

Artigo

De Volta ao Jogo – Os Desafios do Retorno à Atividade Profissional após a Maternidade

Embora o índice de Mulheres Advogadas venha crescendo exponencialmente a cada ano nas faculdades de Direito e nos cursos de especialização e pós-graduação de todo o Brasil, o Mercado de trabalho ainda não sorriu para as Mulheres da maneira que todas merecem. Apesar de as Mulheres Advogadas ocuparem cargos em escritórios de advocacia e em algumas empresas, uma grande sombra ainda paira em grande parte (senão na totalidade) dessas mulheres, causando verdadeiro pavor em todas, pois pode acabar com o projeto de toda uma vida: a Maternidade.

Muitas Mulheres ao optarem pela faculdade de Direito não imaginam o quanto o Mercado de Trabalho pode ser duro consigo, influenciando em suas escolhas, sobretudo em relação àquelas tão particulares e fundamentais em suas vidas. Apesar de as Mulheres serem brilhantemente instruídas, experts em suas qualificações, possuírem toda a experiência necessária que o Mercado tanto exige, ao optarem pela Maternidade, estas Mulheres deverão necessariamente, abdicar de uma promissora carreira para exercer a função de Mãe como centro absoluto de suas vidas, invalidando toda uma vida de profissional e acadêmica a qual se dedicou.

A situação se agrava ainda mais em relação às “Mães Solo”, que nas entrevistas de emprego já são inqueridas a respeito de sua situação afetiva, emocional, social, familiar e ainda precisam responder às perguntas clássicas e que serão decisivas nos processos seletivos: - Você tem filho(a)? / – Quantos anos ele(a) tem? / - Com quem você irá deixar seu filho(a) para vir trabalhar? [\[1\]](#)

Muitos recrutadores se prendem ao fato de a Mulher ser Mãe e possuir filhos pequenos como fatores responsáveis por impedi-las de exercerem as suas profissões. Aspectos como currículo e experiência profissional são completamente ignorados perante o peso de ser ter uma criança envolvida.

Muitas mulheres perdem grandes oportunidades de recolocação por conta desta condição, muitas abandonam a profissão, muitas se dedicam apenas ao cuidado dos filhos, outras acabam empreendendo em atividades diversas e apenas uma pequena parcela delas insiste em voltar ao mercado de trabalho. Porém a grande maioria acaba dependendo de programas sociais para sobreviver, mesmo possuindo formação e experiência por falta de oportunidade e pela atual configuração do Mercado, que ainda é preponderantemente masculino, o que é inadmissível.

Este artigo é para todas aquelas que acreditam em uma vida profissional após a maternidade, caminhando na contramão do Sistema e do patriarcado,

quebrando as barreiras para assegurar à Mulher que optou (ou muitas vezes nem isso) pela Maternidade.

De acordo com a pesquisa divulgada no Portal FGV (<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>)[2], a probabilidade de emprego das mulheres no mercado de trabalho formal aumenta gradualmente até o momento da licença-maternidade e decai depois. A queda no emprego se inicia imediatamente após o período de proteção ao emprego garantido pela licença (quatro meses). Após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador.

De acordo com a pesquisa, trabalhadoras com maior escolaridade apresentam queda de emprego de 35% 12 meses após o início da licença, enquanto a queda é de 51% para as mulheres com nível educacional mais baixo. Algumas empresas vêm possibilitando às funcionárias estenderem a licença-maternidade por dois meses. Para as que tiram seis meses de licença há uma maior probabilidade de continuarem empregadas seis meses após a licença (uma diferença de 7,5 pontos percentuais), mas esta vantagem é reduzida a zero 12 meses após a licença.

O estudo indica que, no Brasil, a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias não é capaz de reter as Mães no Mercado de Trabalho, mostrando que outras políticas (como expansão de creches e pré-escola) podem ser mais eficazes para atingir tal objetivo, especialmente para proteger as mulheres com menor nível educacional. A pesquisa mostra aos formuladores de política que a extensão da licença-maternidade (no Brasil, para seis meses) tem protegido as trabalhadoras que se tornam mães, ao menos por algum período após seu retorno ao emprego.

Dessa maneira, podemos verificar o alto índice de discriminação praticado pelo Mercado de Trabalho em relação à situação da mulher, prejudicando o sustento das famílias, já que nos dias atuais verifica-se um aumento das famílias cujo a mulher representa o único sustento da casa, sobretudo em se falando de Mulheres Advogadas, as quais investem anos de estudo e trabalho árduo em suas carreias e são “jogadas para fora” do Mercado de Trabalho ao assumirem a Maternidade (muitas vezes sozinhas), que é justamente quando mais precisam desta base,

A retornar ao Mercado de Trabalho, a Mulher Advogada que acabou de ser Mãe se depara com situações de discriminação em função da Maternidade, jornadas triplas, pressão psicológica, assédios morais e sexuais. Cada fator em função do gênero contribui para rebaixamento de função, dispensas e algumas que sequer são contratadas, perdendo vagas em processos seletivos justamente por serem mães.

É claro que é um preconceito velado, que jamais será admitido pelos empregadores (e às vezes até pelos próprios colegas) mas basta um olhar atento para observar a quantidade de homens nos cargos de chefia nos

escritórios de advocacia e empresas que possuem departamentos jurídicos. Muitas vezes as Mulheres (quando finalmente contratadas) permanecem em cargos muito aquém da sua capacidade de produção intelectual, ganhando salários mais baixos justamente pelo fato de serem mães.

Na contramão de todas estas constatações é preciso colocar esta pauta sempre em evidência, adotando políticas de inclusão para estas profissionais “deixadas pelo caminho” pelo Mercado de Trabalho, inclusive com o fortalecimento do papel da Mulher na Ordem dos Advogados do Brasil, com ações específicas dentro da OAB Mulher, bem como através de projetos brilhantes como a Mentoria Jurídica, que auxilia efetivamente estas Mulheres a retornarem ao Mercado de Trabalho com o acompanhamento de Mentores Jurídicos que lhe darão todo o apoio necessário para o retorno à profissão.

Na grande maioria das vezes, essas mulheres serão amparadas por outras mulheres que passaram pela mesma situação e que continuaram persistindo e não desistiram da profissão.

Retornar ao Mercado de Trabalho é preciso sobretudo em respeito á dignidade desta Mulher que dedicou a sua vida à advocacia e se vê desamparada neste momento tão importante que é o de promover a vida. Através de uma rede de apoio (principalmente de outras mulheres) podemos acolher estas mães advogadas, que possamos dar a elas uma nova oportunidade de colocação pelas suas qualificações dentro da profissão, fortalecendo assim a advocacia como um todo.

Notas:

[1] Muitas mulheres mentem dizendo que não tem filhos para garantir as vagas no Mercado de Trabalho. Em outubro de 2020, uma foto tirada no Amapá viralizou nas redes sociais com o anúncio de uma vaga em que a empresa procurava uma “vendedora que não tivesse filhos menores de 4 anos”. O Ministério Público do Trabalho (MPT) entrou com uma ação por causa da conduta do empregador e o grupo empresarial assinou um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Apesar de discriminação durante o processo seletivo para contratação "por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade" ser crime, ainda é uma prática comum no Brasil. (Fonte: <https://revistacrescer.globo.com/Educacao-Comportamento/noticia/2021/02/nao-contratamos-maes-com-filhos-pequenos-mulheres-contam-como-foram-discriminadas-no-mercado-de-trabalho-durante-pandemia.html>).

[2] https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf