



**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL
DEP. ARY DE CAMARGO PEDROSO
Técnico em Recursos Humanos**

Aline Caroline de Sousa

Luara Maria Miguel

Yasmim Pereira dos Santos

Yasmin Maria Lima Matias da Silva

A RECOLOCAÇÃO DE MÃES NO MERCADO DE TRABALHO

Piracicaba

2023

Aline Caroline de Sousa

Luara Maria Miguel

Yasmim Pereira dos Santos

Yasmin Maria Lima Matias da Silva

A RECOLOCAÇÃO DE MÃES NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso da Etec Deputado Ary de Camargo Pedroso, pelo Prof. Gerson S. Machado apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Piracicaba

2023

DEDICATÓRIA

Nós dedicamos este trabalho a todas as mães que estão em busca de oportunidades para uma melhor qualidade de vida, e para todas que lutam para conciliar sua vida pessoal a profissional, pois sabemos que não é uma tarefa fácil.

AGRADECIMENTOS

O mais sincero agradecimento para elaborar este trabalho acadêmico será destinado primeiramente a Deus, que em tempos difíceis, Ele sempre esteve ao nosso lado dando forças e nos encaminhando para onde deveríamos estar.

Agradecemos:

As nossas famílias pelo apoio incondicional, amor, paciência e por nos motivar sempre a não desistir, pois eles são o impulso para alcançar nossos objetivos.

Aos nossos orientadores Prof.^o Silvio de Almeida Campion pela paciência em auxiliar no início deste projeto, Prof.^a Gislaine Moraes Dias por nos mostrar qual caminho seguir e ao Prof.^o Gerson Samuel Machado por nos incentivar, apoiar a nossa causa e a ideia do nosso projeto.

Por fim, agradecemos a nós mesmas por chegarmos até aqui, mesmo com tantas dificuldades durante esse período (Aline Sousa, Luara Miguel, Yasmin Matias e Yasmim Pereira).

Gratidão a todas as mães que contribuíram respondendo ao nosso formulário a todos os envolvidos neste trabalho de conclusão de curso!

EPÍGRAFE

"O amor de mãe é o combustível que capacita um ser humano comum a fazer o impossível."

MARION C. GARRETTY

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar o impacto de mães no mercado de trabalho e também conscientizar as empresas e/ou recrutadores sobre a importância da inclusão das mesmas no âmbito profissional, apoiando as que estão em busca de uma recolocação após o nascimento de seu filho(a) e/ou auxiliando as que após o nascimento de seu filho(a) acabaram sendo demitidas, esclarecendo os direitos que elas possuem e procurando alternativas para ajudar as referidas mães a terem uma vida profissional mais justa e digna. Será utilizado de princípio a metodologia exploratória, mesclada com estudos de casos, analisando alguns artigos científicos relacionados com o tema e posteriormente aplicaremos quali-quantitativa (questionário e entrevista com uma mãe) na região de Piracicaba, São Paulo para levantamento de dados. O estudo concluiu que tem muito a ser melhorado, porém os resultados que esperávamos era que tivesse mais mães que não conseguiram serviço após a maternidade, já que os artigos que lemos aponta esse defeito.

Palavras-Chave: Recolocação; Mães; Mercado de trabalho; Inclusão; Recursos Humanos.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the impact of mothers in the labor market and also to make companies and/or recruiters aware of the importance of including them in the professional field, supporting those who are looking for a replacement after the birth of their child. (a) and/or assisting those who, after the birth of their child, ended up being fired, clarifying the rights they have and looking for alternatives to help said mothers to have a fairer and more dignified professional life. The exploratory methodology will be used at first, mixed with case studies, analyzing some scientific articles related to the theme and later we will apply quali-quantitative (form and interview with a mother) in the region of Piracicaba, São Paulo for data collection. The study concluded that there is much to be improved, but the results we expected were that there would be more mothers who did not get service after maternity, since the articles we read point to this defect.

Key-Words: outplacement, mothers, labor market, inclusion, human resources.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráficos 1 - Evolução do Nível de Ocupação das pessoas entre 25 e 49 anos, por gênero, segundo presença e idade de filhos no domicílio	31
Gráficos 3 - Faixa etária.....	33
Gráficos 4 - Escolaridade	33
Gráficos 5 - Quantos filhos você tem?.....	34
Gráficos 6 - Situação atual.....	34
Gráficos 7 - Está desempregada há quanto tempo?.....	35
Gráficos 8 - Você conseguiu trabalho após ser mãe?	35
Gráficos 9 - Você foi mandada embora após a licença maternidade?.....	36
Gráficos 10 - Profissionalmente você já sofreu preconceito devido a maternidade?.....	36
Gráficos 11 - Durante a licença maternidade, você recebia o benefício de V.A. (vale alimentação) ou V.R. (vale refeição) normalmente?	37
Gráficos 12 - Na sua empresa, há políticas favoráveis para as mães?	37
Gráficos 13 - Você concorda que precisa existir mais políticas favoráveis para as mães?	38

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 Justificativa	11
1.2 Objetivo Geral e Objetivos Específicos.....	12
1.2.1 Objetivo Geral:	12
1.2.2 Objetivos Específicos:.....	12
1.3 Metodologia	13
1.4 Referencial Teórico	13
2. DESENVOLVIMENTO	15
2.1 Proteção social dos direitos humanos	15
2.2 Reforma Trabalhista de 2017	17
2.3 Mães no mercado de trabalho	19
2.4 Salário maternidade e desvantagem salarial	20
2.5 Receio das mães no ambiente de trabalho.....	22
2.6 Criação de espaços para auxiliar as mães	23
2.7 Baixa escolaridade e medidas para auxiliar as mães	26
2.8 Saúde mental da mãe.....	27
2.9 Faixa-etária da criança reflete na ocupação das mães no mercado de trabalho.	29
3. PESQUISA QUALI-QUANTITATIVA.	33
3.1 Formulário com respostas de 63 mães:	33
3.2 Entrevista com uma mãe:	38
4. CONCLUSÃO	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

1. INTRODUÇÃO

Ao comparar a mulher da sociedade antiga e a mulher da sociedade atual percebe-se distinção em alguns aspectos, como por exemplo, na antiguidade a mulher não tinha seu espaço no mercado de trabalho e conforme o tempo foi passando ela conseguiu conquistar isso, porém é possível reparar que ainda há muito a ser alcançado.

Atualmente falta confraternidade em algumas empresas ao contratar uma mulher que é mãe, simplesmente deixando a discriminação explícita pela futura empregada ter filhos.

No momento da admissão de uma funcionária que se adéqua a este perfil de mãe, o Recursos Humanos necessita ter um olhar mais humano, compartilhando e espalhando o bem, para que assim elas consigam alcançar os seus sonhos profissionais e contribuir com a empresa, já que as mesmas possuem habilidades essenciais para qualquer organização como a dedicação, empatia e flexibilidade, que são qualidades observadas em qualquer mulher que seja mãe, deixando notório o potencial de cada uma.

Segundo o “Art. 373A da Lei nº 9.799 de 26/05/1999:

“Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

IV - Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego(...)”

Apesar de haver uma Lei que defende as mulheres mães no mercado de trabalho, muitas empresas não a seguem, agindo de maneira desigual na contratação ou até mesmo na permanência do emprego após a funcionária se tornar mãe, não cumprindo com a legislação, com isso percebemos a necessidade de

mudança no mercado de trabalho atual e o quanto a sociedade ainda carece de avanço em pleno século XXI.

As mulheres que são mães possuem um papel importante no âmbito familiar, e o fato de serem primordiais para seus filhos, não pode ser um empecilho para que elas deixem sua carreira de lado. Pelo contrário, com um emprego, elas irão cooperar com a alimentação, estudo, dentre outras coisas fundamentais e benéficas, para que os filhos tenham um crescimento e formação cabíveis.

A partir disso, é necessário que os gestores das empresas entendam a situação dessas mulheres e busquem fazer a diferença no mundo corporativo. O Recursos Humanos lida diariamente com a diversidade de pessoas, então se cada gestor fizer a sua parte, conseguiremos viver e trabalhar em um mundo com menos desigualdade e mais inclusão, no dizer de Santa Tereza de Ávila: “É justo que muito custe o que muito vale”.

1.1 Justificativa

O Projeto tem como premissa, e justifica-se, na medida em que tem se observado em diversos segmentos do mercado laboral, sejam empresas como indústrias, comércios e prestadoras de serviços, as dificuldades das mulheres com filhos, que também já são acometidas por diversas jornadas em que se impõem a necessidade, e, é claro, aflige um grande número delas, desencadeando como reflexo, dificuldades para manter-se empregadas, ou, no caso de, ou no momento de ser ter a confirmação da gravidez, motivado pelo medo em relação às reações dos empregadores ao serem informados sobre, ou devido ao fato atestado por estudos e dados, uma grande parte das empresas ou não contratam mulheres com filhos, ou ao antever esta possibilidade dificultam o processo, e após o parto e todo o comprimento da CLT, ao voltar, correm sérios riscos de dispensa, exatamente, nesta fase importante, onde é essencial o suporte.

Portanto, ao ser considerado alguns relatos de mães que passaram por esta situação difícil, como exemplo, ao regressarem ao mercado de trabalho após o nascimento de seus filhos encontraram dificuldades, devido ao fato da visão, ainda antiquada por parte dos administradores e RH's das empresas como se a situação pudesse ser um “fardo”, colocando impedimentos, desnecessários a nosso ver,

complicando ainda mais para que as mulheres consigam criar seus filhos pequenos concomitante ao trabalho.

Uma questão importante é que mesmo em pleno século XXI, existe uma falta de empatia no processo seletivo quando descobrem que as pessoas entrevistadas são mães.

O RH funciona como a ligação entre a empresa e o colaborador sendo necessário por parte dele o respeito a diversidade, principalmente em um processo seletivo, onde haverá vezes em que a mulher que quer ser contratada possui filhos e está disposta a trabalhar para ter seu sustento. Sabemos que quando é o homem que mantém a casa, não existe tanta discriminação nos processos, pelo contrário a empresa contrata o "pai de família". Já quando o papel se inverte e a mulher que é a "mãe de família", a situação infelizmente se transforma em outra. Surgem diversas dúvidas por parte da empresa e dos contratantes, questionando: "Com quem a criança irá ficar durante o horário de trabalho?", "E se a criança ficar doente?", dentre outras perguntas de forma a constranger a mulher entrevistada.

1.2 Objetivo Geral e Objetivos Específicos

1.2.1 Objetivo Geral:

Levantar dados que possam subsidiar este trabalho de conclusão de curso, de tal sorte que conduza a caminhos fornecendo indicadores para minimizar estes problemas, a luz da legislação, bom-senso, experiências de mães locais, e para isto, artigos tem conduzido as pesquisas.

1.2.2 Objetivos Específicos:

- Inspirar as empresas a darem espaço para mulheres mães que buscam a recolocação profissional após o parto de seus filhos e/ou ainda quando eles são pequenos.
- Conduzir leituras de artigos pertinentes ao tema.

- Levantar dados e situações que corroborem às expectativas do grupo de TCC, ou seja, alternativas que ajudem, e ou, minimizem o problema em relação à recolocação das mães grávidas, suporte pré e pós-parto, volta progressiva ao trabalho, e, é claro suporte para espaços de amamentação, e possíveis alternativas viáveis.

1.3 Metodologia

No início, fase de planejamento, é a metodologia exploratória, mesclada com estudos de casos, analisando alguns artigos científicos, posteriormente aplicaremos a pesquisa quali-quantitativa (utilização de formulário e entrevista com uma mãe) para levantamento de dados, que de alguma maneira, e dada medida, demonstram algum estágio de sucesso, que pode ser replicado nas empresas, da região de Piracicaba, São Paulo.

1.4 Referencial Teórico

A tão propalada reforma trabalhista de 2017 infelizmente não foi benéfica para os colaboradores, sobretudo para as mulheres-mães, uma vez que as alterações efetuadas quase não agregaram direitos para os trabalhadores, senão vejamos: Rafagnin (2019) ressalta as características da reforma trabalhista da Lei nº 13.467/2017 e como isso atinge imediatamente o direito das gestantes trabalhadoras. Utiliza de pesquisa para averiguar as modificações da reforma trabalhista e compara essas mudanças com o princípio da vedação ao retrocesso social, dando ênfase nos três artigos: 394-A, 396 e 611-A. É empática ao tratar da situação, se preocupando com a saúde das gestantes e de seus bebês.

A autora conclui que essas mudanças nos artigos trouxeram mais vantagens para o empregador, deixando claro que as empregadas são a parte mais frágil e desprotegida dessa relação.

Ademais ainda sobre as mulheres e o mercado de trabalho, Branco (2022) aborda sobre a gravidez precoce e como isso interfere também no mercado de

trabalho, com destaque principalmente na Região Nordeste do Brasil e no Estado de Alagoas.

Ela utiliza de pesquisa e analisa elementos, inclusive salientou gráficos e tabelas com dados do IBGE, para trazer as informações mais relevantes sobre o tema. Demonstra respeito pelas mulheres adolescentes que são mães, prezando pelo direito delas à educação. A autora conclui que a gravidez precoce em mulheres antes dos 20 anos no Estado de Alagoas, acarretou a desvalorização do salário delas em comparação às outras que não foram mães nessa faixa etária.

Quanto a igualdade de gênero, tema muito debatido em todos os fóruns na atualidade, mas com poucos resultados práticos, Oliveira e De Araújo (2022) destacam informações sobre a igualdade de gênero com destaque na mãe trabalhadora, as perspectivas feministas, o conceito de patriarcado e capitalismo.

Eles analisam de forma profunda artigos, livros e citam os direitos humanos, demonstrando respeito às mulheres e trazendo reflexões da sociedade em que vivemos. Concluem que a desigualdade de gênero ainda se encontra presente atualmente e que afeta propriamente a mulher.

O fato de a mulher poder trabalhar fora e compor o rendimento integral da família pode trazer resultados inclusive na vida acadêmica de seus filhos:

O fato de a mãe trabalhar quando os filhos são adolescentes, tem um efeito maior na vida acadêmica de seus filhos, o que pode ser explicado não apenas pelo canal do modelo (role modelchannel), mas também pelo canal da renda. Pelo canal renda, o emprego materno aumenta os recursos financeiros da família, o que pode proporcionar aos filhos um melhor desempenho acadêmico, uma vez que poderão investir em recursos como aulas particulares, cursinhos e monitorias, além de poderem frequentar melhores escolas. Pelo canal do modelo (role modelchannel), ao tomar como exemplo suas mães, os filhos mais velhos conseguem ter maior consciência e discernimento sobre possíveis vantagens advindas do estudo. (ALMEIDA, LIMA e COSTA apud BAUM, 2004)

Percebe-se que é importante que as oportunidades sejam dadas as mulheres-mães no mercado de trabalho, por uma questão de justiça e equidade, o fato da mulher ter seu próprio rendimento auxilia na manutenção da casa e lhe dá autonomia financeira.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Proteção social dos direitos humanos

É importante que se protejam os direitos fundamentais do cidadão, incluso a igualdade de oportunidades no momento de se candidatar a uma vaga de emprego, para as mulheres-mães conseguir e se manter empregada constitui-se em um verdadeiro desafio, assim asseveram os autores abaixo:

A licitude da contratação de mão de obra em todas as suas fases, como exercício de um direito fundamental (liberdade de contratar), é considerado ato lícito desde que não haja violação de todos os demais direitos previstos constitucional e infraconstitucionalmente, como a igualdade de oportunidades. Ou seja, da mesma forma que se garante a segurança jurídica no âmbito contratual, é imprescindível assegurar ao trabalhador que seus direitos fundamentais serão respeitados desde a seleção até após o término do contrato. (MONTANHANA; DE BRITO COSTA, 2023, p.92).

É considerável discutir sobre a igualdade de oportunidades na esfera profissional, afinal, a sociedade possui seus direitos humanos e eles englobam todas as pessoas. Entende-se por isso que todas elas possuem o direito à liberdade, à vida, à proteção, à educação assim como o direito ao trabalho, pois somos todos iguais perante a lei.

Ao contratar uma mãe e/ou ainda durante a entrevista com ela, é necessário agir com cortesia, assim como com qualquer outra pessoa que for candidata (o) a vaga de emprego, conduzindo de forma altruísta a situação, de maneira a não deixar a mesma acanhada, com perguntas embaraçosas, pois ao lidar com as pessoas e seus sentimentos, os gestores e os RH's, independentemente de qualquer circunstância, devem manter o respeito em primeiro lugar.

Se o perfil da entrevistada for condizente com a vaga e com a cultura da empresa, o Recursos Humanos deve proceder com o processo seletivo e contratar a mesma, levando em consideração suas aptidões e obviamente não discriminando a respectiva por ser mãe.

Sabendo disso, quando a mãe já estiver empregada, seus direitos trabalhistas precisam ser cumpridos por parte da empresa, assim como ela sendo funcionária

deverá cumprir com sua parte de empregada, de forma igualitária, afinal todos possuem seus direitos e deveres.

Caso haja pedido de demissão por parte da empregada, após se tornar mãe, a vontade dela deve ser atendida, assim como todos os seus direitos e ao contrário também, se for uma decisão por parte do empregador. É de extrema importância salientar o motivo da demissão, se foi sem ou com justa causa, para entender se foi uma situação justa, injusta ou ainda se houve preconceito ou não por parte de um dos dois lados (empresa e empregada). Desta forma:

As desigualdades e responsabilidades da família ainda estão atreladas às mulheres, principalmente em se tratando dos filhos. Mesmo que a igualdade de gênero esteja prevista em lei (Constituição de 1988), a sociedade apresenta contexto desigual em termos de oportunidades e salários. As políticas públicas atuais parecem não suprir todas as necessidades de igualdade de direitos. (SILVA; DA SILVA, 2021 p.129).

Entende-se por meio dessa citação que a sociedade é desigual no quesito de oportunidades e salários sendo assim os autores narram que:

"Em uma sociedade como a que vivemos, (...) que agrava a cada dia o fenômeno crescente da feminização da pobreza - processo em que a mulher sozinha precisa prover o seu sustento e de seus filhos - e pautada em uma milenar cultura machista e patriarcal, a proteção social dos direitos humanos, (...), se faz necessário. De Oliveira e De Araújo (2022, p.3).

Então, ao observar a situação percebe-se que existe um comportamento machista ao lidar com a mulher em pleno século XXI e com isso a importância de se criar mais políticas favoráveis que contribuam para a proteção das mesmas.

Viver em uma sociedade que não entende o lado de ser mãe é uma triste realidade e algumas mulheres fazem o papel de mãe/pai para criar seus filhos, o que as coloca em situação mais delicada ainda, pois necessita de seu trabalho para sua sobrevivência e da criança.

Destacam neste artigo:

O conceito de Direitos Humanos tende a ser erigido sobre uma matriz teleológica, a qual traduz os anseios de justiça, mas também como instrumento de promoção de segurança sociojurídica nas relações públicas e privadas. Enfim, os direitos humanos representam os valores e os fins objetivados pela sociedade, como a promoção da igualdade. Assim, a violação aos direitos humanos é uma afronta à constituição da própria sociedade. (MONTANHANA; DE BRITO COSTA, 2023, p. 90).

Nota-se que é de altamente relevância a proteção social dos direitos humanos e que as mulheres devem ser tratadas igualmente aos homens de acordo com a lei.

Sendo assim, o artigo 5º da Constituição Federal, assegura nele os direitos fundamentais para cada indivíduo dentro da sociedade, deixando explícito que as mulheres possuem e devem ter os mesmos direitos que qualquer cidadão, na fala de Benjamin Franklin: "A justiça nunca será feita até aqueles que não são afetados se indignarem como os que são".

2.2 Reforma Trabalhista de 2017

A Constituição traz como propósito a igualdade e proteção da mulher no mercado de trabalho, porém ao analisar a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) verifica-se o adverso do que existe na lei, já que as mudanças nos artigos 394-A, 396 e 611-A, comporta-se de forma a favorecer o empregador, colocando assim a empregada como uma opção em desvantagem.

"(...) As alterações, (...) introduzidas pela Reforma Trabalhista, (...) estão em desacordo com o inciso XX do art. 7º da Constituição que garante a "proteção ao mercado de trabalho da mulher" (BRASIL, 1988), bem como com os objetivos (...) Da Constituição, que em seu inciso I, do art. 3º determina a construção de uma sociedade mais justa e solidária." (RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi, 2019, p.241).

Construir um mundo com justiça e empatia é necessário. Todos os seres humanos possuem seus direitos e deveres, e quando é relatado que a mulher não se encontra protegida no mercado de trabalho, reflexionar sobre a situação e buscar a mudança é fundamental para que assim na sociedade suceda mais respeito e harmonia.

"(...). No entanto, as normas impugnadas, ao imporem tributação que incide somente quando a trabalhadora é mulher e mãe, criam obstáculo geral à contratação de mulheres por questões exclusivamente biológicas (...). Tal discriminação não encontra amparo na Constituição (...)." (DE OLIVEIRA, Maria de Jesus Sousa; DE ARAUJO, João Luiz Pereira, 2022, p.11).

Desta forma OLIVEIRA e ARAUJO, esclarecem que a discriminação durante a contratação de mulheres se faz presente na situação atual da sociedade, não possuindo assim apoio por parte da Constituição, de forma a trazer um certo

questionamento de que é necessário avançar nesse sentido, para que ocorra uma contratação justa por parte dos contratantes, auxiliando assim, aquelas que tenham a vontade e disposição de trabalhar.

É preciso colocar uma observação aqui, ser mãe ou não ser é uma escolha por parte da mulher, e de qualquer forma, a escolha que ela tiver para o seu futuro ou para o seu presente, é o direito dela e não de outros, então nenhuma pessoa deve discriminar a sua decisão, independente de qual seja ela.

Se a empresa não entende e não colabora para a diversidade e para as escolhas de suas funcionárias, ela vai ser vista como uma empresa retrógrada, que não progride e também com uma cultura machista explícita, se tornando assim, um lugar onde as pessoas não gostariam de estar e trabalhar, pois não possui abertura para as colaboradoras se sentirem livres a ponto de tomarem suas próprias decisões.

Cada pessoa tem uma percepção do que gostaria ou não para si mesma, mas é fato que se o ambiente é agradável, respeitoso e harmonioso, o trabalho emana mais rápido e produtivo, colaborando também para o crescimento da empresa, fazendo com que a trabalhadora se sinta feliz e em um lugar que gostaria de estar, favorecendo e realizando as suas metas profissionais e pessoais.

Segundo o artigo de MONTANHANA e DE BRITO COSTA (2023, p. 93):

Por sua vez, a igualdade emoldura o direito à não discriminação, o qual deve ser estendida a todos os envolvidos na organização do processo de exploração da atividade econômica. A segurança jurídica da igualdade nas relações de trabalho está garantida, quando e na medida em que eventuais desigualdades sejam legalmente justificadas. Assim, um anúncio de emprego que exija características do trabalhador que não são justificáveis para o exercício do trabalho configura violação do direito à igualdade no exercício do direito a contratação de mão de obra.

Montanhana e De Brito Costa relatam nesse parágrafo que exigir aspectos de um trabalhador, que não condiz com o trabalho que ele irá exercer, infringe o direito a igualdade, ou seja, ao contratar alguém é necessário que não ultrapasse os requisitos fundamentais para o cargo.

Com isso, podemos deixar o raciocínio de que uma mulher ao ser entrevistada para uma vaga de emprego, em sua colocação ou realocação profissional, independente se já é mãe ou se ainda quer ser mãe futuramente, deve estar em nível igualitário a todos os outros que são entrevistados para atuar na

mesma ocupação, perante a lei, e que caso seja coadunável com a vaga, ocorra a contratação da mesma pela sua competência.

Os escritores destacam:

A legislação anterior proibia mulheres de trabalhar em condições insalubres durante o período de gestação e lactação. A nova legislação prevê que mulheres grávidas poderão trabalhar em ambientes considerados insalubres desde que a empresa apresente um atestado médico garantindo que não há risco para a mãe ou para o bebê. (PEREIRA, DE CASTRO RODRIGUES, 2023, p.1269).

Essa mudança na legislação provocou o desamparo para mulheres grávidas, ao possibilitar as mesmas de trabalharem em ambientes insalubres.

Sabe-se que o ambiente insalubre traz malefícios e danos futuros a saúde do trabalhador. Esse posicionamento, acabou colocando a saúde da mãe e do bebê em risco. Sendo assim, os seguintes autores apresentam:

Mesmo com todas as alterações trazidas, pela Lei 13.467/17, questões de extrema relevância que deveriam ter sido abordadas como criar meios para minimizar a desigualdade de gênero foram negligenciadas, a exemplo disso temos a licença maternidade que possui grande importância para a família, e que permanece sendo um entrave na contratação da mão de obra feminina. (ALMEIDA, SANTOS, 2023, p.71).

Ao observar as alterações da Reforma Trabalhista e também a realidade de que ainda existem obstáculos na contratação de mulheres ou de mães, unicamente por serem mulheres, é preciso que decorra a conscientização e respeito por parte dos contratantes.

Ouvir as mães nesse momento de dificuldade e injustiça e também se colocar no lugar delas é o básico para a transformação nesse contexto.

Todos temos propósitos a serem cumpridos na vida e tratá-las de maneira desigual é um triste cenário com a indiferença presente, que caminha para a retrogradação ao invés de marchar para o progresso.

2.3 Mães no mercado de trabalho

Ainda é muito difícil com mulheres que são mães e ingressam no mercado de trabalho pois sempre haverá dificuldades para as mulheres que querem ser independentes, ter seu próprio trabalho e conquistar suas coisas.

Mas infelizmente tem mulheres que não tem apoio em casa do seu companheiro, às vezes ele não quer que sua esposa ou namorada seja independente, só para viver as custas dele. Mas a cada ano que passa, mais mulheres estão assumindo sua posição no mercado de trabalho e ganhando espaço, mesmo sendo muito difícil para mãe deixar seus filhos às vezes pequenos para ir trabalhar para dar um futuro melhor.

Na maioria das vezes nem consegue acompanhar as melhores fases da vida dos seus filhos pois está trabalhando muito. As mães às vezes sofrem preconceito porque não estão em casa para cuidar dos seus filhos e sofre muito preconceito, mas elas também têm todo o direito de trabalhar. Direitos são iguais tanto para os pais quanto para as mães.

A recolocação das mulheres com vida materna, no mercado de trabalho não é nada fácil. É um desafio diário para cada uma delas, que aliás é uma vergonha! Que em pleno século XXI ainda exista tanto preconceito e dificuldades para recolocação no mercado de trabalho.

O que poderia ser resolvido se houvesse políticas trabalhistas e flexibilidade no arranjo de trabalho pensando em mulheres com vida materna.

Além da falta de oportunidades flexíveis, também tem a dificuldade que muitas têm em conciliar a vida materna com a carreira, outras acabam se sentindo culpadas por deixarem seu filho e acabar perdendo momentos importantes da infância deles, para ir trabalhar em lugares que muitas das vezes folgam uma vez por semana.

Por isso que as empresas precisam começar a adequar políticas trabalhistas pensando em mulheres que são mães, possibilitando a negociação, flexibilidade e acolhimento.

2.4 Salário maternidade e desvantagem salarial

"(...) A Constituição de 1988 assegura à gestante licença sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias (art. 7º, XVIII). No período de licença-maternidade, a lei prevê um salário, denominado de salário-maternidade, que é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 dias, com início no período entre 28 dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade (...)" (DE SENA ORSINI, 2023 p. 36).

Existe na legislação uma lei que prevê um salário para que a mãe possa ficar assegurada durante a licença maternidade, por afastamento medico que é de seu direito de ficar em casa para dar assistência ao recém-nascido e ter o repouso adequado, que tem de ser feito devido o esforço que fez.

Pós, no momento do parto seu corpo passa por transformação, porque o corpo humano só pode suportar 45 unidades de dor, mas no momento do parto uma mulher suporta até 57 unidades de dor, isto equivalem a 20 ossos quebrados todos de uma só vez. Isso ocorre quando a mulher tem um parto normal, já as cesáreas são cortadas sete camadas para chegar até o útero, por esses motivos que elas são afastadas para a recuperação sem que possa passar por nenhum esforço físico ou mental.

Ressaltando que a maternidade em sim não é nada fácil, porque tem detalhe que muitas mães não falam, como a amamentação, madrugadas sem dormir, depressão pós-parto e os choros constante. Ainda que seja um sonho de muitas mulheres se tornarem mãe, acaba sendo um sacrifício para muita também por que teria que mudar literalmente toda sua rotina.

"(...) A lei nº 6.136/74 que versa sobre o salário maternidade é uma forma de incentivo às empresas, pois o salário-maternidade é de competência da Previdência Social, buscando, dessa forma, não tratar a maternidade como um empecilho ou ainda estimulando cada vez mais que as empresas recebam e mantenham essas mulheres que se tornam mães (...)" (BOAVENTURA, RIBEIRO, 2019, p. 13).

Ainda assim é possível notar que não existem case nenhum benefício que confirme ao retorno de nenhuma das mães no mercado de trabalho. É direito do estado encaixa-se e da garantia de creche e escola, tempo integral para que as mães cumpram com a carga horária de trabalho.

Para que elas possam mostrar que elas têm capacidade de fazer várias coisas, e que conseguem lidar com trabalho, filho e casa; cabe ressaltar que será mais produtiva e exemplar.

"(...) As mulheres sofrem de forma geral com a desvantagem salarial em relação aos homens, e quando essa mulher é mãe solteira, nos deparamos com uma situação ainda mais delicada, pois além de ser a provedora dos filhos, sua remuneração está sujeita a mesma carga tributária, de qualquer outro trabalhador com a mesma renda." (DE OLIVEIRA, Maria de Jesus Sousa; DE ARAUJO, João Luiz Pereira, 2022, p.9).

A desvantagem salário não é só relatada em benefício, mais sim com a diferença de salário maternidade entre homem e mulher. Mas, porém, não é só na maternidade que tem essa diferença, entretanto há no salário normal que vai ter essa diferença, a mulher pode ter a mesma função e tudo mais, todavia vai ter essa diferença.

"(...). Por medo de perder o emprego, as mulheres acabarão se submetendo as necessidades do empregador (...) uma vez que necessitam deste posto de trabalho tanto para sua subsistência como da criança. (...)" (RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi, 2019, p.241).

A mulher acaba aceitando um cargo menor que a sua função ou ainda se sente pressionada em aceitar situações desagradáveis no ambiente de trabalho para manter o seu emprego, aceitando qualquer circunstância desnecessária, mesmo que não esteja nos seus limites e direitos de trabalho, fazendo com que ela deixe de acompanhar o filho na escola, em reuniões, de maneira geral no desenvolvimento da criança, sendo assim ela fica mais ausente do convívio.

2.5 Receio das mães no ambiente de trabalho

"(...). Com o retorno do trabalho, logo estranhara muita coisa, devido o tempo que rente as preocupações das mães, assumem grande relevância os receios relacionados com o local de trabalho. Em primeiro lugar, surgem referências à preocupação em termos da readaptação ao trabalho. A ausência prolongada do local de trabalho cria em muitas mães o receio de terem perdido a prática e a capacidade de intervenção. Esta apreensão emerge também do medo de que na sua ausência se tenham adaptado novos procedimentos e novas formas de organização do trabalho, obrigando a um processo de readaptação e atualização. Ainda que referido por menos mães, o receio de mudança de função/posto de trabalho aquando do regresso ao serviço assume alguma expressão, ou por estar ocupado por outra pessoa, ou devido à própria reorganização do serviço. Estas mães receiam que a entidade patronal acabe por considerar os seus serviços desnecessários e/ou que venham a ser preteridas em relação às pessoas que as substituiu durante o período de licença "(...). (FERREIRA, LOPES, 2004 P,5,6).

Com o retorno do trabalho, logo se estranha muita coisa devido ao tempo que ficou ausente, sendo assim em sua função, já estar uma outra pessoa fazendo sua substituição, resultando com que ela faça uma outra função ou até mesmo ser dispensada quando a estabilidade acabar.

Com essa nova adaptação fica com receio se ainda irá continuar no trabalho, e se vai se adaptar com a nova função ou mesmo se não pedirá demissão por estar se sentido sobre pressão, até mesmo por não cogitar ficar distante da criança pequena.

O receio das mães no ambiente de trabalho é de fato preocupante, por ter insegurança que a própria empresa dá, com as mulheres e principalmente as que são mães correr o risco de ser demitida e por ser mãe e acharem que não irão dar conta.

Mas também não só por esses fatos que há receio no trabalho, pelos os imprevistos que sempre acontecem, como filho ficar doente, dias sem aulas e não tem com quem deixar, fazendo com que mãe peça autorização de líderes para sair mais cedo, chegar mais tarde ou até mesmo faltar no trabalho; e isso a empresa não gosta nem um pouco.

Muitas das vezes mulheres desistem de ser mãe, por saber que vai ser difícil de lidar com os dois ao mesmo tempo por não terem oportunidades, entre outras que já são mães conseguem dar conta da maternidade e trabalho.

2.6 Criação de espaços para auxiliar as mães

Em encontro sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho realizado em nossa cidade de Piracicaba, onde uma das integrantes do nosso grupo compareceu, para que pudesse fundamentar e contribuir para nosso projeto de TCC que é “A Recolocação de Mães no Mercado de Trabalho”.

Reproduzimos abaixo as impressões da participação de nossa colega de equipe no evento, visto que a mesma além de assistir as palestras, interagir com os participantes, teve a oportunidade de questionar através de perguntas as palestrantes do evento.

Como resultado e para contribuir com nosso tema fica aqui registrado o relato da participante, onde pode ouvir da perspectiva de 04 empresas a política de inserção das mulheres no mercado de trabalho, e como se dá esse programa dentro das empresas.

“Neste encontro houve a participação de 4 mulheres representando 4 empresas, e destas 4 empresas uma delas se destacou que seria a Caterpillar que reconheceu 2 funcionárias em fases diferentes de ser mãe, uma delas virou Supervisora Financeira ela foi aprovada durante sua licença maternidade, e a outra virou Gerente de Contas (Comercial) e isso durante a gestação. Percebe-se que ali não foi julgado o seu momento de serem mães e sim as capacidades de cada uma, independentes do estado elas foram reconhecidas e tiveram a oportunidade de crescer. Na maioria das empresas, quando alguma funcionária fica grávida ela é esquecida pela empresa como se ela fosse incapaz de realizar funções ou até mesmo ser promovida, sem contar as empresas que esperam sua funcionária voltar da licença maternidade para dispensá-la. Então nesses casos são para refletir, essas pessoas ali na frente dessa mãe que muitas vezes cria seu filho sozinho e depende deste trabalho, sejam elas ou eles, nunca tiveram uma mãe? Nunca vão querer ser mães? Será que eles gostariam de serem tratados da mesma maneira? No caso de homens será que ele gostaria que sua esposa passasse por esse preconceito? Deixo a vocês essas perguntas como formas de reflexão. A inserção da mulher no mercado de trabalho ainda não é equiparável, então imagine com mães. Na fala de Carol Manciola: “Não dispute espaço. Amplie o espaço. Ao chegar lá, faça caber mais gente”. Já começamos com a mulher, precisamos nesse momento de mais mulheres empáticas que olhe a outra e veja que um dia ela também será mãe ou que sua mãe já esteve neste mesmo lugar e sofreu preconceito, então essa mulher que já conquistou esse pequeno espaço começa a ampliá-lo, trazendo mães, mães com força, determinação, vontade de aprender e de crescer. A criação de um espaço na empresa para apoiar as mães já é realidade em algumas empresas aqui no Brasil e no exterior, seria necessário que essa realidade fosse para todas. Algumas empresas são: Natura; Aché Laboratórios; Cummins Brasil; Furp (Fundação para o Remédio Popular); Eurofarma Laboratórios; Hypera Pharma; IPT (Instituto de Pesquisas Tecnológicas de São Paulo). Essa área ainda não é muito explorada, pois a maioria das empresas tem certo receio, é um investimento alto e por ser um campo desconhecido o medo de não ter um retorno/lucro sobre faz com que as empresas deixem essa ideia de lado. Em empresas em que já há berçários ou creches instaladas percebe-se que há uma motivação melhor aquela mãe que trabalha lá, pois ela pode ficar tranquila em relação ao bebê/criança que está ali sendo cuidado e está praticamente junto a ela, dando uma segurança a mais. Ela trabalhara segura, confiante e mais feliz em saber que além de ser enxergada como funcionária o bem-estar do seu bebê também importa para a empresa”.

SILVA. Yasmin Maria Lima Matias. Relato da participação em evento promovido pela ACIPI – Associação Comercial e Industrial de Piracicaba sobre Mulheres no Mercado de Trabalho. Piracicaba SP

Segundo o seguinte autor:

A creche é, ainda, uma instituição sem muitos adeptos entre algumas grandes empresas, mas está surgindo no panorama das cidades grandes, como uma necessidade vital; ela constitui inequivocamente, uma solução setorial para os problemas atuais da sociedade contemporânea, onde cada vez mais se exige a participação da mulher como força de trabalho. (OGUISSO, 1972, P. 127)

O assunto em questão é sobre benefícios outros além daqueles que já conhecemos, esse benefício é o da creche dentro da empresa.

Estamos muito atrasados, pois este artigo já apontava isso em 1972, ao mesmo tempo em que evoluímos tanto em tudo, vemos que não se preocupamos com o bem mais precioso: as nossas crianças.

É de alta importância trabalhar em um ambiente onde você se sente segura, sabendo que seu filho está ali próximo, isso ajudaria muito em maiores desempenhos tanto para os empregadores quanto para os empregados, menos faltas ou demissões.

Percebe-se que é válido investir em creches dentro das empresas, pois atualmente nosso mercado em relação às mulheres vem se expandindo muito, elas estão conquistando a cada dia mais o seu espaço e importância.

Sabe-se que é injusto, que apenas por escolher ser mãe tenha que abrir mão de sua carreira profissional.

Várias empresas hoje no Brasil e no mundo tem creches, porém ainda precisamos evoluir mais e mais nessa área, estamos atrasados já que o artigo previa essa necessidade em 1972 e hoje a 50 anos depois ainda é quase escasso.

Podemos dizer que temos um déficit, pois a maneira de pensar de que filhos são responsabilidades só das mães e que elas precisam sacrificar sua carreira já ficou no passado, sabendo que hoje em dia é muito normal uma mãe solteira como ela poderia cuidar de seu filho.

O referente artigo trata-se do futuro em evolução tecnológica:

Para a empresa moderna, a instalação de creche constitui, realmente, um desafio. Para forjar o desenvolvimento, é necessário haver a compreensão do alcance e profundidade do problema, a visão projetada para o futuro, o sacrifício pessoal no presente para aceitar aquele desafio, e lançar-se à luta, avançando com o progresso e evolução tecnológica. (OGUISSO, 1972, P. 137)

Percebemos que é válido investir em creches dentro das empresas, pois atualmente nosso mercado em relação as mulheres vêm se expandindo muito, elas estão conquistando a cada dia mais o seu espaço e importância, e ao meu ver é injusto que apenas por escolher ser mãe tenha que abrir mão de sua carreira profissional.

Várias empresas hoje no Brasil e no mundo tem creches, porém ainda precisamos evoluir mais e mais nessa área, estamos atrasados já que o artigo já previa essa necessidade em 1972 e hoje a 50 anos depois ainda é muito pouco, podemos dizer que temos um déficit, pois a maneira de pensar de que filhos são responsabilidades só das mães e que elas precisam sacrificar sua carreira já ficou no passado, sabendo que hoje em dia é normal uma mãe solteira cuidar de seu filho.

Conforme Bocardo:

“Para conciliar carreira profissional e maternidade, as estratégias utilizadas estão embasadas na perda de uma parcela do acompanhamento dos filhos”.
(BOCARDO, 2022)

O artigo de Sarah diz muito sobre a mãe conquistar sua colocação e recolocação no mercado de trabalho, e como seria a dupla jornada, conciliação e dificuldades encontradas, pois antigamente a mulher não tinha esse poder e era ligada somente a serviços doméstico.

Nos dias de hoje percebe-se que, ser mulher no mercado de trabalho já é difícil e custou muito a chegar até aqui, imagina ser mulher e já ser mãe quase que se torna impossível uma recolocação profissional. Nesse sentido há um caminho extenso a seguir para ter melhorias.

A mulher tem um peso em questão, pois, para ser mãe e poder tornar o companheiro pai ela precisa abrir mão da sua vida profissional por um bom tempo, e após esse processo se ela já é empregada e volta após a licença, tem grandes riscos de ser mandada embora, pelo fato de a empresa achar que as responsabilidades relacionadas ao filho seja somente dever da mãe em se ausentar, enfatizando ser só uma obrigação feminina.

2.7 Baixa escolaridade e medidas para auxiliar as mães

"A baixa escolaridade pode ser um dos fatores determinantes para a não inserção no mercado de trabalho ou pode implicar em empregos

que não exigem alta qualificação e apresentam baixa remuneração." (BRANCO, Tayná Cavalcanti, 2022, p.36 e 37).

Discutir sobre a gravidez precoce e como isso também interfere no mercado de trabalho é relevante, sendo uma realidade atual, enfrentada por diversas adolescentes que precisam conciliar sua vida entre a escola e a casa.

"As soluções podem vir por meio de (...) um melhor e mais acolhedor sistema educacional, melhores condições de moradia, (...) e até melhores políticas públicas de fornecimento de creches para jovens mães, tais medidas poderiam auxiliar essas adolescentes na "dupla jornada" escola-casa." (BRANCO, Tayná Cavalcanti, 2022, p.45 e 46).

2.8 Saúde mental da mãe

Examinar a saúde mental da mulher também é algo considerável, já que existe uma alta taxa de mulheres com depressão e transtornos mentais comuns devido à sobrecarga de ter que cuidar do lar e trabalhar fora ao mesmo tempo.

Por muito tempo a maternidade foi romantizada, porém nem só de alegrias vivem uma mãe. A saúde mental da mãe deve ser cuidada desde a descoberta da gravidez até o puerpério e com a ajuda das redes sociais, as mulheres estão usando para expor o outro lado da maternidade, a importância de cuidar da saúde mental e que caso isso não aconteça, pode acarretar frustrações, ansiedade, tristeza, culpa, depressão e outros transtornos.

"Ainda cabe às mulheres, (...) realizar as principais atividades domésticas e cuidados com os familiares, mesmo que tenham que conciliar com suas ocupações no mercado de trabalho. Essas atividades têm impacto no bem-estar social das mulheres e na sua inserção no mercado de trabalho." (BRANCO, Tayná Cavalcanti, 2022, p.29).

Cada mulher acaba encarando isso de forma diferente. As mães solteiras, por exemplo, precisam encarar a maternidade e o mercado de trabalho sem a ajuda de alguém. Fora que em geral, depois da maternidade, a maioria das empresas acabam as dispensando, o que acaba sendo muito comum, infelizmente.

Segundo pesquisa realizada pelo Portal Trocando Fraldas, que foi feita com 10 mil mulheres em todo o Brasil, três em cada sete brasileiras, têm receio de perder o emprego por causa da gravidez. O temor é maior entre mulheres de 18 a 24 anos, que estão em começo de carreira.

Um dos motivos das mulheres que acabam de ser mães serem demitidas é por acharem que ela não irá conseguir dar conta de realizar as tarefas do trabalho e cuidar da criança ao mesmo tempo.

Uma pesquisa realizada pela Microsoft comprovou o contrário: Ela foi feita com 2 mil funcionários e 500 empregadores nos Estados Unidos e mostrou que muitas mulheres melhoraram o seu desempenho profissional após a chegada dos filhos. As principais mudanças que perceberam foi que a capacidade de executar várias tarefas ao mesmo tempo aumentou em 62%, sua gestão de tempo melhorou com 50% e suas relações sinceras com os colegas de trabalho aumentou em 34%.

Os empregadores ouvidos pelos pesquisadores concordaram: mais da metade deles (57%) afirmaram que mulheres com filhos trabalham melhor em equipe do que as que ainda não são mães. Se a própria pesquisa confirmou isso, não há como dizer o contrário. Por conta de muitas mães acabarem sendo dispensadas depois da licença maternidade, sua saúde mental pode acabar piorando.

Segundo a Taqe, Cerca de 42% das profissionais convivem com sintomas da síndrome de burnout. E além disso, elas planejam o dia, lideram equipes, comandam reuniões, além de tomar conta da casa e dos filhos. Em um levantamento realizado pelo Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo (USP), durante a pandemia de Covid-19, 40,5% das mulheres apresentaram algum indício de depressão, 34,9% de ansiedade e 37,7% de estresse.

A pesquisa feita pelo Instituto FSB, em parceria com a seguradora SulAmérica que apontou o mesmo cenário: 62% das brasileiras dizem que a saúde mental piorou durante o isolamento social, contra 43% dos homens. Fora que o salário de ambos os gêneros a uma grande diferença ainda nos anos de hoje.

Conforme os dados divulgados pelo Dieese, as mulheres, que formam 44% da força do trabalho e ganham cerca de 21% a menos do que os homens e seguem sendo a maioria dos desempregados.

É difícil acreditar que em pleno século XXI, ainda há essa desigualdade tanto na faixa de desempregados quanto a diferença salarial, sendo que tanto homens quanto mulheres já mostraram ser capazes e aptos para a função que irão exercer

na empresa. E mesmo depois de tudo isso, as mulheres precisam suportar o julgamento de seus colegas de trabalho no ambiente profissional.

Uma pesquisa realizada pela Ticket, revelou que 52% das brasileiras já sofreram algum tipo de preconceito no ambiente profissional por terem filhos, seja em processos seletivos e/ou nos locais onde trabalharam. Por outro lado, entre os homens, esse índice não passa de 15%. Além disso, o levantamento mostrou que alguns profissionais se sentem desconfortáveis ao precisarem se ausentar do trabalho para alguma atividade ou urgência envolvendo os filhos.

Entre as mulheres, 25% sentem que a maternidade pode atrapalhar seu crescimento profissional, 24% disseram que o desconforto existe, mas de forma velada, no trabalho, e 51% se sentem confortáveis, uma vez que as empresas onde atuam estimulam os colaboradores a priorizarem as urgências familiares. Já entre os homens, 54% se sentem confortáveis, 29% se incomodam quando precisam se ausentar e 17% revelaram que o desconforto não é explícito na companhia.

Ao serem questionadas sobre as dificuldades enfrentadas durante o período de gestação ou logo após o nascimento do bebê, 41% relataram problemas, pois precisavam se ausentar para consultas e isso gerava reclamações, tiveram a capacidade profissional questionada nesse intervalo de tempo ou foram demitidas após retornar da licença-maternidade.

Por outro lado, 58% disseram que não sentiram essas dificuldades por atuarem em uma empresa que acolhe e apoia as mulheres durante essa fase. Porém isso não acontece em todas as empresas, infelizmente.

2.9 Faixa-etária da criança reflete na ocupação das mães no mercado de trabalho.

Mães com crianças entre 0 a 5 anos de idade têm menos chance de conseguir serem chamadas em entrevistas de emprego e de entrar no mercado de trabalho. As mães que trabalham precisam deixar seus bebês muito cedo em creches para voltar ao trabalho externo e acabam sofrendo preconceito tanto no ambiente profissional quanto fora dele por essa tomada de decisão.

Segundo o IBGE, a taxa de participação feminina cresceu de 34,8% em 1990 para 54,3% em 2019. Porém durante a pandemia em 2021, a média anual diminuiu

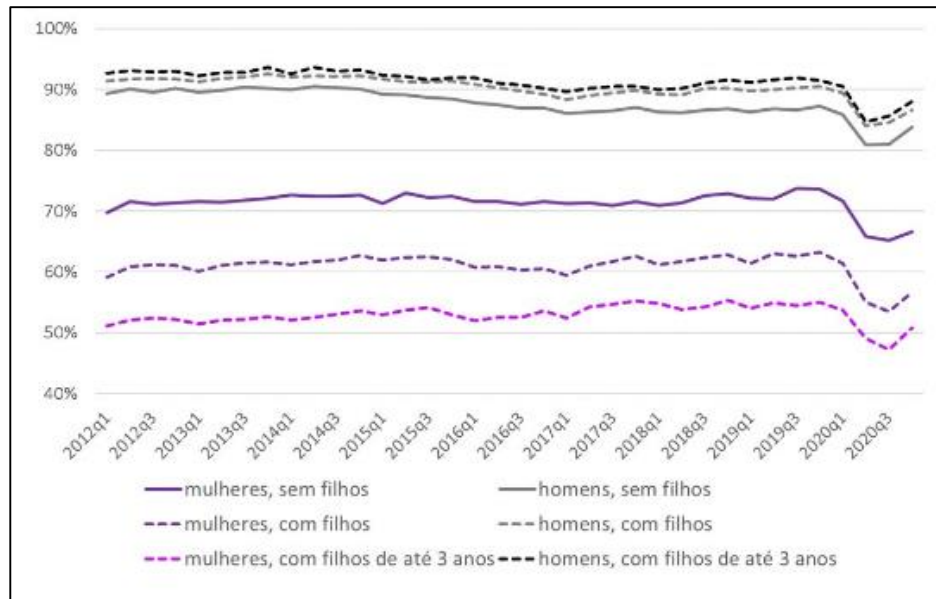
em 51,6%. E para os homens a taxa de participação no trabalho foi de 71,6%, deixando nítido que ainda há diferenças entre homens e mulheres. Segundo o estudo Estatísticas de Gênero, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em março de 2021, apenas 54,6% das mães de 25 a 49 anos que têm crianças de até três anos em casa estão empregadas. A maternidade negra, nesta mesma situação, representa uma taxa ainda menor: menos da metade está no mercado de trabalho (49,7%). Esse pré-julgamento com as mães faz parte de uma cultura que deve ser destruída.

Pensar que uma mãe passar por isso só pelo fato de ela estar grávida ou criando seu filho, o que é um processo natural da vida, não tem cabimento. Conforme as informações do IBGE, na faixa etária entre 25 e 49 anos, a presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio se mostra como fator significativo. O nível de ocupação entre as mulheres que têm filhos dessa idade é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não têm. A situação é exatamente oposta entre os homens.

Aqueles que vivem com crianças até 3 anos registraram nível de ocupação de 89,2%, superior aos 83,4% dos que não têm filhos nessa idade. Uma dificuldade adicional para inserção no mercado pode ser observada no recorte racial dos dados. As mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos apresentaram os menores níveis de ocupação, inferiores a 50%, enquanto as brancas registraram um percentual de 62,6%.

O PNAD Contínua fez uma pesquisa e mostrou que pode ser observado a diferença no nível de ocupação entre mulheres com filhos, sem filhos, e mulheres com crianças pequenas. Enquanto homens com filhos pequenos está relativamente mais alto que homens com e sem filhos e mulheres com filhos, conforme a imagem abaixo.

Gráficos 1 - Evolução do Nível de Ocupação das pessoas entre 25 e 49 anos, por gênero, segundo presença e idade de filhos no domicílio

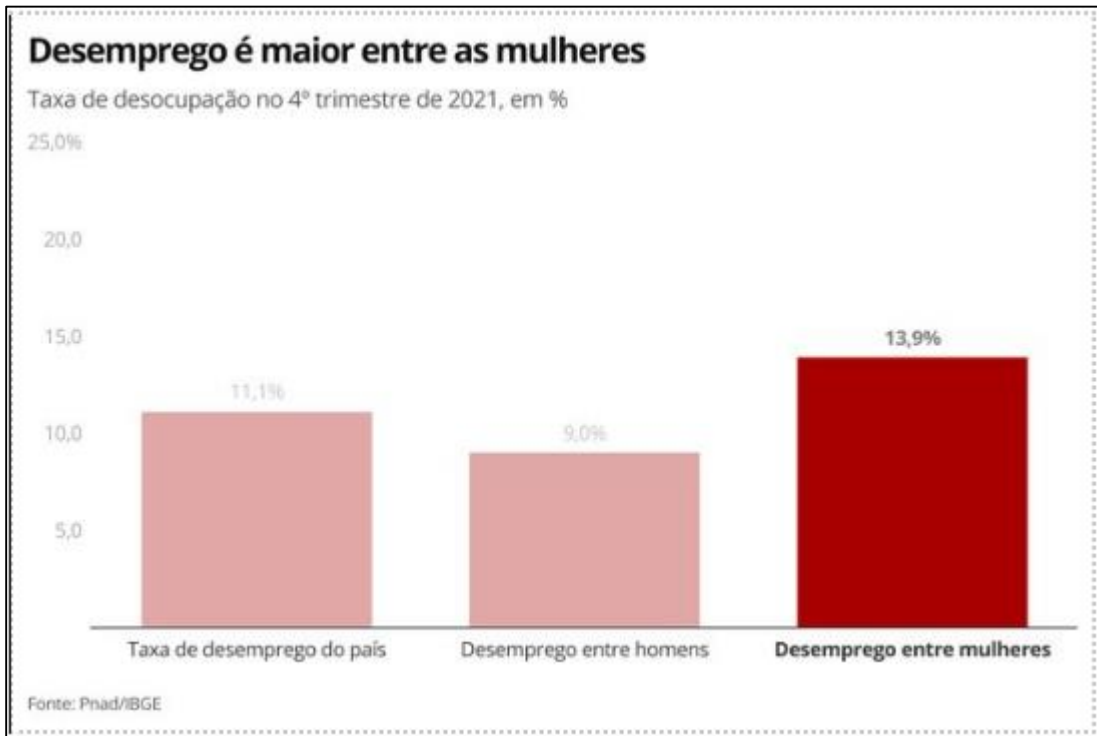


Fonte: [Blogs.iadb.org/brasil/pt-br/mulheres-e-mercado-de-trabalho-a-crise-da-covid-19-no-emprego-feminino-no-brasil/](https://blogs.iadb.org/brasil/pt-br/mulheres-e-mercado-de-trabalho-a-crise-da-covid-19-no-emprego-feminino-no-brasil/).

Segundo as pesquisas do IBGE, a taxa de desemprego do país recuou para 11,1% no 4º trimestre de 2021, mas para as mulheres ficou bem acima da média nacional: para os homens, o desemprego foi estimado em 9%; e para mulheres, em **13,9%**.

A taxa de desemprego do público feminino ao final de 2021 foi 54,4% maior que a dos homens. Dos 12 milhões de brasileiros desempregados, 6,5 milhões são mulheres e 5,4 milhões são homens, como mostra a imagem abaixo.

Gráfico 2- Desemprego é maior entre as mulheres

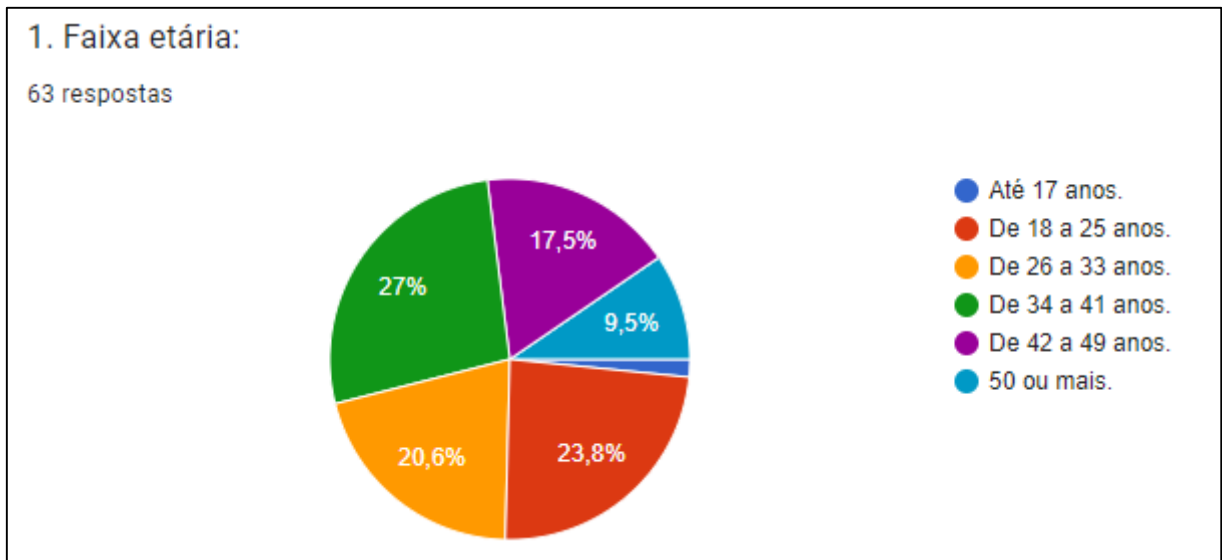
**FONTE: PNAD/IBGE**

3. PESQUISA QUALI-QUANTITATIVA.

Foi feito um formulário com perguntas e respostas fechadas para ter mais resultados, de forma auxiliar na pesquisa. Obtendo 63 respostas, porém o resultado final foi diferente do que se esperava.

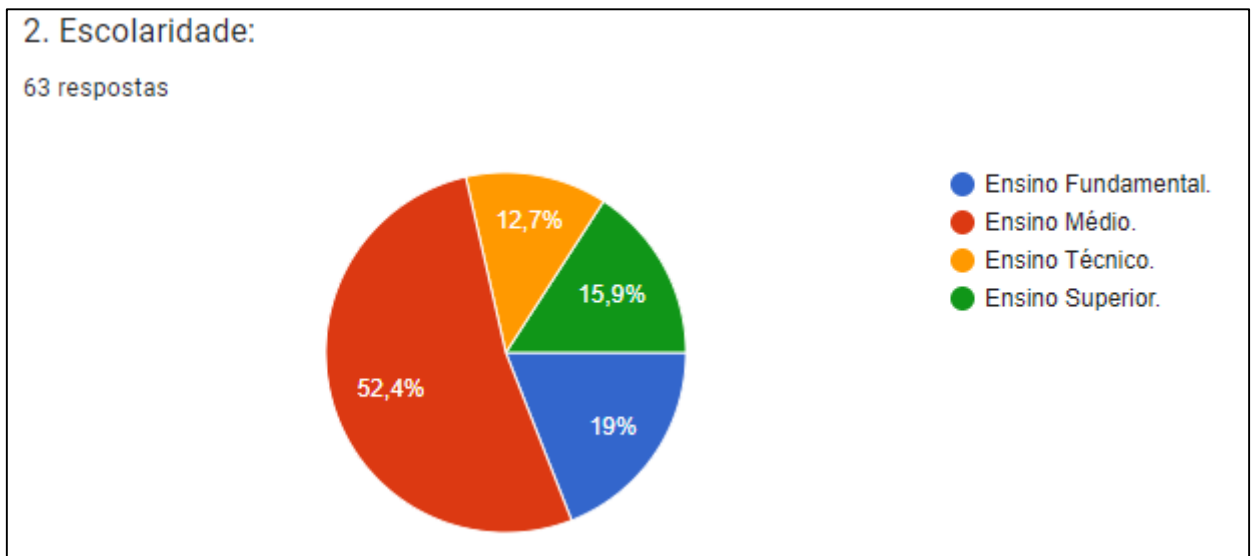
3.1 Formulário com respostas de 63 mães:

Gráficos 2 - Faixa etária



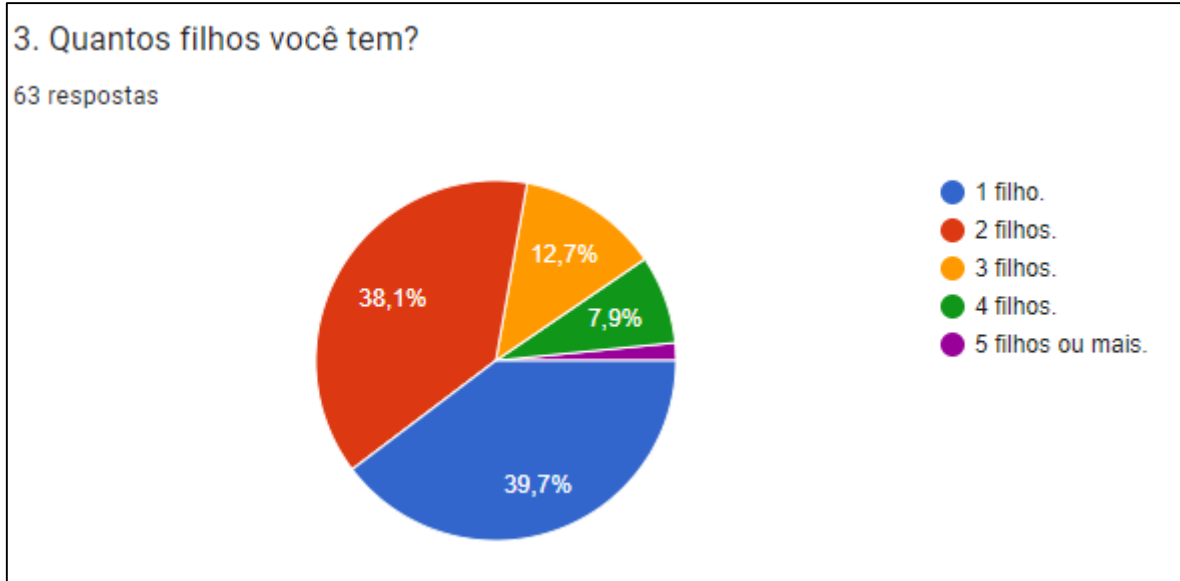
Fonte: Dos próprios autores, 2023.

Gráficos 3 - Escolaridade



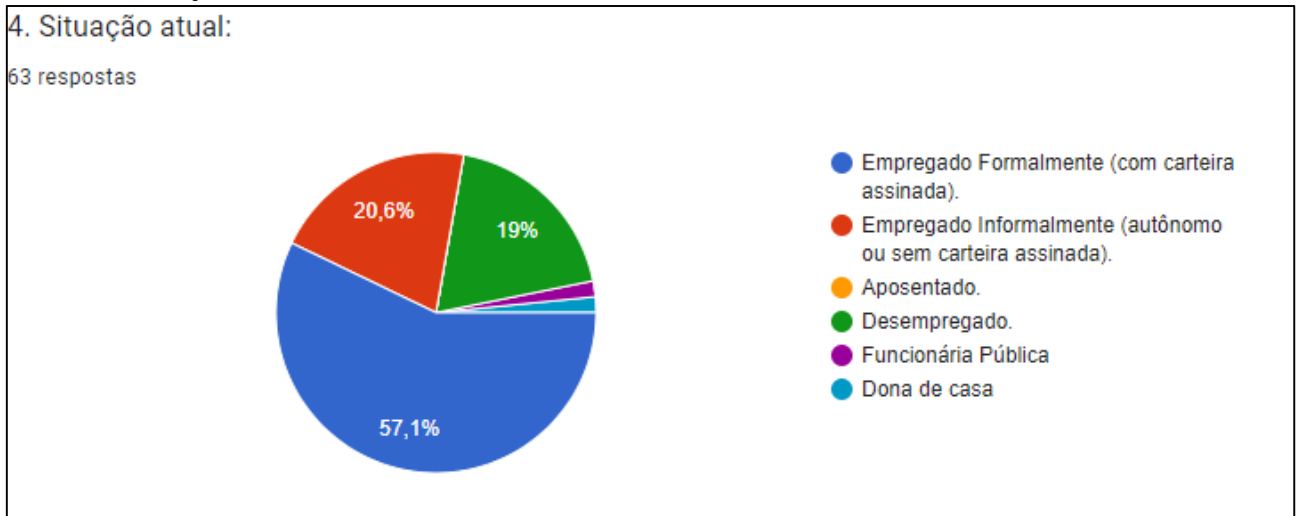
Fonte: Dos próprios autores, 2023.

Gráficos 4 - Quantos filhos você tem?



Fonte: Dos próprios autores, 2023.

Gráficos 5 - Situação atual

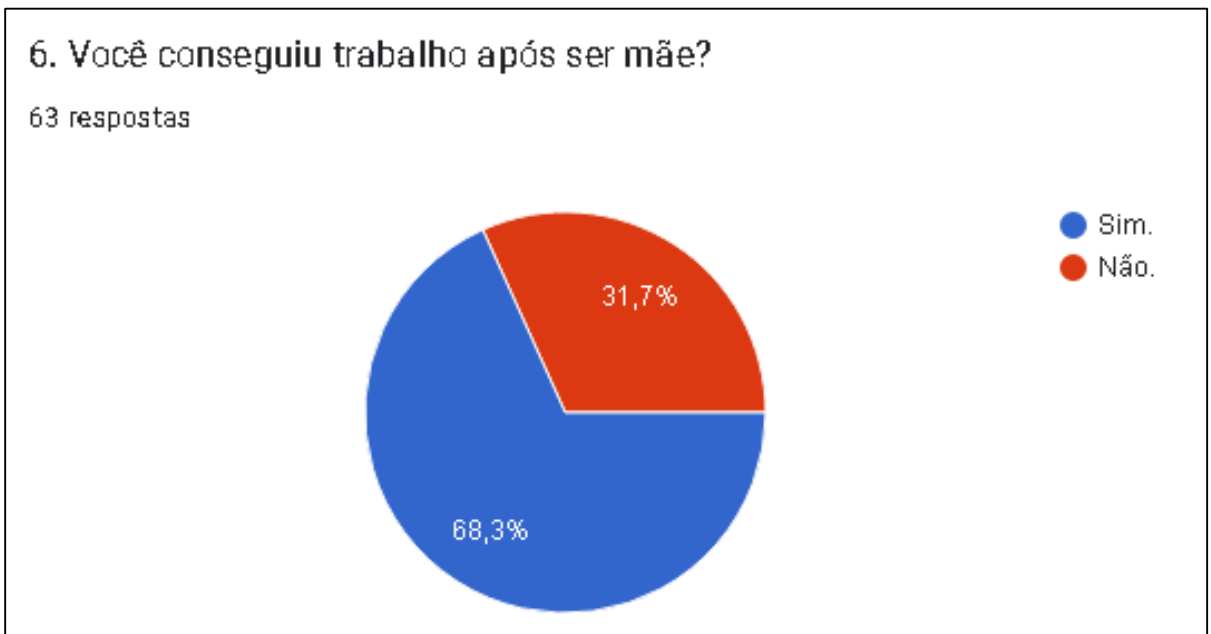


Fonte: Dos próprios autores, 2023.

Gráficos 6 - Está desempregada há quanto tempo?

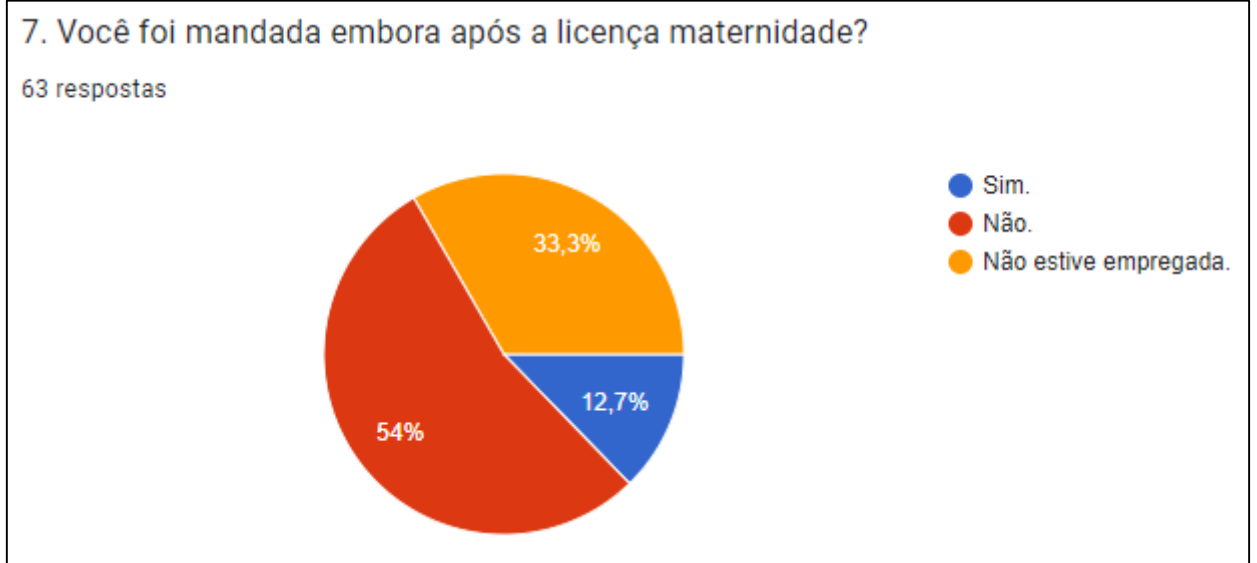


Fonte: Dos próprios autores, 2023.



Gráficos 7 - Você conseguiu trabalho após ser mãe?

Fonte: Dos próprios autores, 2023.

Gráficos 8 - Você foi mandada embora após a licença maternidade?

Fonte: Dos próprios autores, 2023.

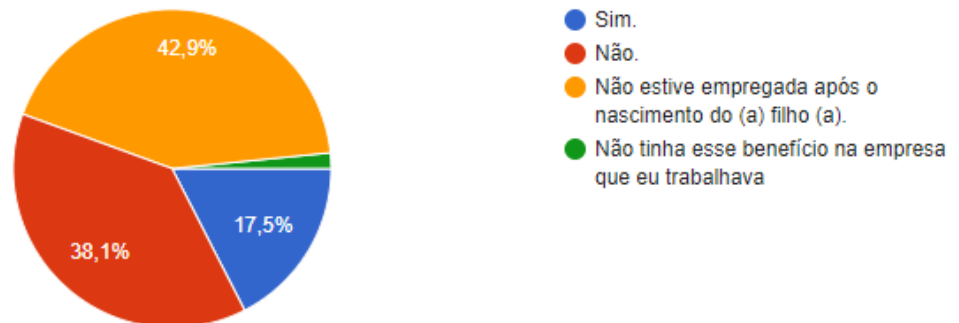
Gráficos 9 - Profissionalmente você já sofreu preconceito devido a maternidade?

Fonte: Dos próprios autores, 2023.

Gráficos 10 - Durante a licença maternidade, você recebia o benefício de V.A. (vale alimentação) ou V.R. (vale refeição) normalmente?

9. Durante a licença maternidade, você recebia o benefício de V.A. (vale alimentação) ou V.R. (vale refeição) normalmente?

63 respostas

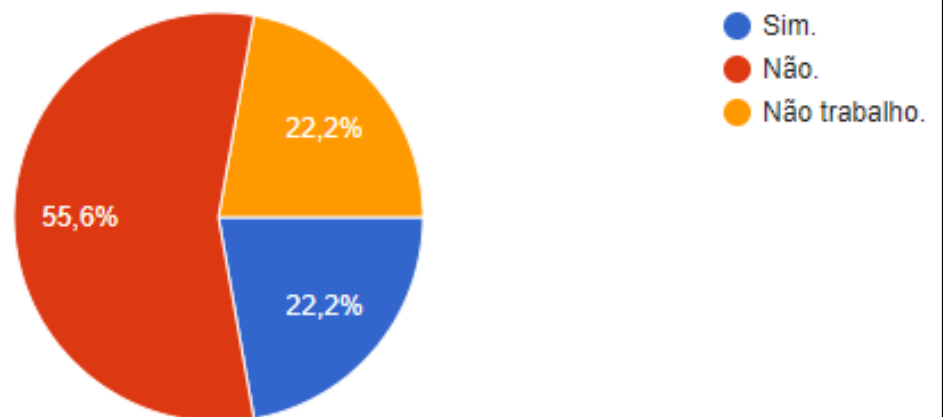


Fonte: Dos próprios autores, 2023.

Gráficos 11 - Na sua empresa, há políticas favoráveis para as mães?

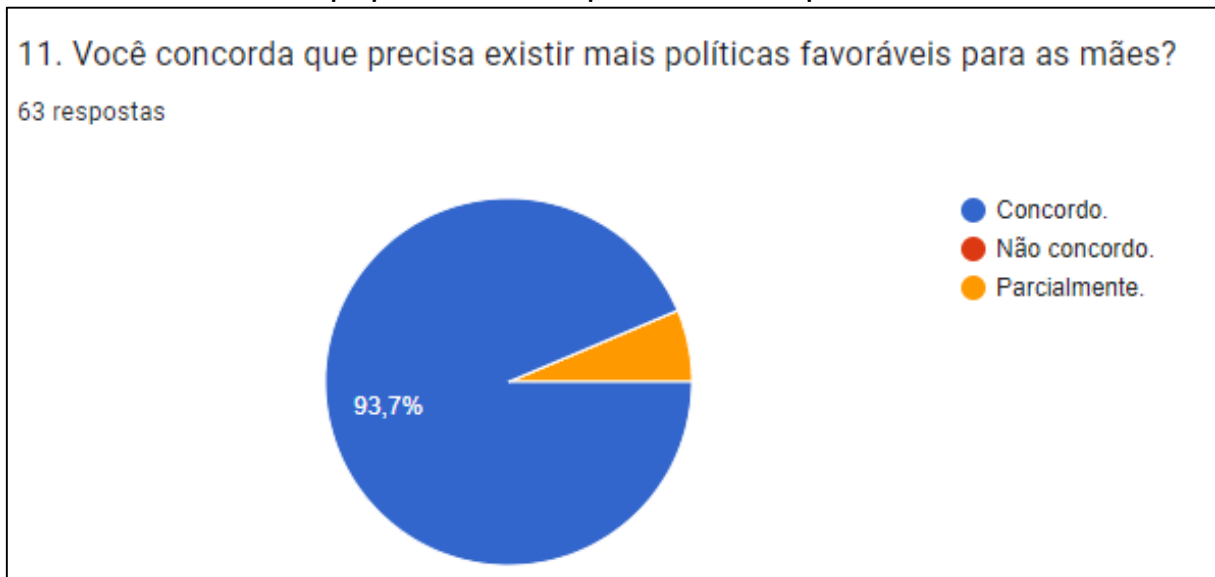
10. Na sua empresa, há políticas favoráveis para as mães?

63 respostas



Fonte: Dos próprios autores, 2023.

Gráficos 12 - Você concorda que precisa existir mais políticas favoráveis para as mães?



Fonte: Dos próprios autores, 2023.

O objetivo era conseguir dados que mostrassem que elas não conseguiram a recolocação profissional após terem seus filhos e/ou ainda que perderam seu emprego após a licença e também que já sofreram preconceito profissional devido a maternidade. Como resultado tivemos respostas que favoreceram as mães que entrevistamos, o resultado que nos interessou e destacamos é que ainda assim a maioria concordou que é necessário que as empresas em que trabalham possuam mais políticas que as possam favorecer.

3.2 Entrevista com uma mãe:

Uma das integrantes do nosso grupo entrevistou uma mãe que relata um pouco da situação que passou.

Pontua Victoria.

Meu nome é Victoria tenho 23 anos e vou falar um pouco sobre a recolocação das mães no mercado de trabalho.

Quando virei mãe trabalhava em uma certa rede de supermercados. Logo após os meus seis meses de licença maternidade fui demitida sem justa causa, pelo simples fato de ter virado mãe.

Após isso consegui ficar em casa com a ajuda dos meus pais por dois anos, somente cuidando do meu filho, fiz cursos, me aprimorei e fui em busca de um novo emprego.

Depois de muita procura e entrevistas malsucedidas pelo fato de eu ser mãe de uma criança pequena, consegui um emprego, mas a primeira coisa que foi perguntada na entrevista foi “Com quem seu filho vai ficar no período que você estiver trabalhando” achei muito errada aquele tipo de pergunta pois não são perguntas que são feitas a homens (e pais) na entrevista, mas como eu precisava trabalhar fiquei.

Logo após os três primeiros meses de serviço precisei levar meu filho no médico, pois tem a imunidade baixa e ficava doente com frequência. Lembrando que (crio meu filho sozinha sem a ajuda do pai). Foi aí que começou todo o problema, pois quem saísse em horário de serviço por mais de quinze minutos, (Mesmo levando atestado, comprovante que estava em uma consulta) perdia o vale compras do mês que para mim fazia muita falta, então eu sempre ficava entre, levar meu filho no médico ou perder meu vale que fazia falta tanto para mim quanto para o meu filho, de qualquer maneira eu e meu filho saímos prejudicados no final, por a empresa dar essa condição aos empregados.

Os meses foram se passando e eu já cansada daquela situação fui atrás do tratamento que meu filho precisava, com isso precisei me ausentar por algumas vezes mais sempre por algumas horas ou até menos, e sempre perdendo o meu vale que trabalhei o mês todo para conseguir.

Então quando vi que mesmo eu indo trabalhar o resto do dia perderia meu vale, comecei a pedir ao médico um atestado do dia todo, todas as vezes que levava meu filho para as consultas, e assim em pouco tempo como eu desejava fui demitida sem justa causa, pelo fato de pegar atestados e a empresa não gostar da minha atitude. Sai de lá feliz por aquilo tudo ter acabado, pois a saúde e bem-estar do meu filho vale muito mais que qualquer serviço.

Assim termino dizendo sobre as minha decepção e tristeza com empresas do mundo todo, que estão sempre dificultando a mãe (Principalmente mãe solo) de trabalhar e conciliar uma vida saudável com seu filho, as deixando livres para irem

em consultas de rotina com seus filhos, fazer exame, levar no dentista, claro tudo com certa moderação, mas hoje em dia a maioria das empresas não te dão brechas alguma te deixando à mercê da boa vontade de patrões enquanto seus filhos adoecem em casa ou nas creches. E no final atrapalha o rendimento daquela mãe que só pensa no filho que não está bem, conseqüentemente atrapalhando o rendimento da própria empresa que logo a manda embora por baixo rendimento.

4. CONCLUSÃO

Neste trabalho de conclusão, pautamos o problema que as mães enfrentam ao buscar uma oportunidade no mercado de trabalho, após o nascimento de seu filho, e ao mesmo tempo constatamos que a pluralidade concorda que é imprescindível a existência de políticas que possam contribuir a favor das mães, já que infelizmente ainda existe na sociedade uma falta delas.

No término desta pesquisa, reunimos respostas com várias faixas etárias presentes, o que foi interessante, já que comprovou uma diversidade de mulheres nas respostas para serem analisadas, sendo a maioria delas empregadas formalmente ou informalmente, com formação até o ensino médio ou ensino fundamental.

Antes, conforme os artigos lidos, as pesquisas mostravam que muitas mães passaram dificuldades para entrarem no mercado de trabalho, ou até mesmo as que já estão no mercado de trabalho e que são mães, também encontravam impasses, elas possuem o receio de serem dispensadas pelo simples fato de terem filhos e sempre precisarem sair, chegar mais tarde ou até mesmo faltar no trabalho por alguns motivos que envolvam o filho.

É muito relativo os questionamentos das empresas com a contratação das mulheres que são mães, são feitas perguntas que não deveria haver em uma entrevista, fazendo com que tenham menos chances no mercado de trabalho. É bom esclarecer também é mais difícil de uma mãe ser contratada no período em que o filho ainda é muito pequeno, quando se tem meses ou até uns seis anos, esse é o momento mais difícil de uma contratação, porque é onde a criança necessita mais de atenção.

Empresas têm a ilusão de que mães não irão fazer o trabalho certo, e isso está errado, porque elas conseguem fazer seus afazeres e muito bem. Além de cuidar dos serviços domésticos e filho, fazem o seu trabalho direito e com capricho para que possam permanecer no trabalho para ter sua sustentabilidade.

O que as empresas deveriam fazer ou mesmo ter, era mais disponibilidade e horários flexíveis para as mães conseguirem acompanhar seus filhos na escola ou entre outras coisas. Se todas as mulheres que são mães e que tem filhos pequenos tivessem oportunidades de entrarem no mercado de trabalho, as empresas não iriam se decepcionar, pois teriam muitos resultados na produção e na lucratividade da empresa.

As empresas poderiam aumentar as políticas favoráveis para as mães, como não as dispensas após a licença maternidade, já que isso deixa bem nítido de que a empresa não tem uma política que defenda a mulher após ela ser mãe.

Deixar que ela trabalhe com home office, dependendo do trabalho que a mãe atue, para ter horários mais flexíveis, pois as mães precisam cuidar de seus bebês, ainda mais as que tem crianças pequenas ou até conseguirem colocar a criança na creche em tempo integral.

Colocar essas políticas para as mães é muito importante, pois mostra que a empresa se importa com os funcionários e faz com que mais pessoas queiram trabalhar na mesma.

Para concluir deixo uma reflexão, por que uma mulher com filhos e uma mulher sem filhos em uma entrevista de emprego o peso cai em cima da que é mãe? Se para se tornar mãe uma mulher renasce e desenvolve habilidades incríveis e fascinantes que ela nem imaginava que tinha e deveriam colocá-la em destaque das demais.

Algumas dessas habilidades são: além do cuidado com o bebê um ser que é totalmente dependente, profissionais que tem filhos tem mais senso de empatia, dialogo, responsabilidades, olhar crítico, visão acolhedora, paciência e mais focada na diversidade, e posso ir um pouco mais além essa mãe precisa ser exemplo, pois crianças repelem tudo o que vê ou escuta então ela precisa ser cautelosa no ensinar e em cargos mais elevados ela se sairá bem.

Concluimos que estas são qualificações e experiências que deveriam em vez de tirar a oportunidade dessa mãe alavancar as chances dela, pois só quem tem filhos pode falar que essa sem dúvidas é a tarefa mais complexa que existe. Cuidar,

educar, orientar, para que no futuro essa criança se transforme em um humano mais humano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi. **Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes.** Argumentum, v. 11, n. 1, p. 230-245, 2019.

BRANCO, Tayná Cavalcanti et al. **Gravidez precoce e os impactos na inserção da mulher no mercado de trabalho.** 2022.

DE OLIVEIRA, Maria de Jesus Sousa; DE ARAUJO, João Luiz Pereira. **O PATRIARCADO E TRIBUTAÇÃO: o peso dos tributos sobre a mãe trabalhadora.** Revista Ciências Humanas, v. 15, n. 1, 2022.

OGUISSO, Taka. **Planejamento de creche: um desafio para as empresas.** Revista Brasileira de Enfermagem, v. 25, p. 127-138, 1972.

BOAVENTURA, Miguel; RIBEIRO, Letícia Graziela Gomes. **O DESAFIO DAS MULHERES QUE SÃO MÃES DIANTE DO PROCESSO DE INSERÇÃO E REINSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL.** Revista Jurídica Facesf ISSN 2763-7999, v. 1, n. 1, p. 7-20, 2019.

ALMEIDA, Ana Cecília de; LIMA, João Eustáquio de; COSTA, Lorena Vieira. **A Participação da Mãe no Mercado de Trabalho e o Diferencial de Anos de Estudo por Gênero entre Adolescentes.** Estudos Econômicos (São Paulo), v. 48, p. 597-622, 2018.

MONTANHANA, Beatriz Cardoso; DE BRITO COSTA, Sandra Morais. **OS MOTIVOS E EFEITOS DA DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A ÓTICA DE UMA TEORIA DE DIREITOS HUMANOS.** Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, 2023.

SILVA, Karina Dias; DA SILVA, Denise Regina Quaresma. **O que pensam, o que dizem, o que sentem, as estudantes do programa Jovem Aprendiz? Um discurso sobre gênero.** Redin-Revista Educacional Interdisciplinar, v. 10, n. 1, p. 120-147, 2021.

ALMEIDA, Denise Brandão; SANTOS, Adelson Silva. **REFORMA TRABALHISTA E TRABALHO DA MULHER: HISTÓRIA, EMANCIPAÇÃO E RESPEITO.** Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA-ISSN: 2675-5394, v. 7, n. 2, 2023.

PEREIRA, Monique Emanuela Andrade; DE CASTRO RODRIGUES, Deivison. **AS PERSPECTIVAS DA ADVOCACIA TRABALHISTA PÓS-REFORMA DA LEI 13.467/2017**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 2, p. 1264-1283, 2023.

BOCARDI, Sarah Ananda de Oliveira. **Os desafios e estratégias das profissionais que conciliam carreira e maternidade**. 2022.

DA SILVA, Yasmin Maria Lima Matias. **Encontro sobre: A Inserção de Mulheres no Mercado de Trabalho**. Fundação Municipal de Ensino de Piracicaba – FUMEP: 27/03/2023.

DE SENA ORSINI, Adriana Goulart. **TRABALHO DAS MULHERES: DIREITOS DAS E PARA AS MULHERES**. Direitos Humanos Sociais e Relações de Trabalho, p. 36, 2023.

FERREIRA, Virgínia; LOPES, Mónica. **Repercussões das licenças por maternidade e por paternidade no local de trabalho: Entre o consentimento e a reprovação**. In: Actas do V Congresso Português de Sociologia: Sociedades Contemporâneas-Reflexividade e Acção. Associação Portuguesa de Sociologia, 2004. p. 156-165.

L9799. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acesso em: 18 jun. 2023.

MATERNIDADE E A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO | BLOG DO IBRE. [S. l.: s. n.], 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Nesse%20sentido%2C%20a%20taxa%20de,a%20Pandemia%20da%20Covid%2D19>. Acesso em: 26 abril 2023.

BASILIO, A. **Mulheres melhoram o desempenho no trabalho após ser mãe**. [S. l.]: Revista Crescer, 2022. Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2014/05/mulheres-melhoram-o-desempenho-no-trabalho-apos-ser-mae.html>. Acesso em: 24 abril 2023.

SAÚDE MENTAL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO | TAQE. [S. l.: s. n.], 2022. Disponível em: <https://www.taqe.com.br/saude-mental-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/amp/>. Acesso em: 01 maio. 2023.

IBGE: ESTUDO MOSTRA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/agencia-brasil/2021/03/04/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho.amp.htm>. Acesso em: 01 maio. 2023.

ENCHIOGLO, L. **Participação de mães no mercado de trabalho é 33% inferior ao de pais no Brasil.** [S. l.: s. n.], 2022. Disponível em: <https://www.eql.com.br/empreendedorismo/2022/05/participacao-maes-mercado-trabalho/>. Acesso em: 01 maio 2023.

ZOLIN, B. **Os cuidados com a saúde mental das mães precisam acontecer desde a gestação.** [S. l.]: Portal Drauzio Varella, 2022. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/mulher/os-cuidados-com-a-saude-mental-das-maes-precisam-acontecer-desde-a-gestacao/amp/>. Acesso em: 02 maio. 2023.

ENCHIOGLO, L. **52% das mulheres que têm filhos sofrem preconceito no ambiente profissional.** [S. l.: s. n.], 2022. Disponível em: <https://www.eql.com.br/empreendedorismo/2022/05/mulheres-filhos-preconceito-ambiente-profissional/>. Acesso em: 02 maio 2023.

MULHERES SÃO MAIORIA ENTRE DESEMPREGADOS, APESAR DE SEREM 44% DA FORÇA DE TRABALHO NO PAÍS – ASSUFBA. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: <http://www.assufba.org.br/novo/mulheres-sao-maioria-entre-desempregados-apesar-de-serem-44-da-forca-de-trabalho-no-pais/#:~:text=As%20mulheres%2C%20que%20formam%2044,quando%20a%20pesquisa%20foi%20realizada>. Acesso em: 02 maio 2023.

LIVIA GOUVÊA GOMES. **Mulheres e mercado de trabalho: a crise da COVID-19 no emprego feminino no Brasil - Ideação.** [S. l.: s. n.], 2021. Disponível em: <https://blogs.iadb.org/brasil/pt-br/mulheres-e-mercado-de-trabalho-a-crise-da-covid-19-no-emprego-feminino-no-brasil/>. Acesso em: 03 maio. 2023.

ALVARENGA, D. **Mulheres são a maioria dos desempregados; 45,7% das que têm idade de trabalhar estão ocupadas.** [S. l.: s. n.], 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-sao-a-maioria-dos-desempregados-457percent-das-que-tem-idade-de-trabalhar-estao-ocupadas.ghtml>. Acesso em: 03 maio 2023.