

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**Ana Paula Rodrigues Martins**

**Trabalho e Maternidade:** Um estudo feito com 5 mães, operadoras de caixa de uma rede de supermercados de Governador Valadares- MG

Governador Valadares

2023

Ana Paula Rodrigues Martins

**Trabalho e Maternidade:** Um estudo feito com 5 mães, operadoras de caixa de uma rede de supermercados de Governador Valadares- MG

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), monografia apresentada ao curso de Administração da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do título de Bacharelado em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Denis Alves Perdigão

Governador Valadares

2023

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Martins, Ana Paula Rodrigues.

Trabalho e Maternidade: Um estudo feito com 5 mães, operadoras de caixa de uma rede de supermercados de Governador Valadares- MG / Ana Paula Rodrigues Martins. - 2023.

35 f.

Orientador: Denis Alves Perdigão

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado de Governador Valadares, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA, 2023.

1. Maternidade. 2. Trabalho e maternidade. 3. Dupla jornada. I. Perdigão, Denis Alves, orient. II. Título.

Ana Paula Rodrigues Martins

**Trabalho e Maternidade:** Um estudo feito com 5 mães, operadoras de caixa de uma rede de supermercados de Governador Valadares- MG

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),  
monografia apresentada ao curso de  
Administração da Universidade Federal de  
Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção  
do título de Bacharelado em Administração.

Aprovada em 13 de julho de 2023

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Denis Alves Perdigão- Orientador  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Profª. Dra. Juliana Goulart Soares do Nascimento  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Dr. Leonardo Lemos da Silveira Santos  
Universidade Federal de Juiz de Fora

Dedico este trabalho à minha família que me inspira e me auxilia na realização dos meus sonhos.

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo descobrir os desafios de trabalho após mulheres no mercado formal terem filhos. A pesquisa possui finalidade exploratória, que envolveu pesquisa bibliográfica para conhecer melhor o assunto na perspectiva de outros autores, e para maior enriquecimento de dados, foram feitas entrevistas com 5 mulheres trabalhadoras de uma grande rede de supermercados da região de Governador Valadares-MG, que possuem experiência com o problema levantado na pesquisa. As entrevistas foram tratadas com uma abordagem qualitativa dos dados. Os resultados mostraram dados homogêneos ou similares entre as entrevistadas, já que em relação ao problema central, todas elas relataram que o maior desafio enfrentado no trabalho após serem mães, foi a preocupação com quem cuidaria dos seus filhos enquanto estivessem no trabalho, inclusive, muitas relataram ficar preocupadas com os filhos, no ambiente de trabalho. A partir desse ponto, foram abordadas as facilidades que essas mães possuem ou gostariam de ter para se manter no mercado de trabalho após serem mães. Diante dos questionamentos, as redes de apoio apontadas pelas entrevistadas foram: creche; escola; babá e sogra. Entre os principais benefícios apontados por elas para conseguirem conciliar o trabalho e a maternidade estão: auxílio creche; horário flexível e carga horária reduzida. Este trabalho contribui para o estudo do campo das mulheres mães, que são vítimas do preconceito enraizado na sociedade, o que reflete em suas relações com o trabalho.

Palavras-chave: Maternidade. Trabalho e maternidade. Dupla jornada.

## ABSTRACT

The present work aimed to discover the challenges of work after women in the formal market have children. The research has an exploratory purpose, which involved bibliographical research to better understand the subject from the perspective of other authors, and to further enrich the data, interviews were conducted with 5 women workers in a large supermarket chain in the region of Governador Valadares-MG, who have experience with the problem raised in the research. The interviews were treated with a qualitative approach to the data. The results pleased homogeneous or similar data between the interviews, since in relation to the central problem, all 5 of the women workers reported that the biggest challenge faced at work after being mothers, was a concern with who would take care of their children while they were at work, many of the women reported being worried about their children in the work environment. From that point on, the facilities that these mothers have or would like to have in order to stay in the job market after becoming mothers were discussed. Faced with the questions, the support networks pointed out by the interviewees were: day care, school, nanny, and mother-in-law. Among the main benefits pointed out by them to be able to reconcile work and motherhood are: day care assistance, and flexible workload. This work contributes to the study of the field of women mothers, who are victims of prejudice rooted in society, which reflects in their relationships with work.

Keywords: Maternity. Work and motherhood. Double shift.

## SUMÁRIO

|              |  |           |
|--------------|--|-----------|
| <b>1</b>     | <b>INTRODUÇÃO</b> .....  | <b>7</b>  |
| <b>2</b>     | <b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....   | <b>9</b>  |
| 2.1          | CONTEXTO HISTÓRICO .....   | 9         |
| 2.2          | DUPLA JORNADA .....  | 9         |
| 2.3          | MATERNIDADE TARDIA .....   | 12        |
| 2.4          | DESIGUALDADE, PRECONCEITO E DIFICULDADES NO MERCADO DE<br>TRABALHO ..... | 13        |
| 2.5          | PAPEL DAS EMPRESAS COMO AUXÍLIO ÀS MÃES .....                            | 15        |
| 2.6          | OUTRAS SUGESTÕES PARA CONCILIAR MATERNIDADE-<br>TRABALHO.....            | 18        |
| <b>3</b>     | <b>METODOLOGIA DE PESQUISA</b> .....                                     | <b>20</b> |
| 3.1          | BASE LÓGICA DA METODOLOGIA .....   | 20        |
| 3.2          | CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....   | 20        |
| <b>3.2.1</b> | <b>A Pesquisa Quanto aos Meios</b> .....                                 | <b>20</b> |
| <b>3.2.2</b> | <b>A Pesquisa Quanto à Abordagem</b> .....                               | <b>20</b> |
| <b>3.2.3</b> | <b>Metodologia de Análise</b> .....                                      | <b>21</b> |
| 3.3          | INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE PESQUISA .....                           | 21        |
| <b>3.3.1</b> | <b>Instrumento</b> .....   | <b>21</b> |
| <b>3.3.2</b> | <b>Sobre os Sujeitos Pesquisados</b> .....                               | <b>22</b> |
| 3.3.2.1      | Pessoas de Interesse .....   | 22        |
| <b>4</b>     | <b>ANÁLISE DOS DADOS</b> .....   | <b>23</b> |
| <b>5</b>     | <b>RESULTADOS</b> .....  | <b>24</b> |
| 5.1          | DESCRIÇÃO DAS PARTICIPANTES .....  | 24        |
| 5.2          | DIFICULDADES PARA SE MANTER NO MERCADO DE TRABALHO .....                 | 24        |
| 5.3          | REDES DE APOIO PARA CONCILIAR TRABALHO E MATERNIDADE .....               | 26        |
| <b>6</b>     | <b>CONCLUSÃO</b> .....   | <b>28</b> |
|              | <b>REFERÊNCIAS</b> .....   | <b>31</b> |
|              | <b>APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E<br/>ESCLARECIDO</b> ..... | <b>33</b> |
|              | <b>APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTAS</b> .....                         | <b>35</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A mulher no mercado de trabalho tem grande importância para o crescimento das organizações e, pode ser encontrada em diversos ramos no mercado. E o presente trabalho tem a finalidade de conhecer e aprofundar um pouco mais sobre como as mulheres, mães e casadas lidam com a rotina de trabalho.

Desde os primórdios, a função da mulher era, estritamente, cuidar da casa e dos filhos, não tendo o direito de trabalhar fora, pois o provedor do lar era o homem e, este, tinha por função trabalhar e alimentar sua família. Mas, desde os anos 70, com o cenário econômico da época, onde a inflação e a desigualdade tomavam conta no Brasil, as mulheres vêm tomando seu espaço no mercado de trabalho, explorando cada vez mais os ramos e níveis de trabalho, desde os mais braçais aos de alto nível organizacional.

Diante dessa evolução, iniciou-se o dilema trabalho-maternidade, pois mesmo tendo começado a trabalhar profissionalmente fora de casa, angariado mais independência financeira e ajudando a pagar as contas domésticas, as mulheres não se isentaram da função de cuidadoras do próprio lar. Logo, suas funções não se resumiam mais em somente cuidar dos filhos e da casa, mas também, do serviço fora dela, tornando sua rotina extremamente cansativa.

Com base nesse cenário, no qual percebemos a existência de um dilema entre maternidade-trabalho, onde muitas mulheres enfrentam o desafio da dupla jornada, surgiu o questionamento:

Quais são os principais desafios que as mulheres de baixa renda enfrentam no mercado de trabalho formal após se tornarem mães?

A partir dessa questão, esta pesquisa objetiva “Descrever os desafios de trabalho enfrentados pelas mães no dia a dia para lidar com a dupla jornada”.

Com base no contexto já abordado e no objetivo geral de pesquisa apresentado, foram definidos alguns objetivos específicos, visando clarear um pouco mais a intenção do estudo e o que pretendemos desvendar. São eles:

- Descrever como é a rotina de mulheres mães, trabalhadoras do mercado formal e casadas;
- Identificar as principais dificuldades enfrentadas por elas em sua dupla jornada e as facilidades encontradas em sua rotina;
- Analisar o papel da família, do poder público e das organizações no processo de conciliação entre carreira e maternidade.

A escolha do tema se justifica na observação de casos em que muitas mulheres fazem reclamações e expressam seu cansaço diante de uma rotina de cuidados com a casa, filhos e trabalho, tendo ainda que ajudar no sustento dos seus lares.

O estudo se mostra importante para conhecermos melhor a realidade dessas mães, despertando em nós mais empatia para com esse grupo e permitindo que as organizações tenham mais conhecimento do que pode ser feito para incluir e ajudar essas mulheres para que a conciliação de seus papéis ocorra de forma mais fácil.

A pesquisa foi feita através do Método Dedutivo, visando concluir, com base nos estudos de outros autores, a situação enfrentada pelas mulheres do estudo.

A pesquisa foi feita com base em entrevistas, baseadas em um roteiro semiestruturado, que permite ao pesquisador aprofundar sua pesquisa e sanar possíveis dúvidas.

O meio pelo qual o estudo foi feito é o Descritivo, buscando descrever a vivência, experiência, opiniões e pontos de vista de cada mãe estudada.

A pesquisa tem uma abordagem estritamente qualitativa, que abre portas para a interpretação e que, neste caso, analisa dados coletados de forma verbal, através da captação de som, permitindo a revisão do diálogo.

O grupo analisado no estudo de caso engloba 5 mães, com idades entre 24 e 39 anos, com emprego formal em uma rede específica de supermercados da região de Governador Valadares-MG. Ambas se enquadram no perfil socioeconômico de baixa renda, são operadoras de caixa, casadas, escolhidas através da técnica *snowball*, onde uma participante indica a outra, e assim por diante. Cada participante foi nomeada de forma aleatória, visando não identificá-las.

No decorrer do trabalho, será abordado mais detalhadamente a metodologia de estudo utilizada durante a pesquisa, o referencial teórico, seguidos da análise dos dados e das conclusões do trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta sessão abordaremos os estudos de outros autores em relação ao tema do estudo. Esse tópico se faz necessário para que possamos comparar o estudo a ser feito com estudos anteriores.

### 2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

A mulher e o mercado de trabalho estabelecem uma relação desde muito tempo, mesmo que este trabalho não fosse fora de casa e remunerado. Anteriormente, as mulheres eram totalmente responsáveis pelos trabalhos de casa, incluindo limpeza, comida e filhos, enquanto os homens ficavam responsáveis pela provisão financeira. Mas com o passar dos anos, esse cenário foi parcialmente modificado.

Conforme FIORIN *et al.* (2014) desde os anos 70, quando as mulheres começaram a ser mais inseridas no mercado de trabalho, em sua maioria jovens, solteiras e sem filhos, vêm ocorrendo avanços no perfil de trabalho das mulheres. Atualmente podemos ver um número maior de mulheres mais maduras e com filhos no mercado de trabalho.

De acordo com Losada e Rocha-Coutinho (2007), devido à realidade econômica nos anos 1970, impactado pela inflação, que se deu em escala a entrada das mulheres no mercado de trabalho, o que também se deve à maior escolaridade das mulheres naquele tempo, porém, isso refletiu em sua relação com a maternidade, já que “as mulheres passaram a ter menos filhos e a se tornarem mães mais tarde” (apud FIORIN *et al.*, 2014, p. 26).

### 2.2 DUPLA JORNADA

A dupla jornada consiste em: uma pessoa que despende de sua força de trabalho em um emprego remunerado, mas também é responsável pela execução de outras tarefas em casa, não remuneradas.

Devido às mudanças ocorridas ao longo do tempo, algumas mulheres se viram no dever de também trabalhar fora, e segundo ALVES (2009, apud GARCIA e VIECILI 2018, p. 272)

“o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, foi um dos fatores que promoveu as mais significativas transformações na organização da sociedade. As mulheres conquistaram um novo status sobre o seu papel social e em decorrência disto assumiram novas funções”.

Entretanto, assumir novas funções não as exime de cumprir com suas tarefas em casa e com os filhos. Isso foi confirmado por Vinhas (2009) em uma citação feita por Garcia e Viecili (2018, p. 272) que diz: “Existe maior liberdade, aceitação social e até estímulo para que a mulher assuma novos papéis, dentre eles o do trabalho formal, mas ainda cobra-se que ela desempenhe os papéis arraigados no imaginário social de mantenedora do lar, esposa e mãe.”.

Apesar das mudanças ocorridas na sociedade, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidar dos filhos devido a uma delimitação imposta pela sociedade para o “trabalho de mulher” e “trabalho de homem”, segundo FIORIN *et al.* (2014). Guiginski e Wajnman (2019, p. 2) acreditam que “a expressiva incorporação das mulheres brasileiras ao mercado de trabalho não vem sendo acompanhada de avanços significativos no processo de redefinição das relações de gênero no âmbito das responsabilidades domésticas.”, confirmando a ideia expressa por Fiorin, de que existe uma divisão entre os trabalhos executados por mulheres e homens.

Para Bernal (2021) a maternidade é desafiadora por conta da dupla jornada, pois as mulheres são as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e cuidados com os filhos. A colunista ainda diz que as áreas trabalho e família são para as mulheres, muito importantes, enquanto para os homens, são complementares, fazendo-as adiar cada vez mais a maternidade.

A pesquisa feita pelo IBGE (2017), citada por Oliveira (2020, p. 157), mostrou que:

“83,7% das crianças de menos de 4 anos tinham uma mulher como primeira pessoa responsável por elas [...] enquanto apenas 16,3% tinham homens como principal responsável. Dessas crianças, 46% estavam sob a responsabilidade de uma mulher ‘não ocupada’ e 37% delas por mulheres ocupadas”.

De acordo com Garcia e Viecili (2018, p. 273) ao analisar seu estudo feito com seis mulheres “trabalhadoras que retornaram da licença maternidade há em média seis meses, casadas ou em união estável e mães do primeiro filho”,

“Por terem que conciliar as atividades relacionadas ao cuidado com o filho, as tarefas do lar, cuidado pessoal e o relacionamento com o esposo, com o pouco tempo que se encontram em casa, considerando que exercem uma carga-horária integral em seus empregos, as mulheres demonstraram vivenciar um desgaste físico.” (GARCIA; VIECILI, 2018, p. 275).

A conciliação dos papéis de mãe, dona de casa e de trabalhar fora não se mostra algo fácil de ser feito. Em um estudo feito pela Crescer em 2019 (OSHIMA, 2019), foi concluído que cerca de 94% das mulheres têm dificuldade para conciliar carreira e maternidade, e 64% sentiram suas carreiras prejudicadas pela maternidade.

Segundo OLIVEIRA (2020, p.159), a pandemia do Covid-19 intensificou ainda mais as dificuldades enfrentadas pelas mães ao conciliar maternidade e trabalho, pois em alguns

casos, são responsáveis pela renda da família e a desigualdade na divisão do trabalho tende a se agravar no lar.

Essa desigualdade tende a se agravar ainda mais quando a maternidade é em solo, quando as mulheres não contam com a ajuda de seus ex-companheiros. Araújo (2022) acredita que a maternidade, quando em solo, dificulta ainda mais a vida das mulheres, pois elas se vêem com mais responsabilidades e encontram dificuldades para conciliar vida profissional, pessoal e financeira. Segundo o IBGE (apud ARAÚJO, 2022), no Brasil, cerca de 61% das mulheres deste grupo são negras e em grande parte, abaixo da linha da pobreza.

Ainda sobre as dificuldades decorrentes da conciliação dos papéis, de acordo com 98% das respondentes da pesquisa “A mãe e o mercado de trabalho” (MULHER 360, 2019) a forma de ver o trabalho mudou após terem filhos, e 38% diz que sua visão mudou totalmente. Essa nova visão do trabalho faz com que as mães estabeleçam prioridades em suas vidas, nas quais, segundo essa pesquisa, os filhos são colocados em primeiro plano, portanto, as empresas devem ser mais flexíveis com essas mulheres e tornar seu retorno ao trabalho menos impactante e desgastante.

Em meio a esse dilema, muitas mulheres se sentem culpadas por deixarem seus filhos em casa para trabalhar, tornando-o mais difícil, pois isso desencadeia nessas mães várias consequências psicológicas e até mesmo perda no desempenho do trabalho.

Badinter relata um pouco sobre as cobranças que as próprias mães fazem consigo mesmas. Segundo ele, “muitas das jovens mães de hoje acreditam que se fizerem o esforço de ficarem em casa e se dedicarem completamente a seus filhos, eles serão perfeitos também: perfeitamente educados, inteligentes, equilibrados, em harmonia com a natureza”. (BADINTER, 2010, p. 177, CAVALCANTI e BAÍA 2017, p. 3).

O rendimento no trabalho, que é muito importante e bastante cobrado pelas empresas, muitas vezes é reduzido devido a grande sobrecarga que as mães sofrem. Em estudo feito por Garcia e Viecili (2018, p. 276), cinco das seis mulheres entrevistadas relataram mudança no rendimento de seu trabalho após a licença-maternidade.

“Verificou-se que combinação entre o cansaço físico apontado pelas mulheres, a preocupação com o bebê e a necessidade de ausentar-se do trabalho interferem no desempenho das mulheres que retornam ao trabalho após a licença maternidade, diminuindo-o.”.

Como já relatado, dentre os efeitos que a maternidade e o trabalho trazem às mães, encontram-se os psicológicos, que muitas vezes as afetam negativamente. Um estudo feito por Krause (2017, apud GARCIA e VIECILI 2018, p. 273) com 49 mães, servidoras públicas,

elas relataram se sentir vulneráveis com a volta ao trabalho após a licença-maternidade e 70% delas relataram sentimentos negativos em relação a ele.

Em consoante com Beltrame e Donelli (2012, p. 210-211), uma pesquisa feita por Lopes, Alfaya, Machado e Piccinini (2005) sobre os sentimentos das mães de primeira viagem ao deixarem seus filhos para trabalhar, concluíram que “66% das 47 mães entrevistadas relataram sentimentos negativos no momento da separação de seus bebês, tais como preocupação, apreensão, medo, tristeza e ansiedade”.

### 2.3 MATERNIDADE TARDIA

Diante das dificuldades existentes na conciliação dos papéis entre trabalho e maternidade, muitas mulheres, nos dias de hoje, têm escolhido esperar um pouco mais para se tornarem mães, pois acreditam que a maternidade irá atrapalhar o seu desempenho no trabalho, e acabam retardando-a.

Essa ideia é sustentada por Beltrame e Donelli (2012, p. 209) em uma citação da pesquisa feita por Heilman e Okimoto (2008) com 100 estudantes de MBA, quando comparou homens e mulheres, com e sem filhos e que estão ativos no mercado de trabalho. Os estudos mostraram que

“tanto a paternidade quanto a maternidade têm impacto negativo, mas ser mãe tem um impacto negativo maior, o status materno pode impedir o progresso na carreira. Os autores consideraram que os estereótipos de gênero valorizam os atributos masculinos relacionados ao sucesso no trabalho.” (BELTRAME, 2012, p. 209).

As mães solteiras participantes da pesquisa feita por FIORIN *et al.* (2014) revelaram que a vida profissional é para elas muito importante, e vêem que a maternidade pode dificultar seu crescimento profissional, e em alguns casos, não se vêem estáveis financeiramente. Portanto, adiam a ideia de se tornarem mães, ou seja, a maternidade fica em segundo plano.

Beltrame e Donelli (2012, p. 208) citam em seu artigo, dados fornecidos pelo IBGE (2011) reforçando a tendência de adiamento da maternidade:

“O padrão de fecundidade das mulheres brasileiras alterou-se comparado à dos Censos anteriores. Até 2000, havia uma tendência de rejuvenescimento, ou seja, uma maior concentração de filhos nas idades mais jovens. No entanto, os últimos dados mostram uma queda dessas taxas nas faixas etárias de 15 a 19 anos e de 20 a 24 anos e um aumento da fecundidade de 27,6% para 31,3% nos grupos acima de 30 anos.”.

De acordo com Lima (2010; Gomes *et al.*, 2008) que foram citados por Beltrame e Donelli (2012, p. 208), os principais motivos para a maternidade tardia são “a disponibilidade dos métodos contraceptivos, postergação do matrimônio, níveis educacionais e profissionais elevados e conquista de estabilidade e independência financeira”.

## 2.4 DESIGUALDADE, PRECONCEITO E DIFICULDADES NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com Cosenza (2021) “Preconceito e incompreensão marcam o dia a dia das mulheres quando o assunto é maternidade e trabalho.” Infelizmente, ainda vivemos em uma sociedade onde o machismo está enraizado e, no mercado de trabalho, isso não é diferente.

Conforme a ideia de Andrade (2016, apud GARCIA e VIECILI 2018, p. 271) juntamente com as pesquisas feitas pelo IBGE concluiu-se que “a participação das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) vem crescendo significativamente e de forma constante, saltando de 13,6% em 1950 para 49,9% em 2010.”. Mas ao nos depararmos com o contexto do mercado de trabalho, desde os tempos antigos, as mulheres sofrem preconceitos e inclusive, recebem salários consideravelmente menores que os dos homens, mesmo executando a mesma função que eles.

Segundo a pesquisa feita pelo IBGE, citada por Paradella (2019), apesar de ter ocorrido uma queda na desigualdade de salário entre homens e mulheres entre os anos 2012 à 2018, as mulheres ainda ganham cerca de 20,5% menos que os homens no contexto geral, sem levar em consideração os cargos e funções.

A pesquisa “A mãe e o mercado de trabalho” (MULHER 360, 2019, p. 2) relata o preconceito que as mulheres sofrem no mercado de trabalho, não tendo as mesmas oportunidades que os homens, e dificilmente ocupam cargos de liderança, cerca de 14% ocupa posições executivas, 4% em cargos de CEO e 3% em conselhos. Esse baixo percentual se dá pela falta de equidade no mercado de trabalho, e ele se intensifica ainda mais quando associado à maternidade.

Uma pesquisa feita pelo IBGE em 2021, citada por Dias (2022) diz que “apenas 54,6% das mulheres com filhos pequenos estão empregadas, enquanto o número de homens empregados com filhos pequenos é de 89,2%.”. Isso reflete mais uma vez o papel da mulher na visão da sociedade, pois a função de cuidar dos filhos normalmente é de responsabilidade das mulheres, o que dificulta sua permanência no mercado.

Contudo, o fato de as mulheres representarem 49% dos funcionários das empresas (OSHIMA, 2019), torna ainda mais relevante a necessidade de que a questão do gênero seja mais discutida, pois além de ter um salário inferior ao dos homens, elas ainda representam a minoria no topo hierárquico das organizações. Oshima ainda fala que essa desigualdade provavelmente não se resolverá com o tempo, pois segundo estudos, mulheres sem filhos tendem a crescer no mercado, enquanto as mães se mantêm em um nível estável.

“A chance de uma mulher sem filhos ser contratada é 80% maior do que a de outra, com filhos, e com currículo semelhante. Funcionárias com filhos ganham, em média, US\$ 11 mil por ano a menos do que suas colegas de mesmo nível hierárquico sem crianças”.

O preconceito sempre se faz presente, de alguma forma, na vida das mulheres que já são mães ou pretendem um dia se tornar. COSENZA (2021) relatou alguns dos efeitos sofridos pelas mulheres e mães em um cenário de adversidade no mercado de trabalho, como: o desequilíbrio emocional, podendo causar depressão pós-parto e até mesmo o mau desenvolvimento do feto; a opressão do desejo de ter filhos, muitas vezes sustentado pelas chances de não conseguir emprego, mostrando mais uma vez os impactos do preconceito cultivado em nossa sociedade; e para as mulheres que se dispõem a assumir os riscos, sofrem com a insegurança de serem mal vistas pelo fato de serem mães.

Estudos mostram que o preconceito com as mães começa na entrevista de emprego ou até mesmo no processo seletivo, pois as empresas normalmente demonstram alguma repulsa ou preocupação caso a candidata seja mãe, pois acreditam que a maternidade possa prejudicá-la no trabalho. De acordo com Dias (2022) os homens dificilmente são questionados em uma entrevista a respeito dos filhos, comportamento contrário ao que ocorre com as mulheres, que quase sempre são questionadas sobre o assunto, pois normalmente são vistas como as principais responsáveis pelos filhos.

Além da dificuldade para adentrar no mercado de trabalho, as mães enfrentam dificuldade para se manter em um emprego após a maternidade, pois o índice de demissões é alto. Conforme pesquisa feita pela Fundação Getúlio Vargas (2016), citada por Ferreira (2022), “após 24 meses, quase metade das mulheres que tiraram licença-maternidade não estão mais no mercado de trabalho. Esse padrão se repete até mesmo 47 meses depois.”. Entre os principais motivos para esse fenômeno estão a demissão e a dificuldade de se recolocar no mercado de trabalho.

Segundo Araújo (2022), os dados de uma pesquisa feita por ele mostram que cerca de 50% das mulheres são demitidas dois anos após a licença-maternidade. Porém, as demissões normalmente variam de acordo com a escolaridade de cada mulher. “Mulheres que têm curso superior apresentam queda de emprego de 35% após 12 meses da licença, enquanto mulheres com níveis mais baixos de escolaridade chegam a uma queda de 51%.” (ARAÚJO, 2022), indicando que a escolaridade tem um impacto considerável na empregabilidade dessas mulheres.

Reforçando os dados relatados acima, Cosenza (2021) cita alguns, dentre os principais desafios enfrentados pelas mulheres no mercado. São eles: o preconceito, que começa muitas

vezes nas entrevistas, quando elas são indagadas a respeito da maternidade; a demissão, pois mesmo resguardada por lei, a mulher ainda corre o risco de ser desligada da empresa, e deve estar atenta para que a empresa não seja desonesta com ela; a redução das responsabilidades e carga horária também tem sido um problema quando essa decisão é tomada somente por parte da organização, deixando muitas vezes, as mães incomodadas; a falta de empatia é considerado um grande problema, já que as mães possuem certas necessidades especiais, principalmente enquanto grávidas, muitas vezes também enfrentam maiores dificuldades, e neste momento precisam contar com a empatia dos chefes e colegas de trabalho e; a dificuldade de recolocação no mercado após o nascimento dos filhos também é um grande desafio para aquelas mães que, para cuidar dos filhos, decidiram abandonar temporariamente suas carreiras.

Na pesquisa feita por Cavalcanti e Baía (2017) com nove integrantes de um grupo de WhatsApp, que frequentavam a “Academia da Gestante e do Bebê”, as mães relataram que

“os principais desafios relacionados à essa temática estavam a mudança na rotina da família, a introdução alimentar nos bebês, a necessidade de inserir uma outra pessoa para os cuidados diários dos filhos, a gestão da casa e a disponibilidade de tempo e atenção para as atividades profissionais.” (p. 4-5).

## 2.5 PAPEL DAS EMPRESAS COMO AUXÍLIO ÀS MÃES

Mesmo com as dificuldades enfrentadas, muitas mulheres decidem retornar ao mercado de trabalho, pois a renda adquirida com o emprego é o que ajuda ou sustenta o lar, entretanto, o vínculo financeiro com as empresas muitas vezes é considerado frágil pelas mulheres, mostrando a necessidade de as empresas firmarem outros laços com estas. Para Garcia e Viecili (2018, p. 272),

“Discutir a relação entre o trabalho feminino e a maternidade torna-se importante para instrumentalizar os diversos atores sociais – trabalhadores, organizações e sindicatos - a buscar o cumprimento da legislação existente e promover melhorias e adequações às novas realidades, para que as trabalhadoras possam ter protegidos o acesso e a permanência no mercado de trabalho”.

Para regulamentar as relações, normalmente são criadas leis, para que sejam determinados legalmente os direitos e deveres entre as partes. E de acordo com a legislação que rege as relações entre empresa e funcionária mãe, temos: o Art. 392 da Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que diz que “a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.” (Brasil, 1943). A lei deixa aberto às empresas a extensão da licença-maternidade até os seus meses, mas a maioria das organizações cumpre somente o tempo determinado obrigatório por lei.

Enquanto a licença-maternidade é de 120 dias, a lei só prevê cinco dias corridos de licença aos pais após o nascimento de seus filhos, e caso a empresa seja cadastrada no programa Empresa Cidadã, esse período pode ser prorrogado até os 20 dias, ou mais, a depender do interesse da empresa, o que na maioria dos casos, não ocorre, refletindo mais uma vez a visão que a sociedade tem da mulher, colocando-a como “papel central de responsabilidade com os filhos.” (COSENZA, 2021).

Além dos direitos reservados por lei às mães, as empresas podem tomar algumas medidas para a permanência destas no mercado de trabalho, pois como já foi descrito, algumas mulheres consideram o salário como um elo fraco existente entre elas e as organizações.

De acordo com a Equipe Catho Empresas (2021), “conciliar maternidade e trabalho é uma tarefa mais fácil para as mulheres quando elas recebem o suporte da empresa, que pode ser uma grande agente de mudança”. Portanto, eles dão algumas sugestões de suporte que as empresas podem oferecer a suas funcionárias nesse caso, são elas: no período da gravidez, passar segurança e garantir a estabilidade no trabalho; ter mais flexibilidade para que a mãe consiga ter seus cuidados com a saúde e; adequar o espaço de trabalho à mãe grávida, proporcionando conforto a ela. No trabalho presencial, permitir que as mães amamentem ou façam o bombeamento do leite e; oferecer horários flexíveis e trabalhar com metas para facilitar a conciliação maternidade-trabalho. Em home office, ter horários flexíveis, para que as mães consigam otimizar sua rotina.

Ferreira (2022), diz que as medidas que as empresas devem tomar para ajudar essas mães, são: promover ambientes acolhedores; oferecer jornada de trabalho com benefícios flexíveis, como o home office e; ter processos de recrutamento e seleção humanizados. Para Dias (2022), as empresas podem facilitar a vidas das mães, fornecendo bons treinamentos para os recrutadores a fim de acabar com o preconceito nos processos seletivos; fornecer benefícios que auxiliem as mães se manterem no mercado de trabalho e; fornecer treinamentos para os funcionários visando diminuir o preconceito em relação ao grupo.

Segundo Araújo (2022), as medidas a serem tomadas pelas empresas visando diminuir o preconceito são: se atentar ao processo de recrutamento e seleção, visando avaliar a mulher somente pelas suas habilidades e qualificações, e não questioná-las a respeito dos filhos, pois tal ato pode gerar até mesmo uma imagem negativa da organização; oferecer horários flexíveis também foi uma sugestão, para que as mães consigam conciliar melhor suas atividades, podendo até mesmo, em conjunto com a funcionária, personalizar ações que visem benefícios para ambas as partes; o processo de inclusão também é considerado um fator

importante como medida a ser implementado pelas empresas, para que não haja distinção entre as mães e os demais funcionários da organização, inclusive se tratando de salário e; os benefícios, como: extensão da licença-maternidade para os seis meses, auxílio-creche, pré-escola e outros também são considerados ao oferecer apoio a essas mães.

Em conformidade, Cosenza (2021), acredita que as empresas deveriam deixar claro sua intolerância ao preconceito com as mães, disseminando a idéia de empatia para com elas; comunicar a essas mulheres seus direitos, deixando-as mais confortáveis e seguras; oferecer horários flexíveis, permitindo que a conciliação entre maternidade e trabalho seja mais fácil para elas; normalizar a amamentação no trabalho, já que é um direito estabelecido por lei para todas; alinhar, juntamente com a mãe, possíveis mudanças e responsabilidades, permitindo que ela participe dessa definição, evitando inferiorizá-las e; oferecer psicoterapia como alternativa para amenizar os impactos da maternidade e trabalho em sua vida.

Para que o alinhamento de benefícios seja bem feito, é necessário que as funcionárias participem da sua definição, para que elas expressem o que mais se adequa a rotina e vida delas, facilitando ainda mais seu desempenho e produtividade.

Para isso, o movimento MULHER 360 (2019) fez uma pesquisa com mulheres, em sua maioria mães, mas que contou também com a participação das “não mães”. Foi feito um ranking de benefícios que as mães consideram mais importantes de serem oferecidos pelas empresas nas quais estão inseridas, após seu retorno da licença maternidade. O mais atrativo para elas foi o plano de saúde estendido aos dependentes, seguido por creche na empresa, e horários flexíveis. O trabalho home office também apresentou grande percentual de desejo pelas mulheres ao voltarem ao trabalho. O estudo também demonstrou a necessidade que as mães têm de: estarem perto dos filhos, principalmente no período de amamentação; ter horários flexíveis; plano de saúde para seus filhos e até mesmo “apoio babá” oferecido pela empresa.

No estudo feito por Rocha-Coutinho (2011, apud BELTRAME e DONELLI 2012, p. 211-212) as entrevistadas relataram que um horário de trabalho fixo, evitar horas extras e reduzir as viagens são estratégias usadas com o nascimento dos filhos. Elas acreditam ainda que após o nascimento dos filhos, passaram a se concentrar melhor nas tarefas e tem maior incentivo para trabalhar, evitando a demissão.

Como vimos, em um cenário de desafios e obstáculos para as mães se manterem no mercado de trabalho, é importante que as empresas auxiliem suas funcionárias na conciliação de suas atividades executadas entre maternidade e trabalho. BERNAL (2021) destaca que:

“Nesse sentido, algumas empresas estão preocupadas em reter seus talentos e desenvolvem políticas e programas que atendem a necessidades da mulher, proporcionado que ela concilie a vida profissional, pessoal e o papel de mãe, tais como, creche, espaço de amamentação, entre outros.”.

## 2.6 OUTRAS SUGESTÕES PARA CONCILIAR MATERNIDADE-TRABALHO

Além das sugestões dadas às empresas para facilitar a vida de suas funcionárias na conciliação entre maternidade e trabalho, alguns autores também dão sugestões para as mães a fim de ajudá-las em seu dia a dia.

Primeiramente, Araújo (2022) diz que o papel da mulher é importantíssimo para a implementação da diversidade nas empresas, principalmente quando estas se tornam mães, claro que para isso, também é necessário que haja a colaboração das empresas e demais colaboradores. Mas Oliveira (2020, p. 162) completa dizendo que as

“mulheres internalizam e reproduzem práticas discriminatórias e é preciso desnaturalizar a ideias das mulheres como principais cuidadoras. Mas não podemos esquecer que ainda são as mulheres que estão diretamente envolvidas com o cuidado das crianças e que é preciso encontrar caminhos para lidar com o sofrimento, a angústia e a morte em termos de pandemia”.

Portanto, é importante que as mulheres busquem acabar com suas práticas discriminatórias, mesmo que estas estejam enraizadas e presentes no dia-a-dia da nossa sociedade, visando o desenvolvimento e melhoria da nossa cultura de um modo geral, em busca da igualdade entre os sexos. Para Dias (2022), mudar a visão que a sociedade tem da mulher, como sendo a principal responsável pelos filhos, pode diminuir suas dificuldades de encontrar um emprego.

Guimarães e Petean (2012), conforme citado por Fiorinet *al.* (2014, p. 32), também deram suas sugestões às mães para a conciliação das tarefas. Eles acreditam que a divisão das tarefas domésticas entre os homens e mulheres tornaria as tarefas domésticas mais igualitárias, portanto, mais leves para ambos. Para reduzir o conflito entre trabalho-família ele cita as creches e escolinhas como apoio para aliviar o estresse das famílias.

Dias (2022) deu como sugestões: ter uma rede de apoio, com pessoas e entidades com quem possa dividir as tarefas e diminuir a sobrecarga; encontrar empresas que promovam a diversidade, facilitando sua integração e diminuindo a desigualdade; buscar trabalhos mais flexíveis, como é o caso do home office, pois oferece flexibilidade de horários e reduz custos e tempo e; não se culpar por também ter que dedicar seu tempo a outras coisas que não sejam os filhos.

Beltrame e Donelli (2012) também acreditam que as redes de apoio são o meio para facilitar a vida das mães que desejam conciliar maternidade e trabalho, “principalmente nos

grandes centros metropolitanos, onde as redes de apoio se tornam fundamentais, já que as famílias de origem ficam distantes ou estão ainda inseridas no mercado de trabalho” (Dessen& Braz, 2000, apud BELTRAME e DONELLI 2012, p. 212).

Para Ferreira (2022), definir limites no trabalho; priorizar as tarefas certas; ter momentos só delas; dividir as tarefas com o companheiro (a) e; dar importância para as escolinhas são algumas alternativas para as mulheres conciliarem carreira e maternidade.

Já Guiginski e Wajnman (2019, p. 8) possuem uma opinião diferente, pois acreditam que a forma de facilitar o dia-a-dia das mães é o trabalho autônomo, pois diferente de trabalhos assalariados do setor privado, o trabalho autônomo permite à pessoa ter horários e atividades bastante flexíveis. De acordo com uma pesquisa feita por eles, “A presença de um filho em idade pré-escolar aumenta as chances de a mulher ser uma trabalhadora autônoma em 54,3%” (GUIGINSKI; WAJNMAN, 2019, p. 16).

### **3 METODOLOGIA DE PESQUISA**

Neste tópico será abordado o processo de pesquisa do trabalho, onde serão definidos os procedimentos desde os métodos, coleta e, grupo estudado.

#### **3.1 BASE LÓGICA DA METODOLOGIA**

O método escolhido para fazer a pesquisa foi o Método Dedutivo, que segundo Descartes, citado por Brasileiro (2021, p.73), “a construção lógica do raciocínio ocorre do geral para o particular, partindo de uma premissa maior (geral) para uma premissa menor (específica), até chegar à conclusão do problema”.

Esse método foi escolhido para possibilitar a aplicação de uma teoria existente ao caso estudado, partindo de teorias apontadas por outros autores, aplicadas no contexto do estudo.

#### **3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA**

Aqui serão abordados alguns meios, finalidade e abordagem da pesquisa, para que possamos caracterizá-la.

##### **3.2.1 A Pesquisa Quanto aos Meios**

O meio de pesquisa utilizado foi o estudo descritivo por meio de entrevistas. Esse meio foi escolhido, pois a partir da coleta dos dados, foi feita a descrição das experiências das mães estudadas, portanto, esse instrumento se mostrou bastante eficaz.

##### **3.2.2 A Pesquisa Quanto à Abordagem**

A abordagem da pesquisa é qualitativa, definida por Brasileiro (2021, p. 83) como:

“aquela que se ocupa da interpretação dos fenômenos e da atribuição de significados no decorrer da pesquisa, não se detendo a técnicas estatísticas. Os processos e suas dinâmicas, as variáveis e as relações entre elas são dados para a construção de sentidos e os principais condutores da abordagem. Trabalha, basicamente, com dois tipos de dados: os verbais – coletados por meio de entrevistas, narrativas, observações, documentos, experimentos e ações; e os visuais – colhidos em experimentos, observações e documentos”.

Essa abordagem permite uma visão mais ampla sobre o tema, pois permite conversas em profundidade, buscando conhecer a vivência dos entrevistados, levando em consideração apenas aspectos qualitativos, como pensamentos e opiniões de cada um.

### **3.2.3 Metodologia de Análise**

Para a análise dos dados do estudo, foi utilizada a metodologia de Análise de Conteúdo, que segundo Brasileiro (2021, p.88) a Análise de Conteúdo “é um procedimento cujo objetivo é analisar o documento com base em abordagens interpretativas”.

Essa metodologia foi escolhida pois permite abordagens interpretativas das informações coletadas durante o estudo

## **3.3 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE PESQUISA**

Nesta subseção serão apontados: o instrumento para a coleta dos dados e, as pessoas que serão pesquisadas no estudo, para assim, partir para a análise dos dados.

### **3.3.1 Instrumento**

O instrumento usado foi o roteiro de entrevistas, as quais foram gravadas, permitindo também uma revisão dos dados, o que é difícil de obter através de outros meios. Para haver a gravação das entrevistas, se fez necessário a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) por todas as entrevistadas, antes mesmo da coleta dos dados, para que estes pudessem ser usados na pesquisa. A assinatura do TCLE foi através de um formulário eletrônico, onde as entrevistadas assinalaram a opção permitindo a gravação e análise dos dados fornecidos por elas. No formulário também foram coletadas mais informações de contato de cada uma, assim como idade e estado civil.

As entrevistas foram marcadas conforme a disponibilidade de cada participante, através de web chamadas feitas pelo Google Meet, pois em conversa com as entrevistadas, elas optaram pela entrevista online, para tornar o procedimento mais confortável, já que poderiam não se sentir à vontade na entrevista presencial e, visando não atrapalhá-las em suas atividades diárias. As entrevistas tiveram um tempo médio de 13 minutos cada.

A entrevista permite um contato mais próximo com os entrevistados, a coleta de dados se faz de forma mais completa, permitindo, também, tirar dúvidas, para conhecer melhor as situações apresentadas.

A entrevista foi baseada em um questionário semiestruturado com 13 perguntas para guiar o pesquisador durante a entrevista, mas possibilitando que outros comentários fossem feitos, como comentários a respeito do preconceito sofrido pelas mulheres no mercado de trabalho, o que foi pontuado por algumas entrevistadas. Essa abertura buscou deixar a pesquisa mais clara e completa.

### **3.3.2 Sobre os Sujeitos Pesquisados**

Aqui serão apontados os sujeitos a serem pesquisados e qual o método de seleção deles no estudo.

#### **3.3.2.1 Pessoas de Interesse**

O grupo escolhido para essa pesquisa engloba mães, com emprego formal, de baixa renda e, casadas. A pesquisa visa conhecer melhor esse público em questão.

O grupo da pesquisa foi escolhido por acessibilidade, que é escolhido “quando, longe de qualquer procedimento estatístico, o pesquisador seleciona elementos pela facilidade de acesso a eles” (BRASILEIRO, 2021, p. 91). Para o estudo, uma participante indicou outra que também se adequasse à pesquisa. Essa técnica foi escolhida para permitir um acesso mais fácil às entrevistadas.

Foram utilizadas no estudo, 5 mulheres, funcionárias de uma rede de supermercados muito conhecida na região de Governador Valadares- MG. Todas elas são mães, com emprego formal como operadoras de caixa, casadas, e possuem idades entre 24 e 39 anos.

#### **4 ANÁLISE DOS DADOS**

As entrevistas foram transcritas, separadas em categorias temáticas e, logo após, foi feita a Análise de Conteúdo. Para a preservação da identidade e segurança das entrevistadas o nome de cada uma foi alterado na pesquisa e foi atribuído a elas um nome fictício.

Para tratamento dos dados, as perguntas foram divididas da seguinte forma: das 13 perguntas, em 05 foram coletados alguns Dados Pessoais, 04 foram sobre as Dificuldades Enfrentadas pelas Entrevistadas para se Manter no Mercado de Trabalho, e 04 sobre as Redes de Apoio para Conciliar Trabalho e Maternidade.

## 5 RESULTADOS

Os dados se mostraram bastante homogêneos, já que as mulheres demonstraram ter vivências e opiniões parecidas, devido à amostra coletada.

### 5.1 DESCRIÇÃO DAS PARTICIPANTES

**Isabela** possui 24 anos, é casada e tem 2 filhos, um de 6 anos e outro de 4 meses, e trabalha na empresa há 2 anos;

**Laura** possui 39 anos, é casada, possui 2 filhos, sendo um de 13 e outra de 8 anos. Ela está na empresa há 2 anos e 6 meses;

**Juliana** tem 27 anos, é casada e possui 1 filho de 11 meses. Ela, está na empresa há 2 anos;

**Raquel** é casada, tem 33 anos e 3 filhos com idades de 7, 5 e 3 anos. Ela está na empresa há 1 ano e 8 meses;

**Eduarda** tem 24 anos, é casada e tem 1 filho de 2 anos. Ela está na empresa há 4 anos. Todas elas são operadoras de caixa.

### 5.2 DIFICULDADES PARA SE MANTER NO MERCADO DE TRABALHO

Para **Isabela**, após o nascimento dos filhos sua vida se tornou mais corrida por ter que conciliar a função de mãe, dona de casa e profissional, retratando uma rotina cansativa, já que é responsável pela maioria das tarefas domésticas e de cuidados com os filhos.

Sua maior dificuldade para se manter no mercado de trabalho foi a de encontrar alguém de confiança para ficar com os filhos enquanto ela está no trabalho, já que é inevitável a preocupação com eles. Ela ainda ressaltou a dificuldade de se recolocar no mercado de trabalho quando mudou para a cidade de Governador Valadares-MG, já que os recrutadores sempre perguntavam se ela possuía filhos e com quem os deixaria caso eles passassem mal. Ela percebeu a diferença de tratamento entre homens e mulheres, pois aos homens não eram feitas esse tipo de perguntas, retratando assim, um preconceito sofrido por ela e que é a realidade de muitas mulheres no país. Esses fatos reforçam um estudo feito por Dias (2022), que concluiu que os homens dificilmente são questionados nas entrevistas sobre filhos, o que contrariamente acontece com as mulheres, já que são vistas pela sociedade como as principais responsáveis por eles. Estudo feito por OSHIMA em 2019 também comprova que é mais

provável que as empresas contratem mulheres sem filhos às mulheres com filhos. Apesar dessa dificuldade para se inserir novamente no mercado de trabalho após ser mãe, **Isabela** relatou que não sofreu nenhum preconceito nesta empresa após a volta da licença maternidade, mas que durante a gravidez, quando passava mal, ficava constrangida, pois não era permitido sair muitas vezes do caixa durante o expediente, situação a qual foi relatada ao gerente, que compreendeu sua necessidade.

Com tais dificuldades, **Isabela** até pensou em sair do mercado de trabalho para cuidar dos filhos, pois atribui a responsabilidade por seus cuidados a ela (principalmente em casos de doença). Entretanto, isso não foi possível, já que sua renda ainda é importante em casa. Mas ela ressalta que, se em algum momento um deles tiver que sair do trabalho para cuidar dos filhos, ela sairá, pois seu marido ganha mais.

**Laura** relatou que sua vida no trabalho mudou muito após ter os filhos. Durante sua primeira gravidez ela trabalhava nessa mesma empresa. Relatou que sua maior dificuldade foi encontrar alguém de confiança para ficar com ele e, como ser mãe era seu sonho, ela acabou saindo do mercado de trabalho por não conseguir conciliar.

Após alguns anos, quando seu filho já estava na escola, ela conseguiu voltar ao mercado de trabalho, em outra empresa, e ao ter sua segunda filha ela não viu dificuldades em conciliar as duas funções, já que os horários eram mais flexíveis e ela não precisava trabalhar aos finais de semana e feriados. Porém, ela relatou que ouvia comentários desagradáveis e acabou sendo demitida em pouco tempo após a licença maternidade, já que a empresa em questão não gostava sequer que ela amamentasse a filha nos horários corretos, permitidos por lei. Atualmente, com os filhos já maiores, ela não vê dificuldades em conciliar trabalho e maternidade.

**Juliana**, assim como as outras, também disse que sua rotina mudou muito após o nascimento do filho, pois agora ela tem muitas tarefas a fazer, como acordar mais cedo para conseguir se organizar. Segundo ela, “você não tem mais tempo pra muita coisa”. Apesar disso, relata ficar ansiosa para ir embora do trabalho e pegar o filho. Ela também relatou que enfrentou dificuldade para encontrar alguém de confiança para ficar com ele enquanto trabalhava e, por isso, já pensou em sair do mercado de trabalho, pois “é muito difícil trabalhar e quando chegar em casa, ainda ter que cuidar do filho”. No entanto, ela não pôde abandonar o trabalho, pois sua renda ajuda nos custos de casa e, caso ela saísse do emprego, a família corria o risco de passar necessidade, já que os gastos com o filho são altos. Ela considera que foi muito bem acolhida pelos colegas e empresa após sua licença maternidade.

Segundo **Raquel**, sua rotina “mudou bastante, pois conciliar a rotina de cuidar do filho, dar atenção e de trabalhar deixa a gente um pouco mais agitada, pois o nosso desejo é dar a atenção que os filhos precisam, então tendo que conciliar, algo fica um pouco a desejar.”. Ela relatou que sua maior dificuldade para se manter no mercado foi encontrar alguém para cuidar dos filhos e que foi difícil se concentrar no trabalho por ficar preocupada com eles. **Raquel** também informou que quis sair do mercado de trabalho para cuidar dos filhos, mas a renda do seu marido não é suficiente para manter a casa. Assim, como a **Isabela**, **Raquel** também relatou a questão do preconceito, o qual não sofreu após a licença maternidade, mas sim na entrevista de trabalho, pois já pontuaram a questão de faltas. Às vezes, quando algum filho passa mal e ela precisa conversar para ser dispensada do trabalho, ela sente um clima ruim. “Querendo ou não, a gente já carrega um preconceito, que a gente sabe que existe na própria sociedade e no mercado de trabalho, relacionado à maternidade”.

Ao ser questionada sobre a mudança em sua rotina, **Eduarda** afirmou: “Não tem nem como falar que as coisas não mudam, porque tudo muda, até no dia a dia, quem dirá no trabalho! Quando eu tive ele, meus horários mudaram bastante, pois preciso sair de casa mais cedo pra deixar ele com minha sogra. Durante o horário de serviço fico preocupada com ele, em saber como ele está”. Ela disse que sua maior dificuldade foi deixar seu filho com outra pessoa para trabalhar, principalmente quando ele está doente, já que ela não pode mandar mensagem frequentemente para a sogra para saber notícias sobre o filho, pois só é permitido o uso do celular nos horários de intervalo. Ela relatou ter sido bem recebida pelos colegas de trabalho após a licença maternidade e acredita que o fato se deve à maioria dos funcionários serem mulheres, mas mesmo assim, já pensou em sair do serviço para ficar com o filho, o que não foi possível, pois seu marido não consegue sustentá-los sozinho.

### 5.3 REDES DE APOIO PARA CONCILIAR TRABALHO E MATERNIDADE

**Isabela** informou que, atualmente, sua única rede de apoio, que a ajuda na conciliação entre trabalho e maternidade é a babá do seu filho mais novo e a escola que seu filho mais velho frequenta, pois sua família mora em outra cidade. Ela conta que o único apoio do Governo que ela recebe é a escola pública que seu filho mais velho frequenta. No período em que ela não trabalhava recebia Bolsa Família, mas ao começar a trabalhar no modelo CLT, o benefício foi cortado.

Ela relatou que o único suporte que a empresa deu nesse sentido foi permitir que ela saísse 1 hora mais cedo do trabalho até o filho completar 6 meses -direito estabelecido por lei,

mas **Isabela** considera pouco tempo, pois seu filho mais novo teve dificuldade de adaptação com a mamadeira, a qual teve que ser inserida na alimentação. Ela considera que 6 meses de licença maternidade seriam essenciais que a empresa fornecesse para ela ficar mais tempo com o filho, assim como carga horária reduzida ou horário flexível, para que pudesse sair mais cedo do trabalho e não pegar as lotações de ônibus, que a fazem chegar tarde em casa.

**Laura** tem como rede de apoio a escola dos filhos, já que os dois são mais velhos e mais independentes se comparados aos filhos das outras participantes, e ela diz só ter como apoio do Governo a escola dos filhos. **Laura** relatou que a empresa na qual trabalha não oferece apoios à maternidade, e que caso a empresa tivesse oferecido algum benefício para ela na primeira gestação, talvez ela não tivesse saído do mercado de trabalho. Ela considera como benefícios ideais para a empresa fornecer: horário flexível para se adequar à rotina como mãe, e auxílio creche ou berçário.

**Juliana** tem como rede apoio a babá do filho, pois sua família também mora longe. Ela também informou que até tentou receber o auxílio Bolsa Família, fornecido pelo Governo, mas sua solicitação foi negada. Quanto à empresa, ela disse que não recebeu apoio algum, como auxílio à maternidade, além do próprio salário, e considera que seria muito importante que fosse oferecido o auxílio creche.

**Raquel** informou que seu filho mais novo frequenta uma creche pública do município e os mais velhos já frequentam a escola. Ela também já tentou receber outro auxílio do Governo, mas por trabalhar com carteira assinada, o mesmo foi negado. Sobre o apoio da empresa, ela disse que: “No momento, a questão do horário, a flexibilidade está sendo boa, às vezes a escala muda um pouco, mas ainda tenho conseguido conciliar com o horário que meus filhos estão na escola”. Ela não informou quais benefícios considera ideais que a empresa ofereça para facilitar a conciliação entre trabalho e maternidade, pois não havia pensado sobre isso, essa questão ficou para sua reflexão.

A **Eduarda** informou que, no dia a dia, sua rede de apoio é a sogra e o marido, e que a mãe ajuda quando pode. Ela também disse que não recebeu nenhum apoio por parte da empresa e não recebe auxílio do Governo. Sobre as idéias de benefícios a serem oferecidos pela empresa, **Eduarda** opina: “Para mim, um dos principais benefícios é a flexibilidade de horário, porque temos a escala, mas às vezes acontecem alguns imprevistos e não é possível chegar no horário exato. Outra coisa seria a flexibilidade na comunicação, para que eu consiga me comunicar mais vezes com minha sogra, ao menos nos dias em que ele estiver passando mal”.

## 6 CONCLUSÃO

O objetivo central do trabalho, que norteou a pesquisa, foi “Descobrir os desafios de trabalho após mulheres no mercado formal terem filhos”. Para tal investigação, fez-se necessário, primeiramente, investigar o contexto histórico e o papel das mulheres na sociedade para, então, descobrir o contexto atual, identificar possíveis mudanças que ocorreram com o passar dos anos e qual implicação a maternidade tem na vida das mulheres.

A pesquisa de campo foi feita com um pequeno grupo de mulheres de uma região bastante limitada. Portanto, a sugestão para novos estudos é expandir o campo de pesquisa e abranger mulheres de localidades e empresas diferentes, visando identificar a realidade de cada uma, bem como se a localidade ou empresa é um fator determinante sobre esse tema e qual sua influência.

Com base nos estudos de outros autores, pudemos perceber que as mulheres, desde muitos anos, trazem consigo algumas atribuições de papéis na sociedade, os quais, prioritariamente, são: maternidade e trabalho doméstico. Mesmo após sua entrada no mercado formal de trabalho, que ocorreu, historicamente, em um período de crise no país, essas funções continuam a ser atribuídas diretamente a elas.

Nos dias atuais, podemos perceber que a sociedade vem se moldando e que a mulher também tem ganhado espaço, especialmente no mercado de trabalho. Porém, pesquisas comprovam que mesmo que essas mulheres estejam sendo mais inseridas no mercado de trabalho, elas ainda sofrem preconceito e um dos seus reflexos é a diferença salarial que existe entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo no mesmo setor de trabalho. Além disso, os altos cargos organizacionais ainda são ocupados, majoritariamente, por homens.

Um fator que tem grande interferência na ocupação das mulheres no mercado de trabalho é a maternidade, que foi o foco do estudo. Pesquisas mostraram que mulheres sem filhos têm maior facilidade para entrar no mercado de trabalho do que mulheres com filhos. O preconceito sofrido por mulheres mães é notado desde o processo de recrutamento das empresas, já que elas percebem nas entrevistas a preocupação das empresas em saber se elas são mães e se possuem uma rede de apoio para cuidar dos filhos enquanto estão no trabalho. Tais questões não são dirigidas aos homens.

Para maior aprofundamento do tema, viu-se a necessidade de ser feita uma pesquisa de campo, onde foram entrevistadas 5 mães, casadas e trabalhadoras formais de uma empresa

conhecida regionalmente. Pudemos perceber que tais mulheres possuem vivências e opiniões parecidas entre si.

As entrevistadas relataram que suas vidas mudaram muito após a maternidade, pois suas tarefas aumentaram, já que, além de terem que cumprir com os papéis de donas de casa, esposas e profissionais, tinham agora a função de ser mãe, que elas consideram ser muito importante e desafiadora.

Ao serem questionadas, a principal dificuldade apontada por elas para se manterem no mercado de trabalho após terem os filhos é a dificuldade de encontrar alguém de confiança para cuidar deles durante suas jornadas de trabalho. Por isso, todas as entrevistadas afirmaram que já pensaram em sair do mercado de trabalho para cuidar dos filhos. Uma entrevistada, especificamente, relatou que na primeira gestação saiu do seu emprego para cuidar do filho, já que foi muito difícil conciliar suas funções de mãe, profissional e cuidadora do lar. As demais mulheres afirmaram que só não abandonaram seus empregos, em função da maternidade, pois seus companheiros não possuem renda suficiente para manterem o lar sozinhos. Portanto, a renda foi apontada como questão principal para a não saída delas do mercado de trabalho. A maioria das entrevistadas informou ter tentado algum auxílio do Governo para ajudar na renda da família, mas os benefícios foram negados, já que elas trabalham no regime CLT.

Majoritariamente, as mulheres não apresentaram dificuldades impostas pela empresa relacionadas à maternidade. Relataram que foram bem aceitas após anunciarem a gravidez e no retorno da licença maternidade. Somente uma entrevistada relatou que sente desconforto ao solicitar dispensa do trabalho em caso de doença dos filhos, já que ela percebe um descontentamento por parte de seu superior. Outra já aponta que, caso avise com antecedência, é tranquilamente liberada para levar seus filhos ao médico. Neste aspecto em questão, podemos perceber uma divergência de vivência entre elas. Isso pode ser explicado pela diferença entre as unidades da empresa em que cada uma trabalha, já que a empresa possui várias unidades de comércio na cidade. Cabe ressaltar que, por trabalharem em unidades diferentes, elas também possuem gerências diferentes que, por sua vez, podem ter perfiz, reações e tratamentos diferentes em relação aos empregados.

Para conseguirem conciliar o trabalho e a maternidade, as entrevistadas apresentaram como suas principais redes de apoio: a escola onde os filhos mais velhos frequentam; creche; babá; e somente uma apontou sua sogra como ajudadora. Algumas relataram que suas famílias moram distante, em cidades diferentes. Portanto, não conseguem ajudar no dia a dia com o cuidado às crianças. Percebe-se que os maridos dão certa assistência, mas que a função de cuidados com os filhos acaba sendo atribuída a elas.

Quando questionadas, as mulheres relataram não ter recebido benefícios da empresa além do salário e os direitos resguardados por lei, para conciliar maternidade e trabalho. Elas disseram que se fossem oferecidos alguns benefícios a elas, por parte da empresa, a conciliação entre seus papéis seria bem mais fácil. Uma especificamente afirmou que se a empresa tivesse lhe oferecido algum benefício após o nascimento do seu primeiro filho, talvez ela não tivesse saído do mercado de trabalho.

Os principais benefícios apontados pelas entrevistadas, que poderiam ser oferecidos pela empresa visando facilitar a conciliação entre trabalho e maternidade, são: horário flexível, para que elas consigam adequar o horário de trabalho à rotina dos filhos; o auxílio creche ou berçário, já que elas demonstraram preocupação com quem deixar os filhos durante os horários de trabalho; carga horária reduzida; licença maternidade de 6 meses, pois a empresa só oferece os 4 meses de licença determinados por lei e; flexibilidade na comunicação para que consigam ter notícias dos filhos, especialmente quando eles estão doentes, pois elas relataram ter acesso aos celulares somente nos horários de intervalo.

Os benefícios apontados por elas são semelhantes aos sugeridos por Araújo (2022) às empresas para fornecerem às suas funcionárias. Um benefício que não foi apontado pelas entrevistadas mas poderia facilitar a entrada das mesmas no mercado de trabalho é um bom treinamento aos recrutadores, para que haja equidade no processo de recrutamento e essas mulheres não sofram com o preconceito e, muito menos, sejam desqualificadas para a vaga por serem mães.

Podemos concluir que a maternidade tem grande impacto na vida das mulheres, principalmente, quando estas estão inseridas no mercado de trabalho, pois a conciliação entre os papéis pode ser bastante desafiadora para elas, já que são vistas como principais responsáveis pelo cuidado dos filhos e casa.

É preciso maior conscientização e mudança de pensamentos por parte da sociedade para mitigar os impactos sofridos por essas mulheres no mercado de trabalho. Mudança essa que requer tempo para que a sociedade se concretize. Mas, analisando historicamente, podemos concluir que a mulher já tem sido melhor aceita no mercado de trabalho e assumido papéis que antes só eram assumidos por homens, o que já podemos considerar como um grande avanço. Seguimos esperançosos de que a sociedade ainda tem muito a evoluir, e a mulher mãe, especialmente a de baixa renda, encontrará formas de mitigar suas dificuldades ao enfrentar o dilema trabalho-maternidade, e que o Estado e organizações privadas contribuam nesse sentido.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Renan. Maternidade e mercado de trabalho: confira um panorama sobre o tema!. Culture Rocks, 2022. Disponível em: <<https://www.culture.rocks/blog/maternidade-e-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 14 de novembro de 2022.
- BELTRAME, G. R.; DONELLI, T. M. S.. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. Aletheia, n. 38-39, p. 206-217, maio/dez., 2012.
- BERNAL, Ana. Os impactos da maternidade na vida e na carreira das mulheres. Você RH, 2021. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/coluna/ana-bernal/os-impactos-da-maternidade-na-vida-e-na-carreira-das-mulheres/>>. Acesso em: 20 de novembro de 2022.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: <[LEI 10421 \(planalto.gov.br\)](http://leis.planalto.gov.br)>. Acesso em: 14 de novembro de 2022.
- BRASILEIRO, Ada M. M.. Como Produzir Textos Acadêmicos e Científicos. São Paulo: Contexto, 2021.
- CAVALCANTI, N. C. S. B.; BAÍA, D. C. P.. Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress, Florianópolis, p. 1-11, 2017.
- COSENZA, Bruna. Maternidade e trabalho: o preconceito com as mães no mercado. Vittude Corporate, 2021. Disponível em: <<https://www.vittude.com/empresas/maternidade-e-trabalho-como-combater-o-preconceito/>>. Acesso em: 15 de novembro de 2022.
- COSTA, Patrícia. Metodologias de Pesquisa Utilizadas nos Programas de Pós-Graduação em Ciência da Informação do IBICT e UNESP nos Anos de 2014 a 2016. Universidade Federal do Pará, Belém-PA, 2018.
- DIAS, Mariana. Maternidade e carreira: desafios e como conciliar. Blog do Emprego, 18 de agosto de 2022. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog-do-emprego/maternidade-carreira>>. Acesso em: 19 de novembro de 2022.
- DINIZ, Margareth. O método clínico e sua utilização na pesquisa. Revista Espaço Acadêmico, Belo Horizonte- MG, n. 120, p. 9-21, maio, 2011.
- EQUIPE CATHO EMPRESAS. Maternidade e trabalho: como as empresas podem ajudar nesse desafio?. Catho, 2021. Disponível em: <<https://paraempresas.catho.com.br/maternidade-e-trabalho/>>. Acesso em: 20 de novembro de 2022.
- FERREIRA, Eduarda. Maternidade e trabalho: como conciliar e quais os desafios?. Caju, 18 de outubro de 2022. Disponível em: <<https://blog.caju.com.br/post/maternidade-e-trabalho>>. Acesso em: 19 de novembro de 2022.
- FIA. Estudos de Caso: O que são, Exemplos e Como Fazer para TCC. FIA, 2020. Disponível em: <[https://fia.com.br/blog/estudos-de-caso/#:~:text=Estudos%20de%20Caso%3F,O%20que%20s%C3%A3o%20Estudos%20de%20Caso%3F,investiga%C3%A7%C3%B5es%20sobre%20a%20mesma%20tem%C3%A1tica](https://fia.com.br/blog/estudos-de-caso/#:~:text=Estudos%20de%20Caso%3F,O%20que%20s%C3%A3o%20Estudos%20de%20Caso%3F,investiga%C3%A7%C3%B5es%20sobre%20a%20mesma%20tem%C3%A1tica.)>. Acesso em: 12 de janeiro de 2023.
- FIORIN, P. et al. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. Revista Brasileira de Orientação Profissional, São Paulo, v. 15, núm. 1, p. 25-35, junho 2014.
- GARCIA, Carla F.; VIECILI, Juliane. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. Revista de Psicologia, Palhoça, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio-agosto, 2018.
- GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S.. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. Revista Brasileira de Estudos de População, Belo Horizonte, v. 36, p. 1-26, 2019.

MOVIMENTO MULHER 360. A mãe e o mercado de trabalho. P. 1-46, 2019. Disponível em: <<https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/12/Pesquisa-A-ma%CC%83e-e-o-mercado-de-trabalho.pdf>>. Acesso em: 20 de novembro de 2022.

OLIVEIRA, Anita L.. A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de Covid-19. Revista Tamoios, São Gonçalo, n. 1, p. 154-166, maio, 2020.

OLIVEIRA, Débora *et al.* O Método Hipotético Dedutivo no Ensino Fundamental: Uma Proposta Prática Para o Ensino de Ciências Naturais no Tema Transpiração das Plantas. Revista REAMEC, Cuiabá- MT, v. 6, n. Especial, p. 37-50, dezembro, 2018.

OSHIMA, Flávia Yuri. 94% das mulheres sentem dificuldades para conciliar maternidade e carreira. Revista Crescer, 2019. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2019/12/94-das-mulheres-sentem-dificuldades-para-conciliar-maternidade-e-carreira.html>> Acesso em: 15 de novembro de 2022.

PARADELLA, Rodrigo. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Agência de notícias IBGE, 2019. Disponível em: <[Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens | Agência de Notícias \(ibge.gov.br\)](https://www.ibge.gov.br/temas/igualdade-social/2019/12/diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-205-menos-que-homens.html)>. Acesso em: 14 de novembro de 2022.

## APÊNDICE A – TERMO DE CONCENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezada participante,

Você está sendo convidada a participar da pesquisa “**Trabalho e Maternidade**”, desenvolvida pela Ana Paula Rodrigues Martins, discente de Graduação em Administração da Universidade Federal de Juíz de Fora – Campus Governador Valadares – UFJF-GV, sob orientação do Professor Denis Alves Perdigão.

O objetivo central do estudo é: Descrever os desafios de trabalho enfrentados pelas mães no dia a dia para lidar com a dupla jornada.

O convite a sua participação se deve ao fato de ser mãe e funcionária de uma rede de supermercados conhecida na região.

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas.

Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa, e o material será armazenado em local seguro.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A sua participação consistirá em responder perguntas de um roteiro de entrevista à pesquisadora. A entrevista será gravada e é importante que a entrevistada a autorize para a execução da entrevista.

O tempo de duração da entrevista é de aproximadamente vinte minutos.

As entrevistas serão transcritas e armazenadas, em arquivos digitais, mas somente terão acesso às mesmas o aluno e seu professor orientador.

Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 anos, conforme Resolução CNS nº 466/12.

O benefício (direto ou indireto) relacionado com a sua colaboração nesta pesquisa é o de conscientizar a sociedade sobre a realidade de mães que possuem uma dupla jornada e permitir que diante disso, empresas tomem medidas de auxílio, em especial, às mães.

Toda pesquisa possui riscos potenciais. Por se tratar de uma entrevista, ocorre o risco de constrangimento durante o período, porém, a entrevista será breve e de forma que possa gerar maior conforto à participante.

Os resultados serão divulgados para fins acadêmicos, em especial, para o trabalho de monografia da pesquisadora.

## APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

### Roteiro:

- 1- Quantos filhos tem?
- 2- Qual a idade dos seus filhos?
- 3- Qual é o seu estado civil?
- 4- Há quanto tempo está na empresa?
- 5- Ocupa qual cargo na empresa?
- 6- O que mudou em sua rotina de trabalho após ter o(s) filho(s)? Mudou algo?
- 7- Quais foram suas principais dificuldades para continuar no mercado de trabalho?
- 8- Já pensou em sair do mercado de trabalho após ter o(s) filho(s)? (Se sim, não saiu por quê?)
- 9- Tem alguma rede de apoio? (pai das crianças, família, escola)
- 10- Enfrentou dificuldades na empresa após a licença maternidade? (Só perguntar caso na época, já estivesse na empresa)
- 11- A empresa em que você trabalha oferece algum apoio ou suporte à maternidade? (auxílio creche, carga horária flexível)
- 12- Recebe algum apoio do Governo? (alguma ajuda de custos ou serviço utilizado)
- 13- Quais benefícios você considera ideais a serem fornecidos pela empresa em que trabalha para facilitar a conciliação entre trabalho e maternidade?