

MATERNIDADE E CARREIRA: DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE

[\[Ver artigo online\]](#)

Arianne Ribeiro Thiago de Oliveira¹

RESUMO

O presente trabalho tem como tema o retorno das mulheres ao trabalho após a licença-maternidade. Seu objetivo principal é compreender como as mulheres puérperas conseguem conciliar maternidade e carreira profissional. Na revisão bibliográfica foram expostos: a evolução do papel social da mulher, a inserção da mulher no mercado de trabalho e a relação entre maternidade e trabalho. Foram apresentadas legislações referentes à licença-maternidade. Como procedimento metodológico, foram entrevistadas sete mulheres com filhos de até dois anos, que são mães e profissionais, visando conhecer suas experiências e desafios a fim de conciliar a maternidade com a vida profissional. A análise dos dados coletados das entrevistas foi baseada nos fundamentos teóricos da pesquisa bibliográfica. Certificou-se que, embora a carreira profissional possua grande importância para as mulheres, a maternidade é prioridade em suas vidas. Observou-se que as mães-profissionais enfrentam cobranças externas e internas para que exerçam perfeitamente todos os papéis sociais. Constatou-se que, apesar de conciliar maternidade e carreira seja desafiador e exija sacrifícios, o trabalho não é vistosamente como uma fonte de renda, mas também como fonte de independência, satisfação e prazer.

Palavras chave: Maternidade. Trabalho. Carreira. Licença-maternidade.

MOTHERHOOD AND CAREER: CHALLENGES OF WOMEN IN THE LABOR MARKET AFTER MATERNITY LEAVE

ABSTRACT

The present work has as its theme the return of women to work after maternity leave. Its main objective is to understand how postpartum women manage to reconcile motherhood and professional career. In the literature review, the following were exposed: the evolution of the social role of women, the insertion of women in the labor market and the relationship between motherhood and work. Legislation stemming from maternity leave was introduced. As a methodological procedure, seven women with children up to two years old, who are mothers and professionals, were interviewed, in order to know their experiences and challenges in order to reconcile motherhood with professional life. The analysis of the data collected from the interviews was based on the theoretical foundations of bibliographic research. She made sure that, although a professional career has great importance for women, motherhood is a priority in their lives. It was observed that professional mothers face external and internal demands to perfectly exercise all social roles. It was found that, although reconciling motherhood and career is challenging and requires sacrifices, work is not only seen as a source of income, but also as a source of independence, satisfaction and pleasure.

Keywords: Motherhood. Work. Career. Maternity leave.

¹ Graduada em Administração pela Universidade Federal Fluminense. Pós-Graduada em MBA Executivo em Gestão de Pessoas e Recursos Humanos pela Faculdade Única de Ipatinga. Rio de Janeiro. E-mail: arianne_rto@yahoo.com.br



INTRODUÇÃO

O protagonismo do homem na sociedade sempre foi uma realidade no mundo desde tempos antigos. A mulher era considerada um ser coadjuvante e vivia em função do serviço do homem, principalmente nas famílias mais conservadoras, e, por isso, era vista como um ser inferior. De acordo com Souza (2009), antigamente a mulher não era valorizada, sendo tratada como um ser inferior, não tinha voz na família e nem na sociedade. As mulheres foram menosprezadas e não possuíam direitos na sociedade, tendo seu papel reduzido a cuidar do lar, do marido e dos filhos. Por muito tempo as mulheres foram submissas e aceitavam esta condição. Ao decorrer dos anos, as mulheres começaram a contestar seu lugar na sociedade, obtendo muitas conquistas.

Com muito esforço, as mulheres revolucionaram seu papel social, garantindo diversos direitos, como por exemplo, inserir-se no mercado de trabalho. Estudar e ter uma carreira profissional são grandes conquistas femininas, porém, há algo que faz as mulheres repensarem a carreira: a maternidade.

Ao tornar-se mãe, a mulher tem um desafio de conciliar a maternidade com a vida profissional. Após tanta luta para conseguir seu espaço na sociedade, as mulheres têm enfrentado um conflito interno, pois estão convivendo com um acúmulo de tarefas, ficando, assim, sobrecarregadas.

Segundo Castro (2006, p. 119, apud QUEDNAU, 2007, p. 26):

A sociedade nos obrigou a ir para o mercado de trabalho em busca de carreira, de dinheiro, de posição. Não discutimos, fomos! Agora, constatamos o prejuízo, dizemos aos quatro ventos que nossos filhos crescem tão rápido que mal pudemos ver. Não vimos porque não houve tempo para ver. Quanto ao tempo, ele não passa mais rápido hoje do que há um ou dois séculos, passa exatamente na mesma velocidade.

Atualmente, com a globalização e o avanço rápido da tecnologia, organizações exigem que seus funcionários sejam multifuncionais e que estejam disponíveis a qualquer momento. Além disto, a concorrência exige constante especialização.

Com a escassez de tempo livre e o cansaço, as mulheres não estão podendo exercer a maternidade integralmente, com qualidade, muitas vezes tendo que transferir os cuidados dos filhos a terceiros. Diante desta realidade, tem-se visto cada vez mais mulheres abrindo mão de sua profissão, mudando de ramo para poder dedicar-se à criação de seus filhos, ou até mesmo postergando a maternidade.

O objetivo principal deste trabalho é investigar como as mulheres conciliam maternidade e carreira. Os objetivos secundários são: revisar as leis pertinentes à licença maternidade e analisar a relação entre a maternidade e o trabalho.

A fim de compreender, por meio de narrativas reais, os conflitos vividos pelas mulheres, foi realizada uma pesquisa de campo, de caráter qualitativo. A análise dos resultados da pesquisa está baseada nos referenciais teóricos aqui estudados.

2. REVISÃO TEÓRICA

2.1 A EVOLUÇÃO DO PAPEL SOCIAL DA MULHER

O papel social é um conjunto de comportamentos que a sociedade espera por parte de um indivíduo que desempenha uma determinada função dentro de um grupo. Além disso, é múltiplo, pois cada indivíduo desempenha diferentes papéis na sociedade. Por exemplo, uma mulher casada que tem filhos e uma carreira desempenha os papéis sociais específicos que lhe são atribuídos como mãe, esposa e profissional.

Em nossa sociedade, espera-se que a mulher exerça o papel social de mãe. Segundo Weber et al (2006), ao longo da história, a criação dos filhos está presente no cotidiano das mulheres como algo inerente ao seu papel social. Contudo, há mulheres que não desejam ter filhos.

O papel desempenhado pelas mulheres na sociedade evoluiu com o tempo. No decorrer da história, surgiram interesses diferentes e, através de muita luta, as mulheres conquistaram diversos direitos e oportunidades, inclusive o direito de optar por ter filhos ou não.

(...) as mulheres lutaram juntas, levantaram suas bandeiras para que suas vozes fossem ouvidas e seus atos fossem visto 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 busca pelo reconhecimento feminino na sociedade vem de longa data. Ainda nos dias atuais, as mulheres lutam para que seus direitos sejam respeitados. Apesar do progresso, as mulheres ainda sofrem preconceitos e discriminações.

2.2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Lelis, Teixeira e Silva (2012), as mulheres estão assumindo um espaço cada vez maior no mercado, que era ocupado em grande parte por homens. A mulher teve um longo caminho em busca de um espaço na sociedade, principalmente no âmbito empresarial. Superando preconceitos, a mulher criou sua própria rotina de vida e começou a trabalhar fora do limite doméstico (VAZ e LAIMER, 2011).

Segundo Baylão e Schettino (2014), citando Hobsbawn (2004), durante Revolução Francesa (1789) as mulheres começaram a atuar de forma importante na sociedade, lutando pela melhoria da vida e condições de trabalho, com o começo da participação política, o fim da prostituição, a busca à instrução e a procura da igualdade de direitos entre os sexos.

Para Lopes (ano desconhecido) apud Baylão e Schettino (2014):

Outro ponto importante nas grandes conquistas e mudanças foi ainda na segunda metade do século XVIII, com a vinda da Revolução Industrial, que acabou por absorver de forma importante a mão de obra feminina pelas indústrias, com o objetivo de baratear os salários, trazendo definitivamente, a inserção da mulher na produção.

Durante a Revolução Industrial, houve a exploração da mão-de-obra de obra feminina. De acordo com Baylão e Schettino (2014), “os trabalhos das mulheres e das crianças foram muito importantes para as fábricas, pois diminuía os esforços executados como também os custos com os salários”. As mulheres eram exploradas nas fábricas, com horas de trabalho excessivas, salários muito baixos, entre outros.

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetida a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia (ZAMARIOLLI, 2012).

No passado, as mulheres exerciam apenas o papel de esposas, mães e donas de casa, enquanto o trabalho era uma função extremamente masculina. Porém, houve a necessidade de as mulheres passarem a trabalhar para ajudarem seus maridos (ASSIS, 2009).

Segundo Probst (2003, p.1), a participação da mulher no mercado de trabalho teve início com as Primeira e Segunda Guerras Mundiais (1914-

1918 e 1939-1945, respectivamente). Os homens iam para as batalhas e as mulheres assumiam os negócios da família, conseqüentemente, a posição de seus maridos no mercado. Quando a guerra acabou, muitos homens haviam morrido, e muitos dos que sobreviveram, ficaram impossibilitados de trabalhar, pois haviam sido mutilados. Dessa forma, houve a necessidade de as mulheres deixarem suas casas e filhos para passarem a fazer o trabalho que antes era realizado pelos homens.

Segundo Amaral (2012, p.2) “esse cenário abriu espaço para uma maior participação da mulher no mercado de trabalho, não só pela necessidade de complementação da renda familiar, mas, também, pela quebra de padrões comportamentais que essas mudanças trouxeram”.

As mulheres não foram bem recebidas no mercado de trabalho. Pelo contrário, sofreram diversos constrangimentos, preconceitos e desigualdades. De acordo com Probst (2003, p.2), “a inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, pela discriminação na qualidade das ocupações e principalmente pela desigualdade salarial entre homens e mulheres”.

Além de receberem salários menores que o dos homens pagos pelo mesmo trabalho, as mulheres ainda enfrentam outros problemas, como por exemplo, jornada dupla, menores chances de assumir cargos de chefia.

Segundo Gomes (2005, p.6) apud Assis (2009), muitos problemas foram e ainda são enfrentados pelas mulheres na inserção no mercado de trabalho. Entre eles, vale ressaltar os salários menores em relação ao dos homens, a dupla jornada com o princípio de que a vida doméstica é trabalho feminino, falta de voz nos espaços de decisão, entre outras coisas.

Devido às transformações do seu papel social, a mulher contemporânea encara novos desafios, como por exemplo, o acúmulo de tarefas, pois agora, além de ser esposa, mãe e dona de casa, também possui uma carreira profissional.

2.3 MATERNIDADE E TRABALHO

Embora as mulheres ainda não tenham seus direitos equiparados aos dos homens, a luta feminina em busca de igualdade, respeito e reconhecimento tem sido de grande importância com obtenção de muitas conquistas.

Atualmente, as mulheres desempenham vários papéis: são esposas, mães, filhas, profissionais, cidadãs. Existe uma multiplicidade de papéis. Devido a esta sobrecarga de funções, a mulher vem tentando descobrir caminhos e alternativas para conseguir conciliar tudo isso (QUEDNAU, 2007).

Sabendo destes desafios que a mulher contemporânea tem de enfrentar, um momento delicado que aflige as mães com filho pequeno é o retorno ao trabalho após a licença-maternidade.

Então, quando chega ao fim a licença-maternidade e, somado a isso, a hora do reingresso no mercado de trabalho e na vida social, conforme propõe Jerusalinsky (2009), as mulheres não conseguem reinvestir da mesma maneira esses dois espaços; seja pelo temor de faltarem excessivamente ao seu bebê, seja por não saberem dosar a presença/ausência com seu filho, assim como a mãe ideal deve saber fazer, ou por não poderem realizar viagens de trabalho inesperadas, horas extras ou levar tarefas para o lar. (BELTRAME e DONELLI, 2012)

Segundo Jerusalinsky (2009, p.128) apud Beltrame e Donelli (2012) para a mulher, nesse momento, "maternidade e trabalho são vividos imaginariamente como concorrentes opostos na realização fálica, pelo qual o investimento crescente em um implicaria necessariamente o desinvestir proporcional no outro".

Quando o período da licença-maternidade está terminando, a mãe precisa decidir se voltará ao trabalho, se continuará em casa cuidando de seu bebê ou se lidará com a difícil tarefa de conciliar a maternidade e o trabalho (SIMÕES e HASHIMOTO, 2012).

De acordo com Faria (ano desconhecido), o retorno ao trabalho é inevitável. Após os meses de licença maternidade, a mulher sente-se dividida entre trabalho e ficar em casa com o filho. Quando volta ao trabalho, sente-se culpada por ter que deixar o filho, vivenciando sentimento de perda, por outras pessoas estarem exercendo o seu papel de mãe.

Conforme Gilles (2000) apud Wendt (2012), "para a mulher, o fato de se dividir entre dois mundos vem acompanhado de conflitos e de interrogações, de uma busca de conciliação de tarefas, que é frequentemente fonte de culpa e de insatisfação". Ao mesmo tempo em que a mãe culpa-se por ter que se separar do bebê, também sente receio e insegurança sobre como será o retorno ao trabalho.

Observa-se o sentimento de culpa - a culpa materna, por "abandonar" seus filhos enquanto trabalha. Com isso, quando pode, a mulher deixa de trabalhar para cuidar de seus filhos. Quando continua a trabalhar, por necessidade, carrega este sentimento que está ligado à ideia de "abandono" dos filhos (WEBER et al, 2006).

Em razão da "culpa materna", surgem dúvidas em relação ao seu emprego, e a mulher se questiona se deseja retomar sua carreira, se compensa financeiramente continuar

trabalhando. Embora tenham conquistado espaço no mercado de trabalho com dificuldade, atualmente muitas mulheres estão saindo do emprego, seja mudando de ramo profissional; para trabalhar em casa ou abandonando/interrompendo a carreira para poder dedicar-se integralmente à família.

Segundo Silva (2014), a pesquisa Mães Contemporâneas/2013, do Ibope, revelou que mais de metade das brasileiras (55%) que têm filhos e trabalham fora gostaria de largar o emprego e passar todo o tempo com as crianças.

De acordo com IBGE, o número de mulheres que abandonaram seus empregos para ficar em casa cresceu relativamente. A pesquisa, do ano de 2014, mostrou que 17 milhões de brasileiros, em idade economicamente ativa, deixaram o mercado de trabalho por opção.

Abdicar da carreira profissional, mesmo temporariamente, em razão dos filhos é uma decisão importante e deve ser muito bem pensada, pois pode gerar arrependimentos e defasagem por estar afastada do mercado de trabalho e por não se manter atualizada na área. Estas mães que abdicam de suas carreiras para cuidar dos filhos se depararam com grandes dificuldades ao tentarem retornar ao mercado de trabalho.

Em alguns casos, as mulheres abandonam seus empregos não por opção, mas por necessidade: ou seja, quando não se compensa financeiramente continuar no trabalho, pois o valor que pagariam por uma creche integral é quase o mesmo de seu salário. Muitas mães não conseguem vagas para seus filhos em creches integrais públicas.

Muitas mulheres permanecem no emprego por necessidade financeira, embora tenham vontade de se dedicar integralmente ao filho. Enquanto há mulheres que optam por continuar trabalhando, pois preferem ter sua independência econômica. Diante disso, vemos outro tipo de conflito vivenciado muitas mães que trabalham fora: a terceirização com o cuidado dos filhos.

As mulheres que permanecem em seus postos de trabalho (seja por necessidade ou vontade própria), muitas vezes enfrentam jornada dupla de trabalho, tendo o desafio de conciliar sua vida profissional com a educação dos filhos e os cuidados com a casa. Portanto, estas mulheres vivem um dilema entre a maternidade e a carreira profissional, vivenciando conflitos diariamente.

Como retomar seu posto no trabalho sem sentir culpa de ter que deixar o filho aos cuidados de terceiros? Diversas dúvidas surgem: o desmame parcial e precoce do bebê; O que oferecer, caso o leite materno retirado não seja suficiente; o filho vai ficar aos cuidados de parente ou em uma creche? O custo financeiro compensa? A maior dúvida é acerca do

rompimento emocional que a mãe e o bebê sofrerão com a separação de algumas horas por dia. O receio de quebrar o vínculo construído durante os primeiros meses assusta as mães.

A única forma de conciliarmos satisfatoriamente os dois lados da moeda é buscando o equilíbrio de nosso próprio contexto, agindo individualmente, em relação com nossas crias, mas também socialmente, na relação com amigos, escola, vizinhos, políticos (POMBO, 2010).

Encontrar um equilíbrio entre a maternidade e a carreira é o desejo de toda mãe-profissional. Conciliar a maternidade ativa sem abdicar de seu cargo é desafiador, mas muitas mães passam por esta situação e se adaptam. As empresas podem ajudar neste equilíbrio realizando mudanças e acordos, trazendo benefícios para seus funcionários e, conseqüentemente, para a própria organização. Pois, quando se tem funcionários satisfeitos, integralmente de corpo e alma para realizar suas funções, rendem e produzem mais.

Segundo o coach José Roberto Marques (2017), muitas organizações, cientes que os primeiros meses da criança são muito importantes para sua formação, criaram um ambiente especial para acolher suas funcionárias e filhos dentro de seu espaço. Essa mudança possibilita que as funcionárias-mães levem seus bebês para o trabalho e durante seu expediente tenham intervalos para amamentá-los nos horários certos.

A Embraco é um exemplo de empresa que adotou este mecanismo. De acordo com Maes (2017), esta empresa percebeu que algumas funcionárias pediam demissão para se dedicarem aos filhos. Diante disso, buscou uma solução que permitisse o equilíbrio entre os papéis de mãe e profissional, criando em 1991 um berçário em sua fábrica em Joinville (SC). A gerente sênior de Recursos Humanos da Embraco, Adriana Horbatiuk, revela que o objetivo do espaço é proporcionar tranquilidade às mães e proximidade com seus filhos, facilitando a amamentação. Nesta empresa foi constatado que “ao saberem que seus filhos estão próximos, integrados à sua rotina e bem assistidos, os profissionais produzem com mais tranquilidade e foco”.

Diante deste exemplo, pode-se ver que realizar mudanças estruturais físicas como criar berçários/creches e salas de amamentação dentro da empresa deixa as funcionárias mais tranquilas, pois sabem que seus filhos não estão distantes e estão bem cuidados. Entretanto, a maioria das empresas não é assim. Além disso, esta possibilidade é mais inviável para empresas de pequeno porte.

Segundo a coach de carreira Cibele Nardi, as empresas menores podem fazer acordos com suas funcionárias-mães para tornar a jornada de trabalho flexível (MAES, 2017). O

trabalho com horário flexível também é uma possibilidade que agrada às mães, pois dá maior chance de continuar exercendo seu cargo.

Uma alternativa que vem crescendo é o trabalho *home-office*. Com a ajuda da tecnologia, este tipo de trabalho está sendo cada vez mais viável. Assim, as funcionárias podem continuar trabalhando, sem precisar sair de casa e sem ficar longe dos filhos.

Em estudo realizado pela Top Employers Institute, empresa holandesa que certifica práticas de RH, no ano de 2014, o regime de trabalho *home-office* está crescendo no Brasil, porém este ainda é adotado apenas por 15% das companhias, contra 65% no Reino Unido, 60% na Holanda e 58% na Alemanha. O trabalho com tempo flexível é realizado por 45% das empresas brasileiras contra uma média mundial de 77% (PURVINNI, 2016).

A pesquisa da SAP Consultoria em 2016, mostra que a prática de *home office* ainda é recente no Brasil, mas tem crescido. Apesar disso, o percentual está abaixo de outros países. A empresa ouviu 325 companhias de diferentes segmentos e portes, de diversas regiões do país, e mensurou que 68% delas já adotam *home office*. O percentual, apesar de alto, está abaixo do verificado em outros países, como os Estados Unidos, onde 85% das empresas adotam a prática, seguido pelo Canadá 85%, França e Alemanha, mercados onde 77% das empresas utilizam a estratégia de trabalho remoto. A pesquisa revela que a adoção do *home office* ainda é recente no país: 80% das empresas que adotam a prática implantaram a mesma nos últimos cinco anos. (MENDONÇA, 2016)

Conforme visto nas pesquisas, apesar de o trabalho com horário flexível e o *home-office* estarem cada vez mais usuais, poucas empresas no Brasil estão aderindo a este tipo de trabalho em comparação com empresas de todo o mundo.

De acordo com Mamona (2013), em nosso país, a taxa de retorno ao trabalho após a licença maternidade é uma das menores: segundo pesquisa da consultoria Robert Half, feita em 2013, 85% das empresas nacionais respondeu que menos da metade das funcionárias reassume seus postos após ser mãe, contra a média global de 52%. Quando pressionadas a escolher entre filhos e carreira, muitas mulheres escolhem a primeira opção.

Apesar da dificuldade de retomar a carreira após a licença maternidade, vê-se que o retorno com qualidade de vida é possível, pois estão surgindo cada vez mais mecanismos que auxiliam as mães a conseguirem equilibrar sua vida profissional com maternidade ativa, como os exemplos citados acima.

Para continuar tendo sua própria renda, muitas mulheres estão encontrando a solução no empreendedorismo. Gomes & Santana (2009) apud Teixeira e Bomfim (2016) destacam

que uma das principais razões para que a mulher venha a ter o próprio negócio é a flexibilidade de horários, pois dessa forma poderá compatibilizar o trabalho e a família.

2.3.1 LEGISLAÇÕES: DIREITOS DA MULHER

Após grandes lutas por melhoria e igualdade, a mulher conseguiu ter seus direitos e deveres garantidos por lei, garantindo proteção e direitos em todos os âmbitos, como também no âmbito trabalhista. Dentre as principais conquistas das mulheres, a licença- maternidade é uma das mais importantes.

Licença-maternidade, também chamada de licença gestante é um benefício de caráter previdenciário, garantido pela Constituição Brasileira de 1988, que concede à mulher que deu à luz licença remunerada com período de 120 dias. Possui direito ao benefício toda mulher trabalhadora empregada, inclusive as empregadas domésticas. O salário da trabalhadora em licença, chamado de salário-maternidade, é pago pelas empresas, que depois são ressarcidas pela Previdência Social (INSS). A trabalhadora pode sair de licença a partir do último mês de gestação. A Constituição também garante que, do momento em que se confirma a gravidez até cinco meses após o parto, a mulher não pode ser demitida. As contribuintes individuais, facultativas e as empregadas domésticas devem pedir o benefício diretamente nas agências da previdência social.

Contudo, o período de licença-maternidade não é compatível com algumas recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde. Segundo Brasil (2007) apud Ramirez (2014), o Ministério da Saúde e a OMS recomendam aleitamento materno exclusivo até seis meses do filho. A partir dessa idade, todas as crianças devem receber alimentos complementares e manter o aleitamento materno. Recomenda-se, também, que as crianças continuem a ser amamentadas, pelo menos, até completarem os dois anos de idade (BRASIL, 2007 apud RAMIREZ, 2014).

O leite materno é fundamental para a saúde da criança, devido sua composição, disponibilidade de nutrientes e por seu teor em substâncias imunoativas. Além de o fator alimentar, favorece a relação afetiva mãe-filho e o desenvolvimento da criança, do ponto de vista cognitivo e psicomotor (BRASIL, 2001 apud RAMIREZ, 2014).

Ou seja, é de suma importância para a saúde e desenvolvimento dos bebês que eles sejam amamentados durante os seis primeiros meses de vida. Porém, com o período de quatro meses de licença maternidade, muitas vezes pode ocorrer o desmame precoce.

Foi criada uma exceção à lei, possibilitando aumentar o período de licença maternidade para 180 dias. A Lei 11.770, publicada em 09 de setembro de 2008, criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade de 120 dias para 180 dias mediante a concessão de incentivo fiscal.

Pela lei, os quatro primeiros meses de licença-maternidade continuarão sendo pagos pelo INSS. Os salários dos dois meses a mais serão pagos pelo empregador. A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada, pago nos 60 dias de prorrogação de sua licença-maternidade, sendo vedada a dedução como despesa operacional. Ou seja, as empresas participantes do Programa Empresa Cidadã apoiam ainda mais a licença amamentação em troca de benefícios para os funcionários, e recebendo desconto nos impostos.

A prorrogação da licença-maternidade possibilita que a mãe amamente seu filho exclusivamente durante o tempo ideal, garantindo o vínculo mãe-bebê, evitando o desmame precoce e possibilitando que a mãe tenha mais tempo de organizar como será a nova rotina para o momento de retomar suas atividades profissionais.

Ramirez (2014) citando Silva e Souza (2005) revela que uma das razões para que não haja aleitamento materno é o fato de as mulheres trabalharem fora de casa, pois não podem amamentar seu filho com a mesma frequência. Desta forma, faz-se necessário que haja um apoio da família, da empresa e dos profissionais da área da saúde para uma manutenção da amamentação.

Para investigar este tema com situações reais, foi realizada uma pesquisa de campo com mães puérperas e profissionais, com o objetivo de compreender os desafios vivenciados por essas mulheres, na tentativa de conciliar a maternidade com a vida profissional após a licença-maternidade.

3. PESQUISA DE CAMPO

3.1 METODOLOGIA

O estudo tem como objetivo aprofundar a discussão sobre os conflitos entre maternidade e carreira e o retorno ao mercado de trabalho após a maternidade, com relatos de mulheres que já viveram e/ou que estão vivendo esta situação. Foi realizada uma análise interpretativa das experiências descritas pelas entrevistadas, com fundamentação teórica.

A pesquisa foi realizada em janeiro de 2018 com um total de sete mulheres com filhos de até dois anos. As mesmas foram escolhidas pelo critério de acessibilidade, ou seja, de facilidade de acesso às entrevistadas. Também foi utilizado o método “bola de neve”, quando uma entrevistada indica outra (VERGARA, 2013).

3.2 OS SUJEITOS DA PESQUISA

Para preservar a identidade das participantes, elas foram identificadas na análise dos dados pela letra P (referindo-se a participantes) seguida por uma sequência de números de 1 a 7, escolhidas aleatoriamente.

Quadro 1: Características das entrevistadas:

Participante	Idade	Estado Civil	Profissão	Idade dos filhos
P1	20 – 25	Casada	Desempregada	6 anos / 1 ano e 7 meses
P2	25 – 30	Casada	Bancária	1 ano
P3	30 – 35	Solteira	Auxiliar de documentação	1 ano
P4	25 – 30	Casada	Bancária	8 meses
P5	25 – 30	Casada	Contadora	10 meses
P6	20 – 25	Casada	Fisioterapeuta	1 ano e 8 meses
P7	30 – 35	Casada	Publicitária	7 anos / 8 meses

Fonte: A autora (2018)

3.3. A COLETA DOS DADOS

A coleta e o registro dos dados foram realizados por meio de entrevista em profundidade, baseada em um roteiro semiestruturado com perguntas abertas. Este tipo de entrevista foi escolhido devido à possibilidade de incluir novos questionamentos no decorrer da conversa, ajustando-se às respostas da entrevistada, permitindo, assim, maior riqueza de conteúdo na coleta das informações.

As entrevistas foram realizadas através da ferramenta “WhatsApp”. As conversas aconteceram sem interferência de outras pessoas. Foi entregue às entrevistadas uma autorização para que estas concordassem em participar da pesquisa, permitindo que os conteúdos de seus relatos fossem apresentados e discutidos, mediante a omissão de suas identidades.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

Baseada no trabalho de Quednau (2007), a análise dos resultados foi dividida em quatro categorias.

Quadro 2: Categorias e subcategorias da análise dos resultados da pesquisa de campo:

<p>Categoria 1: Experiências vividas em relação ao trabalho</p>	<p>a) O trabalho como fonte de renda b) Satisfação com o trabalho c) O trabalho como fonte de independência d) A profissão como obstáculo à realização da maternidade e) Sentimentos com o retorno ao trabalho após a licença maternidade</p>
<p>Categoria 2: Experiências vividas em relação à maternidade</p>	<p>a) Significado da maternidade b) Sacrifícios maternos</p>
<p>Categoria 3: Aspectos vivenciais e geradores de conflitos entre maternidade e trabalho</p>	<p>a) Cobrança interna em relação ao desempenho de todos os papéis b) Cobrança da sociedade sobre a mulher exercer o papel de mãe e profissional c) Decisão de sair do trabalho d) Conciliar os dois papéis e) Estratégias para minimizar o conflito</p>
<p>Categoria 4: Mudanças que realizaria se fosse gestora de uma empresa</p>	

Fonte: A autora (2018)

4.1 CATEGORIA 1: EXPERIÊNCIAS VIVIDAS EM RELAÇÃO AO TRABALHO

Pimentel e Stolaruk (2015) citando Pinto e Garcia (2011) comentam que a permanência da mulher no trabalho pode acontecer tanto para favorecer uma realização pessoal, como independência financeira e prazer em executar uma atividade remunerada, como para completar a renda da família ou até mesmo para sustentar a família.

a) O trabalho como fonte de renda

A decisão de manter a carreira foi questionada pela maioria das participantes. Oliveira et al (2011) observaram em seus estudos a necessidade de trabalhar entre as mães

de menor nível socioeconômico. Pode-se perceber um desejo das participantes por continuar em casa por mais tempo para cuidar dos filhos, porém a maioria continuou no trabalho por questões financeiras. Os relatos, a seguir, demonstram esse desejo:

“O que pesou continuar no trabalho foi o lado financeiro, pois as contas são muitas. Senão, eu ficaria cuidando do meu pequeno, com certeza” (P2). “Por mais que eu queira desistir, abandonar a carreira, não tem como pela questão financeira” (P5). “O trabalho sempre foi prioridade pra mim. Depois de ser mãe, passou a ser essencial para o meu sustento e da minha família” (P7).

b) Satisfação com o trabalho:

O fator financeiro não é o único ao fazer as mulheres decidirem retornar ao trabalho, pois elas prezam a carreira profissional. Fiorin et al (2014), citando Almeida (2007), Losada & Rocha-Coutinho (2007), dizem que o significado da atividade remunerada, vai além da necessidade econômica para as mulheres atualmente. O trabalho externo ao lar é percebido como uma atividade que dá satisfação e prazer para a mulher, como pode ser observados nos relatos a seguir:

“Minha carreira profissional é algo em que me identifico. Apesar de ser uma rotina estressante, é algo que faço com prazer” (P2). “O trabalho significa muito para mim. Como já estou na minha área, é uma conquista estar no mercado de trabalho executando aquilo que eu escolhi. Trabalho por prazer” (P6). “Sou satisfeita. Tenho um bom ambiente de trabalho e um bom horário que me permite acompanhar o crescimento da minha filha” (P4).

As mulheres estão cada vez mais buscando qualificação profissional, sendo motivo de orgulho e realização pessoal. De acordo com Rabanea (2018), a carreira profissional abrange tanto o sustento familiar quanto a realização pessoal.

Busquei na graduação a melhor forma de manter minha casa, com um bom emprego e tudo mais. E minha carreira pra mim não para só na graduação. Vou iniciar minha pós-graduação e daí pra frente (P6).

c) O trabalho como fonte de independência

As participantes relataram a importância de serem independentes, seja por cobrança externa ou não. Este fato é comprovado nos estudos de Oliveira et al (2011), em que constataram que a manutenção do trabalho remunerado após o nascimento do filho foi considerada de grande importância para a individualidade da mulher. Segundo Ramos,

Ulbanere e Jesus (2014), trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente das mulheres. Ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e ainda ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas.

P3 relatou que sua mãe, por ser dependente do marido, sempre cobrou que ela trabalhasse para ter seu próprio dinheiro: “Minha mãe depende do dinheiro do meu pai pra tudo. Então ela sempre me cobrou para eu não depender de homem”.

Para P4, realizar seu trabalho gera não só sua independência, mas também felicidade: “Trabalho significa minha independência. Também me sinto feliz em realizar um bom trabalho, apesar de sentir falta da minha filha nessas horas”.

A importância do trabalho vai além da conquista da independência, mas também para que a mulher possua uma vida social, interagindo com outras pessoas além dos filhos. Segundo Strey (1999) apud Fiorin et al (2014, p. 6), “o trabalho é uma atividade social, na qual pessoas convivem, interagem, se relacionam, construindo suas identidades e aprimorando habilidades”. A P1 corrobora essa ideia, quando diz que: “O trabalho é importante para nós, mulheres, para termos uma vida social e a nossa independência”.

d) A profissão como obstáculo à realização da maternidade

P3 relatou que muitas vezes pensa em desistir da carreira, principalmente porque estava ausente em momentos únicos de sua filha:

Eu não só pensei em desistir do trabalho, como continuo pensando, porque acabei perdendo muitas coisas: primeira vez que ela engatinhou, primeira vez que ela bateu palma sozinha, primeira vez que ela deu os primeiros passos.

Já a P7 relatou reações negativas no trabalho durante a gestação: “Durante a gravidez recebia indiretas sobre atestados e licenças. E olha que eu trabalhei até o final é só me ausentei para consultas”.

e) Sentimentos com o retorno ao trabalho após a licença maternidade

No estudo realizado por Souza et al (2013), constatou-se que o maior conflito vivenciado pelas mães centrava-se na necessidade de retornar ao trabalho após o fim da licença maternidade e deixar o filho sob os cuidados de outras pessoas. Retornar ao trabalho e precisar deixar o bebê após a licença maternidade é desafiador. O sofrimento e a

preocupação de deixar o filho para retornar ao trabalho foram relatado pelas participantes, como por exemplo:

A volta ao trabalho foi super triste, pois minha vontade era ficar com ele o tempo todo, e para piorar não tinha ninguém próximo a mim de confiança ou com disponibilidade que eu pudesse deixá-lo. Aí veio um misto de sentimentos! Mas no final deu tudo certo, eu me adaptei e ele também, graças a Deus (P2).

Já para P5 e P6, apesar da saudade, o retorno foi mais tranquilo: “A volta em si foi mais tranquila, porque o bebê já estava adaptado à creche, então eu não tinha preocupação com ela” (P6).

A volta foi bem tranquila, fui muito bem recebida por todos. Senti saudades de casa, de estar com minha filha, mas sabia que era preciso voltar. Não teria como ficar em casa sem trabalho (P5).

4.2 CATEGORIA 2: EXPERIÊNCIAS VIVIDAS EM RELAÇÃO À MATERNIDADE

a) Significado da maternidade

Segundo Santos e Motta (2014), a maternidade é considerada, no senso comum, um instinto natural da mulher, uma vocação para cuidar e amar incondicionalmente o filho. Foi pedido às entrevistadas para relatar o que a maternidade significava em suas vidas. Seguem alguns relatos:

A partir do momento do positivo parece que minha vida mudou em passode mágica, é incrível a sensação de saber que será mãe, ainda mais quando um filho é algo tão desejado pelo casal! Eu defino a maternidade em minha vida como uma mágica (P2).

Eu costumo dividir minha vida em dois tempos/períodos: antes e depois de ser mãe. A minha filha mudou meu mundo de ponta a cabeça e ele se tornou melhor. Descobri uma força em mim que nunca soube que tinha, mudei hábitos. E até no trabalho fiquei melhor (P3).

Sempre quis ser mãe, sempre me vi mãe, sempre quis ter uma família e ainda penso em ter mais um, mas no momento não estava nos meus planos em ser mãe. No começo chorei, fiquei desesperada e hoje não abro mão. Falo que foi o melhor susto da vida. Ser mãe é um presente de Deus. Saber que gerei um ser tão lindo e importante em nossas vidas (P5).

A participante P7 resumiu o que a maternidade representa para ela, afirmando: “É a minha vida. Meu papel principal.”.

b) Sacrifícios maternos

Amaral e Vieira (2009), citando Bruschini e Lombardi (2003), revelam que a presença de filhos pequenos dificulta ou até mesmo inviabiliza suas atividades profissionais. Em razão disto, quando as mulheres conciliam estas duas funções, geralmente passam por dificuldades, tendo que fazer sacrifícios, conforme pode ser visto nos relatos de P1 e P7:

Era muito correria, um desgaste enorme emocional que eu tinha. Deixava ele de manhã na creche, saía do trabalho correndo para pegar ele a tempo. Chegava em casa, tinha que preparar a janta, fazer tarefinha, entre outras coisas. Tinha a segunda jornada em casa. Meu horário não batia com o do meu marido (P1).

O primeiro filho eu precisei da creche integral desde bebezinho. Sempre fiz questão de levar e buscar, mesmo dormindo pouco e praticamente correndo no meio da rua pra chegar na hora certa de buscar, mas vale a pena o sacrifício para ter mais um tempinho com eles (P7).

4.3 CATEGORIA 3 – ASPECTOS VIVENCIAIS GERADORES DE CONFLITOS ENTRE MATERNIDADE E TRABALHO

a) Cobrança interna em relação ao desempenho de todos os papéis

De acordo com Quednau (2007), a mulher convive com uma multiplicidade de papéis. Apesar de terem consciência da dificuldade de exercê-los sem cometer erros, elas se cobram para que sejam perfeitas em cada um deles. A psicóloga Betty Monteiro, em entrevista à Redação Pais&Filhos, em 2016, afirma que “as mães querem fazer tudo perfeitamente: trabalhar, cuidar da casa e dos filhos”. Esta autocobrança pode ser observada nos relatos a seguir:

Eu me cobro demais. Por muitas vezes me acho uma péssima mãe e muitas vezes uma péssima profissional. Eu quero estar em todas as consultas médicas, todas as vacinas. Toda vez que ela fica doente e o trabalho não para, só acumula. Se trabalho e deixo minha filha em casa chorando ou com febre, tossindo, fico fisicamente no trabalho e mentalmente em casa. E se estou em casa, me cobro por não ter cumprido um prazo no trabalho (P3).

Acabo me cobrando sim. Tento fazer o melhor possível, dando atenção a minha filha o maior tempo possível, às vezes até esqueço de mim e no trabalho tento aprender cada vez mais para desempenhar melhor o meu papel sem falhas (P4).

b) Cobrança da sociedade sobre a mulher exercer os papéis de mãe e profissional

Conforme Quednau (2007), quando a mulher se torna mãe, poderá entrar em conflito, pois a sociedade atual, além de lhe cobrar o papel de mãe dedicada, lhe cobra também excelência em outros papéis. Esta cobrança social foi relatada pelas participantes:

Acho que a cobrança é pela mulher ser independente e pra isso tem que dar conta da casa e dos filhos também. A mulher dona de casa do passado teve que sair para trabalhar pra ajudar o marido a sustentar a casa. Dona de casa hoje é luxo! Poucas mulheres para podem fazer isso (P7).

Cobra o papel de mãe, dona de casa, boa profissional, boa esposa. É um pouco complicado se desdobrar e fazer tudo isso, mas a gente tenta! Graças a Deus no papel doméstico o papai e mamãe auxiliam um ao outro, e assim se ajudam pelo menos (P2).

Eu me cobro pela questão da minha independência. Mas não porque a sociedade cobra. Se eu tivesse com uma profissão, e que eu visse que valeria a pena financeiramente continuar a trabalhar e conseguir pagar uma creche, com certeza eu continuaria, não largaria minha profissão. Mas o meu caso foi totalmente o contrário, não valeria a pena. O dinheiro era pouco para muito estresse (P1).

c) Decisão de sair do trabalho

Há casos em que não se compensa financeiramente continuar no trabalho. De acordo com Chagas (2017), muitas vezes, os custos com creche, babá e transporte ficam mais altos do que a mulher ganha. Os relatos a seguir confirmam tal afirmação: “Decidi sair por causa do salário não valer a pena. Teria que pagar creche e eu ganhava pouco. Preferi ficar em casa para cuidar dos dois” (P1).

Engravidei do meu 2º filho no momento em que a empresa estava quebrando por causa desta crise. A empresa já tinha cortado benefícios. Então tive que pesar bastante se valeria a pena voltar. Eu iria praticamente trabalhar para manter filho na creche. Conversei com a minha diretoria. No princípio eles propuseram um *home-office*, mas não deu certo e eu fui dispensada. Agora estou aproveitando esta mudança na minha vida para empreender, me encaixar neste novo mercado e conciliar com as crianças (P7).

d) Conciliar os dois papéis

Segundo Ramos, Ulbanere e Jesus (2014), as mulheres acreditaram na ideia de que era possível conciliar casa e carreira e foram à luta construindo uma dupla jornada de trabalho. Conforme Barbosa e Rocha-Coutinho (2007), no nível social ainda não surgiu uma solução satisfatória para a sobrecarga decorrente de ter que conciliar e dividir-se entre o trabalho fora de casa e a família. Com isso, as mulheres têm que buscar soluções individuais, conforme relatado a seguir:

Depois que a minha filha nasceu, mudei meu horário de trabalho em acordo com a minha diretora. Eu procuro estar com ela cedo pra dar a primeira mamadeira, trocar a fralda. E tento cumprir meu horário pra vê-la acordada quando chegar em casa. Aprendi que levar trabalho pra casa não adianta, pois já tenho tão pouco tempo com minha pequena durante a semana (P3).

Concilio enlouquecendo todos os dias. É uma correria, mas a gente se vira. Sempre tentando otimizar o tempo e não sacrificar as crianças. Quer dizer, sacrificar o menos possível. Sempre temos que abrir mão de alguma coisa. Faz parte (P7).

Tem que conciliar, não tem outro jeito. No trabalho é cobrança o tempo todo. Tenho que correr atrás para exercer um bom papel. E na maternidade tento me dedicar todo tempo disponível para cuidar e dar atenção e carinho (P2).

e) Estratégias para minimizar o conflito

De acordo com Quednau (2007, p.46), “existem centenas de livros e revistas, que auxiliam as mães a conciliarem estes papéis, mas cada mulher sabe o que pode ou não utilizar com sua família”. De fato, cada mãe possui uma rotina e diante da dificuldade da conciliação, cria suas próprias estratégias para minimizar o conflito entre sua vida profissional e a maternidade, dependendo de sua rede de apoio. A entrevistada P4 relatou algumas estratégias que utiliza:

Tento sempre ter um bom relacionamento com meus superiores. Sou muito verdadeira com eles e peço ajuda quando necessário. E em relação à maternidade tento suprir todas as necessidades da minha filha e conto principalmente com a minha mãe que me ajuda muito.

4.4 CATEGORIA 4 – MUDANÇAS QUE REALIZARIA SE FOSSE GESTORA DE UMA EMPRESA

Cada vez mais estão surgindo mudanças, tanto estruturais físicas, como em benefícios que facilitam a conciliação de todos os papéis exercidos pelas mulheres. Foi solicitado às entrevistadas que descrevessem quais mudanças fariam para ajudar as funcionárias-mães, caso fossem gestoras de uma empresa. Seguem algumas respostas: “Tentaria uma parceria com creche/escola próxima ao trabalho da mãe, pois assim ela poderia conciliar pelo menos o tempo para levar e buscar” (P2). “*Home-office*, pelo menos duas vezes na semana. Se não fosse possível trabalhar de casa, colocaria horários flexíveis para ajudar a mãe” (P5).

Aumentaria a licença maternidade de quatro para seis meses (tempo necessário para amamentação exclusiva). Liberaria a mãe uma vez por mês para levar o filho à pediatra. Horário flexível para a mãe poder buscar o filhona escola ou na creche (P1).

Começaria aumentando a licença maternidade de quatro para seis meses, porque acho que o bebê tem que mamar até os seis meses. Seria bom se tivesse uma sala no trabalho para deixar as crianças mais novinhas. Para você poder ir ver o seu filho. Acho que eu reduziria a jornada de trabalho em duas horas nos primeiros meses (P3).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do tema estudado, podemos perceber que as mulheres cansaram de ser submissas e foram à luta por seus direitos. Mesmo revolucionando seu papel social, conquistando seu espaço na sociedade, a luta das mulheres ainda não acabou, pois ainda há muito a ser conquistado.

A criação das meninas sempre foi voltada à maternidade e aos cuidados com o lar. Mesmo com todas as mudanças, a cultura da sociedade permanece direcionando o papel da mulher ao cuidado da casa e dos filhos. Em razão disso, as meninas ainda continuam sendo criadas para serem mães e donas de casa, mas também são estimuladas a estudar e trabalhar. Com isso, ao longo do tempo, o desafio das mulheres tornou-se maior e mais complexo com o acúmulo de funções: dona de casa, esposa, mãe e profissional.

Através dos relatos das participantes na pesquisa de campo, pode-se perceber que, apesar da rotina cansativa, o trabalho não é visto somente como fonte de renda, mas também como fonte de prazer e independência.

As participantes descreveram a maternidade como “amor incondicional”, “amor sem medidas”, “melhor coisa que me aconteceu”, “presente de Deus”, e, por mais que considerem o trabalho importante, os filhos são prioridades em suas vidas, como relatado pela entrevistada P7: “Minha vida. Meu papel principal”.

Vivemos em uma sociedade que cobra das mulheres o exercício de todos os papéis perfeitamente, sem cometer erros. Esta cobrança externa foi confirmada pelas participantes, o que gera também a cobrança interna, ou seja, mesmo sabendo que é uma “missão quase impossível”, há uma autocobrança em “dar conta de tudo”.

Para conseguir conciliar da melhor maneira possível seus papéis, as mulheres criam estratégias. Pode-se perceber que estas estratégias são individuais, ou seja, cada uma planeja suas tarefas e responsabilidades, dependendo de sua rotina e da sua rede de apoio, buscando sempre otimizar o seu tempo e dando prioridade aos filhos, sempre aproveitando os momentos em que estão juntos.

Para poderem se dedicar ao bebê por mais tempo, as participantes expressaram o desejo de aumento do período de licença maternidade, além de outros benefícios: flexibilidade nos horários, *home office* e salas na empresa para acomodar os filhos dos funcionários. Mas também manifestaram a importância do trabalho em suas vidas, pois, apesar da dificuldade de conciliação, as mulheres sentem-se úteis em desempenhar os papéis de mãe e profissional, sem precisarem optar por um ou outro.

Essa conciliação beneficia tanto as mães-profissionais quanto as empresas, pois quando se alcança o equilíbrio entre ambos os papéis, as mulheres ficam motivadas, podendo se dedicar totalmente ao trabalho, sendo muito mais produtivas.

A pesquisa realizada indica a necessidade de se aprofundar em temas referentes ao retorno da mulher ao mercado de trabalho após o período da licença-maternidade, tais como: período de licença maternidade condizente com o período de amamentação exclusiva, conforme preconiza a Organização Mundial de Saúde; legislação trabalhista para que organizações, com certa quantidade de funcionárias, possuam espaços físicos e equipamentos necessários para amamentação e retirada do leite; expansão de estruturas alternativas de trabalho, como horários flexíveis e *home office*; inclusão do tema em cursos que contenham em sua grade disciplinas relacionadas à gestão de recursos humanos.

Vale ressaltar que esta pesquisa foi realizada com um pequeno grupo de mulheres na faixa etária de 20 a 35 anos, que pertencem a uma mesma classe socioeconômica, além de a maioria possuir formação em nível superior. Portanto, seria interessante realizar esta pesquisa com mães-profissionais de distintas faixas etárias, classes socioeconômicas e formações.

Os resultados da pesquisa são individuais, pois dependem da realidade e da rotina de cada participante, não podendo, então, ser generalizados.

Seria relevante saber o ponto de vista dos homens, realizando esta pesquisa com eles para saber como conciliam a paternidade e a carreira e se cogitam em abdicar de suas carreiras para se dedicar aos filhos.

É importante também realizar esta pesquisa focando a organização, ou seja, realizar um estudo com os empregadores, a fim de conhecer seu ponto de vista a respeito da licença maternidade, saber como a organização lida com as mães puérperas, quais benefícios oferecem às suas profissionais, saber suas opiniões sobre a conciliação de maternidade e carreira e quais benefícios possuem para facilitar suas funcionárias a equilibrar seus papéis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/rir/article/view/22336> Acesso em: 08/05/2018

AMARAL, Grazielle Alves; VIEIRA, Adriane. A Mulher e a Tripla Jornada de Trabalho: a Arte de Ser Beija-Flor. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR324.pdf>

ASSIS, Rosiane Hernandes de. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho. Disponível em: http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf Acesso em: 19/04/2018

BARBOSA, Patrícia Zulato; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Maternidade: novas possibilidades, antigas visões.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pc/v19n1/12.pdf> Acesso em: 19/04/2018

BELTRAME, Greyce Rocha; DONELLI, Tagma Marina Schneider. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. *Aletheia*, Canoas, n. 38-39, p. 206-217, dez. 2012

Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200017&lng=pt&nrm=iso Acesso em 25/01/2018

CHAGAS, Natália. Tive um filho. Será que vale a pena parar de trabalhar?

Disponível em: <http://meubolsofeliz.com.br/tive-um-filho-sera-que-vale-a-pena-parar-de-trabalhar/> Acesso em: 06/05/2018

FARIA, Juliana Toledo de. A Maternidade: a construção de um novo papel na vida da mulher.

Disponível em: <http://br.monografias.com/trabalhos3/maternidade-construcao-papel-vida-mulher/maternidade-construcao-papel-vida-mulher.shtml> Acesso em: 19/04/2018

FIORIN, Pascale Chechi et al. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. Revista brasileira de orientação profissional vol.15 no.1 São Paulo jun. 2014.

Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100005> Acesso em: 19/04/2018

GOMES, Daiane Leite. A conquista da mulher pelos seus direitos.

Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/a-conquista-da-mulher-pelos-seus-direitos/129757/>> Acesso em: 09/02/2018

GONSALVES, Flávia Reis Sulz. A inserção da mulher no mercado de trabalho: conquista ou imposição social?, 2013.

Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-insercao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-conquista-ou-imposicao-social/69626/>> Acesso em: 18/04/2018

GUIA DE DIREITOS. Licença Maternidade ou Licença Gestante.

Disponível em: http://www.guiadedireitos.org/index.php?option=com_content&view=article&id=218%3Alicenca-maternidade-ou-licenca-gestante&catid=21%3Adireitos-do-trabalhador&Itemid=46> Acesso em: 08/05/2018

LISBOA, Emanuela. Licença maternidade: um direito que não tem preço, 2012. Disponível em: <http://www.uesb.br/ascom/ver_noticia_.asp?id=8932> Acesso em: 18/04/2018

MAES, Jéssica. Essas empresas souberam acolher suas profissionais e todo mundo saiu ganhando, 2017.

Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/pos-e-carreira/essas-empresas-souberam-acolher-suas-profissionais-maes-e-todo-mundo-saiu-ganhando-c2qgb1347mgslxpqzsv1lygpq>> Acesso em: 24/04/2018

MAMONA, Karla Santana. Maioria das brasileiras não volta ao trabalho após a licença maternidade, 2013.

Disponível em: <<http://www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/2997715/maioria-das-brasileiras-nao-volta-trabalho-apos-licenca-maternidade>> Acesso em: 24/04/2018

MARQUES, José Roberto. Como conciliar maternidade e carreira? JRM Coaching, 2017.

Disponível em: <http://www.jrmcoaching.com.br/blog/como-conciliar-maternidade-e-carreira/> Acesso em: 18/04/2018

MENDONÇA, Camila. 68% das empresas brasileiras adotam *home office*, 2016. Disponível em: <<http://www.portalnovarejo.com.br/2016/05/30/68-das-empresas-brasileiras-adotam-home-office/>> Acesso em: 01/02/2018

MENEZES, Rafael de Souza et al. Maternidade, trabalho e formação: lidando com a necessidade de deixar os filhos.

Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cp/v20n21/03.pdf>> Acesso em: 05/05/2018

OLIVEIRA, Silvana Corrêa et al. Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. Revista Interamericana de Psicologia -, Vol. 45, Num 2, p. 271 – 280, 2011

Disponível em: <<https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/viewFile/157/135>> Acesso em: 18/04/2018

PAIS&FILHOS. Por que as mães costumam sentir tanta culpa?

Disponível em: <<http://paisefilhos.uol.com.br/especiais/seminario/por-que-as-maes-costumam-sentir-tanta-culpa/>> Acesso em: 06/05/2018

POMBO, Carolina. Crônicas De Uma Mãe Ordinária E Flexível, 2009.

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho. RH Postal, 2015.

Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 18/04/2018

PURVINNI, Larissa. *Home office*: cada vez mais mães optam por trabalhar em casa. Claudia, 2016.

Disponível em: <<http://claudia.abril.com.br/sua-vida/home-office-cada-vez-mais-maes-optam-por-trabalhar-em-casa/>> Acesso em: 19/04/2018

QUEDNAU, Fernanda Sutoff. O conflito entre a maternidade e o trabalho na mulher pós-moderna.

Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/2678/2/20434780.pdf>> Acesso em: 03/12/2017

RABANEA, Thais. Desafios da mulher moderna: como conciliar maternidade e vida profissional?

Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/desafios-da-mulher-moderna-como-conciliar-maternidade-e-vida-profissional/123588/>> Acesso em: 06/05/2018

RAMOS, Mayara de Oliveira; ULBANERE, Rubens Carneiro; JESUS, Bruno Silva de. Mulheres no Mercado de Trabalho.

Disponível em: <http://www.unaerp.br/revista-cientifica-integrada/edicoes-anteriores/edicao-n-4-%202014-1-1/1498-432-1506-1-sm/file> Acesso em 15/05/2018

RECEITA FEDERAL. Programa Empresa Cidadã.

Disponível em: <http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/orientacoes> Acesso em: 08/05/2018

ROCHA, Anderson Caldas et al. A evolução dos direitos trabalhista da mulher ao longo dos tempos.

Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/download/950/504> Acesso em: 18/04/2018

RODRIGUES, Lucas de Oliveira. "Papeis sociais"; *Brasil Escola*. Disponível em <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/papeis-sociais.htm>. Acesso em 24 de abril de 2018.

SANTOS, Kate Delfini; MOTTA, Ivonise Fernandes da. O significado da maternidade na trajetória de três jovens mães: um estudo psicanalítico.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v31n4/a06v31n4.pdf> Acesso em: 08/05/2018

SILVA, Guilherme. Mulheres de sucesso abandonam carreira para cuidar da casa.
Disponível em: http://hmgazetaonline.redegazeta.com.br/conteudo/2014/11/bem_estar_e_saude/revista_ag/1501584-mulheres-de-sucesso-abandonam-carreira-para-cuidar-da-casa.html Acesso em: 06/05/2018

SIMÕES, Fatima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. Mulher, Mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX.
Disponível em: http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-do-s%C3%A9culo-XX_fatima.pdf Acesso em: 18/04/2018

SOUZA, Bruna Moreira da Silva; SOUZA, Simone Flores de; RODRIGUES, Dra. Rosana Trindade dos Santos. O puerpério e a mulher contemporânea: uma investigação sobre a vivência e os impactos da perda da autonomia. **Rev. SBPH**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 166-184, jun. 2013.
Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582013000100010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19/04/2018

SOUZA, Maria Anunciação. A identidade da mulher e do homem na sociedade atual.
Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/a-identidade-da-mulher-e-do-homem-na-sociedade-atual/29575>> Acesso em: 25/03/2018

TEIXEIRA, Rivanda Meira; BOMFIM, Lea Cristina Silva. Empreendedorismo Feminino e os Desafios Enfrentados pelas Empreendedoras para Conciliar os Conflitos Trabalho e Família: Estudo de Casos Múltiplos em Agências de Viagens.
Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbtur/v10n1/1982-6125-rbtur-10-1-44.pdf>> Acesso em: 19/04/2018

VAZ, Caroline de Fátima Matiello; LAIMER, Rosane Terezinha. A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão secretária.
Disponível em: <<http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/1783>> Acesso em: 01/02/2018

VERGARA, Sylvia Constant. Projeto e relatórios de pesquisa em Administração / Sylvia Constant Vergara. – 14. Ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

WEBER, Lidia Natalia Dobrianskyj, et al. Filhos em creches no século xxi e os sentimentos das mães. *Psicologia Argumento*, Curitiba, v. 24, n. 44 p. 45-54, jan./mar. 2006.
Disponível em: <https://biblat.unam.mx/pt/revista/psicologia-argumento/articulo/filhos-em-creches-no-seculo-xxi-e-os-sentimentos-das-maes> Acesso em: 01/02/2018

WENDT, Bruna. As (multi)mulheres das crônicas de martha medeiros: a. Vontade de tudo na contemporaneidade.
Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/402/1/BrunaWendt.pdf> Acesso em 01/02/2018

WIKIPÉDIA. Licença maternidade.

Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Licen%C3%A7a-maternidade> Acesso em: 07/05/2018

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. A Mulher na Política.

Disponível em www.portal.santos.sp.gov.br. Acesso em: 01/02/2018