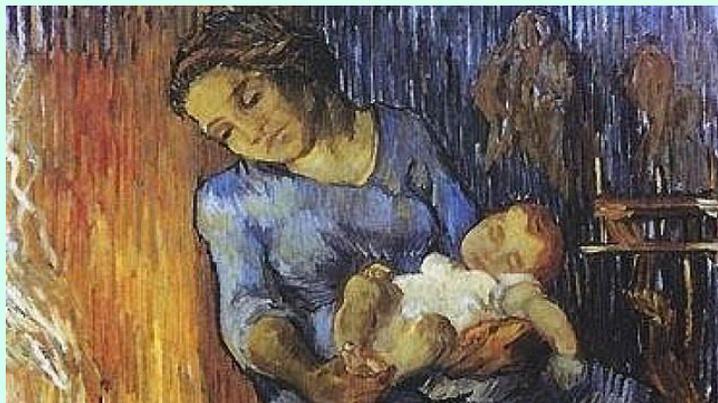


## Então eu não posso ser mãe?

Por Jaqueline de J. Lopes, Telma R. D. Vaz e Marco Antonio C. da Silva



Fonte: Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/)

## Mulheres, maternidade e trabalho

A partir de uma pesquisa exploratória nas redes sociais, especialmente no LinkedIn, estudo desenvolvido por Lopes, Vaz e Silva (2024) revela uma realidade cruel sobre as relações de trabalho envolvendo gênero e maternidade: as mulheres continuam enfrentando sérios dilemas, especialmente quando a questão se refere a maternidade e carreira.

As mídias sociais têm representado um espaço de denuncia importante, com relatos de vítimas de organizações que precarizavam o trabalho de mulheres, especialmente de gestantes e mães. Muitas mulheres são demitidas após o retorno da maternidade.

De forma geral, os relatos apontam para um modelo centrado na desvalorização do trabalho da mulher, na redução do seu papel, no pagamento de salários menores e, em muitos casos, na demissão sumária, sem motivo justificável.

## Os números confirmam a crueldade...

Estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas – FGV, em (2016) já havia capturado o fenômeno, mostrando que mais da metade das mulheres perderam o emprego um ano após o início da licença-maternidade.

## Desafios enfrentados por mulheres no retorno da licença maternidade no trabalho

Desafios	Consequência
<b>Indiferença</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chefes homens (principalmente) insensíveis a qualquer questão que envolva gravidez e relações de trabalho;</li> <li>- Falta de apoio a mãe e a criança quando um dos dois tem problemas de saúde, ou ainda alguém da família.</li> </ul>
<b>Machismo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura patriarcal que inferioriza a mulher.</li> </ul>
<b>Violência de gênero/ assédio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acusar a mulher de fazer corpo mole (antes ou depois de ter o bebê);</li> <li>- Trabalhar com problemas de saúde;</li> <li>- Submeter a mulher a toda natureza de assédio.</li> </ul>
<b>Precarização do trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retornar ao trabalho sem condições adequadas para a mãe e o bebê;</li> <li>- Cobrar da mulher rede de apoio para cuidar da criança (só cobra da mulher).</li> </ul>

Os relatos analisados no LinkedIn evidenciam o sofrimento ocasionado a mulheres que precisam lidar com as insegurança e o medo de perder o emprego após o retorno da licença-maternidade.

Os relatos indicam que mulheres gestantes muitas vezes esconderam da empresa seus problemas de saúde para evitar constrangimentos no trabalho e manterem-se no emprego, ainda que tivessem capacidade, qualificação ou potencial para crescimento nas empresas.

O que se constatou é que as mulheres mães ou as que pretendem ser mães enfrentam barreiras difíceis para manterem-se no trabalho e, especialmente, para ascender na carreira. Trata-se de uma forma de assédio brutal norteadado pela lógica patriarcal, que submete as mulheres a um modelo de trabalho precarizado, desumano e, em muitos casos ilegal, em que a premissa é trabalhar a qualquer custo para não ser demitida. Vale ressaltar que o mesmo não ocorre com homens pais.

## Precisamos falar sobre isso...

Os casos estudados a partir de relatos no LinkedIn permitem afirmar que o assédio às mulheres começa já no processo de seleção. Ainda que a legislação não permita qualquer tipo de discriminação em relação a maternidade, muitas empresas fazem questionamentos às mulheres sobre sua rede de apoio para cuidar dos filhos. É fato que muitas mulheres não são contratadas ou perdem o emprego se tiverem filhos ou se manifestarem a intenção de tê-los.

A reintegração ao mercado de trabalho pós-maternidade revela desafios que exigem uma abordagem integral e consciente por parte da sociedade, das empresas e dos órgãos governamentais.

A compreensão deste problema ressalta a necessidade urgente de implementar políticas que não apenas promovam a igualdade de oportunidades, mas que também abordem e consigam reduzir as violências e dificuldades específicas enfrentadas pelas mulheres nesse delicado e importante processo.

É essencial que as políticas foquem nos cuidados com as crianças, mas também considerem o impacto geral na carreira e no desenvolvimento profissional das mulheres, responsabilizando os homens (pais) tanto quanto as mulheres (mães).



**O MACHISMO**  
POR TRÁS DA DEMISSÃO DE RECÉM-MÃES NO BRASIL  
Mulheres contam o assédio e preconceito sofrido no trabalho durante e após a gestação

Fonte: Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/)

## Muita coisa precisa mudar...

Segundo estudo de Lopes, Vaz e Silva (2024), algumas medidas para melhorar esse panorama devem incluir:

- Mudança cultural para reconhecer que mulheres são igualmente produtivas ou até mais do que os homens, sem ou com filhos, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e livre de preconceitos;
- Extensão da licença-maternidade, mostrando resultados positivos na retenção e aumento na contratação de mulheres;
- Ampliação da licença paternidade para que homens possam compartilhar igualmente as responsabilidades de cuidado com os filhos, promovendo a responsabilização dos pais;
- Implementação de auxílio-creche e auxílio-escola, garantindo que mães e pais tenham tranquilidade para atender às necessidades de seus filhos.
- Criação de salas de amamentação para assegurar um ambiente seguro e respeitoso para mães que amamentam, protegendo-as contra comentários inadequados;
- Adoção de regimes flexíveis de trabalho e formas alternativas de trabalho, como o trabalho remoto, para oferecer maior flexibilidade às mães na gestão das responsabilidades familiares;
- Oferta de acompanhamento psicológico, especialmente no pós-parto e no primeiro ano da criança, para apoiar as mães na redução de inseguranças e na promoção de bem-estar no ambiente de trabalho; e
- Reforço no controle do cumprimento da legislação trabalhista que protege as garantias das mães no ambiente de trabalho, assegurando seus direitos no retorno da licença maternidade.

## Referências

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV).

**Maternidade nas empresas e seus desafios.**

Disponível em:

<https://mmurad.com.br/blog/maternidade-nas-empresas-e-seus-desafios/>

LOPES, J. J.; VAZ, T. R. D.; SILVA, M. A. C. Desafios da maternidade na carreira profissional de mulheres.

In: **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 7, n. 1, 5 jun. 2024.

## + NGDI INFORMA

Saiba mais sobre o projeto NGDI Informa. Entre em contato por um dos nossos canais.

Endereço: Rod. MS 141 KM 02 – Naviraf-MS

Telefone: (67) 3409-3456

E-mail: [ngdi.ufms@gmail.com](mailto:ngdi.ufms@gmail.com)

**Acesse mais boletins**

