# Desafios Constitucionais: Dificuldade Da Mulher No Mercado De Trabalho e a Demissão Pós-Licença Maternidade no Contexto Jurídico

**Constitutional Challenges: Women's Struggles in the Job Market and Post-Maternity Leave Dismissal in the Legal Context**

**Myreli Soares Frey**
Bacharel em Direito pela Faculdade IDEAU, campus Passo Fundo/RS.
*frey.myreli@outlook.com*

*O artigo propõe investigar a desigualdade enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho, com foco especial nas dificuldades após a licença maternidade. Inicia-se com um contexto histórico desde a inclusão das mulheres no mercado de trabalho em 1934, destacando seu aumento de participação a partir dos anos 1980 e os desafios enfrentados, como a disparidade salarial. Apesar do avanço educacional feminino, a diferença salarial persiste. A pesquisa levanta a hipótese de que a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades pode abordar essa dificuldade, garantindo acesso equitativo a emprego, promoção e remuneração.A metodologia adotada é hipotético-dedutiva, utilizando pesquisa jurisprudencial e estudo de caso. O método de abordagem é qualitativo, visando compreensão profunda do fenômeno. A pesquisa é dividida em duas seções: a primeira aborda demissões pós-licença parental e suas causas, como a depressão pós-parto, enquanto a segunda discute a desigualdade salarial entre gêneros. Conclui-se que apesar dos avanços legislativos e sociais, persistem desafios significativos para as mulheres no mercado de trabalho, especialmente após a licença maternidade e na questão salarial. São necessárias políticas públicas mais eficazes e uma abordagem ampla para promover a igualdade de gênero no ambiente profissional.*

**Palavras-chave**: desigualdade de gênero; disparidade salarial; igualdade de oportunidades; licença maternidade; mercado de trabalho.

*The article proposes to investigate the inequality faced by women in the job market, with a special focus on the challenges after maternity leave. It begins with a historical context starting from the inclusion of women in the workforce in 1934, highlighting their increased participation since the 1980s and the challenges faced, such as wage disparity. Despite advances in women's education, the wage gap persists. The research hypothesizes that the application of the principle of equality of opportunities can address this issue, ensuring equal access to employment, promotion, and remuneration. The methodology adopted is hypothetical-deductive, using jurisprudential research and case studies. The approach is qualitative, aiming for a deep understanding of the phenomenon. The research is divided into two sections: the first addresses post-parental leave dismissals and their causes, such as postpartum depression, while the second discusses gender wage inequality. The*

*conclusion is that despite legislative and social advancements, significant challenges remain for women in the job market, especially after maternity leave and in the wage gap. More effective public policies and a broad approach are needed to promote gender equality in the professional environment.*

**Keywords**: gender inequality; wage disparity; equality of opportunities; maternity leave; job market.

## Introdução

O presente artigo propõe o estudo do seguinte tema: a desigualdade da mulher no mercado de trabalho. Esse tema se mostra importante, especialmente porque muitas mulheres são reprimidas, possuem um salário desigual, referente a outro gênero, além de tudo, após se tornarem mães tem a pressão do trabalho, em não serem demitidas após licença maternidade.

Para melhor compreensão da temática, é importante apresentar um breve contexto. Nota-se que essa questão está presente na sociedade brasileira desde que a mulher pode ingressar no mercado de trabalho em meados de 1934, após a elaboração da Constituição Federal. A partir de 1980 a mulher começou a participar de forma efetiva no mercado de trabalho, devido aos movimentos políticos e sociais da época, incentivou a mulher a trabalhar e estudar mais. Como também, a estagnação econômica do mercado e elevada inflação em 1990 que reforçaram também uma maior participação das mulheres, para evitar um empobrecimento familiar. Percebe-se que as mulheres possuem muito mais educação nos dias atuais do que a 30 anos atrás., porém, ainda que elas possuam mais estudo que os homens, existe uma grande diferenciação salarial para um mesmo cargo entre ambos os gêneros. Segundo o IBGE em 1991 a renda das mulheres equivalia a 63,1% da dos homens. Já em 2000 essa relação subiu para 71,5%, reduzindo-se a igualdade entre homens e mulheres Com base nessa breve explanação, é possível perceber a necessidade de se discutir o assunto no âmbito jurídico. O problema da pesquisa que se levanta, inclusive, é a dificuldade da mulher no mercado de trabalho, após a licença maternidade. Este problema se apresenta em razão da falta de lei correspondente e deficiência de leis públicas.

As principais vítimas afetadas pelo problema levantado são mulheres após a licença maternidade. Partindo desse cenário, é possível perceber alguns desdobramentos jurídicos em torno desta questão, como por exemplo: são a demissão da mulher após licença parental como direito do empregador, de forma legal.

Diante do problema de pesquisa levantado, tem-se a seguinte hipótese . Fundamenta-se a hipótese indicada na seguinte ideia: um princípio importante que pode ser aplicado para abordar a dificuldade das mulheres no mercado de trabalho é o da igualdade de oportunidades. Isso significa garantir que homens e mulheres tenham acesso equitativo a oportunidades de emprego, promoção e remuneração justa, independentemente do gênero. Para promover a igualdade de oportunidades, podem ser implementadas políticas e práticas que combatam o preconceito e a discriminação de gênero.

Acerca dos objetivos, o objetivo geral desta pesquisa é a presente pesquisa está voltada em buscar meios para solucionar a insuficiência da lei. O objetivo geral se dá em analisar de que forma a regulamentação legal sobre as políticas públicas de manutenção da mulher no regresso

ao trabalho, após a licença parental, podem atuar no problema.

A fim de alcançar referido objetivo, a pesquisa se desenvolveu a partir dos seguintes objetivos específicos: a)comparar diferenças étnicas para verificar qual possui a maior taxa de demissões; b) refletir sobre qual o grau de escolaridade das pesquisadas; c)relacionar e enquadrar meios de reduzir consideravelmente essa discriminação no ambiente de trabalho;d) verificar o conceito de licença parental; e)buscar legislações correlatas ao tema, a exemplo da lei civil e da lei da Consolidação das Leis de Trabalho; f)analisar de forma critica projetos de lei existente sobre as mulheres no mercado de trabalho;

Ressalta-se que os objetivos elencados acima foram utilizados para a composição das seções e subseções deste artigo.

No que diz respeito à metodologia utilizada, o tipo escolhido foi hipotético dedutivo. Isso porque, isso porque será analisado por meio de pesquisa jurisprudencial e pessoas que foram demitidas após licença parental. Por fim, o método de procedimento será um estudo de caso. Tal método se mostra pertinente pois através deste meio se conseguirá um resultado coerente.

Quanto ao método de abordagem, escolheu-se o qualitativa em razão de ser uma abordagem de pesquisa que se concentra na compreensão profunda e contextual de fenômenos sociais, culturais ou comportamentais. Aqui está uma visão geral de como funciona: Por fim, o método de procedimento eleito foi a abordagem de pesquisa qualitativa, centrada em um estudo de caso para investigar os motivos das demissões de mulheres após a licença parental. O estudo de caso permite uma análise detalhada de uma situação específica e é adequado para investigar questões complexas e multifacetadas.

Esta pesquisa foi dividida em duas seções, da seguinte forma: a primeira seção abordou sobre a dificuldade da mulher após licença parental. O objetivo da segunda seção foi a desigualdade salarial entre gêneros.

## A Demissão da Mulher Após Licença Parental e As Dificuldades no Mercado de Trabalho

O objetivo desta seção é abordar e verificar os principais motivos da demissão das mulheres após a licença parental. Para tanto, as ideias foram estruturadas da seguinte forma: no primeiro tópico será abordado uma pesquisa voltada a entender o porquê após a licença maternidade há um aumento de demissões no mercado de trabalho.

### História da Mulher e Seus Impactos no Mercado de Trabalho

Inicialmente, cumpre esclarecer como a doutrina define que a mulher até a Revolução Industrial, no século XIX, estava predominantemente no ambiente familiar, realizando tarefas domésticas. Entretanto, ao longo das décadas, houve a intensificação da participação da mulher no mercado de trabalho, tais como: diminuição do percentual de fecundidade, ampliação do grau de instrução e formação profissional, razões econômicas, urbanismo etc.

Nesse sentido, cabe entender que nos dias atuais a mulher é mais participativa que o homem dentro do mercado de trabalho e mesmo que com essa atuação maior, há uma diferenciação entre gêneros, frente a questões, como o fato de gerar uma criança e ter que se ausentar 120 dias no seu trabalho. Porém a Constituição de 1988, no seu artigo 7o inciso XVIII da Constituição Brasileira garante à mulher que tiver filho um período de

remuneração, para a licença-maternidade por 120 dias, sem qualquer tipo de prejuízo em relação ao vínculo empregatício,cargo ou salário.

Segundo os autores Ropke, Mello e Santos, tem-se que:

> *A mulher após a licença maternidade de 120 dias, tem alguns direitos assegurados pela lei para cuidados principalmente com o RN, a sua estabilidade no emprego até que o bebê complete cinco meses e ao aleitamento, com isso a mulher ela tem o direito a ser dispensada do trabalho duas vezes ao dia por pelo menos 30 minutos para amamentar, até que o bebê complete seis meses de idade. Um avanço é que se admite, por força da lei, que os intervalos sejam unidos de modo que a mulher que esteja amamentando posso chegar uma hora mais tarde ou sair uma hora mais cedo do trabalho (et al, RÖPKE, MELLO E SANTOS, 2020)*

Pode-se notar, a partir da definição apresentada, que a mulher tem conseguido após a licença maternidade, se encaixar no mercado de trabalho com leis que auxiliam, na volta ao trabalho, como o fato de poder sair duas vezes ao dia para amamentar.

Além de tudo isso, há também o fator depressão pós parto, que pode levar até de um ano para que consiga solucionar,

> *essa doença bastante presente durante a gestação ou após o parto, a mulher se vê diante de novas circunstâncias, dúvidas, insegurança, ansiedade, falta de companheirismo, tarefas sobrecarregadas, esses são alguns dos fatores que podem contribuir com a depressão pós-parto, a doença pode fazer com que a mulher perca sua referência, trazendo resultados negativos adiando seu retorno à vida profissional, um mal que pode estar afetando uma grande proporção da sociedade. (et al, SILVA e CASAGRANDE, 2019)*

Nesse mesmo sentido, os autores, ponderam que

> *houve uma pesquisa referente aos sentimentos das mães primíparas diante da situação de separação de seus bebês e também os sentimentos em relação aos cuidadores alternativos. Verificaram por intermédio da referida pesquisa que 66% das 47 mães entrevistadas relataram sentimentos negativos no momento da separação de seus bebês, tais como preocupação, apreensão, medo, tristeza e ansiedade.Com base nos achados de Piccinini et al. (2008),pode-se identificar que, de fato, a chegada de um filho interfere tanto positiva como negativamente na vida da mulher, e as atividades profissionais tendem a ficar em segundo plano. (et al, ANDRADE, PRAUN, AVOGLIA, 2018, p.148)*

Nesse formato, além de toda a pressão que as mulheres têm ao voltar ao trabalho após a licença maternidade, tem toda a questão de preocupação com o bem estar da criança, se a criança está bem, pois além da mudança para a mãe é uma mudança para a criança também.

Pesquisas feitas através da Fundação Getúlio Vargas, mostram que no Brasil, cerca de 50% das mulheres, perdem o emprego após o início da licença maternidade. Além disso, metade delas se distancia de seus ambientes de trabalho, já entre os homens, é cerca de 15% após terem filhos. Isso não muda devido ao grau de instrução das mulheres, entre as que têm ensino superior é em torno de 35%, já as com menor escolaridade é de 51%.

Assim, pode se entender que a lei que ampara a mulher na volta ao seu trabalho é insuficiente, até mesmo porque precisa encontrar um meio de auxiliar ainda mais essas mulheres, a voltarem aos seus trabalhos, sem medo de como vai ser o ambiente onde vão trabalhar, além de ter uma segurança psicológica de que seu filho estará bem amparado, seja em uma escola ou com um parente que possa lhe auxiliar.

Feita essa análise, faz-se importante compreender como as leis brasileiras retratam o assunto. Visando elucidar ainda mais a abordagem iniciada, no próximo tópico serão observados os artigos da lei.

O art. 7, inciso XVIII, da Constituição Federal, aborda que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias e o inciso XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. Assim, pode se entender que a lei que ampara a mulher na volta ao seu trabalho é insuficiente, até mesmo porque precisa encontrar um meio de auxiliar ainda mais essas mulheres, a voltarem aos seus trabalhos, sem medo de como vai ser o ambiente onde vão trabalhar, além de ter uma segurança psicológica de que seu filho estará bem amparado, seja em uma escola ou com um parente que possa lhe auxiliar.

**Desigualdade salarial entre gêneros**

A desigualdade entre gêneros acontecem desde o século XIX no qual, a mulher cuidava da casa e dos filhos, a partir da Revolução Industrial, onde os homens tiveram que ir para a guerra, e a mulher encontrou uma forma de ter uma renda para sustentar a família, além de ser uma mão de obra mais barata para as fábricas. Para Perrot (2005), as operárias eram consideradas como “dóceis” pelos patrões, fáceis de manipular, acostumadas a obedecer. Essa visão era reforçada pela fraca organização sindical feminina. As tentativas de greve organizadas pelas operárias tinham pouca adesão feminina e quase nenhuma masculina, sendo rapidamente dispersadas.

Algumas causas que podem contribuir ainda mais para essa diferença salarial entre gêneros

> *estão a heterogeneidade da produtividade dos indivíduos; a discriminação devido à valorização diferenciada de características produtivas idênticas; ou, ainda, a segmentação do mercado de trabalho (quando as ocupações não são igualmente acessíveis entre os indivíduos, apesar de estes serem igualmente qualificados).(BATISTA, CACCIAMALI, p.99, 2009)*

Através de um estudo feito através do PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, feita em 1995 a diferença salarial entre homens e mulheres é intra ocupacional, e as maiores taxas são na região Sul e Sudeste no país,

também constatou- se que que a “discriminação ocupacional” ocorre em todos os estados, mas está se mostrou mais favoravel as mulheres, pois contribuiu para a redução da diferença salarial. (BATISTA, CACCIAMALI, p.99-100, 2009)

A partir de um estudo feito através da FGV - Fundação Getúlio Vargas, observa-se que nos últimos 30 anos ocorreram muitas mudanças na sociedade e no mercado de trabalho brasileiro. Dentre essas mudanças destacam-se 1) o processo de expansão econômica e urbanização das cidades a partir da década de 70, aumentando a demanda por trabalhadores; 2) mudanças nas normas/convenções sociais e culturais, com transformações nas estruturas das famílias, e divisão das responsabilidades do lar; 3) mudanças sobre os papéis de gênero na sociedade, com as novas gerações mais interessadas em combater as desigualdades existentes e gerar ambientes mais diversos. (FEIJÓ, 2023).

Como pode-se verificar a taxa de participação feminina

> *registrada no 4o trim. de 2022 (52,7%) ainda permanece 1,6 p.p. abaixo do período pré-pandemia (54,3%). Na margem, o indicador também apresentou recuo, ficando 0,7 p.p. abaixo do registrado no 3o trim. de 2022 (53,4%). Isso significa que, em média, de cada dez mulheres em idade para trabalhar, apenas 5 participam do mercado (empregadas ou buscando um emprego). Já entre os homens 7 a cada 10 homens estão na força de trabalho. A baixa proporção de mulheres ofertando sua mão de obra é mais do que uma questão social, é também um problema econômico, pois podem representar talentos em potencial fora da força de trabalho. (FEIJÓ, 2023)*

Logo, observa-se que a taxa de participação masculina voltou para sua tendência, mas a das mulheres ainda não. As mudanças na economia e no mercado de trabalho brasileiro desde a ocorrência da pandemia, com alteração nas demandas por habilidades dos trabalhadores e expansão do auxílio brasil, podem estar contribuindo para um retorno mais lento desse indicador ao nível pré-pandemia. (FEIJÓ, 2023)

Atualmente existem 8,6 milhões de pessoas desocupadas, com 54,4% desse contingente sendo mulheres. A taxa de desemprego é maior entre os que têm nível educacional até o “Ensino Fundamental II Completo” e “Médio Completo”, conforme Tabela 1. Esse padrão ocorre entre os homens e mulheres, mas em níveis diferentes. As taxas de desemprego por nível educacional são maiores entre as mulheres do que entre homens, independentemente do nível de escolaridade analisado. Enquanto a taxa de desemprego entre homens com “Até Ensino Fundamental II Completo” foi de 7,7% no 4o trimestre de 2022, entre as mulheres com o mesmo nível educacional essa taxa foi de 13,4% (ou seja, 5,7 p.p. acima). Isso sugere que mesmo os homens com baixos níveis educacionais conseguem ser absorvidos mais facilmente pelo mercado do que as mulheres com baixo nível educacional.(FEIJÓ, 2023).

Como também a maior diferença entre gêneros ocorre no mesmo nível educacional no mesmo cargo,

> *a sub-representação feminina em cargos gerenciais ainda é uma*

> *realidade no Brasil e no mundo. Apesar de todas as discussões, incentivos e formulações de políticas públicas, a parcela de mulheres ocupando cargos de chefia vem crescendo lentamente, como demonstrado. Entre o 4o trim. de 2012 e 2019, a participação das mulheres em cargos e gerência passou de 37,8% para 39,6%, mas nos últimos três anos não houve melhorias expressivas, com a participação situando-se em 39,2% no 4o trim. de 2022. (FEIJÓ,2023)*

Em 10 anos a mulher conseguiu um aumento de 2.2% dentro dos cargos de gerência, algo que se verifica como teto de vidro, uma barreira invisível que dificulta o acesso das mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional das empresas. A progressão da carreira feminina dentro da empresa ocorre de forma mais lenta do que a dos homens. Essa barreira aglutina barreiras de natureza legal, social, cultural, educacional, entre outras.

Isso favorece, ainda mais a discriminação salarial, em que mesmo a mulher possuindo as mesmas competências do homem tende a receber um menor salário; e 2) sub-representação feminina em funções de gestão, pois embora tenham as mesmas habilidades e experiências, não ocupam cargos de gestão na mesma proporção que os homens. Ao desagregar os cargos de diretória e gerência ao nível de subgrupo ocupacional, é possível verificar que a sub-representação feminina. As mulheres são maioria apenas em cargos de "dirigentes e gerentes de serviços profissionais". (FEIJÓ, 2023)

**Conclusão**

Diante do exposto, é evidente que a desigualdade enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho é um problema multifacetado que requer uma abordagem abrangente e comprometida. Ao longo das décadas, houve avanços significativos na participação feminina no mercado de trabalho, com conquistas legislativas importantes, como a licença-maternidade garantida pela Constituição Federal de 1988. No entanto, mesmo com esses avanços, persistem desafios significativos, especialmente no que diz respeito à continuidade da carreira após a licença-maternidade e à igualdade salarial entre gêneros.

A realidade mostra que muitas mulheres enfrentam demissões ou dificuldades para se reintegrarem ao mercado de trabalho após esse período, e a diferença salarial entre homens e mulheres ainda é uma realidade alarmante. A análise das leis existentes revela lacunas e insuficiências que precisam ser abordadas para garantir uma proteção efetiva dos direitos das mulheres no mercado de trabalho. É importante buscar soluções que promovam a igualdade de oportunidades, combatam a discriminação de gênero e proporcionem um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário. Além disso, a questão da representatividade feminina em cargos de liderança também merece atenção, pois a sub-representação das mulheres nesses cargos contribui para a perpetuação da desigualdade salarial e cria uma barreira adicional ao avanço profissional das mulheres.

Diante desse cenário, é fundamental que sejam implementadas políticas públicas e práticas empresariais que incentivem a equidade de gênero, a valorização do trabalho feminino e a promoção de ambientes de trabalho mais justos e inclusivos. Somente através de um esforço conjunto da sociedade, do setor privado e do poder público será possível superar os obstáculos

e construir um mercado de trabalho verdadeiramente igualitário e justo para todas as pessoas, independentemente do gênero.

**Referências**

ANDRADE, Cristiano de Jesus, PRAUN, Lucieneida Dováo, AVOGLIA, Hilda Rosa Capelão. O sentido do trabalho para mulheres após a licença maternidade: um estudo com profissionais de educação. Disponível em: https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/33900/24908

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BORGES, Waleska, PEREIRA, Rosangela Saldanha, SANTOS, Daniele Almeida dos. A mulher no Mercado de Trabalho. Disponível em: https://www.-joinpp2013.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina_PGPP/programa%C3%A7%C3% A3o/321waleska_Rosangela_Danielle.pdf

CASAGRANDA, Yasmin Gomes, SILVA, Nadia Thomaz da. MULHERES: Reintegração ao mercado de trabalho após a licença maternidade. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Yasmin-Casagranda/publication/339935628_Women_Re integration_to_the_labor_market_after_maternity_leave/links/5e7ba4b0a6fdcc139c018357/ Women-Reintegration-to-the-labor-market-after-maternity-leave.pdf

GARCIA Carla Fernandes, VICIELLI, Juliana. Implicações do Retorno ao trabalho após licença maternidade na rotina e no trabalho da mulher. Disponível em: https://www.scielo.br/j/fractal/a/4zVSP8j3SKn9Rf9TtNvzWzn/#

MACHADO, Cecilia, NETO, V, Pinho. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf

PAZZINI, Erica de Souza, VARINI, Kethellem Romera, CARRILHO, Patrícia Favalli. Fatores de demissão de mulher após licença maternidade. Disponível em: https://revista.grupofaveni.com.br/index.php/revista-eletronica-ciencia-tecno/article/view/525 /464

RODRIGUES, Paulo Jorge, MILANI, Débora Raquel da Costa, CASTRO, Laura Laís de Oliveira, CELESTE FILHO, Macioniro. O TRABALHO FEMININO DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-femi nino_paulo-jorge-rodrigues.pdf