Dessa maneira, durante todo o decorrer das guerras mundiais, a participação feminina foi essencial para a sobrevivência da economia e do mercado de trabalho no geral. Porém, “Com o fim do conflito, os anos 50 registraram um verdadeiro movimento de “volta ao lar”. As mulheres eram chamadas a reassumir seus postos de mães e esposas [...]” (MÉNDEZ, 2005, p.57), mesmo que muitos homens ainda estivessem feridos ou mortos. Então, ainda que houvesse a necessidade do auxílio das mulheres no cenário trabalhista, foi requerido que elas voltassem as suas funções domésticas.

Isso se deve principalmente ao medo que a sociedade tinha da mudança. A experiência da guerra tinha mudado as mulheres, sua visão de mundo e suas ambições, toda a liberdade que vivenciaram fez com que novas possibilidades se abrissem diante de seus olhos. Elas agora estavam mais independentes, mais questionadoras, queriam participar mais ativamente na sociedade. E ao retornarem da guerra e perceberem isso, os homens tiveram medo de que as mulheres fossem abandonar suas funções domésticas para ir atrás dessa tal liberdade (NEVES, 2015).

[...] é possível perceber as contradições de uma sociedade que necessitava incorporar as mulheres no mundo do trabalho mas que temia a degradação moral e sexual da população feminina. As mulheres das classes populares necessitavam trabalhar, mas conviviam com a culpa de não cumprirem com seu verdadeiro papel, de mãe e esposa. (MÉNDEZ, 2005, p.60)

Assim, foram forçadas a retornarem à suas posições como protetoras da família e do lar. Mas isso não foi o suficiente, pois tentar limitar as mulheres à suas antigas funções apenas as frustrou mais ainda (MÉNDEZ, 2005). A nova visão de mundo que

adquiriram, fez com que o reestabelecimento do antigo modelo de vida não fosse mais aceito tranquilamente por parte delas. As mulheres agora percebiam que, ao contrário do que lhes foi ensinado, elas poderiam sim ocupar as mesmas posições que os homens (PERROT, 2007). Logo, era impossível exigir, depois de tudo que aconteceu, que elas não contestassem os seus direitos e vontades.

Sufrimento, ânsia, insatisfação, eram os sentimentos que definiam o estado de muitas mulheres no decorrer dos anos 60. O espaço doméstico tornava-se pequeno para seus anseios. Acesso à educação universitária abriu, para muitas, a possibilidade de uma carreira. Contudo precisariam enfrentar o desafio de trabalharem sem deixar de lado suas funções femininas (MÉNDEZ, 2005, p.57).

3.2. Auge da participação feminina no mercado de trabalho

Sob a influência da II guerra mundial e do surgimento da segunda onda do feminismo, as mulheres passam a lutar contra essa tentativa de serem enclausuradas novamente em seus antigos postos. Nesse contexto, “[...] a partir dos anos 70 participação feminina no mercado de trabalho passou a crescer de forma exponencial.” (SILVA; GATTO; COSTA, 2022), vez que o trabalho passou a ser visto como uma das maneiras de finalmente alcançar a independência feminina tão almejada.

Mas logo viram que não era esse o caso. Com a entrada em massa das mulheres no mercado trabalhista — dessa vez devido à vontade própria, e não mais por causa das circunstâncias —, elas perceberam que os impedimentos e o tamanho da desigualdade eram muito maiores do que o imaginado. Como mencionado por Hirata (2018), o direcionamento quase que obrigatório das mulheres para profissões consideradas “femininas”, a desigualdade salarial entre gêneros e a dificuldade de ascensão de cargo, eram todos motivos que demonstram que a presença feminina no mercado de trabalho não é o único passo para atingir a liberdade.

Embora possamos constatar um aumento nas taxas de atividade femininas, também se deve assinalar a persistência das desigualdades. [...]. Um indício da desigualdade está na segregação horizontal e vertical: as mulheres não têm acesso às mesmas profissões que os homens, estão limitadas a um número restrito de atividades [...] e têm poucas perspectivas de promoção. (HIRATA, 2018, p. 17).

Além disso, com essa grande inserção das mulheres no universo do trabalho remunerado, criou-se também uma divisão totalmente desigual dentro do cenário familiar. O trabalho doméstico que as mulheres já realizavam há décadas agora precisava ser conciliado com seu trabalho profissional. E é nesse momento que a falta de valorização do papel que elas desempenhavam cotidianamente em suas casas é evidenciada. Os afazeres domésticos continuam sendo responsabilidade quase que exclusiva da mulher, mesmo que a partir daquele momento ela e o homem tivessem a mesma carga horária em seu trabalho fora de casa (COSTA, 2004).

Assim, todo o peso de cuidar dos filhos e da casa ao mesmo tempo que possui um emprego cai sobre os ombros da mulher que, mesmo sobrecarregada, às vezes nem percebe que caiu na “cilada da igualdade”. O trabalho que aparentemente poderia dar às mulheres a sua independência (financeira, emocional e social), na verdade aprisionou ainda mais elas nessa dupla jornada de trabalho que, por ser tão pesada até os dias atuais (SILVA, 2019) — principalmente para mulheres casadas e mães —, acabou gerando uma grande mudança de cenário na sociedade.

4. OS EFEITOS DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DA MATERNIDADE

4.1. A sobrecarga de funções e a seu impacto no mundo materno

Como visto, perante a entrada das mulheres no mercado de trabalho ocorreu uma grande acentuação das desigualdades entre os gêneros, entre elas se destacando a dupla jornada de trabalho feminina, o que gerou impactos sociais, assunto sobre o qual vamos nos aprofundar nesse capítulo. De acordo com França e Schimanski (2009, p.74), “A inserção da mulher em um espaço por muito tempo considerado majoritariamente masculino acabou por fazer com que a mulher assumisse tanto o trabalho fora de casa como o trabalho doméstico [...]”.

Diante dessa disparidade, o peso dos afazeres domésticos recai ainda mais sobre aquelas que são mães. Precisando conciliar a criação, cuidado e educação dos filhos com a necessidade de trabalhar fora, a dupla jornada é algo que atinge as mulheres que são mães de forma muito mais significativa (FERNANDES; PEDROSA; GONÇALVES; OLIVEIRA; PINTO, 2011). A sociedade espera que ela consiga

balancear ambas as atividades, e essa sobrecarga de funções passa a fazer com que haja uma interpretação totalmente nova sobre a maternidade.

Durante toda a história das mulheres, o trabalho se mostrou como uma das poucas fontes de valorização e libertação para elas. Dentre todas as atividades realizadas pela população feminina, os afazeres domésticos e a criação dos filhos eram tarefas desvalorizadas consideravelmente (FEDERICI, 2019). Assim, a entrada no mercado de trabalho representou mais do que uma emancipação financeira para as mulheres, mas principalmente uma emancipação intelectual. O trabalho remunerado foi um dos primeiros espaços onde elas se sentiram finalmente valorizadas como pessoas, e não apenas como objetos de reprodução e cuidado doméstico (COELHO, 2002).

Dessa forma, “[...] as mulheres hoje se encontram divididas entre os velhos e os novos valores. Ao mesmo tempo em que são incentivadas a terem uma profissão, lhes é cobrada a responsabilidade sobre os cuidados com os filhos” (FRANÇA, SCHIMANSKI, 2009, p.75). Nesse cenário, a mulher muitas vezes decide tentar conciliar ambas as coisas, para ter sua emancipação, mas ao mesmo tempo não deixar de cumprir sua “responsabilidade maternal”. Mas logo percebe que não é possível satisfazer ambos os papéis, pelo menos não na atual configuração da sociedade.

A falta de uma rede de apoio faz com que muitas dessas mães entrem em um impasse, onde ou ela escolhe se dedicar mais à carreira, assim se distanciando de seus filhos e adquirindo uma sensação de culpa por não conseguir dar atenção suficiente á eles, ou então onde ela gasta a maior parte de sua energia na criação deles, assim perdendo oportunidades de ascensão e experienciando dificuldades no trabalho (SILVA; GONDIM; HIRSCHLE; SOUSA, 2022).

Então, esse conflito de interesses, sobre buscar sua independência ou cumprir seu papel como reprodutora, mudou o modo como as mulheres enxergam o papel da maternidade. Agora essa já não era mais apenas uma parte da experiência feminina, mas sim um empecilho na sua busca pela liberdade. Como evidenciado por Fernandes et.al. (p. 74), “A maternidade é um dos fatores que mais interferem no trabalho feminino [...]. A responsabilidade pela guarda, cuidado e educação dos filhos na família limita a saída da mulher para o trabalho remunerado [...]”.

Assim, nota-se um fenômeno onde muitas mulheres deixam de lado o sonho de serem mães, na esperança de ter mais tempo para se dedicar às suas carreiras profissionais (LIMA, 2010), pois perceberam que realizar ambas as tarefas se mostrou ser exaustivo, e apenas uma dessas duas ocupações (a maternidade ou o trabalho remunerado) mostrou ser capaz de proporcionar a elas reconhecimento autêntico perante a sociedade.

4.2. Recente queda da taxa de fecundidade e relação com o mercado laboral

Logo, não é coincidência que a partir da década de 1970 tenha ocorrido uma significativa queda na taxa de fecundidade. Dados do IBGE (apud BILAC, 2014, p.131) apontam que, entre 1970 e 2010, o número médio de filhos por mulher caiu de 5.5 para 1.9, sendo que entre 1940 e 1960 esse número se manteve estável. “Pode-se perceber uma relação significativa entre o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho e a diminuição da taxa de fecundidade nos últimos 50 anos. No entanto, não se pode afirmar que este seja o único e principal motivo” (FERNANDES; PEDROSA; GONÇALVES; OLIVEIRA; PINTO, 2011, p.76).

Também muito relacionada com a criação dos métodos anticoncepcionais, disseminação dos ideais feministas, aumento da escolarização e mudança cultural entre as gerações, a queda na fecundidade está cada vez mais acentuada. E mesmo que não seja causada exclusivamente pela inserção das mulheres no mercado trabalhista, mas sim por uma junção de fatores, é impensável dizer que o trabalho feminino não teve o maior impacto dentre as causas associadas ao declínio da taxa de fecundidade (FERNANDES; PEDROSA; GONÇALVES; OLIVEIRA; PINTO, 2011).

5. A MATERNIDADE SOB A PERSPECTIVA DO MERCADO DE TRABALHO

Dentro desse novo cenário das mulheres no mercado de trabalho, a principal razão pela qual elas entram nesse dilema sobre a maternidade está na visão que a sociedade e os empregadores, condicionados por séculos de preconceitos contra a mulher, têm sobre o papel da mãe. Como já apontado previamente, as mulheres sofrem com essa sobrecarga da dupla jornada e por esse motivo muitas se veem na obrigação de escolher apenas uma das opções, sua carreira ou a maternidade (SILVA; GONDIM; HIRSCHLE; SOUSA, 2022). Mas nem mesmo assim o peso sai do ombro das mulheres, visto que, dependendo de qual caminho escolham trilhar,

continuam sofrendo preconceito no mundo do trabalho, que é exatamente o que vamos mostrar nesse capítulo.

5.1. Mulheres que priorizam os filhos e os preconceitos enfrentados na carreira

Diante do crescimento da participação feminina nos ambientes trabalhistas ainda há muitas mulheres que, mesmo perante as discriminações sofridas pelas mães dentro desse contexto, ainda buscam ir atrás do sonho da maternidade. Mas nesse caminho, muitas vezes se deparam com várias adversidades. Muitas dessas mulheres precisam inevitavelmente continuar trabalhando para complementar na renda familiar, mas não querem deixar a maternidade de lado (PAZZINI, VARINI, CARRILHO, 2022), seja por pressão da sociedade para que sejam mães ou por pura vontade própria.

Dentro disso, se deparam com a já mencionada dupla jornada de trabalho, onde ficam presas com a exaustão ocasionada por tantas responsabilidades na vida doméstica e no trabalho. No fim, esse cansaço muitas vezes acaba por afetar seu desempenho profissional e conseqüentemente sua carreira, fazendo com que seus companheiros do serviço e seus superiores tenham dúvidas em cima da sua capacidade, tanto como mãe, e mais ainda como profissional (GARCIA, VIECILI, 2018).

Assim, diante da dupla jornada, a mulher que ainda busca priorizar a maternidade (independente de seus motivos), sofre preconceitos por parte de empregadores, que consideram que toda a atenção direcionada aos filhos faria com que a trabalhadora tivesse menos foco nas suas funções do trabalho remunerado. Tudo isso culmina para que após o retorno da licença à maternidade muitas das mães sejam demitidas, sem motivo ou justa causa, mas apenas pela discriminação dos empregadores (CERIBELI, SILVA, 2017).

Mulheres que voltam a trabalhar deixando seus bebês em casa para conseguir ajudar nas despesas da família e que muitas vezes são elas que acabam ficando desempregadas logo que termina sua estabilidade ou dentro de até dois anos seguintes, o que mais intriga é que não se fala outro motivo dessa despesa e inventam muitas desculpas sem nexos e isso deixa a certeza de que ainda nos dias de hoje temos muita discriminação, preconceito e até mesmo assédio moral no local de serviço com as mulheres (PAZZINI, VARINI, CARRILHO, 2022, p.81).

5.2. Mulheres que priorizam a carreira e a visão que a sociedade tem delas

Observando essa situação de falta de oportunidade e discriminação com aquelas que são mães, muitas mulheres decidem adiar ou desistir da maternidade com o objetivo de crescer mais em sua carreira. “Desempenhando múltiplos papéis na esfera pública e em suas vidas cotidianas, muitas [...] deixam de restringir suas aspirações ao casamento e aos filhos” (VAISTSMAN, 2001, p.16) por perceberem que tal decisão afetaria suas chances de obter melhores oportunidades e uma consequente independência financeira — visto que mães têm menos chances de obter cargos superiores e com boa remuneração (CERIBELI, 2017).

Assim, conseguem suceder mais rapidamente em comparação à suas colegas que optaram por serem mães. Entretanto, continuam sofrendo discriminação dentro do ambiente de trabalho, apenas de uma maneira diferente. Essas mulheres frequentemente tem sua feminilidade questionada, não apenas pela sua escolha de esperar para ter filhos, mas também pelo jeito como agem. Como mencionado por Betiol e Tonelli (1991) a mulher que busca cargos maiores e foca em sua carreira muitas vezes precisa ter atitudes que por décadas foram relacionadas apenas aos homens, se impondo de forma que mulheres — que deveriam ser delicadas, dóceis e amáveis, de acordo com os padrões da sociedade — nunca puderam fazer, e assim sendo consideradas como muito “masculinizadas”.

Nesse cenário, também surgiu a imagem estereotipada — muitas vezes retratada na mídia, como em “O Diabo Veste Prada” — da mulher bem-sucedida, imponente e que foca em sua carreira, mas que no fundo é “frígida e amargurada”, por não ter em suas prioridades relacionamentos ou a maternidade (CARVALHO NETO, TANTURE, ANDRADE, 2010). Através dessas representações midiáticas é possível perceber que a mulher que direciona sua atenção para as suas conquistas profissionais, e deixa de lado ou adia a decisão de ter filhos em busca de evitar os preconceitos, nem mesmo assim escapa do julgamento da sociedade, sendo ou representada como vilã sem sentimentos ou “masculinizada” demais pra ser considerada feminina de verdade.

5.3. O dilema que paira sobre a maternidade

Observando esses dois cenários, percebe-se a emboscada em que a mulher moderna se encontra. Independente da escolha que é tomada, entre ter ou não ter

filhos, prosseguir ou não com a carreira, a mulher sempre acaba sofrendo com consequências negativas mais tarde. Isso demonstra que o verdadeiro problema não se encontra no fato da mulher ser ou não mãe, ou sobre ela estar ou não ativa no mercado de trabalho, mas sim no modo como o preconceito ainda está muito presente na sociedade e na visão dos empregadores, o que impede a criação de um ambiente acolhedor e adaptado para inclusão das mães (CERIBELI, 2017).

6. PERMANÊNCIA DE MÃES NO MERCADO DE TRABALHO PÓS-LICENÇA

A permanência da mulher no serviço após a maternidade ainda é assunto de muitas discussões. Hoje em dia há vários questionamentos sobre o papel da empresa nesse momento delicado que a mulher vive, sobre a diferença de uma rede de apoio para as mulheres mães e sobre quais os motivos da discriminação da mulher, que muitas vezes podem até mesmo levar à demissão, sendo que em vários casos as empresas nem mesmo são sinceras sobre porque demitiram a mãe. Por isso, nesse capítulo vamos nos aprofundar nos assuntos mencionados.

6.1. Índices de mulheres demitidas após a licença maternidade

Conforme pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (DOLCE, 2017), podemos ver que muitas mulheres mães ainda sofrem com a dificuldade na volta da licença, isso porque a mulher se vê obrigada a arcar com mais de uma responsabilidade, já que além de estar voltando ao trabalho, ela tem uma criança pequena, que precisa de muitos cuidados e atenção. Após a licença maternidade, índices mostram inúmeras demissões, evidenciando que na cultura empresarial brasileira o filho seria considerado um atraso para a produção, e significado de diminuição de desempenho em suas atividades.

Pelo menos metade das brasileiras foram demitidas no período de até dois anos depois da licença-maternidade, segundo pesquisa em andamento na Fundação Getúlio Vargas, a FGV. Realizado em um universo de 247 mil mães, com idade entre 25 e 35 anos, o estudo aponta também que, após seis meses de estabilidade, a probabilidade de demissão de mulheres que acabaram de se tornar mães é de 10%. (DOLCE, 2017)

Segundo Machado e Pinho Neto (2016), mulheres com maior escolaridade tem um percentual de 35% de demissão no período de 12 meses após o início da licença,

enquanto as mulheres com nível de escolaridade baixo chegam a ter uma porcentagem de 51%. Ainda, na mesma pesquisa, é relatado que a extensão da licença maternidade para seis meses aumenta a probabilidade de as mulheres permanecerem no emprego, ideia essa que já vem sendo aplicada em algumas empresas na atualidade.

Nos dias de hoje há cada vez mais a necessidade de complementar a renda familiar, com isso fazendo com que a mulher se sinta pressionada a trabalhar, não podendo dispor de todo o seu tempo para a criança recém-nascida e nem para o trabalho. “Com isso, muitas mulheres passaram a buscar formas de geração de renda como alternativa de sobrevivência de suas famílias” (COSTA, 2004, p. 75), o que vai ser mencionado em outro capítulo.

6.2. Motivos para existir tais preconceitos com a mãe no mercado de trabalho

Quando falamos em mulheres trabalhadoras e gravidez no mercado de trabalho, logo pensamos na discriminação que há, tanto por parte da sociedade, como por parte dos empregadores. É fato que entre os empregadores existe um menor interesse em contratar ou até mesmo em promover, as mães trabalhadoras em comparação às mulheres sem filhos (POMPERMAYER, 2018/2019)

Nesse contexto, mulheres com filhos recém-nascidos sofrem muito mais preconceitos e logo entram na mira dos empregadores para serem dispensadas. Às vezes por não estarem por dentro dos assuntos da empresa, devido ao período que ficaram de licença, ou pela necessidade maior que as mães possuem de uma flexibilidade no horário, seja para levar o filho á consultas médicas ou resolver assuntos do colégio. Independente do motivo, as mães acabam sempre se tornando dispensáveis diante da visão dos empregadores, que a consideram um fardo. Perante esse cenário, o correto seria as empresas educarem e apoiarem essas mães ao invés de apenas descartá-las (FERREIRA, 2018).

É notável o conflito moral e profissional dos empregadores, que ao invés da demissão poderiam adotar processos que possam ajudar as mulheres em seu retorno da licença maternidade, transmitindo a elas mais segurança e dando a elas um suporte básico. Como por exemplo, através da adoção de projetos de vínculos com UBSs, creches, pré-escolas e até mesmo convênio com transportes escolares,

conforme a necessidade da mãe. Outras alternativas poderiam ser dar treinamentos para atualização de conhecimentos daquelas que ficaram afastadas durante a licença maternidade. Entretanto, projetos como estes citados teriam que estar respaldados por leis, para assim terem mais força e para garantir que as empresas realmente os implantem (FERREIRA, 2018).

6.3. A falta de rede de apoio familiar e governamental e seus impactos

Como já apresentado, as mulheres nos tempos de hoje passaram a ter novos desafios no seu planejamento de vida, tendo dúvidas de ser mãe e se dedicar totalmente a função, abrindo mão da carreira e realização profissional, ou não ser mãe e ter uma carreira. Por causa dessas dúvidas, muitas mulheres escolhem, ou são sujeitas por questões que estão fora do controle dessas mães, interromper suas carreiras (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012). Porém, conflitos psicológicos e sobrecarga vêm com a consequência imediata, causando um desgaste físico e mental que, com o tempo, pode até gerar doenças e transtornos diversos (CERIBELI, 2017, p.120 apud CASTRO, 2006).

Por isso a rede de apoio é de suma importância para as mães na fase da gestação e ao retorno da licença maternidade (RAPOPORT; PICCININI, 2006). Entende-se por rede de apoio sistemas e pessoas que dedicam apoio e reforço a mãe nesse momento tão importante. Conforme Rapoport e Piccinini (2006) dizem, a rede de apoio pode envolver uma ajuda emocional (expressões de conforto e cuidado), informacional (informações e orientações) ou instrumental (provisão de recursos, serviços e solução de problemas) que alguém recebe de contatos sociais formais ou informais. (RAPOPORT; PICCININI, 2011).

Dito isso, é importante salientar que a omissão da rede de apoio pode acarretar em dificuldades, principalmente para as mães, já que são elas as que mais sofrem com a sobrecarga de tarefas relacionadas à casa, filhos e trabalho (RAPOPORT; PICCININI, 2006). Com isso podemos perceber que a falta de apoio e de suporte, tanto da família quanto dos empregadores — que poderiam ajudar e facilitar o retorno da mulher ao trabalho — a mãe fica sujeita a sofrer ainda mais com a discriminação e sobrecarga da maternidade.

Por outro lado, também encontramos a falta de apoio por parte dos maridos, pois quando o filho fica doente, entende-se que é o dever da mãe dar o

suporte e cuidado necessário para o filho, quando a responsabilidade é de ambos (DOLCE, 2017).

7. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SUAS INTERFERÊNCIAS NA MATERNIDADE

Devido á todos os motivos já mencionados, grande parte das mulheres no mercado de trabalho possui medo de viver a maternidade, medo de perderem os seus empregos, medo de não darem conta de conciliar suas rotinas no trabalho com a atenção necessária ao recém-nascido, visto que, essa fase exige uma entrega maior e indispensável da mãe à criança. Logo, é indispensável falar sobre a legislação que busca dar apoio á mãe dentro das empresas, que é o assunto que vai ser falado nesse capítulo, visto que é essencial disseminar conhecimento para as mulheres poderem usufruir de seus direitos maternos.

Antes de qualquer lei específica que cubra a maternidade, é importante frisar que a mulher tem os seus direitos, e um destes é não ser discriminada em função do seu gênero, como definido na própria CLT. O Art. 373 – A da CLT, no inciso III, define que “considerar o sexo, a idade, a cor, ou a situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional” é vedado.

7.1. Direitos das mães no mercado de trabalho

As mães no mercado de trabalho têm os seus direitos garantidos na Constituição Federal e na Constituição das Leis do Trabalho, vejamos alguns desses.

Conforme diz o Art. 391. “Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez”. E ainda complementa em seu Art. Parágrafo Único dizendo. “Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez”.

A mulher desde o momento que confirmada a gravidez tem a sua estabilidade garantida por lei, ou seja, ela não pode ser demitida, a não ser em que caso de irregularidades em sua conduta e essa estabilidade provisória se estende por até 5 meses após o parto. Essa legislação tem como intuito prevenir situações onde a

mulher é demitida ao informar que está grávida ou após dar ao luz ao bebê, prezando pela estabilidade financeira da mãe e da criança (CONVENIA, 2022).

Quando se trata da licença maternidade, essa é uma das leis mais conhecidas, criada pensando na recuperação do pós-parto, que promove também estreitar a conexão da mãe com seu filho logo nos primeiros meses de vida, algo de extrema necessidade para que a criança tenha um desenvolvimento saudável (ORTEP, 2023). Conforme descreve o Art. 392 da CLT:

Art.392 A empregada gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte), sem prejuízo do emprego e do salário.

§1.º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do seu afastamento do emprego data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28.º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

No caso das trabalhadoras com carteira assinada, o empregador é responsável pelo pagamento integral da licença maternidade da profissional. Já para as mulheres que não possuem carteira assinada, são donas de casa, autônomas, ou desempregadas, mas que contribuem com a previdência social por conta própria, essas podem procurar o INSS, que é responsável por conceder o auxílio neste caso (ORTEP, 2023).

A Licença Amamentação é outro dos direitos que as mães possuem, e se baseia no Art.º 396 da CLT, onde está respaldado esse direito a dois momentos de amamentação no tempo de 0:30 minutos cada, até que o bebe complete 06 meses (JUSBRASIL,2023). Conforme está escrito no seguinte artigo,

O artigo 396 da CLT prevê que após o retorno da licença maternidade, que atualmente é de 120 dias, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um com a finalidade de amamentar o bebê, inclusive se advindo de adoção.

Há também na legislação a garantia de que se as atividades que a gestante ou que a mãe está desempenhando forem prejudiciais para a sua saúde ou a da criança, pode-se pedir transferência de função ou setor (CONVENIA, 2022). Direito esse resguardado ainda no artigo 392 da CLT:

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - Transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Ainda segundo o artigo 392 no § 4º II - garante a “dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares”.

8. DIFERENÇAS ENTRE A MATERNIDADE E A PATERNIDADE

Esse capítulo busca apontar diferenças na vivência da maternidade quando comparada à paternidade e como isso se manifesta na sociedade, para isso evidenciando como há divergências na legislação para pais e mães, aproveitando que no último capítulo deixamos bem claro todos os direitos legais que são reservados à maternidade.

8.1. Visão dos empregadores sobre pais em comparação as mães

Um estudo feito por Cuddy, Fiske e Glick (2004 apud POMPERMAYER, 2018/2019) analisou os impactos da maternidade para as mulheres e comparou com a paternidade para os homens. O estudo classifica o risco das mulheres de serem reduzidas a dois tipos após serem mães: profissionais calorosas e zelosas, mas incompetentes, ou profissionais competentes, mas frias, algo que já foi previamente explicado e aprofundado em nosso trabalho.

Ainda de acordo com o mesmo estudo foi evidenciado que, após as mulheres trabalhadoras se tornarem mães sua percepção de competência e chances de melhores cargos é diminuída consideravelmente, situação que não ocorre com o homem. Após se tornar pai, na verdade, o homem é considerado um indivíduo mais caloroso e, com a mesma percepção de competência, sendo até mesmo elogiado por ser um ótimo pai trabalhador e envolvido com os filhos. Para o homem que virou pai não há questionamentos sobre o seu comprometimento com sua profissão, já as mães trabalhadoras, por outro lado, são incontestavelmente questionadas em relação a sua capacidade de administrar a profissão e criação dos filhos, sendo isso tratado como

uma obrigação isenta de elogios (CUDDY; FISKE; GLICK, 2004 apud POMPERMAYER, 2018/2019).

Já de acordo com Lima (2018 apud POMPERMAYER, 2018/2019), foram compartilhados alguns trabalhos analisam a dificuldade da mulher em recuperar o seu salário em comparação ao companheiro após terem o 1º filho. Nessa pesquisa foi descoberto que, quando o filho nasce, com a faixa etária da mulher entre 25 e 35 anos, a tendência do salário da mulher cair pela metade é altíssima, diferença essa que é pouco perceptível ou até mesmo inexistente em comparação com seus maridos. Tudo isso apenas comprova que ainda “[...] existe para a mulher uma penalização sobre o engravidar, na forma de desigualdade salarial de gênero. O problema não está na maternidade em si, mas na forma em que a sociedade se organiza sobre ela.” (POMPERMAYER, 2018/2019).

Ter filhos impacta de maneira desigual o exercício do trabalho formal por mulheres e homens porque o trabalho doméstico, o cuidado com os filhos e o trabalho emocional também são divididos de maneira desigual entre eles, mesmo quando tanto o pai quanto a mãe trabalham em período integral. (LIMA, 2018 apud POMPERMAYER, 2018/2019)

8.2. Responsabilidade Paterna

Perante isso, podemos perceber como sociedade sempre atribui quase que exclusivamente à mãe os cuidados do filho, porém o ECA (Art. 4º apud ABRÃO, 2020) define como dever da família a criação e educação dos filhos. Dessa forma, se a família for constituída por um pai, a ele não cabe o direito de esconder-se no papel de provedor familiar sem atentar-se as necessidades emocionais e sociais da criança. Assim é óbvia a necessidade de participação paterna no desenvolvimento e crescimento de uma criança, não unicamente como provedor, mas também como presença ativa em sua vida.

É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder Público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos Referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, À profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à Convivência familiar e comunitária. (ECA, Art. 4º)

8.2. Licença maternidade x licença paternidade

Além disso, no capítulo anterior mencionamos alguns dos direitos proporcionados legalmente às mães, mas não comparamos em nenhum momento como essa legislação funciona para os pais. A licença maternidade foi implementada para a proteção da vida da mãe e da criança em diferenciados aspectos, garantindo o direito à saúde de ambos mãe e filho em sua amplitude, como por exemplo, permitindo a ocorrência da amamentação, a qual reduz os riscos de doenças futuras na vida das crianças, dessa forma propiciando o bem-estar geral da família e permitindo proteção econômica à mãe e seus filhos em caso das licenças pagas. (ILO, 2014^a, p. 08 apud ZACARIOTTI, 2016)

Já a licença paternidade compõe o rol dos direitos sociais constitucionais, sendo uma novidade trazida pela CFRB/88 em seu Art. 7º, inciso XIX. É um direito garantido ao pai, trabalhador urbano e rural, em razão do nascimento do seu filho, pautado no princípio da paternidade responsável previsto no §7º do Art. 226. Para a licença paternidade não foi estabelecido um prazo de duração, na época foi apenas constado que esse seria fixado posteriormente por lei própria, restando instituídos cinco dias, de forma temporária, a partir do §1º do art. 10º do ADCT. Todavia, passados mais de 30 anos da promulgação da CFRB/88, e ainda não foi aprovada nenhuma lei específica que regulamente definitivamente os termos e a duração da licença paternidade (MARCONDES; VIEIRA, 2020 apud JANSEN, 2021). Tudo isso apenas confirma mais uma vez o fato de a responsabilidade paterna e materna são tratadas de forma diferente até mesmo perante a lei que, de forma hipócrita, não reconhece a importância da presença paterna no desenvolvimento de seus filhos, deixando os pais afastados da criação por conta de terem um período tão curto de licença paternidade.

A existência da licença maternidade, sem dúvida, contribuiu para a independência feminina, de forma que preserva seu posto no trabalho e garante a formação da família, possibilitando às mulheres atuarem no espaço público na medida de seu próprio Interesse, mas também lhes permitindo serem mães. Diante da inexistência deste mesmo direito estendido aos homens, reforça-se que somente à mulher é atribuída a tarefa de Cuidado com os filhos. (FREITAS, 2019 apud OLIVEIRA; RODRIGUES, 2021)

9. PRESENÇA DAS MÃES SOLTEIRAS NO MERCADO TRABALHISTA

9.1. Lares chefiados por mulheres mães no Brasil e sua importância social

Dentro do tema desse trabalho, onde falamos a todo o momento sobre a difícil colocação das mães no cenário trabalhista atual, é impensável deixar de mencionar as mães solteiras, que enfrentam os mesmos preconceitos das mulheres que tem filhos e são casadas, ou até mais, e estão cada vez mais presentes na nossa sociedade. Segundo o censo demográfico do IBGE (2000), por exemplo, de 1991 à 2000 o número de mulheres responsáveis pelo sustento da família, sem cônjuge e com filhos, cresceu de 4.265.599 (14,9%) para 6.047.643 (17,3%). E tais números continuam a aumentar, visto que “O número de mães solo no Brasil em 2022 é maior observado em cinco anos, de acordo com os cartórios de registro civil [...]” (LACERDA, 2022).

Esses números vêm crescendo exponencialmente à décadas, e se as estatísticas já são altas quando se trata de crianças que nem sequer possuem o nome do pai em seu registro, é possível imaginar que aumentam ainda mais quando mencionamos crianças que mesmo sendo assumidas pelo pai, são sustentadas quase que exclusivamente pela mãe que vive sozinha e, que independente dos motivos, carrega sozinha a responsabilidade de prover para sua família ao mesmo tempo em que cuida dos filhos e da casa (LEONARDO; MORAIS, 2017). Nesse cenário, pesquisas do censo de 2010, realizadas pelo IBGE, demonstraram que das 22,2 milhões de unidades domésticas chefiadas por mulheres, 72,7% possuíam a mulher como a única responsável pelo sustento das crianças e do lar, sem o suporte de parceiro ou de qualquer outra pessoa.

Tais dados, que mostram a quantidade de mães que são totalmente responsáveis pelo sustento da casa, destacam a importância das mães solteiras, mães solas, famílias monoparentais chefiadas por mulheres — ou qualquer outra denominação que se queira usar — dentro da sociedade brasileira, e conseqüentemente dentro do próprio mercado trabalhista e das organizações atuais. Sendo uma parcela tão significativa da sociedade brasileira, as famílias monoparentais chefiadas por mulheres não devem ser ignoradas, como evidenciado por Leonardo e Moraes (2017, p.15):

Destarte, a sociedade brasileira necessita compreender que o modo de família tradicional, ou seja, aquele constituído pelo pai, mãe e filhos já não é absoluto. Com o passar dos anos, as famílias, o Estado e a sociedade mudaram, de modo que todos precisam se conscientizar sobre a condição estrutural das famílias atuais, denominadas monoparentais, em especial àquelas chefiadas por mulheres, haja vista que estas que compõem a grande maioria possam ter seus direitos tutelados, independentemente de sua formação.

9.2. Histórico e preconceitos com a monoparentalidade feminina

“As mães solteiras sempre existiram na história da sociedade. Durante muito tempo foram nitidamente discriminadas pela sociedade e pela igreja” (ROSA, 2005, p. 17). No Brasil, a monoparentalidade apenas passou a ser reconhecida como uma forma válida de organização familiar em 1988, quando a atual constituição brasileira foi instituída, pois a partir daquele momento foi definido que “entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer um dos pais e seus descendentes” (Constituição Federal, 1988, art. 226, parágrafo 4º). Antes disso qualquer outra formação familiar que não fosse composta pela clássica estrutura de pai, mãe e filhos, era discriminada em todos os âmbitos da sociedade.

Entretanto, engana-se quem considera que com a nova legislação constitucional tal preconceito magicamente parou de existir, principalmente quando a monoparentalidade é exercida por uma mulher. De acordo com dados apontados por Santos (2009), quando se observa a diferença de pais e mães solteiros, os primeiros não sofrem o mesmo preconceito ao se recolocarem no mercado de trabalho, tendo mais facilidade em sua inserção no cenário trabalhista do que as mães chefes de famílias monoparentais. A pressão da maternidade é sempre extremamente imposta sobre a figura feminina, mas ignorada quando se trata do sexo oposto. “Se por um lado a mãe solo vem sofrendo historicamente com o preconceito por não estar inserida em uma relação conjugal [...], de outro o abandono paterno parece ser natural.” (BORGES, 2020, p.10). Isso é muito relacionado ainda com o assunto do capítulo anterior, que evidenciou que mesmo dentro de um casamento, o pai e a mãe não são tratados de maneira igual.

9.3. Presença dessas mães no mercado trabalhista e impactos sociais

Através dos dados apresentados, é possível notar tamanha a participação e o impacto que as famílias monoparentais, em especial aquelas chefiadas por mulheres, tem no Brasil atual. Mas dentro disso, quais são esses impactos e por que as empresas e o governo devem se preocupar com a inclusão dessa parcela da sociedade?

Dentro do cenário atual, Mendes (2004) aponta que a maioria dessas mães, que arcam com o sustento da casa completamente sozinhas, não fazem isso por escolha, e sim pelo contexto em que vivem, visto que a maior parcela dessas mulheres se encontra em situação de pobreza. Como em um ciclo, as mulheres das camadas mais pobres da sociedade têm maiores chances de engravidar por acidente ou ainda muito jovens, devido ao menor acesso a informação e a receberem uma educação mais precária.

Como consequência a isso, também vão ter menores chances de oportunidades de trabalho, visto que além da sua formação educacional ser muito básica, na maioria dos casos tem que lidar sozinhas com a responsabilidade de criação dos filhos, o que é considerado um empecilho pelos empregadores na hora de conciliar essa responsabilidade com o trabalho. Assim, estão altamente presentes entre a parcela de desempregados da população, e conseqüentemente se submetem á empregos com má remuneração e condições de trabalho precárias, visto que são majoritariamente desprezadas no mercado (MENDES, 2004).

Dando continuidade ao ciclo da pobreza, os filhos dessas mulheres são os que mais apresentam índices de evasão escolar, menores médias de ano por estudo (ALMEIDA, 2017) e as maiores chances de precisarem trabalhar ainda muito jovens, por isso acabam entrando para as estatísticas de trabalho infantil (MESQUITA, RAMALHO, 2015). Isso se deve ao fato de que na maior parte dos casos, essas mães, desamparadas pelos progenitores e pelo Estado, precisam se concentrar ao máximo na sobrevivência dela e das crianças e não tem a mesma condição de proporcionar uma vida digna aos filhos, que muitas vezes são obrigados a abandonar a escola para trabalhar e ajudar no sustento da casa.

Há também um maior desamparo com os filhos dessas mulheres, que são jogados pra escanteio perante a entrada dessas mulheres no mercado de trabalho, não por escolha delas, mas sim por falta de apoio social e governamental, como mencionado por Wall, São José e Correia (2002, p. 643):

[...] é importante recordar que, de uma forma geral, a adaptação entre família e trabalho faz-se mais pelo lado da vida familiar, incluindo aqui a vida da criança, do que pelo lado do trabalho profissional. [...] Em suma, no contexto actual de trabalho feminino, em que as mulheres cumprem funções a tempo inteiro e respondem a exigências diversas de empenhamento ou de carreira inerentes ao seu emprego, são, em geral, os cuidados à criança que se organizam à volta do trabalho, e não o inverso.

Através disso, é evidente que perante a crescente presença da mãe solo na sociedade Brasileira e todos os impactos que isso traz, é imprescindível que as empresas e o governo percebam os impactos de se excluir essa parcela da sociedade, e tomem medidas á respeito desse cenário. Pois, “Mesmo tendo todo reconhecimento oriundo da legislação, as mães solteiras ainda, são marginalizadas pela sociedade. Esta ambiguidade, onde a lei reconhece, mas a sociedade despreza [...]” (SANTOS, SANTOS, 2008/2009, p.14).

10. SOLUÇÕES PARA INCLUSÃO DAS MÃES NO MERCADO DE TRABALHO

10.1. Maneiras das empresas apoiarem a maternidade

Assim, há diversas soluções que podem ser aplicadas pelas empresas para que as mães possam se manter no mercado de trabalho desenvolvendo suas funções maternas e sociais. Muitas organizações estrangeiras já perceberam a importância de ter uma maior adaptação das mães no universo trabalhista e adotaram numerosas técnicas para favorecer isso. Para mães com bebês pequenos, algumas dessas empresas chegam a disponibilizar, após o retorno ao trabalho (para economizar tempo) uma clínica de saúde em sua sede, bem como quartos exclusivos para amamentação, todos equipados com geladeiras, telefones e cadeiras confortáveis. (VAZ, 2016)

Ainda conforme Vaz (2016) a flexibilização da carga horária pode ser um grande benefício para mães que tem filhos pequenos, já para mães que tem filhos

mais velhos e com problemas de comportamento, como a rebeldia, essas podem contar com um grupo de apoio formado por funcionários que tem filhos da mesma faixa etária, recebendo conselhos, ouvindo e até mesmo desabafando. Outra solução para esse quadro é o apoio psicológico que as mães recebem dentro da própria empresa.

É normal quando tratamos deste assunto pensarmos somente em mães com filhos bebês, mas a verdade é que mães com filhos maiores também necessitam de apoio e compreensão das empresas. Por isto algumas organizações oferecem para os filhos de 6 a 12 anos um acampamento de verão de até 11 semanas e com direito a mãe tirar pelo menos 20 dias de folga remunerados (medidas essas que são muito úteis no contexto cultural organizacional americano). Outras oferecem ao final do ensino médio um acesso gratuito a um programa de coaching subsidiado pela própria empresa, assim, dão mais embasamento na escolha da carreira que querem seguir. (VAZ, 2016)

Bem como Vaz (2016) defende, a vida de uma mãe é super corrida, logo, é importante que as empresas pensem não apenas nos filhos, mas também na saúde da mulher. Assim, algumas corporações oferecem cursos de saúde, academias de ginástica dentro da própria empresa ou convênios com academias locais, enquanto outras ainda oferecem aulas de boxe e salsa, tudo com o intuito de proporcionar o bem-estar da mulher durante a maternidade.

Contudo, infelizmente, a maioria dessas soluções são majoritariamente direcionadas para aquelas que têm um cargo altos ou de liderança dentro da empresa, e nem sempre disponíveis em empresas de pequeno porte ou mães em cargos mais baixos. Além disso, tendo em vista todos os métodos mencionados, é importante estar ciente de que quando a empresa que não oferece auxílios para a funcionária poder permanecer no mercado de trabalho, ela muitas vezes vai acabar procurando novas oportunidades em outros lugares, seja em outra empresa que apoie a maternidade (VAZ, 2016) ou arrumando diferentes alternativas, como optando por abrir seu próprio negócio.

10.2. Empreendedorismo como solução para autonomia

Dentro disso, existem dois tipos de empreendedorismo a serem considerados. Um deles é o empreendedorismo por oportunidade, quando há um planejamento e um objetivo bem definido. O outro seria o empreendedorismo de necessidade, que é gerado pelo desemprego, o que faz com que a empreendedora se arrisque e explore um novo cenário. (PESSOTI, 2022).

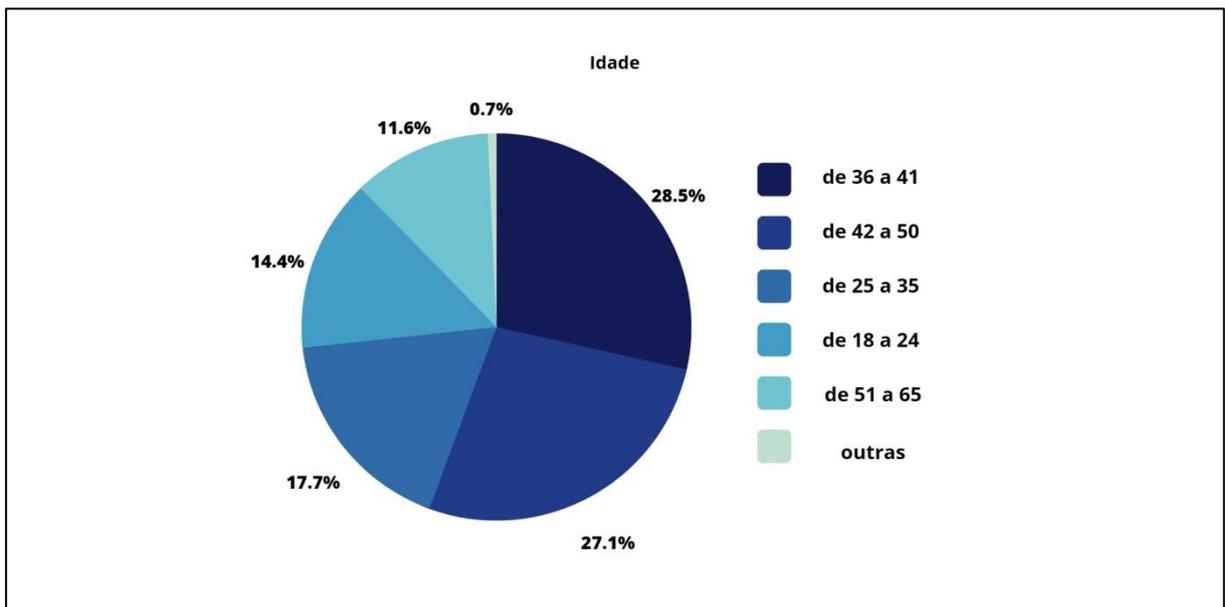
No Brasil quando nasce uma mãe, nasce também a vontade de empreender. O número de mulheres hoje no Brasil que sonham em empreender está em cerca de 73%, sendo o seu maior objetivo ser sua própria chefe e ter maior flexibilidade de horário para poder aproveitar mais a experiência da maternidade. (BARBOSA, 2020)

Devido ao fato de que muitas mães não têm uma rede de apoio ao seu redor, elas acabam optando por empreender para passar mais tempo com os filhos, visto que muitas vezes é difícil conciliar o cuidado do filho com uma rotina normal fora de casa. “Ser uma mãe empreendedora acaba se apresentando como a melhor saída para muitas mulheres que são as principais responsáveis pelo cuidado de seus filhos.”(CUNHA, 2022)

Mas ainda assim, não é sempre mais prático empreender do que ter um trabalho CLT com horários pré-definidos. O desafio de equilibrar ambas as tarefas, casa e empreender, acaba se tornando o mais difícil porque as tarefas do trabalho muitas vezes acabam invadindo o espaço de casa. “Dessa forma, é comum encontrar mães empreendedoras sobrecarregadas, sem tempo de cuidar de si mesmas e com a saúde mental e física prejudicadas.” (CUNHA, 2022). Ser uma trabalhadora autônoma é uma solução cada vez mais popular, mas também deve se ter ciência de que nem sempre vai ser fácil.

11. ANALISES E RESULTADOS

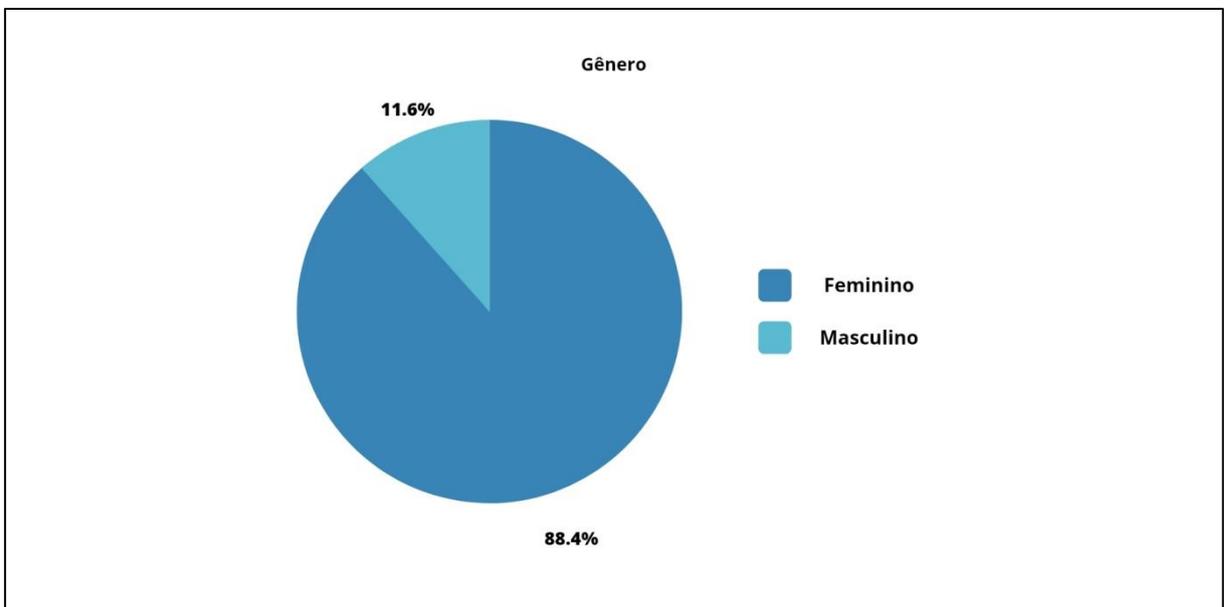
Pensando no tema da inclusão e adaptação das mães no mercado de trabalho, fizemos um levantamento através do Google Formulários, com o objetivo de ver como os assuntos discutidos nesse trabalho são refletidos e percebidos no dia a dia das pessoas, colhendo opiniões e respostas das 277 pessoas que responderam ao nosso formulário, onde a distribuição de respostas foi apresentada através dos gráficos, onde o título representa a pergunta que foi realizada.



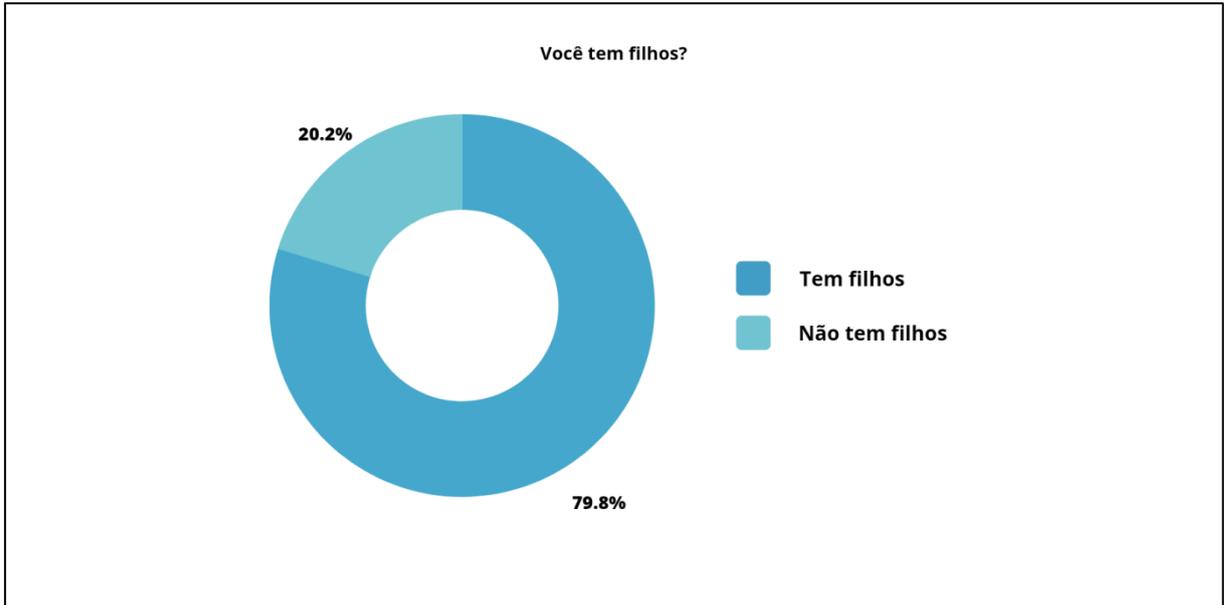
Primeiramente, analisando os perfis das pessoas que responderam ao questionário, podemos perceber que a grande maioria dos entrevistados tem entre 36 a 41 anos (28.5%), sucedido da segunda maior porcentagem, que é a de pessoas entre 42 e 51 (27.1%).



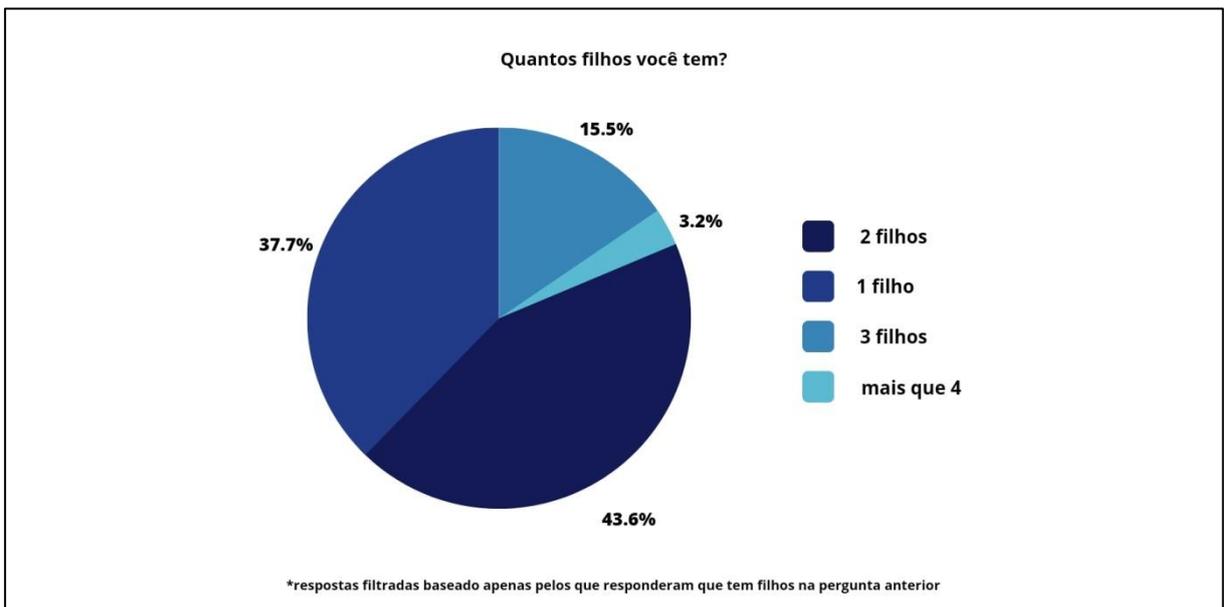
E dentre todos os participantes, a maioria declara estar trabalhando ou já ter trabalhado em algum momento da vida (97.1%). Assim, já podemos ter a perspectiva de que a parcela majoritária das respostas desse formulário veio de pessoas que já tem experiência dentro do mercado de trabalho e assim podem ter muitas perspectivas relevantes á nossa pesquisa.



No gráfico acima podemos também notar que 88.4% do público que respondeu às perguntas são mulheres, o que talvez tenha acontecido devido ao título da pesquisa ser relacionado à inclusão das mães, despertando assim maior interesse no público feminino.

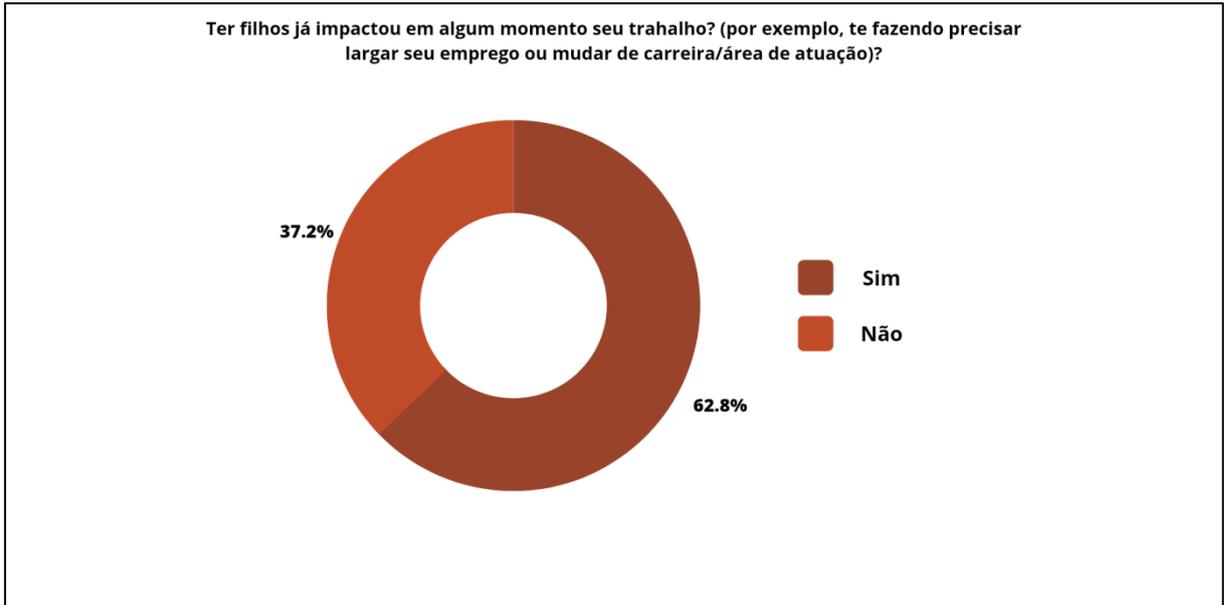


Já sobre filhos, 79.8% dos participantes responderam que são pais ou mães, sendo que dentre os que têm filhos, a maior parcela tem de 1 a 2 filhos apenas (43.6% dos que são pais/mães alegam ter dois filhos, enquanto 37.7% tem apenas um filho).

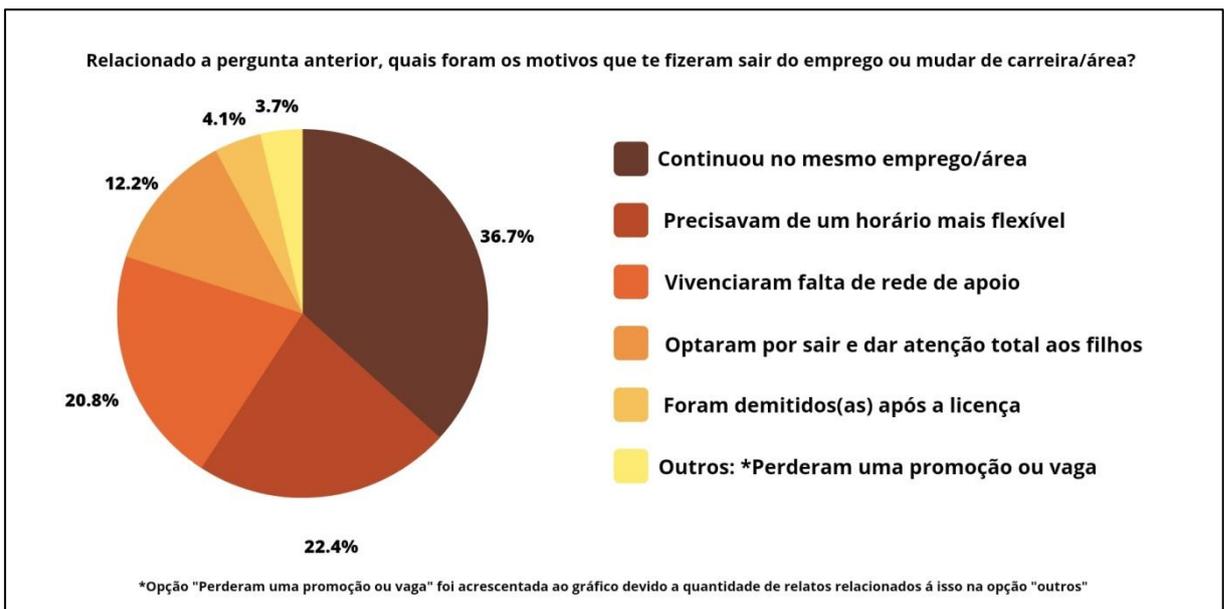


11.1. Impacto dos filhos na vida profissional

Partindo pras perguntas relacionadas ao nosso tema, as questões 7 e 8 do formulário são relacionadas aos impactos que os filhos podem causar em sua carreira (como por exemplo, fazendo a pessoa precisar trocar de área ou mesmo abandonar completamente sua carreira), algo que foi muito falado em nosso trabalho, em especial quando se trata das mães.



Logo na primeira das duas perguntas, 62.8% dos participantes alega já ter sido impactado em sua carreira de alguma forma pelo fato de terem filhos.



Dentro disso, perguntamos logo em seguida “Quais foram os motivos que te fizeram sair do emprego ou mudar de carreira?”, pergunta na qual 36.7% das pessoas alegou não precisar mudar de emprego ou área. Porém, das pessoas que necessitaram fazer mudanças em suas carreiras devido aos filhos, um dos maiores motivos foram relacionados à necessidade de um horário mais flexível, relatada por 22.4% dos participantes. Tal situação foi descrita na resposta de um dos participantes da seguinte maneira:

Não só o processo seletivo, porém o acompanhamento do filho (a) na escola, em consultas, quando está doente, ao ter que sair mais cedo ou faltar um dia de trabalho pelos motivos acima são motivos de conflitos no ambiente de trabalho. Mesmo às vezes podendo delegar esse acompanhamento para alguém eu gostaria de poder ter mais flexibilidade para realiza-lo sem afetar minha carreira profissional. (Resposta 225)

O segundo maior motivo de mudança/abandono da carreira foi pela falta de uma rede de apoio (20.8%), que é algo que “[...] se mostra especialmente importante na gestação, período pós-parto, puerpério e no retorno da mulher ao trabalho” (RAPOPORT, 2006, p.86).

Acrescentamos também ao gráfico a porcentagem de respostas que tivemos na opção “Outros” que alegavam que, mesmo não precisando deixar o emprego ou mudar de área, já perderam uma promoção ou vaga de emprego devido ao fato de terem filhos. Essa opção, apesar de ter uma porcentagem relativamente baixa de respostas, foi algo que não havíamos cogitado colocar nas opções, mas foi muito bem relatado por alguns participantes em suas respostas escritas:

Não fui promovida por estar grávida, e o gestor falou isso, “Você engravidou na hora errada”. (Resposta 74)

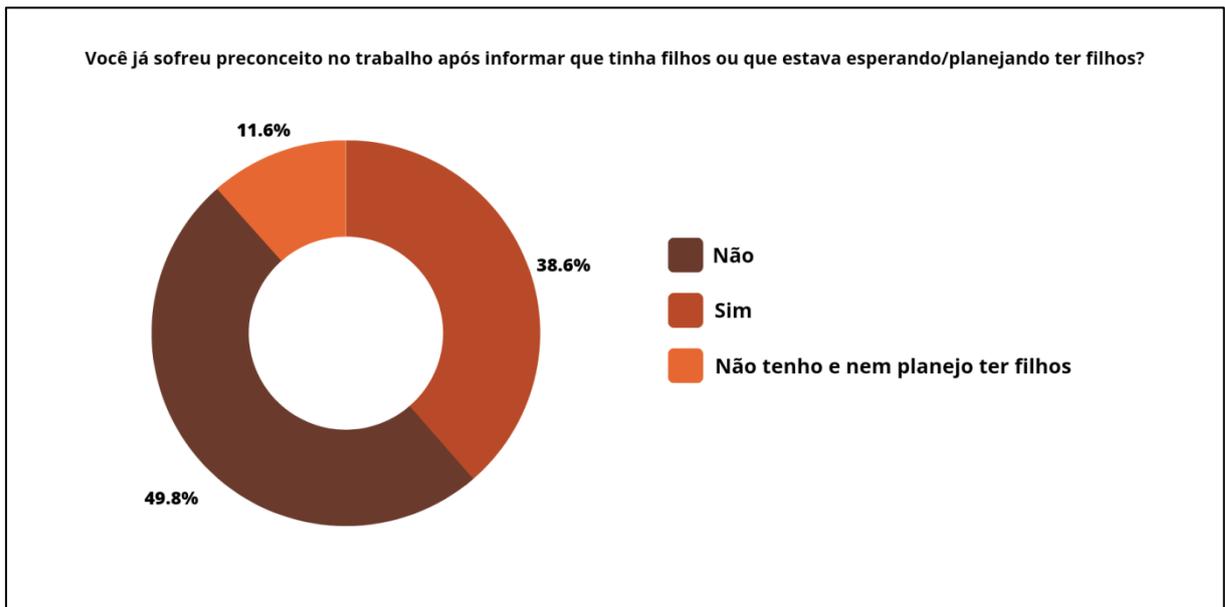
Fui desconsiderada em uma entrevista para promoção após revelar que estava grávida. (Resposta 173)

Já deixaram de me contratar inúmeras vezes porque fui mãe aos 14 e desde então mesmo quando passava em processos com inúmeras fases sempre na última que seria a entrevista me dispensavam por ter filho. (Resposta 254)

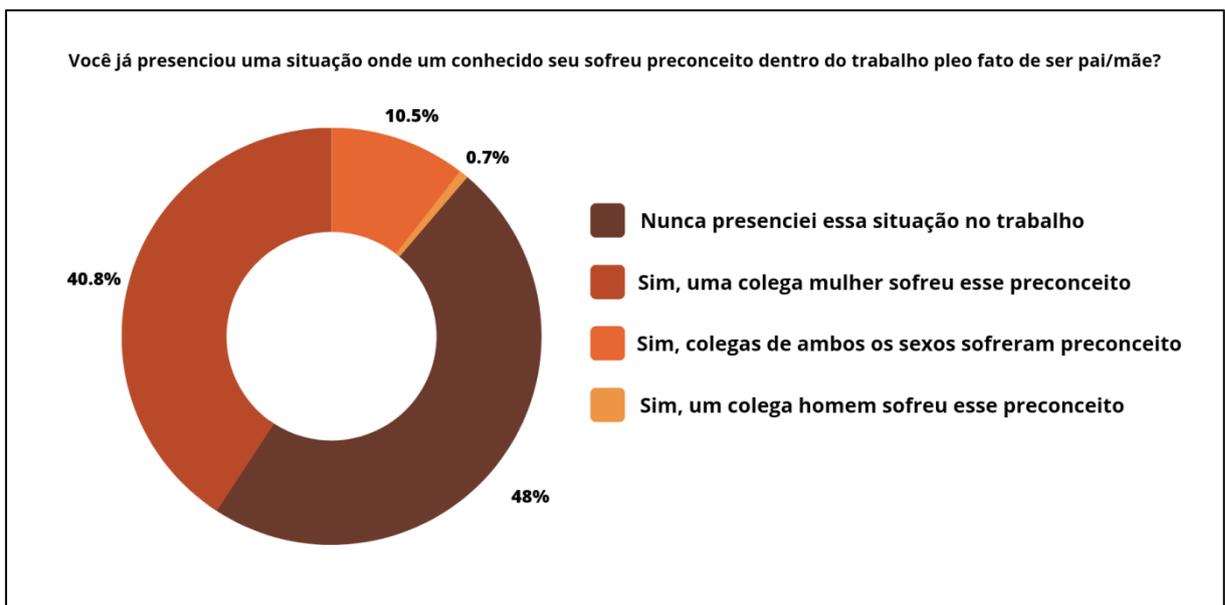
Entretanto, outro ponto que não consideramos ao montar essa questão é que nem sempre os impactos levam a uma demissão ou mudança de carreira, às vezes o impacto é muito mais sutil, como foi dito por uma das participantes:

Acredito que nem sempre o “preconceito” é de forma drástica, como precisar mudar de carreira ou ser demitida. Mas acontece muito quando precisamos sair mais cedo porque o filho tem consulta (ou reunião de escola, ou ficou doente, etc). Quando precisamos faltar por causa das crianças. Quando não temos a mesma flexibilidade para viajar ou trabalhar até tarde da noite. (Resposta 118)

11.2. Preconceitos relacionados á filhos no mercado de trabalho



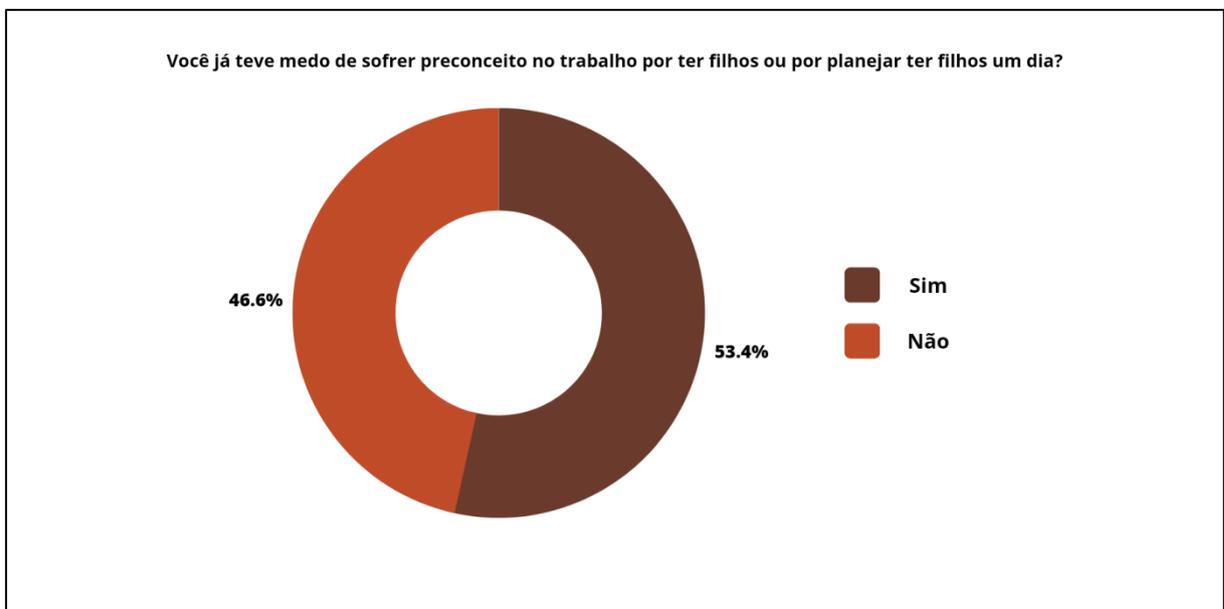
Dentro do questionário, foram realizadas diversas perguntas nas quais averiguamos a percepção das pessoas sobre a presença de preconceito contra mães no mercado de trabalho. Na primeira delas, que perguntava se a pessoa já havia sofrido preconceito no mercado de trabalho devido ao fato de ter ou planejar ter filhos 49.8% dos participantes afirmou que não haviam passado por essa situação, sendo assim, a maioria dentre as respostas.



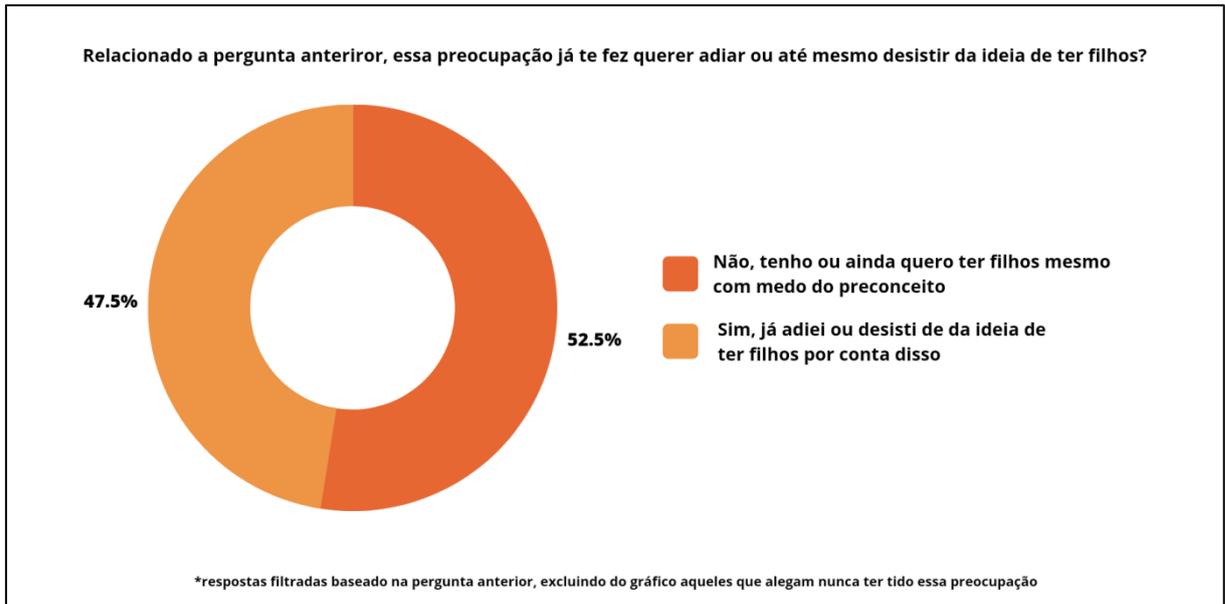
Entretando, quando a pergunta era relacionada ao fato de a pessoa já ter presenciado algum colega ou conhecido passando pela mesma situação, o caso foi

diferente. 52% das respostas afirmaram já ter visto outra pessoa sofrendo preconceito por ser pai ou mãe, sendo que dentro dessas repostas 40.8% afirmaram ter visto isso acontecendo exclusivamente a mulheres, enquanto a minoria das respostas afirma ter presenciado situações de preconceito exclusivamente contra homens que são pais (0.7%). Essa grande diferença na porcentagem reafirma o fato, que já analisamos anteriormente em nosso trabalho, de que “Ter filhos impacta de maneira desigual o exercício do trabalho formal por mulheres e homens porque o trabalho doméstico, o cuidado com os filhos e o trabalho emocional também são divididos de maneira desigual entre eles.” (LIMA, 2018).

11.3. Medo do preconceito e impactos na escolha de ter ou não ter filhos



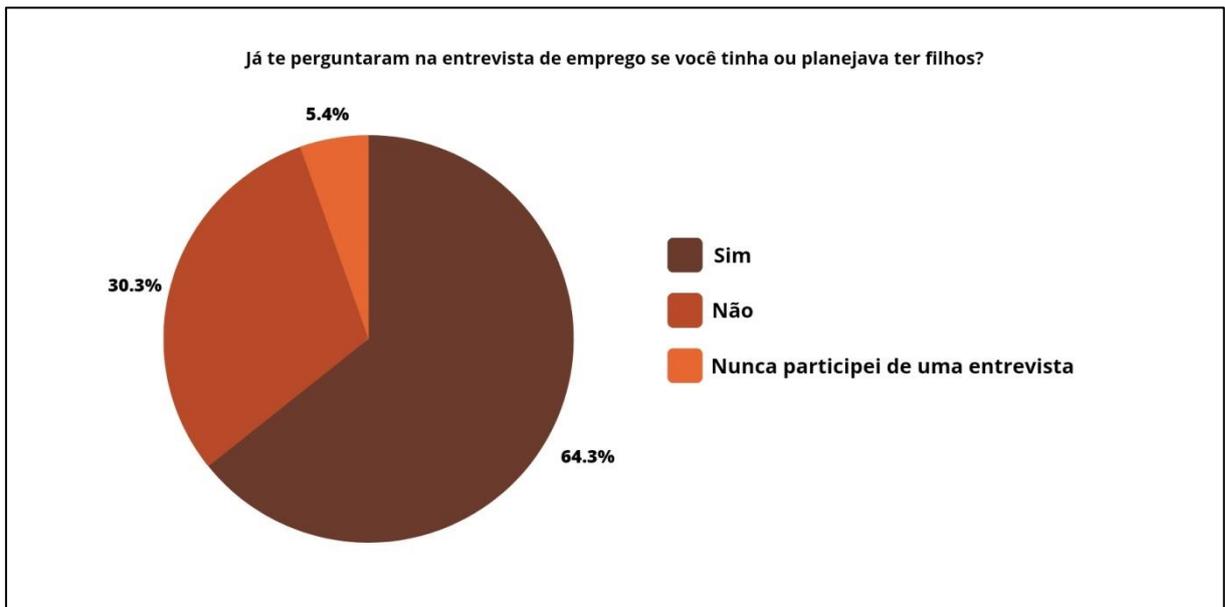
Dentre as perguntas, uma delas questionava aos participantes se eles já tiveram medo de sofrer preconceito no trabalho por ter filhos ou por planejar ter filhos um dia, na qual 53.4% responderam que sim, já tiveram essa preocupação. Em seguida questionamos se esse medo já impactou a pessoa na decisão dela de ter ou não ter filhos, até mesmo fazendo-a adiar tal situação, pergunta na qual 53,5% tem ou ainda querem ter filhos mesmo com medo do preconceito. Porém, é impossível ignorar o fato de que a porcentagem de pessoas que decidiram adiar ou desistir da ideia de ter filhos também é muito alta.



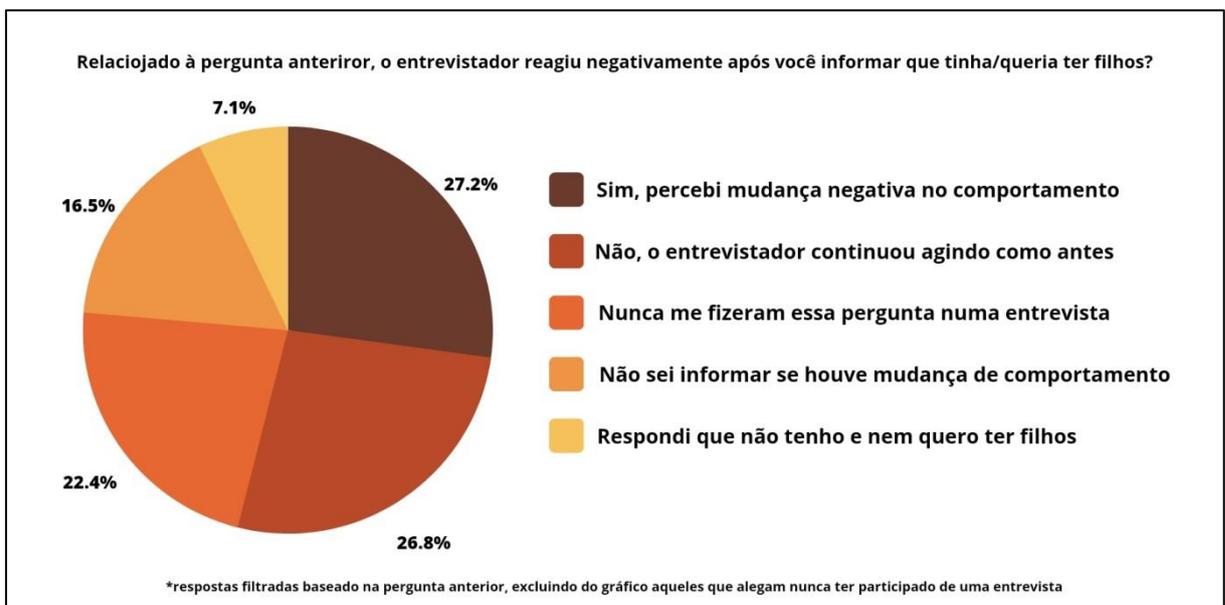
E essa decisão de adiar a maternidade, que muitas vezes é tomada por conta dos preconceitos, acaba gerando diversos impactos, como muito bem elaborado por Carvalho (2010): “[...] as mulheres executivas estão postergando a maternidade, passando a ter filhos a partir dos 30 anos. Nessa etapa da vida da mulher, a pressão do relógio biológico é crescente [...]”, o que, ainda seguinte o mesmo autor pode ser extremamente prejudicial por que:

[...] postergar o momento de ter filhos têm sido uma estratégia, mas é uma fonte de sofrimento. Tentar ter filhos depois e não conseguir, ou ter dificuldades para engravidar, tem impacto forte na felicidade da mulher, pois os tratamentos são dolorosos e trazem sofrimento psicológico. (CARVALHO, 2010 apud VIRTALA e outros, 2006)

11.4. Entrevista de emprego e caráter discriminatório da presença de filhos



Outro dos questionamentos levantados é sobre a importância que as empresas dão ao fato do candidato ter ou planejar ter filhos. Assim, 64.3% dos entrevistados afirmam que já foi perguntado a eles em uma entrevista de emprego se eles tinham ou planejavam ter filhos, evidenciando que sim, é uma grande preocupação das empresas saber esse fato da vida de seus funcionários, até porque é algo que toma grande parte da vida da pessoa, mas que não deveria ser um caráter discriminatório.



Mas esse não é o caso, pois a maioria das pessoas (27.2%) alegou perceber uma mudança negativa no comportamento do entrevistador após responderem que

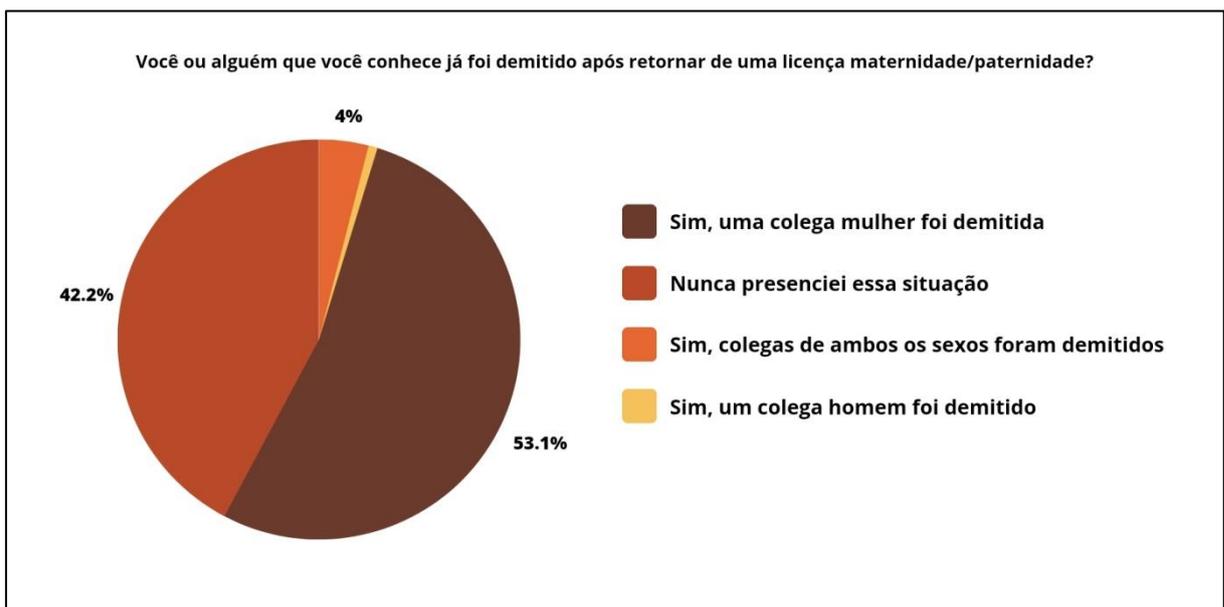
tinham ou planejavam ter filhos, demonstrando que ainda há muito preconceito com pessoas que tem filhos dentro das entrevistas. Ainda assim, com uma diferença mínima, a segunda maior porcentagem foi de 26.8% respostas que alegam que o entrevistador continuou agindo do mesmo jeito após a responderem que tem ou querem ter filhos.

Muitas vezes esse preconceito é percebido até mesmo por pessoas que trabalham dentro das empresas, onde os empregadores evitam até mesmo chegar a entrevistar essas mulheres mães, como no caso de um dos participantes que alegou que: “Já tive uma chefia que excluía os currículos de mulheres em idade fértil.” (Resposta 256). Outros relatos relacionados á preconceito nas entrevistas foram:

Já fiz varias entrevistas, mas quando digo que tenho filhos as pessoas já mudam e perguntam se tenho alguma rede de apoio, e quando digo que não, eles falam que vão ligar depois e nunca ligam. (Resposta 12)

Eu não consigo trabalhar porque não tenho apoio para cuidar da minha filha. E nas entrevistas quando eu falo que tenho filho o comportamento muda, o entrevistador muda completamente e fala para eu aguardar a ligação, mas nunca ligam. (Resposta 156)

11.5. Demissões após retorno da licença

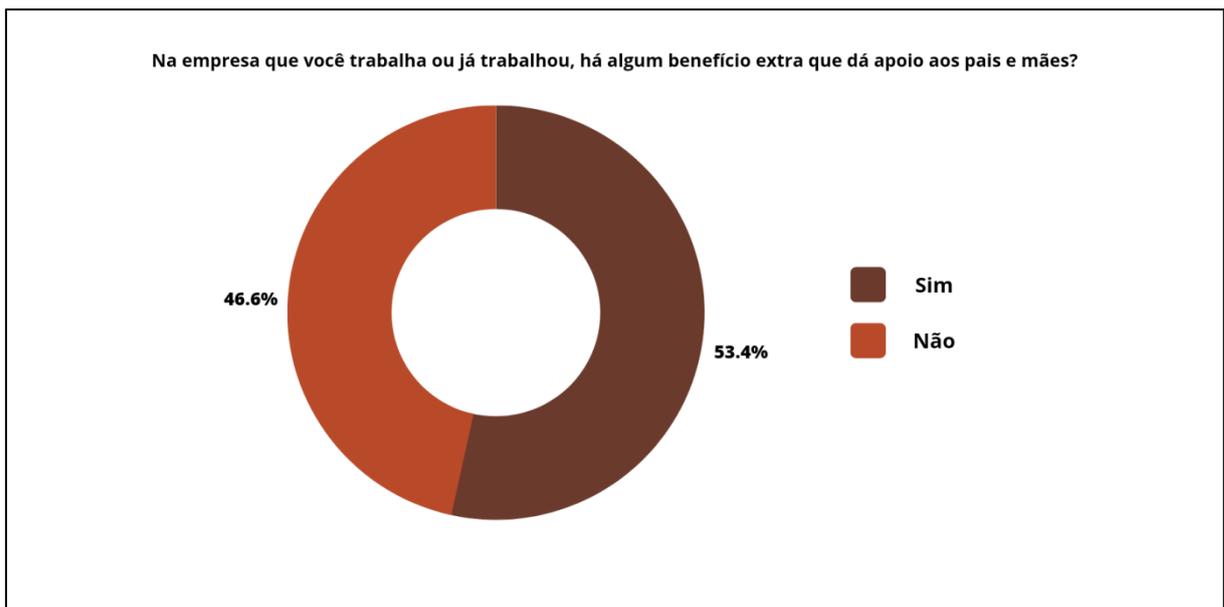


Dentre as respostas da questão colocada no gráfico acima, 53.1% das pessoas afirmaram ter presenciado uma situação onde uma mulher foi demitida após seu retorno da licença maternidade. Algo que ainda infelizmente ainda é muito comum,

pois “Mesmo diante do amparo da constituição com leis que dá a proteção e estabilidade a mulher. [...], ainda temos muitas demissões até mesmo sem justa causa” (PAZZINI, VARINI, CARRILHO, 2022). Ainda segundo o mesmo autor podemos perceber que o caso não se manifesta apenas na porcentagem de respostas do nosso questionário:

Os relatos são numerosos, uma simples pesquisa com mulheres e vários depoimentos, mas todos acabam chegando ao mesmo ponto. [...] Muitas empresas acabam não desligando assim que a mulher volta da licença, mas todas percebem que existe o preconceito, exclusões, maus tratos e os assédios sofridos e como se não servisse mais para a empresa, em torno de meses até dois anos começam os desligamentos, sem nenhuma explicação ou o simples corte de gastos. (PAZZINI, VARINI, CARRILHO, 2022)

11.6. Atual presença de benefícios extras para pais/mães nas empresas



Sobre as soluções e benefícios extras para mães, 53,4% dos participantes afirmam já terem passado por uma empresa que tinha benefícios extras (não obrigatórios) para pais/mães – além da clássica licença maternidade/paternidade, que é garantida por lei.

Trabalhar em uma grande empresa, tendo o desafio de cuidar dos filhos em casa, não é uma tarefa nada fácil para as mulheres. Mas a ascensão delas no mercado de trabalho e a conquista crescente de cargos de liderança têm feito com que muitas companhias ofereçam benefícios voltados

especialmente para essas profissionais. O intuito, claro, é fazer com que a eficiência delas não caia com as preocupações pessoais. (VAZ, 2013)

11.7. Comentários e opiniões: um reflexo da realidade

Por fim, no espaço que abrimos para receber opiniões e relatos relacionados ao tema, foram enviadas diversas respostas onde havia pessoas apoiando o tema, mandando relatos, experiências e opiniões que mostram que tudo que foi falado nesse trabalho não acontece apenas no papel, mas se manifesta na vida de inúmeras pessoas que sofrem os impactos da falta de inclusão das mães no mercado de trabalho.

Acho que o pior na minha gestação foram meus próprios vieses, se eu já tivesse trabalhado isso antes não teria deixado que meu gestor me faria ter pensamentos de culpa.

[1 resposta](#)

Houve relatos de sentimentos de culpa, como o apresentado na imagem acima, que são comumente gerados por todo o preconceito enraizado que há na sociedade, o que acaba corrompendo a visão da mãe sobre suas próprias capacidades. Também são pensamentos que podem surgir devido a sobrecarga da mulher que, com tantos papéis para realizar, pode acabar não se sentindo capaz de realizar nenhum deles, como mencionado na seguinte citação:

[...] revela-se quando a maternidade, circunstanciada na separação mãe-bebê para o retorno ao trabalho, faz com que a mulher vivencie, no ambiente profissional, sentimentos como não ser uma mãe boa o suficiente, culpa e desconfiança (em si mesma e nos outros). (SILVA; GONDIM; HIRSCHLE; SOUSA, 2022, p.15).

Sinto que hoje as mulheres adiam o sonho de maternidade, por medo de perder suas carreiras profissionais, outras até desistem desse sonho por esse preconceito absurdo.

[1 resposta](#)

Há também menções sobre essa percepção que há, de que hoje muitas mulheres inevitavelmente escolhem adiar o sonho da maternidade por medo de

sofrerem preconceito no mercado de trabalho. Isso é mencionado não apenas no comentário acima, mas também em vários momentos durante nosso trabalho e por autores como Ceribelli (2017) no seguinte trecho:

Neste contexto, é comum que as mulheres tenham que lidar com o dilema existente entre a carreira e a maternidade. Abdicar do trabalho remunerado e se dedicar integralmente à maternidade ou conciliar ambos é uma decisão difícil, que traz consequências duradouras e significativas para a vida da mulher. (CERIBELI, 2017, p.135)

A mulher sempre terá que mostrar mais do que o esperado para ser vista como uma boa profissional em sua área de atuação.. a competitividade nunca será de igual pra igual com homens.

1 resposta

Além disso, a percepção sobre desigualdades entre homens e mulheres é algo presente nas experiências pessoais de quase todos atualmente, desigualdade essa que é relatada tanto na resposta acima quanto na seguinte citação de Pompermayer (2019):

Essa diferença ainda existente é um reflexo da nossa sociedade dentro das empresas. Desde o nascimento, as crianças são condicionadas a estereótipos de coisas de “menino” e coisas de “menina”, o que faz acreditar que homens e mulheres possuem funções diferentes e pré-definidas que não podem ser modificadas. Esse reflexo é visível em todos os âmbitos: pessoal, escolar e principalmente no profissional, que é o foco desse projeto. (POMPEMAYER, 2019, p.8)

Vejo muitas mães sob preconceitos dos dois lados. As que são demitidas ou pedem para sair e que passam a se dedicar mais aos cuidados e desenvolvimento dos filhos, e as que sofrem preconceito por preferirem dedicar-se ao trabalho. Estás tb sofrem o preconceito de outras pessoas como se não fossem boas mães, e ao mesmo tempo se sentem obrigadas a se provarem ótimas profissionais APESAR de terem tido filhos!

1 resposta

Dentre as respostas também havia aquelas que mencionaram assuntos que nem sequer foram citados nas perguntas, como aconteceu no comentário acima, onde

o participante falou sobre um tema que já foi citado no capítulo 5 desse trabalho: "A maternidade sob a perspectiva do mercado de trabalho".

Esse acontecimento, onde mais de uma pessoa concorda com os assuntos citados nessa monografia, apenas reafirma que as situações descritas nesse TCC não são algo que acontece uma vez ou duas, é algo que pode ser observado todos os dias, e que ainda é vivenciado por milhares de pessoas e percebido por muitas outras, como no caso da resposta acima, e de outros inúmeros comentários interessantes que recebemos:

Sem sombra de dúvidas uma mãe enfrenta um desafio duplo, pois com raríssimas exceções, ela é a principal gestora da família e do lar, e quando ela trabalha fora também, ficará sobrecarregada. Como homem, fui educado a fazer o que fosse necessário para ser o principal provedor do meu lar. Não, não é machismo, e sim um acordo justo onde eu mato quantos leões forem necessários todos os dias para prover o sustento da minha família, enquanto minha esposa enfrenta uma jornada muito mais difícil e complexa que é ser mãe e esposa. Eu não daria conta de estar no lugar dela. Temos 4 filhos, e como já não tenho aumento de renda a quase 10 anos, assim como fizemos antes, conversamos novamente e juntos tomamos a decisão que ela iria procurar um emprego fora, para complementar a renda da família. Minha maior preocupação era ela se arrepender de ter dado uma pausa na carreira dela por conta de nossa família, mas conversamos muito na época sobre os prós e contra da situação, inclusive quanto a possibilidade de uma pessoa estranha cuidar de nossos filhos (baba, secretária etc). Hoje nossos filhos tem 12, 7, 6 e 3 anos respectivamente, e por conta da nossa situação financeira, vamos ter que orquestrar essa adaptação que seria ela voltar a trabalhar fora.

1 resposta

Sofremos muito preconceito, eles acabam nos vendo como irresponsável ou como um peso para a empresa!

1 resposta

Para as mães tudo é bem mais complexo para adentrar no mercado de trabalho pela condição das empresas onde muitas vezes as tratam como alguém que não podem contar sempre, sendo assim mal vistas e prejudicadas muitas vezes em seu plano de carreira

1 resposta

A presença da família no crescimento de uma criança é muito importante. As empresas têm que está preparada para receber as mulheres e suas crianças.

[1 resposta](#)

A maternidade, principalmente solo e sem rede de apoio, atrapalha no mercado de trabalho. Infelizmente uma mãe sem rede de apoio não tem tempo para cuidar da saúde e investir na carreira. Acho que seria importante ter projetos de leis que beneficiam essas mulheres.

[1 resposta](#)

Ser mãe é complicado porque tudo precisa ser friamente calculado, porque na hora de procurar um emprego temos que ver como ficará a rotina, quem vai olhar, condução, lanche, horário e dependendo de como ficar na hora de colocar as coisas na ponta do lápis não compensa ir

[1 resposta](#)

Apoyo esta iniciativa, creo que el mercado de trabajo necesita más mujeres y más madres si es posible porque tienen más versatilidad y visión de lo que es necesario en hacer, sus habilidades como madre incluso es su mejor arma que tienen en su favor, yo soy madre y mis hijas son mi mejor combustible para lograr mis metas y mejores resultados.

[1 resposta](#)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desse estudo bibliográfico foi analisar os motivos que causam a exclusão das mães dentro do mercado de trabalho, para isso, dentro dos capítulos apresentamos a história das mulheres e como isso é relacionado com a maternidade e com o mercado trabalhista, tipos de discriminação sofrida pelas mulheres dependendo da sua escolha e consequências disso (como demissões, pobreza e queda da taxa de fecundidade) e soluções que já existem para combater esse problema atualmente (como as legislações vigentes e a solução do empreendedorismo, atualmente muito usada).

Dentro disso, durante o percurso desse estudo ainda foram encontradas novas perspectivas e visões não planejadas, como no caso do tema sobre a inclusão das mães solteira no mundo do trabalho e como isso é importante pra sociedade.

Dessa forma, com o desenrolar dos capítulos foi possível perceber que as motivos para haver exclusão das mães no mercado de trabalho são muito mais profundos do que imaginávamos. É um preconceito fundado em séculos e séculos de história de segregação e responsabilidades excessivas que são postas sobre as mulheres, em especial aquelas que são mães.

Como mostrado por inúmeros dos autores encontrados durante a pesquisa, há uma sobrecarga e uma culpa que sempre foi jogada sobre a maternidade, sendo que muitas outras partes deveriam estar contribuindo na situação, mas que se ausentam da responsabilidade. A figura paterna, a sociedade, as empresas, todos que poderiam ajudar no processo, mas ao invés disso têm depositado uma cobrança intensa na figura materna.

Os resultados do levantamento apenas confirmaram essa realidade que foi encontrada na pesquisa bibliográfica, e até mesmo acrescentaram uma nova perspectiva ao caso. Ao longo de todo o trabalho mencionamos em vários momentos sobre o dilema que as mulheres se encontram atualmente, entre escolher a carreira ou a maternidade, mas as respostas do questionário e alguns comentários que foram feitos trouxeram uma nova visão, de que muitas mulheres nem sequer chegam a ter essa opção de escolha.

Isso não foi algo suficientemente falado na trajetória dessa monografia, mas deveria, pois dentro do contexto cultural onde vivemos não podemos esquecer que ainda há milhares de mulheres que não têm nem mesmo o poder de escolha para decidir se querem ou não ter filhos, ou o livre arbítrio de poder parar de trabalhar quando quiserem. Muitas dessas mulheres continuam passando pelo preconceito, pela dupla jornada, tendo salários baixos e trabalhando em condições precárias, e mesmo assim se submetem a isso para dar o mínimo aos seus filhos, e isso, infelizmente, não foi algo salientado o suficiente no percurso desse trabalho.

E apesar de ser essencial entender a raiz de um problema para resolvê-lo (como fizemos nessa pesquisa, entendendo o que levou a exclusão das mães no contexto trabalhista), para promover de verdade a inclusão e adaptação das mães no mercado de trabalho é necessário que haja um estudo mais profundo sobre as soluções para esse problema.

Pois mesmo que tenhamos descoberto diversas opções que são usadas atualmente, como benefícios oferecidos pelas empresas e a vigente legislação no Brasil que apoie a maternidade dentro do trabalho, também mostramos que ainda acontecem muitas situações de preconceito, demissões e obstáculos no caminho das mães, o que indica que talvez as medidas atuais não sejam o suficiente para incluir e adaptar a maternidade no mundo do trabalho e na sociedade, algo que talvez possa ser explorado em outras pesquisas e trabalhos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRÃO, Victoria Bueno. **Licença-maternidade e Licença-paternidade**: Princípio da igualdade e direitos familiares. 2020. Escola de Direito e Relações Internacionais - Pontifícia Universidade Católica de Goiânia, 2020.

ALMEIDA, Ana Cecília. **A participação da mãe no mercado de trabalho e o diferencial de anos de estudo por gênero entre adolescentes**: evidência para o Brasil. 2017. Programa de Pós-Graduação em Economia Aplicada – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2017.

BARBOSA, Aline. **Empreendedorismo feminino**: mulheres querem abrir seu próprio negócio, 2020. Disponível em: <<https://consumidormoderno.com.br/2020/07/29/empreendedorismo-feminino-mulheres-querem-abrir-seu-proprio-negocio/>> . Acesso em: <06 mai 2023>.

BETIOL, Maria Irene Stocco; TONELLI, Maria José. **A mulher executiva e suas relações de trabalho**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.31, n.4, p. 17-33, out/dez 1991.

BORGES, Lize. **Mãe Solteira não. Mãe Solo! Considerações sobre maternidade, conjugalidade e sobrecarga feminina**. Revista Direito e Sexualidade, BA, v.1, n.1, p. 1-23, mai 2020.

BRASIL. **Lei 8.069, de 13 de julho de 1990**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: <03 jun 2023>

CERIBELI, Harrison Bachion; SILVA, Edlane Regis. **Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, Rio de Janeiro, v.11, n.5, p. 116-139, out/dez 2017.

CERIBELI, 2017, p.120 apud CASTRO, Inês. **Mamãe vai trabalhar e volta já**. São Paulo: Original, 2006.

CHAGAS, Letícia; CHAGAS, Arnaldo Toni. **A posição da mulher em diferentes épocas e a herança social do machismo no Brasil**. Psicologia.pt, 2017. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?a-posicao-da-mulher-em-diferentes-epocas-e-a-heranca-social-do-machismo-no-brasil&codigo=A1095>. Acesso em: <19 mar 2023>.

COELHO, Virginia Paes. **O trabalho da mulher, relações familiares e qualidade de vida**. In: Revista Serviço Social e Sociedade, n° 71, Ano XXIII: Cortez, 2002.

COSTA, Ana Alice. et al. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. 1° Edição. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

CUNHA, Thainá. **Entenda quais são os desafios, vantagens e oportunidades da mãe empreendedora!** Idinheiro, 2022. Disponível em: <<https://www.idinheiro.com.br/negocios/mae-empreendedora/>>. Acesso em: <06 mai 2023>

DEL PRIORE, Mary. **Histórias Íntimas**: Sexualidade e erotismo na história do Brasil. São Paulo: Editora Planeta, 2011.

DOLCE, Julia. **Dispensa Maternidade | 50% das mães são demitidas até dois anos após licença, diz FGV.** Brasil de Fato, 2017. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/08/16/dispensa-maternidade-or-50-das-maes-sao-demitidas-ate-dois-anos-apos-licenca-diz-fgv>>. Acesso em: <20 abr 2023>

FEDERICI, Silva. **O ponto zero da revolução:** trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FERNANDES, Mônica Pereira; PEDROSA, Leila Aparecida Kauchakje; GONÇALVES, Rejane Maria Dias de Abreu; OLIVEIRA, Ana Carolina D'Arelli; PINTO, Rogério de Melo Costa. **Trabalho feminino e diminuição da taxa de fecundidade no Brasil nos últimos 50 anos.** Revista Saúde Coletiva, 2011, v.8, n.49, p. 71-76, 2011.

FERREIRA, Tadeu. **Por que mulheres têm sido demitidas após a licença-maternidade?** Aprimorha, 2018. Disponível em: <<https://aprimorha.com.br/por-que-mulheres-tem-sido-demitidas-apos-a-licenca-maternidade/>>. Acesso em: <22 abr 2023>

FRANÇA, Ana Letícia; SCHIMANSKI Édina. **Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar.** Revista Emancipação, Ponta Grossa, v.9, n.1, p. 65-78, ago 2009.

FURTADO, Marcelo. **Quando é aplicada a Estabilidade Provisória?** Convenia, c2022. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/quando-e-aplicada-a-estabilidade-provisoria/>>. Acesso em: <8 mai 2023>.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliane. **Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher.** Fractal: Revista de Psicologia, Palhoça, v.30, n.2, p. 271-280, mai/ago 2018.

HIRATA, Helena. **Gênero, patriarcado, trabalho e classe.** Revista Trabalho Necessário, São Luís, v.16, n. 29, p. 14-27, jun 2018.

HOBBSAWM, Eric John Ernest. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística **Censo Demográfico 2000 – Famílias e Domicílios** – Resultados da Amostra. Rio de Janeiro: IBGE, 2000.

IBGE apud. BILAC, Elisabete Dória. **Trabalho e família: Articulações possíveis.** Tempo Social, Revista de Sociologia da USP, v.26, n.1, p.129-145, jun 2014.

JANSEN, Bruna Bonow. **A equiparação das licenças-maternidade e paternidade como meio de promoção da igualdade de gêneros.** Bacharelado em Ciências Jurídicas Sociais - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2021

JUSBRASIL. **Licença Amamentação (15 Dias).** JusBrasil, 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/licenca-amamentacao-15-dias/483660485>>. Acesso em: <8 mai 2023>.

LACERDA, Nara. **Cartórios registram crescimento de mães solo no Brasil em cinco anos.** Brasil de Fato, 2022. Disponível em:

<<https://www.brasildefato.com.br/2022/05/09/cartorios-registram-crescimento-de-maes-solo-no-brasil-em-cinco-anos>> .Acesso em: <07 mai 2023>

LEONARDO, Francisco Antônio Morilhe; MORAIS, Ana Grazielle Longo. **Família monoparental feminina**: a mulher como chefe de família. Revista do Instituto de Políticas Públicas de Marília, Marília, v.3, n.1, p. 11-22, jan/jun 2017.

LIMA, Luciana Conceição. **Idade materna e mortalidade** infantil: efeitos nulos, biológicos ou socioeconômicos?. Revista Brasileira de Estudos de População, Rio de Janeiro, v.27, n.1, p. 211-226, jan/jun 2010.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave** Policies: Evidence from Brazil. EPGE-FGV, dec 2016.

MENDES, Mary Alves. **Mulheres Chefes de Domicílios em Camadas Pobres**: trajetória familiar, trabalho e relações de gênero. 2004. Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP – Universidade Federal de Pernambuco, Caxambu, 2004.

MÉNDEZ, Natalia Pietra. **Do lar para as ruas: capitalismo, trabalho e feminismo**. Revista Mulher e Trabalho, Porto Alegre, v.5, p.51-63, 2005.

MESQUITA, Shirley Pereira; RAMALHO, Hilton Martins de Brito. **Trabalho infantil no Brasil urbano**: qual a importância da estrutura familiar?. Revista de Economia Contemporânea, RJ, v.19, n.1, p. 97-134, jun 2015.

MODESTO, Celina. **Agosto dourado**: mulheres que amamentam possuem direitos garantidos pela CLT. Justiça do Trabalho - Tribunal Regional do Trabalho 13º região (PB), 2022. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/agosto-dourado-mulheres-que-amamentam-possuem-direitos-garantidos-pela-clt>>. Acesso em: <8 mai 2023>

NEVES, Helena. **Mulheres na Primeira Guerra Mundial**: Mudança e Permanências. Revista Respublica, Lisboa, edição 14, p. 69-112, 2015.

OLIVEIRA, Kettelem Lorany Bispo; RODRIGUES, Michele Melo Maia. **Licença maternidade e licença paternidade**: elementos de igualdade ou diferença de gênero? Centro Universitário Una Betim, 2021.

ORTEP. **Direitos trabalhistas das mães**: 8 leis que você precisa conhecer. Ortep, 2020. Disponível em: <<https://www.ortep.com.br/direitos-trabalhistas-das-maes/>>. Acesso em: <8 mai 2023>.

PAZZINI, Erica de Souza; VARINI, Kethellem Romera; CARRILHO, Patrícia Favalli. **Fatores de demissão de mulheres após a licença maternidade**. Revista Eletrônica Ciência & Tecnologia Futura, Votuporanga, v.1, n.1, p. 79-91, ago 2022.

PESSOTI, Priscila Cristina Costa Carvalho, 2022. **Da maternidade ao empreendedorismo**: uma escolha ou uma sentença? Bacharel em Administração - Universidade Federal de Ouro Preto apud DORNELAS, José. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 6º Edição - São Paulo: Empreende/Atlas, 2016.

PERROT, Michelle. **As mulheres ou os Silêncios da História**. Bauru: EDUSC, 2005.

- PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Editora Contexto, 2007.
- POMPERMAYER, Helena Barbosa Dominici. **Percepções da mulher mãe no mercado de trabalho**. Revista Tecnológica da Fatec Americana, SP, v.7, n.1, p. 1-18, out 2018/mar 2019.
- PROBST, Elisiana Renata. **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: <19 mar 2023>.
- RAPOPORT, Andrea; PICCININI, Cesar Augusto. **Apoio social e experiência da maternidade**. Revista Brasil Crescimento Desenvolvimento Humano, RS, v.16, n.1, p. 85-96, 2006.
- RAPOPORT, Andrea; PICCININI, Cesar Augusto. **Maternidade e situações estressantes no primeiro ano de vida do bebê**. Revista Psico-USF, RS, v.16, n.2, p. 215-225, mai/ago 2011.
- ROSA, Tatiana Alves. **Mães solteiras: apoio ou exclusão?** Um estudo da revista Crescer e Pais e **Filhos**. 2005. Número de folhas ou volumes. Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas (FASA) – Centro Universitário de Brasília (UniCeub), Brasília, 2005.
- SANTOS, Évellin Prampero; DESTRO, Carla Roberta Ferreira. **A evolução da mulher através do tempo**. ETIC - Encontro de iniciação científica, Presidente Prudente, v.16, n.16, 2020.
- SANTOS, Gilnei Costa. **Inserção e rendimentos no mercado de trabalho brasileiro**. 2009. Programa de Pós-Graduação em Economia – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2009.
- SANTOS, Jonabio Barbosa; SANTOS, Morgana Sales da Costa. **Família monoparental brasileira**. Revista Jurídica, Brasília, v.10, n.92, p. 1-30, out 2008/jan 2009.
- SILVA, Larissa Costa Buonafina; GATTO, Maria Fernanda; COSTA, Ana Monteiro. **Desigualdade de gênero: uma análise sobre a dupla jornada de trabalho da mulher**. Revista Conjecturas, Caxias do Sul, v.22, n.6, p. 630-643, jun 2022.
- SILVA, Lília Bittencourt; GONDIM, Sônia Maria Guedes; HIRSCHLE, Ana Lucia Teixeira; SOUSA, Yuri Sá Oliveira. **Maternidade e Trabalho: uma revisão sistemática de literatura**. RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar, Local de Publicação, v.3, n.8, p. 1-22, ago 2022.
- SILVA, Lisiana Lawson Terra. **Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina**. Revista Interações Sociais, Rio Grande, v.3, n.1, p. 120-131, jul/nov 2019.
- SIMÕES, Fatima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. **Mulher, mercado de trabalho e as configurações do século XX**. Revista Vozes dos Vales da UFVJM, MG, v.1, n.2, p. 1-25, out 2012.
- TEIXEIRA, Michele da Silva. **Perfil da mulher no mercado de trabalho**. ID Online: Revista de Psicologia, v.6, n.17, p. 95-123, jul 2012.

VAITSMAN, Jeni. **As transformações sociais e de gênero no século XX. Mulher, gênero e sociedade.** Rio de Janeiro: Relume Dumará, FAPERJ, 2001.

VAZ, Tatiana. **30 empresas que são como mães para as mulheres com filhos,** 2016. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/30-empresas-que-sao-como-maes-para-as-mulheres-com-filhos/>> . Acesso em: <06 mai 2023>.

WALL, Karin; SÃO JOSÉ, José; CORREIA, Sônia. **Mães sós e cuidados às crianças.** Revista Análise Social, Lisboa, v. XXXVII, n.163, p. 631-663, 2002.

ZACARIOTII, Natalia de Castro. **A maternidade como influência negativa nas diferenças salariais entre gêneros:** um estudo das licenças maternidade e paternidade. 2016. Bacharelado em Direito - Universidade de Brasília. Brasília, 2016.