



MULHERES E AMBIENTE CORPORATIVO PÓS LICENÇA-MATERNIDADE

Vanessa Gois Santos¹, Silvia Regina Paverchi², Nathalia Carvalho Moreira³

¹ Universidade Federal de Sergipe, nessinha_blair@hotmail.com

² Universidade Federal de Sergipe, silviapaverchi@yahoo.com.br

³ Universidade Federal de Juiz de Fora, nathalia.arierom@gmail.com

Propósito

A partir de estudos sobre legislação relativa à licença-maternidade no Brasil, mulher e mercado de trabalho a pesquisa buscou responder à pergunta: Quais os desafios na permanência e ascensão profissional pós licença-maternidade, tendo como objetivo geral identificar os desafios para permanência e ascensão profissional pós licença-maternidade. Os objetivos específicos foram: descrever se houve desafios para desenvolvimento das atividades laborais durante a gestação, verificar demanda de trabalho durante a licença-maternidade e identificar as condições de trabalho pós licença-maternidade.

Revisão da literatura

Disposta em dois subitens:

1. Breve-histórico e atualizações da legislação trabalhista brasileira sobre licença-maternidade:

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada em 1943, e nela a licença-maternidade, cujo pagamento era feito apenas pelo empregador.

A partir da Lei nº. 6.136, de 7 de novembro de 1974 a licença-maternidade passou a ser um benefício previdenciário. A Lei nº 8.213 1991 assegura salário-maternidade às adotantes (Art. 3º) e a Lei nº 10.421 2002, dentre outros benefícios, estende o tempo da Licença-maternidade para 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário (Art. 392).

A Lei nº 11.770 2008, cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias mediante concessão de incentivo fiscal às empresas participantes; institui também a licença paternidade por 15 (quinze) dias a duração além dos 5 (cinco) dias já estabelecidos.

2. Mulher e mercado de trabalho:

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo sétimo, incisos: XX, o “direito a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” e XXX, trata da “proibição de diferenças salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Levantamento do IBGE em 2019 com indivíduos de 15 anos ou mais, integrantes da força de trabalho no Brasil, revelou taxas de 54,5% mulheres contra 73,7% homens. Já o indicador *Nível de ocupação* das pessoas de 25 a 49 anos (CMIG 15) mostrou que em 2019, as mulheres dedicaram em torno de 21,4 horas semanais realizando tarefas domésticas e cuidando de outras pessoas contra 11 horas em relação aos homens.

Dados do DIEESE (2021) mostram que o rendimento médio por hora das mulheres ocupadas no primeiro trimestre de 2021 era de R\$ 13,89 e dos homens R\$ 15,25; no mesmo período o rendimento médio dos indivíduos ocupados e com ensino superior: mulheres R\$ 3.860,00 e homens R\$ 6.113,00.

A discrepância salarial em relação aos homens e a dupla jornada de trabalho é realidade de muitas mulheres. Conciliar o cuidado dos filhos e trabalhar pode comprometer a permanência no mercado de trabalho, afetando sua produtividade e progressão na carreira.

Procedimentos metodológicos

Pesquisa de natureza qualitativa e descritiva, cujo objetivo é descrever características de determinado grupo.

Instrumento de coleta: questionário semiestruturado aplicado ao vivo em setembro de 2023 para amostra de indivíduos composta de seis mães trabalhadoras.

Interpretação dos dados obtidos: técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 2016), adequada às pesquisas qualitativas, cujas etapas compreenderam análise prévia (elaboração e aplicação das perguntas), exploração do material e análise das respostas encontradas.

Resultados

Para manutenção da confidencialidade as respondentes foram identificadas pela letra R, seguida da numeração 1 a 6.

As respondentes informaram estar entre 27 e 44 anos. Estado civil: R2, R3 e R5 casadas; R1 e R4 solteiras. Todas residem e trabalham no estado de Sergipe e têm

formação superior. R1 e R5 servidoras públicas concursadas, ambas professoras. R2, R3, R4 e R6 atuavam na área administrativa de empresa privada. Tempo de serviço à época de gozo da licença-maternidade: menos de 1 ano (R1), entre 5 e 10 anos (R5 e R6) e mais de 10 anos (R3 e R4).

Os resultados obtidos são apresentados em 3 blocos:

I. Desenvolvimento das atividades laborais durante o período de gestação: R3, R4 e R6 relataram não ter dificuldades e R1, R2 e R5 afirmaram vivenciar dificuldades. Destacam-se as respostas:

“Tive muitas náuseas durante a gravidez e me sentia indisposta na maior parte do tempo.” (R2)

“Os enjoos e náuseas duraram os nove meses de gestação (...) eu sempre passava mal na Universidade. (...) as salas não tinham ar-condicionado, a sensação térmica era muito desconfortável e acompanhada de muita transpiração. Tive dois afastamentos por saúde durante a gravidez e tive que manter repouso absoluto por 50 dias antes da previsão do parto. (...) perdi algumas oportunidades de ascensão na carreira devido aos cuidados que tive que manter durante a gravidez (...) tive que priorizar a minha sua saúde e o bebê.” (R5)

II. Demanda de trabalho durante a licença-maternidade: R2, R3, R4 e R6 afirmaram não ter tido demandas; R1 e R5 revelaram ter havido solicitações:

“Meu chefe insinuou que eu deveria voltar antes da licença e, com dois meses, me apresentei para o retorno e fui elogiada por isso. Só não voltei a trabalhar porque a diretora do RH não permitiu.” (R1)

“Fui convocada para depoimento em um processo de sindicância nos primeiros meses de vida de minha filha e ainda amamentava.” (R5)

Sobre o período em que retornou ao trabalho após a licença-maternidade. R1, R3 e R6 responderam que voltaram ao trabalho após 2 e 4 meses, entre 4 e 6 meses (R4), mais de 6 meses (R2 e R5).

III. Demandas no retorno ao trabalho: as atribuições continuaram iguais (R1, R2, R4 e R6), foi promovida (R3), as atribuições aumentaram (R5).

Em relação aos cuidados da criança após o retorno ao trabalho, verifica-se que as opções: avós materno/paternos, outros parentes (R1 e R3), babá (R2 e R6), berçário/creche (R5).

Maternidade e carreira:

“A maternidade dificulta muitas atividades a serem desenvolvidas até porque a mãe se sente responsável e é cobrada sempre pela presença na vida dos filhos, o que impede o desenvolvimento de algumas ações fora de casa, dificulta concentração e leitura etc.” (R1)

“Não mudou em nada em minha carreira. Porém com mais despesas preciso dobrar

a carga horária trabalhada e sinto que afeta no desenvolvimento por estar longe por tanto tempo.” (R6)

Após a licença-maternidade, R1 e R2 relataram continuar na mesma organização, enquanto R3, R4, R5 e R6 já não exercem suas atividades na mesma empresa.

Implicações da pesquisa

O trabalho apresentou, a partir de amostra delimitada, a coleta de narrativas de mulheres relativa à gravidez e trabalho, uso da licença-maternidade e desafios profissionais e pessoais a partir das experiências individuais com a maternidade.

A limitação do estudo se deu em função de amostra reduzida e específica de determinada região. Sugere-se, para futuros estudos, temáticas envolvendo mulher, trabalho e gravidez com outros públicos, como por exemplo gozo da licença-maternidade entre a população de Microempendedoras Individuais ou salário maternidade entre população usuária de bolsa-família. Também se sugere pesquisas que possam ser convertidas em políticas públicas amplo aumento da licença-maternidade, para que seja equivalente ao mesmo período da amamentação exclusiva até os seis meses de idade, conforme recomendado pela Organização Mundial de Saúde; também sobre aumento do período da licença paternidade, que está no bojo da discussão sobre relações de gênero no ambiente de trabalho, igualdade de salário para as mulheres e as mesmas oportunidades de ascensão que os homens possuem.

REFERÊNCIAS

- Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. (A.P. Luis Antero Reto, Trad.) São Paulo: Edições 70.
- Constituição da República Federativa do Brasil, (1988). Acesso: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Acesso: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf
- Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho*. Acesso: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/mulheresBrasileRegioes.html>
- Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002*. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Acesso: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
- Programa Empresa Cidadã*. Acesso: <http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/orientacoes>