

## FATORES DE DEMISSÃO DE MULHERES APÓS A LICENÇA MATERNIDADE

### FACTORS FOR DISMISSAL OF WOMEN AFTER MATERNITY LEAVE.

Erica de Souza Pazzini<sup>1</sup>, Kethellem Romera Varini<sup>2</sup>, Patrícia Favalli Carrilho<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Administradora, Faculdade Futura, Votuporanga-SP. [eriicapazini@gmail.com](mailto:eriicapazini@gmail.com), <sup>2</sup>Administradora, Faculdade Futura, Votuporanga-SP. [kethy87@yahoo.com.br](mailto:kethy87@yahoo.com.br), <sup>3</sup>Administradora, Faculdade Futura, Votuporanga-SP. [patyaps@hotmail.com](mailto:patyaps@hotmail.com).

### RESUMO

Este trabalho traz à tona a importância dos direitos constitucionais conquistados pelas mulheres até os dias atuais em necessidade de reforma dos mesmo para obtenção de êxito na execução desses direitos nas empresas. O tema aborda as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no retorno ao trabalho após a licença maternidade e possíveis fatores que causa demissões das mulheres puerperal. O presente artigo tem como objetivo mostrar de forma clara as posições dos autores através de pesquisas do tema apresentado e entender os possíveis fatores. Informações coletadas online em artigos, livros, vídeos e depoimentos. A metodologia do trabalho é a hipotético-dedutiva, quanto aos objetivos se utilizará da pesquisa exploratória e quanto ao tipo de pesquisa, será a qualitativa. Resultados revelam a importância de reforma na lei sobre os direitos da puerperal, com o intuito de conscientizar os empregadores, sobre a importância de manter a mulher em seu emprego para a instabilidade econômica e emocional da família.

**Palavras-chave na língua do texto:** Maternidade. Licença. Mulher

### ABSTRACT

This work brings to light the importance of the constitutional rights conquered by women to the present day in need of reform of the same to obtain success in the enforcement of these rights in companies. and possible factors that cause layoffs of puerperal women. This article aims to clearly show the positions of the authors through research on the topic presented and understand the possible factors. Information

collected online in articles, books, videos and testimonials. The methodology of the work is hypothetical-deductive, as for the objectives, exploratory research will be used and for the type of research, it will be qualitative. Results reveal the importance of reforming the law on puerperal rights, in order to make employers aware of the importance of keeping women in their jobs for the family's economic and emotional instability.

**Keywords:** Maternity. License. Woman

## INTRODUÇÃO

A introdução da mulher no mercado de trabalho se deu com a I e II Guerra Mundial que foi em (1914-1918 a 1939-1945), quando os homens iam para os campos de batalha e as mulheres acabavam assumindo o lugar deles no mercado de trabalho para conseguir cumprir com os negócios da família. Com a consolidação do sistema capitalista, no séc. XIX, inúmeras mudanças aconteceram na produção e organização do trabalho feminino (PROBST, 2007).

Com a revolução industrial boa parte da mão de obra feminina foi transferida para dentro das fabricas, nessa época o trabalho feminino foi muito utilizado principalmente na operação de máquinas. Os empresários preferiam as mulheres nas fabricas porque elas faziam o mesmo trabalho dos homens, porém com um salário bem mais inferior que o deles. Em razão disso as mulheres se sujeitavam a trabalhos de 14 a 16 horas por dia, baixos salários e trabalhavam muitas vezes em condições prejudiciais à saúde, e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis só para não perder o emprego.

A mulher deveria ainda cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. E não se observava uma proteção na fase de gestação e ou amamentação da mulher. Com isso a história da mulher no cenário de trabalho do mercado brasileiro vem sendo inscrita por dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina, esses fatores vêm acompanhando passo a passo a incrível inserção da mulher no mercado trabalhista (PROBST, 2007).

Para consolidar a classe feminina no mercado de trabalho do brasileiro encontramos leis que apontam o direito da mulher, na Constituição Federal Brasileira (1988), em seu artigo 7º inciso XVIII e XX, que garantem: licença à gestante, sem

prejuízo do emprego e do salário e proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. (BRASIL, CF, 1988).

Por lei, a partir da data do parto, toda mulher tem direito a se afastar do trabalho por 120 dias e com direito à remuneração mensal. Além disso, a lei protege a gestante por mais 30 dias, não podendo assim, ser dispensada (período de estabilidade da gestante). Porém mesmo com todas essas proteções das leis após a licença maternidade e seu período de seguridade as empresas acabam dispensando muitas mulheres dos seus empregos (APRIMORHA, 2018).

Mulheres que voltam a trabalhar deixando seus bebês em casa para conseguir ajudar nas despesas da família e que muitas vezes são elas que acabam ficando desempregadas logo que termina sua estabilidade ou dentro de até dois anos seguintes, o que mais intriga é que não se fala outro motivo dessa despesa e inventam muitas desculpas sem nexos e isso deixa a certeza de que ainda nos dias de hoje temos muita discriminação, preconceito e até mesmo assédio moral no local de serviço com as mulheres e por isso fica aqui nossa pergunta, “Por que mulheres têm sido demitidas após a licença maternidade?”.

(...) as mulheres lutaram juntas, levantaram suas bandeiras para que suas vozes fossem ouvidas e seus atos fossem vistos pela sociedade. Lutou para o ingresso acadêmico, pelo reconhecimento do voto, por melhores condições de vida, trabalho, contra a diferença de sexos, desigualdades de gênero, pela sua libertação sexual, construíram uma identidade, sujeito público de direito. As lutas femininas ao longo da história proporcionaram um progresso para as mulheres contemporâneas, a conquista de seus direitos e cidadania (GOMES, 2015).

A partir do século XX e XXI podemos notar que teve início uma grande mudança para a classe feminina a respeito de conquistas, muitas mulheres conseguiram o que ninguém poderia acreditar, a ter cargos em empresas iguais aos dos homens e a lutarem com eles de igual para igual no que diz respeito a classe trabalhista. Mas foi também neste século que começou se notar cada vez mais presente os desrespeitos, os preconceitos e os assédios morais contra as mulheres.

O objetivo geral deste trabalho consiste em compreender quais os fatores que levam a demissão de mulheres na sua volta ao trabalho após meses a sua licença maternidade. E os objetivos específicos que buscam a demonstrar de forma clara e objetiva as posições dos autores, através de pesquisas sobre o tema apresentado, buscando alcançar as conclusões e definições. Desta forma os objetivos são:

Identificar os aspectos no qual as mulheres são demitidas após meses de sua licença maternidade a partir das pesquisas bibliográficas, qual o real porquê que os patrões dispensam essas mulheres, qual seria os fatores apresentados e se essas demissões estão de acordo com a lei trabalhista.

Para buscar respostas a questão à cima, foi realizada pesquisas exploratórias qualitativa, do tipo bibliográfico, seguindo o método hipotético-dedutivo e relatos de mulheres que já passaram por este problema.

## **DESENVOLVIMENTO**

Mesmo diante do amparo da constituição com leis que dá a proteção e estabilidade a mulher, desde o momento da gestação até o quinto mês após o parto, ainda temos muitas demissões até mesmo sem justa causa.

A maternidade possui uma função social, cujas medidas protetivas vieram a garantir a mulher a sua função biológica de ser mãe, evitando determinados riscos que poderiam ameaçar sua saúde e o desenvolvimento da gravidez e da criança (PIOVESAN, 2002).

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 isso 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 possa chegar uma hora mais tarde ou sair uma hora mais cedo do trabalho (RÖPKE, MELLO E SANTOS, 2020).

Através de estudos de artigos, livros e videos foi analisado que essas demissões é de punho cultural. Mas, claramente, essas mulheres acabam sendo dispensadas por não estarem por dentro dos assuntos da empresa durante este tempo que ficaram de licença. Gestores acreditam que elas não vão conseguir “entrar no ritmo” novamente e além de tudo precisam flexibilizar os horários para as mamadas que isso por lei é obrigatório, consultas pediátricas e outros. Neste caso pode se observar um confronto moral profissionalmente e uma pergunta: por que as empresas não implantam um conceito que possam ajudá-las ao voltar da licença e não ser demitidas? Desenvolver um conceito de oportunidades iguais a todas (e todos).

Dentre outros estudos surgem possíveis hipóteses para essas mães não ficarem afastadas do trabalho ou da vida social, essas soluções seriam a implantação de projetos nas empresas com vínculo as UBS de cada município que já trabalham com a estratégia familiar, trazendo assim incentivos para readaptação no mercado de trabalho, projeto esse que viabiliza a capacitação e treinamento para novas áreas do mercado. No entanto tal projeto mencionado terá que ser através de leis constitucionais para sua total eficácia.

Há anos as mulheres lutam para superarem a desigualdade de gênero dentro das empresas. Antigamente víamos que poucas mulheres tinham cargo de liderança, porém, esse quadro tem mudado cada vez mais. Elas têm assumido mais indústrias e gerências, conseqüentemente, as empresas estão tentando equiparar aos salários dos homens. E isso é um bom sinal, pois além de tudo essas mulheres são mães e donas de casa (APRIMORHA, 2018)

No atual cenário de discriminação em relação às mulheres no mercado de trabalho, o entendimento sobre como lidar com ela é fundamental. Há, na literatura, variados conhecimentos sobre as dificuldades das mulheres em um âmbito geral. Contudo, não há estudos que evidenciem como as mulheres, no período pós licença maternidade são demitidas alguns meses a volta ao trabalho (MACHADO, 2018).

Uma incoerência a se pensar, mas já comprovada, é de que existe para a mulher uma penalização sobre ao engravidar, muitas empresas já deixam tudo claro sobre o assunto no mesmo dia da admissão, na forma de desigualdade salarial de gênero, discriminação. O problema não está na maternidade em si, mas na forma em que a sociedade se organiza sobre ela (POMPERMAYER, 2018/2019).

“Ter filhos impacta de maneira desigual o exercício do trabalho formal por mulheres e homens porque o trabalho doméstico, o cuidado com os filhos e o trabalho emocional também são divididos de maneira desigual entre eles, mesmo quando tanto o pai quanto a mãe trabalham em período integral.” (LIMA, 2018).

O questionamento a mulheres sobre filhos em entrevistas de emprego é politicamente incorreto, a chance da vaga deve ser a mesma para todas independente de suas condições. Mas na realidade é totalmente diferente, sempre comum que a haja esse tipo de pergunta e “como a mulher irá lidar com os compromissos com os filhos se assumir a vaga de emprego?”, é o que comprova que ainda tem por parte das empresas a resistência e o preconceito com essas mulheres (ZOGBI, 2017).

Uma das principais questões é que as mulheres dependem muito de uma mudança na mentalidade da sociedade, todavia, os topos das companhias, o empresariado brasileiro, os diretores executivos, conselheiros de administração possuem um papel muito importante na mudança dessa mentalidade, dado que são eles que estabelecem as políticas das empresas.

POMPERMAYER, 2018/2019, relatou em seu trabalho um ponto muito expressivo relatado por recrutadores(as): que existe um menor interesse por ele em contratar, promover, permanecer e educar a mãe trabalhadora em comparação com as mulheres sem filhos. Ao contrário que ocorre com os homens, isso devido a percepção da perda de competência que as mulheres recebem quando se tornam mãe. Todos esses dados ilustraram como os grupos de mulheres são submetidas ao preconceito. Mulheres com carreiras são vistas como capazes excessivamente ambiciosas, um estereótipo que pode levar a formas de discriminação. Seja qual for sua situação, inconscientemente faz-se o comércio da competência percebida que lhes custa injustamente credibilidade profissional e dificulta suas chances de serem contratadas, promovidas e geralmente apoiadas no local de trabalho.

Os relatos são numerosos, uma simples pesquisa com mulheres e vários depoimentos, mas todos acabam chegando ao mesmo ponto. São mulheres que ficam na empresa durante os nove meses, ou que acabam se afastando por motivo de necessidade devido algum problema com a gestação, e depois do parto ficam seus quatro meses de licença, umas sim outras não que optam em juntar o tempo da licença com os 30 dias de férias. Um dos motivos do desligamento acaba sendo esse o tempo maior afastada da empresa. Muitas empresas acabam não desligando assim que a mulher volta da licença, mas todas percebem que existe o preconceito, exclusões, maus tratos e os assédios sofridos e como se não servisse mais para a empresa, em torno de meses até dois anos começam os desligamentos, sem nenhuma explicação ou o simples corte de gastos. E essas mães falam que não adianta ir atrás de justiça pois a Lei é fraca e não existe nada documentado que isso ocorre contra a Lei.

Segundo uma pesquisa ainda em andamento na Fundação Getúlio Vargas, a FGV, pelo menos metade das brasileiras foram demitidas no período de até dois anos depois da licença maternidade. Esse estudo está sendo realizado em um universo de 247 mil mães, com idade entre 25 e 35 anos, o estudo aponta que após seis meses

de estabilidade, a probabilidade de demissão de mulheres que acabaram de se tornar mães é de 10%. De acordo, com uma advogada trabalhista, no qual ela relata que essa situação é mais recorrente do que se imagina, o alto número de demissões de mulheres com esse perfil é devido a discriminação, pois quando o filho fica doente, o patronato entende que isso é dever da mãe, porque a paternidade não é discriminada no mercado de trabalho, sendo que, a responsabilidade pelo filho não é só da mulher e sim dos dois (BRASIL DE FATO, 2017).

A figura abaixo tem como objetivo demonstrar a pesquisa realizada pela FGV entre 2009 a 2012.

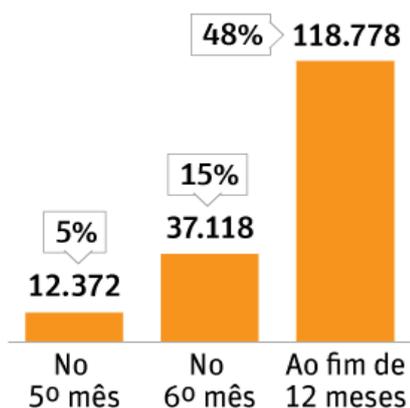
**Figura 1 – Dados da pesquisa Fundação Getúlio Vargas**

### SEM BABÁ

#### Mulheres deixam o mercado após licença-maternidade

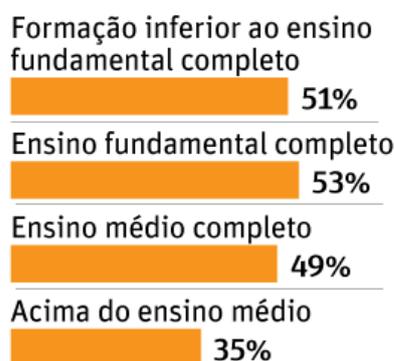
 Pesquisadores acompanharam, até o ano passado, 247,5 mil mulheres que tiraram licença maternidade entre 2009 e 2012 e que tinham entre 25 e 35 anos no momento em que foram afastadas do emprego

#### Mulheres desligadas após o início da licença-maternidade



Fonte: FGV EPGE

#### Fatia das mulheres que saíram do emprego até 12 meses após o início da licença-maternidade, por grau de escolaridade



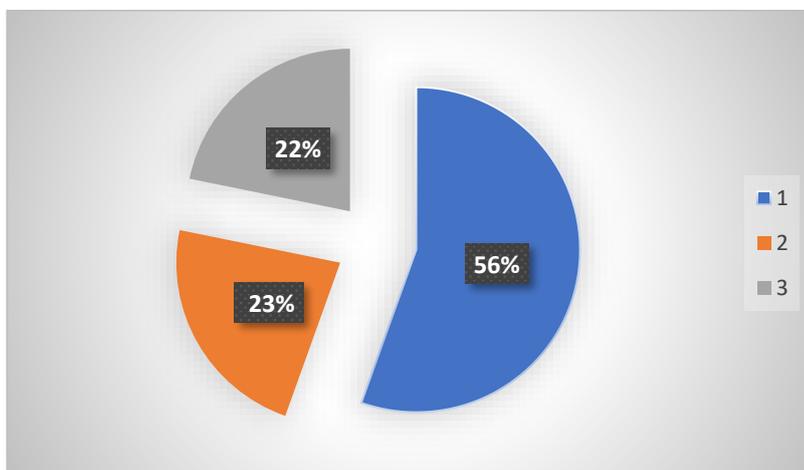
A demissão de mulheres que acabaram de se tornar mães é um assunto pouco discutido no Brasil. Com o desmonte de direitos imposto pelo governo de Michel Temer (PMDB), a situação trabalhista das grávidas e recém-mães no país pode sofrer um grande retrocesso. A Reforma Trabalhista, por exemplo, que foi sancionada em

13 de julho de 2017, voltou a permitir a atuação de grávidas e lactantes em locais insalubres. Para a advogada trabalhista, a triste estatística que foi exposta pela pesquisa da Fundação Getúlio Vargas, o que poderia ser mudado seria o aumento do período de estabilidade, e para o fim dessa discriminação o ideal seria reconhecer a importância da licença paternidade e aumentar a sua duração (Brasil de Fato, 2017).

Segundo o IBGE, em uma estatística realizada hoje no Brasil são 40,8 milhões de mulheres que trabalham no mercado formal, isso significa 43,8% dos trabalhadores. Em uma outra pesquisa realizada recentemente feita em 2018, com 10 mil mulheres brasileiras, constatou-se que 56% delas enxergam dificuldade no sucesso profissional se tiverem filhos. E, ainda, 23% alteraram os planos de ter filhos por motivos profissionais (principalmente aquelas que estavam na faixa entre os 35 a 39 anos). E de três a cada sete mulheres sente medo de perder seu emprego se engravidar e 22% delas não conseguem voltar ao mercado após a chegada dos filhos (PAES, 2019).

A figura abaixo tem o objetivo de demonstrar a pesquisa realizada de forma mais clara e objetiva.

**Figura 2 – Estatística segundo o IBGE**



Fonte – a autora

Amauri Mascaro Nascimento aponta as seguintes razões apontadas pela doutrina para justificar a intervenção do direito com medidas que busquem a proteção da mulher: a) Fundamentos Fisiológicos – a mulher não possui a mesma resistência física do homem, sendo o seu organismo mais frágil; b) Fundamentos Sociais – é interesse de a sociedade defender a família, justificando assim todas as solicitações

daí decorrentes, tais como o descanso especial durante o horário de trabalho para a amamentação, licença maternidade, garantia de estabilidade no emprego à gestante, entre outros (NASCIMENTO, 2005, p. 947).

Com o crescimento das mulheres ao mercado de trabalho, a maior parte dos países estabeleceram algum tipo de legislação trabalhista que vise a proteção das mulheres ao mercado laboral, principalmente quando se trata das mulheres trabalhadoras em estado gravídico. O preconceito em relação a maternidade é ainda muito apontado como umas das principais causas de dificuldades para a inserção da mulher no mercado de trabalho (MARTINS, 2004, p. 598).

Desta forma, é necessário que se faça uma análise da proteção à gestante e à maternidade, devido a trajetória dessa mulher, que além dos diplomas e dispositivos legais que conferem a respectiva proteção jurídica. Entre todas as normas que tratam da proteção à maternidade, encontram-se aquelas que se refere à licença maternidade as quais, devido a sua importância, serão prioritariamente analisadas com o passar do tempo (SILVA, 2013).

Com a realização deste trabalho, serão beneficiados: as organizações como um todo e os seus respectivos recursos humanos, pois poderão adotar políticas e ações que busquem soluções efetivas para o assunto discutido; as mulheres, mães que foram demitidas poderá ter uma noção de como agir neste período de suas vidas; e a sociedade que, através dos dados obtidos, terá mais uma ferramenta de conscientização e incentivo, no caminho para um mundo mais igualitário e sem a discriminação.

## **PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS**

A metodologia apresentada neste trabalho será a revisão bibliográfica no intuito de extrair dados e informações básicas sobre os fatores de demissão de mulheres que têm sido demitidas após a licença maternidade, baseada em artigos científicos, livros e a busca de conhecimento na rede de computadores (Internet).

Portanto trata-se de uma pesquisa exploratória qualitativa, seguindo o método hipotético-dedutivo, pois tem o objetivo de descrever e aprimorar as ideias sobre o tema, onde serão analisados os conceitos teóricos, os diversos pensamentos dos autores sobre o assunto apresentado, e entender o real motivo das demissões das mulheres meses após a licença maternidade. E assim chegarmos a uma conclusão

desses fatores e quais são os pontos negativos para essas mulheres não permanecerem nas empresas.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Após varias pesquisas, esse trabalho nos mostra que o fator relevante nas inúmeras demissões de mulheres após licença maternidade é a cultura dos empresários que se arrasta desde início da civilização que a mulher é do sexo frágil e com filho seria um atraso para a produção, diminuição de desempenho em suas atividades, mesmo diante de tantas conquistas por parte das mulheres, leis que proíbem a demissão da mesma ainda a um vasto caminho para percorrer, mostrar para sociedade evolução do sexo feminino e como o mundo precisa do trabalho da mulher para ajudar no sustento familiar e também da gestação que é a garantia da continuação da espécie humana.

Esse trabalho reforça a necessidade de reforma na Constituição para que de vez por toda seja eliminada o preconceito referente a situação das mulheres no mercado de trabalho.

Podemos ver neste trabalho que o problema abordado ainda não está passível de solução, trata-se de um problema velado. Com base em várias pesquisas de artigos, livros, internet dentro outros como entrevistas de pessoas que já passou pelo problema e até na lei constitucional podemos verificar que precisa se estabelecer uma mudança de cunho cultural e legislativa, para que se possa mudar algo nesse sentido. Os autores como Machado, Gomes fala muito de como as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho com a I e II Guerra Mundial, os livros sobre a CF trata de como é as leis para as mulheres mas mesmo assim ainda não se tem como mudar essa problemática se não tiver uma mudança na lei e na cabeça do ser humano.

Através de vários relatos de mulheres em aleatório conseguimos ter uma noção de como isso afeta o emocional, o financeiro, o desenvolvimento profissional da mulher, mas devido a pandemia do Covid-19 que impossibilitou a pesquisa de campo não temos um verdadeiro número para expressar, mas temos como relato tantos desabafos de pessoas que passou por isso e nos proporcionou esses depoimentos onde conseguimos chegar que o problema é velado e infelizmente ainda sem uma resolução adequada.

Chegamos as considerações finais do artigo com o presente desenvolvimento sobre o assunto que ainda é um problema velado, onde ainda não tem como chegar a resolução da problemática tendo em vista que se trata de um problema onde os empresários ou proprietários não expõe o real motivo da demissão da colaboradora após o puerpério por se tratar de preconceito, assédio moral, falta de humanidade e muitas outras vias de fato que perante as leis isso gera muita impugnação e até mesmo penas legais.

Depois de várias pesquisas sobre o tema e também algumas entrevistas com pessoas envolvidas podemos chegar a essa conclusão, com vários relatos de mulheres que passou por esse dilema, sentimos que hoje a mulher após voltar ao trabalho da sua licença maternidade ela perde seu lugar na empresa, perde sua renda e ganha muitos desafios para continuar a viver com um filho pequeno e totalmente dependente dela. Junto com tudo isso que relatamos o único meio de talvez resolver esse problema seria através de uma lei criada na constituição e com mudanças nas empresas para ter uma adaptação e poder receber essa mulher e mãe no meio organizacional da empresa. Mas a mudança principal tem que vir da cultura, que ainda hoje é muito fechada e pouco falada onde os vários empreendedores ainda têm sua cabeça fechada para enxergar que mesmo uma mulher mãe também pode ser profissional capacitada para tal função dentro da empresa.

Temos uma cultura muito velada que os patrões estão acostumados a ver a mulher como um problema e não como uma solução e isso acarreta ainda muitos prejuízos femininos atualmente.

## REFERÊNCIAS

APRIMORHA, Consultoria de Carreira. **Por que mulheres têm sido demitidas após a licença-maternidade?**. Disponível em <<https://aprimorha.com.br/por-que-mulheres-tem-sido-demitidas-apos-a-licenca-maternidade>>. Maio, 2018. Acesso em 11 jun. de 2020.

BRASIL. **Constituição de 1988**. Senado Federal – Normas Jurídicas em Texto Integral. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em 25 maio de 2020.

DOLCE, Julia. Brasil de Fato – Uma visão popular do brasil e do mundo. **Dispensa Maternidade | 50% das mães são demitidas até dois anos após licença, diz FGV**. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2017/08/16/dispensa-maternidade-or-50-das-maes-sao-demitidas-ate-dois-anos-apos-licenca-diz-fgv>. Acesso em 08 out de 2020.

GOMES, Daiane leite. **A Conquista da mulher pelos seus direitos**. Fev, 2015. Disponível em <https://www.webartigos.com/artigos/a-conquista-da-mulher-pelos-seus-direitos/129757/>. Acesso em 15 maio 2020.

LIMA, Juliana Domingos. **Como a relação entre maternidade e desigualdade salarial afeta as mulheres**. Disponível em <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/05/12/Como-a-rela%C3%A7%C3%A3o-entre-maternidade-e-desigualdade-salarial-afeta-as-mulheres>. Acesso em 18 out de 2020.

MACHADO, Raquel Allegretti. **A Reinserção da mulher no mercado de trabalho no período da pós-maternidade**. Porto Alegre, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 19 ed. p. 947. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria geral do direito do trabalho e relações individuais e coletivas do trabalho**. 20 ed. p. 947. São Paulo: Saraiva, 2005.

PAES, Camila. **Discriminação na hora de contratar é crime**. Set. 2019. Disponível em <<https://clmais.com.br/discriminacao-na-hora-de-contratar-e-crime/>>. Acesso em 25 out 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Declaração Universal de Direitos Humanos: desafios e perspectivas**. Revista Brasileira de Estudos Jurídicos, v. 9, n. 2, p. 31, 2014.

POMPERMAYER, Helena Barbosa Dominici. **Percepções da mulher mãe no mercado de trabalho**. Revista Tecnológica da Fatec Americana, vol. 07, n. 01, out 2018/mar 2019.

PROBST, Elisiana Renata. **Evolução da Mulher no mercado de trabalho**. 2007. Disponível em <[https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo\\_jan\\_gen\\_a\\_evolucao\\_da\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf)>. Acesso em Maio, 2020.

RÖPKE, Helena; MELLO, Simone Portella Teixeira; SANTOS, Elaine Garcia. **O término da licença-maternidade e os desafios da Puérpera: Entrevistando trabalhadoras do comércio varejista no Sul do Brasil**. Tópicos em Administração, 1ª Ed. Vol. 30. Ed. Poisson, Belo Horizonte, 2020. Capítulo 3, pág. 30.

SILVA, Aline Alves. **Expansão da Licença Maternidade e a Proteção do Mercado de Trabalho da Mulher**. Fortaleza, 2013.

ZOGBI, Paula. **Metade das mães brasileiras fica sem emprego no primeiro ano após o parto**. Set. 2017. Disponível em <<https://www.infomoney.com.br/carreira/metade-das-maes-brasileiras-fica-sem-emprego-no-primeiro-ano-apos-o-parto/>>. Acesso em 18 out 2020.

