

Por que 50% das brasileiras saem do trabalho após a licença-maternidade

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

Pesquisa da Fundação Getúlio Vargas foi divulgada no dia 4 de setembro com participação de quase 250 mil mulheres. Foto: Kyle Stern /Creative Commons Metade das mulheres cuja trajetória profissional foi analisada por pesquisadores da Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas não estavam mais empregadas um ano após o início do período de licença-maternidade. Intitulado “Licença-maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil”, o estudo foi lançado na segunda-feira (4). Restrito a trabalhadoras do setor privado, o levantamento se baseia em dados do Ministério do Trabalho. Foram analisadas as situações de 247.455 mulheres, com idade entre 25 e 35 anos no momento do afastamento, que tiraram licença-maternidade 2009 e 2012. O desempenho delas no mercado de trabalho foi acompanhado pelos pesquisadores até 2016. O estudo mostra que o índice de desligamento do emprego após a licença-maternidade varia de acordo com a escolaridade das mulheres. Quanto maior o nível de instrução, maiores suas chances de permanência no cargo, enquanto as funções de menor qualificação apresentam os índices mais altos de desligamento. Doze meses após o início da licença maternidade, o percentual de afastamentos verificado pela pesquisa foi de: 51% para mulheres com ensino fundamental incompleto 53% para ensino fundamental completo 49% para aquelas com o ensino médio completo 35% para as que tinham escolaridade acima do ensino médio A licença maternidade foi estabelecida no Brasil pela Constituição de 1988 e sua duração varia entre 120 a 180 dias, conforme a política da empresa. Para os homens, a licença paternidade vai de cinco até 20 dias. Além disso, nos cinco primeiros meses após o nascimento, a mulher não pode ser mandada embora da empresa sem justa causa. A mais recente edição da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) feita pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), de 2015, também mostra correlação entre a queda na participação feminina no mercado de trabalho e a presença de um filho pequeno na família, o que não se verifica para os homens. Segundo a pesquisa, cerca de 65% das mulheres com idade entre 25 e 44 anos estavam empregadas. Mas quando se considera mulheres da mesma faixa etária e com um filho de até um ano, a porcentagem de mulheres que tem um emprego cai para 41%. No caso dos homens, a porcentagem de empregados dessa faixa de idade até aumenta quando há a presença de um filho. Com base na pesquisa, o Nexo fez cinco perguntas a Cecília Machado, uma das autoras do estudo, a fim de entender os motivos que levam ao número tão elevado de desligamentos pós-licença. Cecília Machado Não temos como saber pelos dados administrativos. Mas há a informação da forma como o desligamento se dá. São quatro as categorias principais que aparecem para quem tira licença maternidade: rescisão contratual com ou sem justa causa, e, dentro dessas duas possibilidades, [há] também: por iniciativa do empregado ou do empregador. No período de proteção ao emprego, os primeiros cinco meses após o nascimento da criança, a mulher não pode ser mandada embora sem justa causa. A maior parte das rescisões que a gente encontra antes desse período [se completar], são rescisões sem justa causa por iniciativa do trabalhador. A partir do momento em que acaba o período de proteção ao emprego, a maior parte dos desligamentos são rescisões contratuais sem justa causa por iniciativa da firma. Pode ser tanto que as mulheres estão sendo mandadas embora, mas também, como existem benefícios de seguridade social e a possibilidade de recebimento do fundo de garantia, a gente não descarta a possibilidade de que acordos estão acontecendo, e isso tem que ser declarado dessa forma para que o trabalhador tenha direito ao fundo. É difícil interpretar exatamente a causa real, sabemos [apenas] a que está especificada. Cecília Machado A primeira coisa é que podemos ver o copo meio cheio ou meio vazio. O dado mostra que 50% [das mulheres] fica [no mercado de trabalho], então não sei se é necessariamente ruim. Mas a contrapartida é que os outros 50% não ficam após um ano. A política funciona, de certa forma, mas não funciona integralmente. O que a gente verifica é que a queda

se dá principalmente ao fim da licença, indicando que, talvez, outras políticas, como a creche pública, podem ser importantes para reter as mulheres no mercado de trabalho se combinados com a política de licença maternidade. Coloco isso primeiro porque existe essa queda grande [da taxa de emprego] justamente após o final do período de licença. Segundo, porque a queda é muito mais acentuada para mulheres com nível mais baixo de escolaridade que, em geral, também é correlacionada com salários mais baixos. Indicando que uma possível causa para a saída dessas mulheres é que elas não têm condições monetárias de delegar os cuidados de um recém-nascido a uma terceira parte. Um outro motivo pelo qual achamos que a política da licença maternidade deveria ser combinada com outras políticas, é que, quando a gente olha para a “Empresa Cidadã” – uma possibilidade de extensão da licença maternidade de 120 para 180 dias a que algumas empresas aderem, recebendo um benefício fiscal –, mesmo nas empresas dão mais tempo de licença, a gente observa o mesmo tipo de queda. Isso indica não é só a extensão, não é de um pouco mais de tempo que elas precisam, mas de toda uma outra estrutura. Pensar não só em políticas de creche mas em políticas do próprio mercado de trabalho, de como a gente acomoda essas demandas de famílias com crianças recém-nascidas, como por exemplo dando maior flexibilidade de horários. Cecilia Machado No Brasil, como você colocou, a licença é maternal, basicamente. A licença paterna é uma licença curta, tirada concomitante à licença da mulher – não é intercalada, é tirada no mesmo período do nascimento. É muito diferente de políticas adotadas ao redor do mundo. Por exemplo, nos Estados Unidos, a licença é parental, tanto a mãe quanto o pai podem tirá-la. Eles podem escolher quem vai tirar, mas, empiricamente, o que a gente observa nos dados é que, na grande maioria das vezes, quem tira são as mulheres. A sociedade se encontra em um equilíbrio em que, mesmo quando você faculta a outra parte a tirar licença, isso ainda não está sendo feito por questões culturais. Cecilia Machado De forma que a sociedade encare a tarefa de criar uma criança como uma tarefa compartilhada, que não cabe exclusivamente à mulher ou ao homem. A permanência das mulheres no mercado de trabalho poderia aumentar se esse trabalho fosse dividido ou se a sociedade tivesse compreensão dessas flexibilizações que são necessárias para famílias que têm filhos pequenos. No Brasil, a participação de mulheres com filho pequeno no mercado de trabalho é brutalmente mais baixa, mas esse é um fenômeno global. Para os homens, a presença de um filho não afeta a permanência no trabalho, e isso também se verifica no Brasil e no resto do mundo. Em termos de oferta de trabalho, os homens respondem muito pouco à presença de uma criança pequena na casa, indicando que essas tarefas [de cuidado com a criança] estão culturalmente associadas à mulher, principalmente nesse primeiro período do nascimento. Cecilia Machado Não acompanhei todos os pontos da reforma, mas o meu entendimento é que um dos objetivos da reforma era dar mais flexibilidade de negociação entre as partes. Nesse sentido pode ser bastante benéfico, facilita para as mulheres ou famílias que têm essas demandas, que têm crianças pequenas e precisam acomodar urgências que surgem ao longo do dia.