

## Metade das mães brasileiras fica sem emprego no primeiro ano após o parto

[Clique aqui para ver a notícia no site](#)

Empresas esperam acabar o período de estabilidade para demitir, mas parte do desemprego é iniciativa das próprias mães. SÃO PAULO – “Tinha 28 anos e trabalhava em um banco quando engravidei. Assim que acabou meu período de estabilidade obrigatório na lei, me demitiram”. Essa história é de Bárbara\*, mas não apenas dela: de acordo com pesquisa recente da Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV EPGE) 48% das brasileiras que engravidam enquanto empregadas saem de seus cargos em até um ano após o parto. Baseado em dados do Ministério do Trabalho referentes ao setor privado, a pesquisa "Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil" acompanhou, até 2016, a trajetória no mercado de trabalho de 247.455 mulheres, com idade entre 25 e 35 anos no momento do afastamento, que tiraram licença maternidade entre os anos 2009 e 2012. Pela legislação, o período de estabilidade obrigatoriamente concedido às mães é de 4 meses após o parto, além da licença maternidade, que pode ser de 120 ou 180 dias. Segundo descobriu a pesquisa, já no quinto mês, 5% das mulheres que estavam empregadas no período da licença-maternidade deixa de estar no mercado. A partir daí, o percentual sobe de forma acentuada: sobe para 15% no sexto mês e, ao fim de 12 meses, chega a 48% das mães trabalhadoras. Esse índice também varia conforme a escolaridade. Quanto maior o nível de instrução, maior a chance de permanecer no cargo. O percentual de afastamentos 12 meses após o início da licença maternidade era de 51% para mulheres com escolaridade inferior ao ensino fundamental completo; 53% para quem tinha o ensino fundamental completo; 49% para aquelas com o ensino médio completo; e 35% para as que tinham escolaridade acima do ensino médio. Segundo a professora da FGV EPGE, Cecilia Machado — que divide a autoria do estudo com Valdemar Neto, aluno de doutorado da instituição —, nos dados do Ministério do Trabalho constam que a maior parte das profissionais foi demitida sem justa causa, mas não se sabe em quantos casos isso se dá por vontade dos empregadores. “Em muitos casos, as mulheres não retornam às suas atividades porque não têm com quem deixar os filhos pequenos. E por conta da indenização do FGTS, existem incentivos para acordos de rescisão contratual por iniciativa do empregador”, explica a professora. Nos casos de menor escolaridade, pesam também os salários e a consequente capacidade para pagar profissionais para cuidar dos filhos, seja em casa ou em ambientes como creches. “Muitas vezes, as empresas treinam profissionais com elevado nível educacional e não querem perder esse investimento, o que aumenta os benefícios da permanência no emprego. Já as mulheres com menor qualificação são desligadas mais facilmente, pois a empresa não perde nenhum investimento específico”, acrescenta a professora da FGV EPGE. No caso de Bárbara, cuja situação financeira não estava resolvida no momento da demissão, a recolocação profissional foi difícil. “Consegui outro emprego pelo menos 6 meses depois, em um emprego bem pior”, diz. “Não podia ficar parada, meu marido também estava desempregado”. Todas as entrevistas de emprego posteriores ao nascimento da filha continham a mesma pergunta: onde ela deixaria a criança durante o expediente. “Só consegui por indicação voltar ao trabalho. Isso porque eu já era gerente”, relembra. Talvez por conta da mentalidade de que a mulher é a responsável pelos filhos dentro da estrutura familiar, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho é bem mais baixa do que a dos homens, segundo os dados de 2015 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). No momento da pesquisa, 65% das mulheres com idade entre 25 e 44 anos estavam empregadas, contra 88% dos homens. Para empregos de carga horária igual ou maior que 35 horas semanais, a diferença é ainda maior: 45% para as mulheres e 77% para os homens. Quando já possuem filhos, apenas 41% das mulheres entre 25 e 44 anos possuíam emprego no Brasil – para cargas mais altas, apenas 28%. Para homens, o perfil é justamente o oposto: 92% dos pais de crianças de até um ano estavam trabalhando, e

82% em atividades com 35 horas ou mais de carga horária semanal. Bárbara, que passou a trabalhar com recrutamento e seleção alguns anos após a demissão, garante que ainda existe preconceito e resistência: ao recrutar para empresas, eventualmente é solicitada que pergunte sobre filhos a todas as candidatas mulheres. "Quando pedem, tenho que perguntar, mas não deixo de contratar por conta disso", garante. Para Cecília, a licença maternidade no Brasil é uma política de relativo sucesso, mas pode ser mais abrangente se for acompanhado de políticas públicas específicas, como a ampliação da oferta de creches e adoção de horários mais flexíveis no mercado de trabalho como alternativa para acolher trabalhadoras com filhos pequenos. "Após o fim da licença, muitas mulheres não conseguem encontrar um atendimento que cuide do filho para que elas possam trabalhar — especialmente as mulheres com escolaridade mais baixa. No exterior, algumas empresas já oferecem trabalho em tempo parcial para mulheres com filhos pequenos", exemplifica a pesquisadora. \*Não quis ser identificada

