

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE GRADUAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LUÍNE FRANCIELE VEIT HARTMANN

O RETORNO DA LICENÇA MATERNIDADE

Um estudo sobre os desafios de conciliar a maternidade com a carreira

São Leopoldo

2022

LUÍNE FRANCIELE VEIT HARTMANN

O RETORNO DA LICENÇA MATERNIDADE

Um estudo sobre os desafios de conciliar a maternidade com a carreira

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Curso de Administração de empresas da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientadora: Prof.^a Ms. Helena Beatris Toschi de Cortez

São Leopoldo

2022

AGRADECIMENTOS

Agradecer primeiramente às mulheres da minha família, sejam minhas antecessoras ou as que vieram depois de mim, pois elas foram a fonte inspiradora deste trabalho. Especialmente a minha mãe, que sempre foi exemplo de como é gratificante a gente batalhar pelo que acredita, e que sempre nos mostrou que o caminho para uma jornada mais feliz é a gentileza, a força de vontade e o amor.

À esta instituição pelos novos conhecimentos, e disponibilidade de debates para enriquecer meu aprendizado.

Um agradecimento mais que especial para a minha orientadora Helena, pois ela me incentivou neste projeto, sempre esteve disposta e presente para me auxiliar com o desenvolvimento deste trabalho, e me mostrou um brilho nos olhos para seguir lutando por um mundo melhor e mais justo.

Gostaria de agradecer as mulheres entrevistadas durante este projeto, pois elas me trouxeram uma nova visão sobre a maternidade e carreira de trabalho, sobre seus desafios e agradecer por elas compartilharem sua vivência.

Aos meus pais por todo incentivo durante a graduação, seja através do auxílio com as mensalidades, caronas, lanches e diversos debates sobre administração.

A minha irmã pelas inúmeras trocas de experiência e conhecimento durante nosso tempo na universidade, e pela sua paixão em também lutar por uma sociedade mais justa e igualitária.

Ao meu noivo que sempre se mostrou disposto a dialogar comigo sobre este projeto, e sempre se mostrou parceiro durante esta jornada.

RESUMO

Diversas legislações e declarações existem visando manter a igualdade entre o homem e a mulher em sociedade, e apesar da existência delas, o público feminino ainda encontra muitos desafios no seu cotidiano, sendo que estes afetam diversas esferas na vida de cada uma delas. Nota-se sim o seu crescimento, e maior participação na esfera profissional com o desenvolvimento da humanidade, mas o ambiente laboral ainda traz muitos preconceitos para a sua atuação. As mulheres enfrentam dois papéis diferentes, o papel de profissional, que traz questões como crescimento, sucesso e trabalho, e a segunda envolve sua atuação no ambiente pessoal, onde ela é mãe, esposa, filha, e lida com questões que cercam também a rotina de organização da casa, e manter o equilíbrio entre ambos esse papéis tão importantes não é uma tarefa fácil. O objetivo deste trabalho foi analisar como a discriminação de gênero impacta no retorno ao trabalho após a licença-maternidade de trabalhadoras da região metropolitana de Porto Alegre. Para isso recorreu-se a uma pesquisa qualitativa, com um roteiro de entrevistas semiestruturado com oito participantes desde a descoberta da gestação até o retorno ao trabalho. O *corpus* foi analisado através da perspectiva de Bardin (2011) para o discurso das participantes. Os resultados apontam que conciliar carreira e maternidade exige um esforço muito grande das mulheres, exige muita organização e rotina, pois além dos desafios de cuidado da criança após o final da licença-maternidade, existem questões financeiras sobre valores de babás e creches, como organizar as tarefas da casa e da criança para fechar com os horários de trabalhos, e como manter a amamentação com a volta ao trabalho. Ao final, verificou-se que a discriminação ainda ocorre em muitas empresas, inclusive por gestoras mulheres, e que iniciativas de proteção à amamentação e a manutenção dessas mulheres no mercado de trabalho não são suficientes para garantir a presença delas no ambiente laboral.

Palavras-chave: discriminação de gênero; maternidade; amamentação; carreira; licença-maternidade;

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Comparativo de gênero nos setores econômicos - dados do último RASEAM.....	15
Gráfico 2 - Rendimento médio trimestral por gênero – dados do IBGE	17

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Leis Brasileiras vigentes sobre a proteção da Mulher e Maternidade	21
Quadro 2 - Dados sociodemográficos das entrevistadas	28

LISTA DE SIGLAS

CF	Constituição Federal
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-Americana de Saúde
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
RASEAM	Relatório Anual Socioeconômico da Mulher

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 Tema	11
1.2 Delimitação do tema	11
1.3 Problema	11
1.4 Objetivos	11
1.4.1 Objetivo geral	11
1.4.2 Objetivos específicos.....	11
1.5 Justificativa	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 Desigualdade de gêneros no trabalho	13
2.2 Proteção ao trabalho da mulher	19
2.3 Maternidade e trabalho	22
3 METODOLOGIA	25
3.1 Delineamentos da pesquisa	25
3.2 Participantes da pesquisa	26
3.3 Técnicas de coletas de dados	26
3.4 Limitações do Método	27
3.5 Análise de dados	27
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	28
4.1 Discriminação de gênero	28
4.2 Maternidade e carreira	31
5 DISCUSSÃO	37
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS.....	43
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	48
APÊNDICE B - ENTREVISTA	49

1 INTRODUÇÃO

O termo discriminar significa separar; diferenciar; estabelecer diferença; distinguir; não se misturar; formar grupo à parte por alguma característica étnica, cultural, religiosa etc.; tratamento desigual ou injusto de uma pessoa ou grupo de indivíduos, em face de alguma característica pessoal, cultural, racial, étnica, classe social ou convicções religiosas. (HOUAISS, 2009)

Segundo Trippia e Séllos-Knoerr (2013), o ato ou ação de discriminar, isto é, de distinguir, de desigualar, de fazer diferença, de segregar, seria discriminação. É um fenômeno social que evidencia as desigualdades entre grupos sociais ou pessoas, através de uma desvalorização de sua posição em sociedade.

Sendo assim, agir com discriminação seria distinguir, preterir, em razão de características pessoais, sociais ou culturais, tem o significado de tratamento desfavorável dado a alguém, ou a certo grupo de pessoas.

Segundo Viegas e Filho (2020), a humanidade tradicionalmente foi dividida entre homem e mulher, considerando o sexo biológico feminino ou masculino como a divisão de gêneros. Durante a evolução enquanto sociedade surgiram diversas definições de gênero, não somente as divisões biológicas das pessoas, promovendo formas diferentes de cada indivíduo se enxergar e valorizando a essência do ser humano. Segundo os mesmos autores, a identidade de gênero se trata da convicção de pertencimento ao sexo feminino e masculino, ou de um terceiro gênero, e não do sexo atribuído no nascimento do indivíduo, utilizando atributos ou comportamentos reconhecidos socialmente como da mulher ou do homem.

A discriminação estaria fundada em ideias preconcebidas, e sem fundamento sério ou imparcial, que resultariam por levar à posição de inferioridade as pessoas ou grupos atingidos, ou seja, é baseada em preconceitos, e em intolerância, que reforça esse comportamento, pois dela surge uma tendência por não aceitar ou ouvir ideias, atitudes ou opiniões diferentes das próprias concepções, muitas vezes expressa por violência e repressão. (HOUAISS, 2009). Quando relacionado esse conceito à discriminação de gênero, entende-se que se trata da diferenciação e desigualdade por causa do sexo da pessoa baseado apenas em preconceito.

Pela Constituição Federal (CF) todos os brasileiros são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e especificadamente sobre gênero, onde o

primeiro parágrafo dessa legislação afirma que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Em 1995, foi realizada pela Organização das Nações Unidas (ONU), a IV Conferência Mundial de Mulheres, onde foi demonstrado que as mulheres têm menor ascensão profissional, recebem salários inferiores ao do trabalhador do sexo masculino, atingem menores números em cargos de direção, especificadamente no mercado de trabalho, e mais diversas outras pautas sobre discriminação e violações de seus direitos femininos.

Apesar de todos esses embasamentos para manutenção da igualdade de gênero entre homens e mulheres, como também toda a evolução da mulher no mercado de trabalho, nota-se que ainda ele apresenta muitos desafios para o gênero feminino. Há muito tempo se discute, enquanto sociedade, as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

Sendo assim, as mulheres enfrentam dois papéis diferentes em sociedade, o profissional e o pessoal, o primeiro exigindo muito trabalho, sucesso, crescimento de carreira e o outro exigindo o papel de mãe, esposa e organização da casa. Com toda essa pressão que recai sobre os ombros das mulheres, muitas delas deixam o mercado de trabalho após o nascimento do primeiro filho. Tentar equilibrar as funções da maternidade e a vida profissional é um desafio para as mulheres, tanto que segundo uma pesquisa realizada em 2016 pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), intitulada *The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil*, cerca de 48% das trabalhadoras deixam o mercado de trabalho após 12 meses do início da licença-maternidade, e por diversos motivos, como: falta de renda para contratação de uma babá para ficar com a criança, falta de vagas em creches públicas, demissão, e entre outras. Os desafios também envolvem a questão da amamentação no retorno ao mercado de trabalho.

Visando um crescimento, desenvolvimento e saúde dos bebês, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda o aleitamento materno exclusivo até os 6 meses de vida da criança, e após esse período devem receber uma alimentação complementar saudável e adequada a idade delas, e seguir amamentando até os dois anos de idade ou mais. A busca pela manutenção do aleitamento materno é um desafio para as mulheres que trabalham e suas famílias, pois apesar da recomendação mundial, a licença-maternidade é de 120 dias, mais ou menos 4

meses, e é a partir do retorno ao trabalho que é necessário toda uma preocupação e rotina para garantir a amamentação exclusiva até os seis meses do bebê.

1.1 Tema

Esse trabalho tem como tema a discriminação de gênero no trabalho.

1.2 Delimitação do tema

Pretende-se discutir a discriminação contra as mulheres trabalhadoras que são mães por ocasião de seu retorno ao trabalho após a licença-maternidade.

1.3 Problema

É preciso conhecer a trajetória da mulher que é mãe e trabalhadora, desde o anúncio da gestação até o retorno ao trabalho após a licença-maternidade, suas dores e enfrentamentos em relação ao trabalho e as diversas representações sociais que recaem sobre mulheres-trabalhadoras-mães.

Assim, o problema de pesquisa é: de que forma a discriminação de gênero impacta no retorno ao trabalho após a licença-maternidade?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo geral

Analisar como a discriminação de gênero impacta no retorno ao trabalho após a licença-maternidade de trabalhadoras da região metropolitana de Porto Alegre.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Descrever a legislação nacional de proteção ao trabalho da mulher com foco na maternidade.
- b) Conhecer a percepção das mulheres sobre o retorno ao trabalho após licença-maternidade.
- c) Apresentar as condições oferecidas pelas empresas para o retorno ao trabalho para a trabalhadora que amamenta.

- d) Propor melhorias para a gestão de pessoas no acolhimento à trabalhadora pós licença-maternidade.

1.5 Justificativa

As desigualdades de gênero no Brasil são estruturas da desigualdade social nacional, que seguem reproduzindo casos de exclusão social, pobreza e diferenças de classe. Combater essa desigualdade significa quebrar preconceitos que são característicos da nossa sociedade, e é através disso que poderemos superar as principais limitações da ação da mulher no mercado de trabalho. (ABRAMO, 2006).

Na sociedade brasileira existe uma mudança no cenário familiar geral, onde existe um notável crescimento no número de famílias chefiadas por mulheres. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2019, as mulheres representavam a chefia de 48,2% das famílias nacionais, e para os homens o percentual é de 51,8%. Em comparação com dados de 1995, quando 22% das mulheres chefiavam famílias, percebe-se a mudança na sociedade e o aumento da responsabilidade das mulheres em prover suas famílias. Voltando ao estudo de 2019, 53,4% das mulheres sustentam suas famílias com até um salário-mínimo por mês, 14,54% das mesmas estruturas familiares vivem com uma renda entre meio salário-mínimo até um quarto do mesmo, e 11,28% possuem renda inferior a 25% de um salário-mínimo. Os dados mostram a grande quantidade de famílias chefiadas por mulher, número esse bem maior entre as populações de menor renda. Com essa constatação surge o apontamento de se essas mulheres são desligadas do trabalho em virtude da maternidade, essas famílias ficam sem renda para sua sobrevivência.

Toda essa nova configuração de família na sociedade brasileira ressalta como é importante o trabalho da mulher. Ao mesmo tempo mostra o quanto o mercado não está preparado para suprir as necessidades e disponibilizar flexibilização que garante a mulher dentro das organizações quando somada a esse perfil, o ser mãe.

Enquanto sociedade, conhecer os principais desafios da maternidade e a conciliação com o trabalho, ajuda a compreensão do porquê essas mulheres deixam de trabalhar, e proporciona novos pensamentos e questionamentos sobre como a sociedade, empresas e entidades públicas pecam no apoio e manutenção dessas mulheres para que elas permaneçam ativas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta parte do presente trabalho, apresentam-se os temas de desigualdade de gênero no trabalho, proteção ao trabalho da mulher e maternidade de trabalho.

2.1 Desigualdade de gêneros no trabalho

Durante os períodos da pré-história da humanidade muitas sociedades viviam sob o sistema matriarcal, porque era imprescindível a maternidade para continuidade da vida, assim as mulheres atuavam como líderes nas primeiras sociedades. Com a domesticação animal, e a percepção de comportamentos dos mesmos o homem foi descobrindo seu papel na concepção. O sistema social foi sendo alterado para a dominação e liderança masculina, conhecido como o patriarcado, sistema onde as mulheres ficaram responsáveis pelos trabalhos domésticos, manutenção da casa e deviam obediência ao homem. Na Idade Média, com o crescimento do cristianismo a mulher passou a ter obrigação e subordinação ao homem, primeiramente ao pai e após ao marido. Com a chegada da Idade Moderna e o Renascimento, as mulheres começaram a exigir sua liberdade, e começaram a trabalhar em serviços anteriormente realizados somente por homens, como escritoras, professoras e médicas, porém sempre de maneira inferior e com menor salário. Já no período da Revolução Industrial, século 18 e 19, ocorreram grandes mudanças no setor laboral, pois durante esse período a mão de obra feminina foi explorada em larga escala por seu menor custo, e foi devido a essas graves violações no ambiente de trabalho que começaram a surgir as primeiras leis trabalhistas que visavam sua proteção no mercado. (SIQUEIRA E SAMPARO, 2017).

A população feminina sofre há centenas de anos com a forte discriminação de gênero, tanto em preceitos biológicos quanto sociais, principalmente relacionados à maternidade conciliada com o trabalho. Segundo Luz (2017), tais discriminações impedem que as mulheres exerçam plenamente seu papel como cidadãs fora do ambiente familiar, bloqueando, deste modo, sua evolução no mercado de trabalho. Apesar de diversos avanços terem sido conquistados em relação à presença da mulher na sociedade, muito ainda há a ser feito, uma vez que a cultura de diferenças de gênero é estrutural.

Segundo Siqueira e Samparo (2017), a diferenciação de atividades para homens e mulheres devido ao seu sexo biológico é conhecida como divisão sexual do

trabalho. Hoje ainda se presencia essa discriminação que nomeia funções como femininas e masculinas, sendo as direcionadas a elas a atividade doméstica em grande maioria. Os efeitos dessa discriminação das mulheres acontecem de forma horizontal e vertical, sendo a primeira referente a distribuição desigual de funções entre mulheres e homens, apenas por fatores biológicos. A discriminação de forma vertical é conhecida como *glass ceiling* (traduzido como teto de cristal), uma analogia a algo invisível e ou transparente que mesmo nessa condição produz barreiras, e trata sobre a menor parcela de cargos de gestão serem ocupadas por mulheres, e a remuneração mais baixa para mesmos serviços ocupados por homens.

O fenômeno *glass ceiling* mantém as trabalhadoras na base da pirâmide do mercado de trabalho, e é através desta “barreira invisível” que as mulheres são impedidas de ascender para cargos de alta gestão. A discriminação horizontal comentada anteriormente é conhecida pelo fenômeno *sticky floor* (traduzido como piso pegajoso), onde as mulheres são destinadas a cargos que remetem a condição e características sociais construídas como do universo feminino, sendo atividades essas voltadas para afazeres domésticos ou que envolvam cuidados de terceiros. (NUNES E LIMA, 2021).

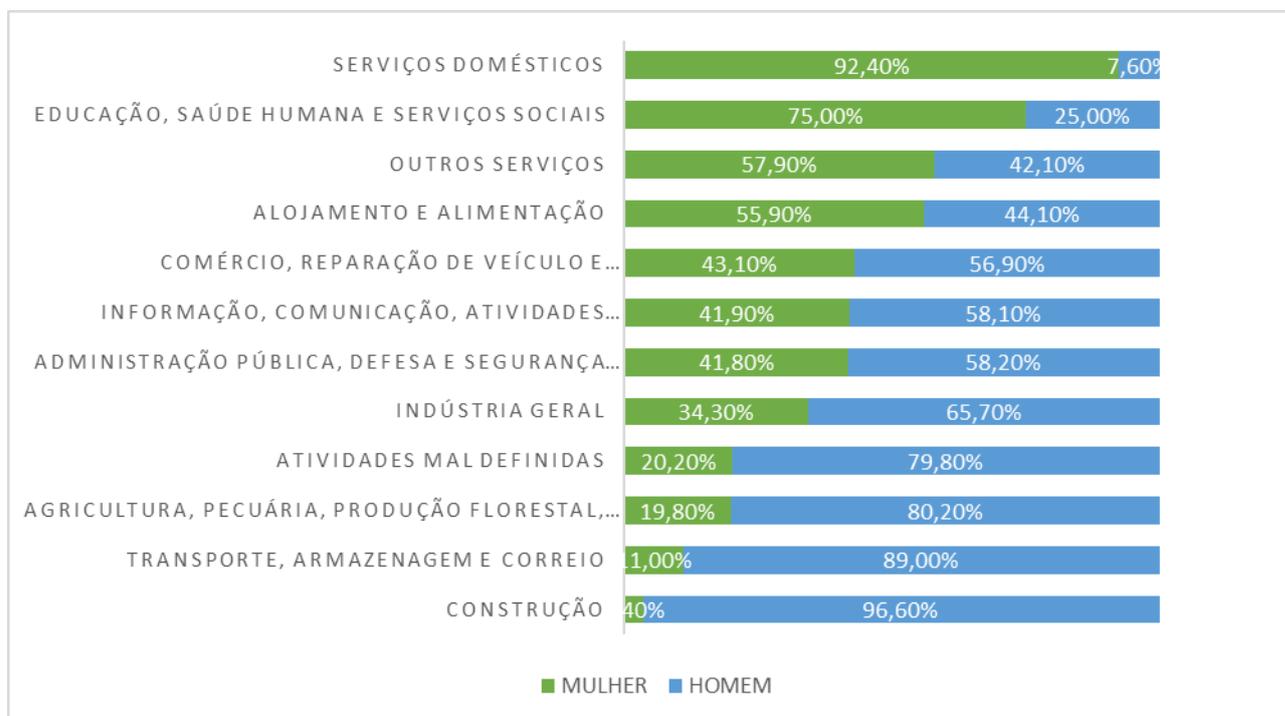
Esses lugares ocupados preferencialmente por mulheres, além de via de regra apresentarem maior precariedade e menor cobertura social, também são aqueles de menor prestígio e valoração social, fatores estes que em parte explicam a menor média salarial alcançada pelo grupo das mulheres. A metáfora do “piso pegajoso” refere justamente a dificuldade que as mulheres concentradas nestes setores e empregos menos valorizados economicamente encontram para alterar a sua situação. (FERNANDEZ, 2019, p.11).

Segundo Nunes e Lima (2021), existe um terceiro fenômeno econômico, onde a própria mulher interfere e cria obstáculos para crescimento de outras mulheres, conhecido como *queen bee* (traduzido como abelha rainha). Através de uma reprodução do sistema patriarcal em que estão inseridas, as trabalhadoras que conseguiram avançar na carreira, tendem a reproduzir o machismo que elas mesmas venceram, a fim de não perder autoridade, respeito ou segurança no mercado. Seguindo a apresentação do fenômeno, as autoras afirmam que quando essas mulheres passam a ocupar cargos de gestão, apresentam três tipos de comportamento: distanciamento de outras mulheres, auto apresentação masculina e legitimação da hierarquia de gênero.

As desigualdades de gênero se expressam claramente nos indicadores de mercado de trabalho, como tem sido demonstrado há muito tempo. Segundo o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM), realizado em 2017 e 2018, entre os anos de 2016 e 2017 a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro continua aumentando, mas ainda está marcada por uma forte diferença em relação à taxa de participação dos homens. Enquanto a ocupação feminina dos dezesseis aos cinquenta e nove anos cresceu de 63,5% para 64,3% durante esse período, a taxa de ocupação masculina se manteve em 83%. Quando adicionada a essa comparação a questão de raça e cor, a diferença se torna ainda mais relevante entre homens e mulheres brancos, negros e pardos, sendo a menor taxa de ocupação de mulheres pretas ou pardas, com 61,7% e a maior taxa de homens branco, em 85,2%. A ocupação feminina em empregos formais também tem uma diferença importante entre mulheres brancas (32,6%) e pretas ou pardas, (23,5%).

A mesma pesquisa traz dados sobre os ramos de atividades e gêneros, que quando comparados mostram que apesar das mulheres já ocuparem cargos em todos os diversos ramos de trabalho, existe ainda uma divisão de ocupações baseada em profissões originalmente ocupadas por cada sexo, fenômeno já apresentando como segregação ocupacional. Nesse contexto, pode-se refletir na construção do papel social de cada gênero, onde as mulheres trabalhadoras são frequentemente direcionadas a funções tradicionalmente atribuídas ao público feminino, como o trabalho doméstico. (BARROS E MOURÃO, 2018). Entre os anos de 2016-2017, segundo o RASEAM, as mulheres predominam nas ocupações dos setores de saúde, educação e serviços sociais (75%) e no trabalho doméstico (92,44%), sendo o serviço doméstico o maior índice entre mulheres negras, que representam 65,8% dessa porcentagem. Já a população masculina ocupa atividades como transporte e armazenagem (89%) e construção (96,6%). No gráfico 1 pode-se verificar a diferença entre homens e mulheres dentro de cada nicho dos setores econômicos e qual a representação de cada um. Nota-se como as mulheres ainda são maioria em serviços domésticos e cuidados.

Gráfico 1 Comparativo de gênero nos setores econômicos dados do último RASEAM

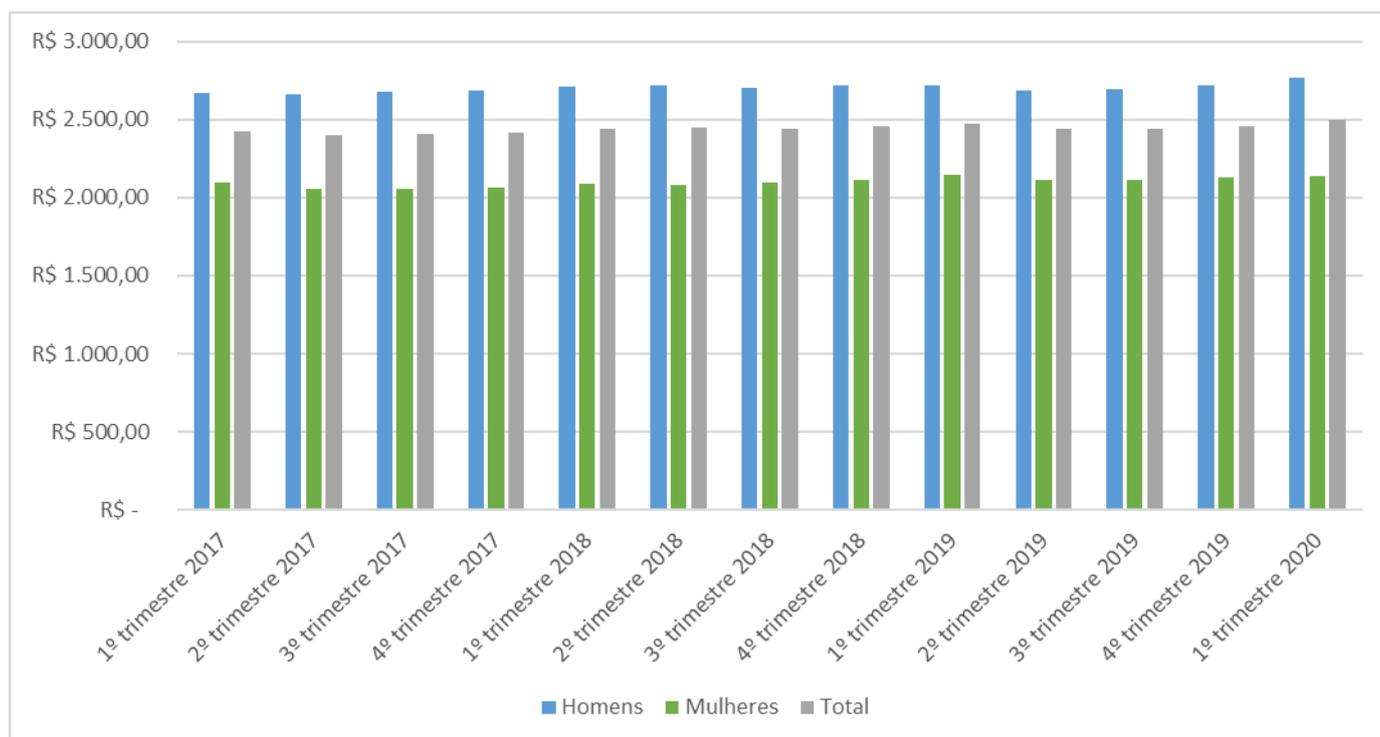


Fonte: Elaborado pela autora

As mulheres trabalhadoras enfrentam toda sorte de dificuldades como remuneração mais baixa, discriminação para o acesso aos postos de trabalho para a ascensão profissional e até para o próprio exercício do trabalho, preconceitos sobre a maternidade e conciliação com o trabalho.

A discriminação salarial é um dos fatores que promove a desigualdade de gênero no trabalho, pois as mulheres acabam recebendo menores remunerações enquanto exercem as mesmas atividades. Segundo dados do IBGE, através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), apresentados no Gráfico 2, no primeiro trimestre de 2020 o rendimento médio das mulheres era de R\$ 2.141,00 por mês, contra o rendimento de R\$ 2.764,00 dos homens, sendo um rendimento masculino 29% maior que o feminino. Analisando os rendimentos médios dos brasileiros e brasileiras do 1º trimestre de 2017 até o 1º trimestre de 2020, por gênero, percebe-se que essa diferença é praticamente um padrão na sociedade, pois os dados se repetem em todos os trimestres analisados.

Gráfico 2 - Rendimento médio trimestral por gênero – dados do IBGE



Fonte: Elaborado pela autora

Conforme o gráfico 2, a diferença média dos rendimentos entre homens e mulheres é de R\$ 602,62 durante os últimos cinco anos, ou seja, apesar do crescimento da mulher no mercado de trabalho, o rendimento médio ainda é bem menor do que o masculino. Esse levantamento de salário se relaciona com os dados no gráfico 1, pois as mulheres ainda são a maioria na base da pirâmide de trabalho, sendo a maior presença em serviços domésticos e serviços de cuidado.

O Senado Federal havia aprovado em março de 2021, o Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011 para aprovação do Presidente da República, projeto esse que visa aumentar a igualdade de salários entre homens e mulheres. O projeto acrescenta ao artigo 401 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que considerar, para remuneração do empregado, formação ou ascensão profissional, sexo, idade, cor ou situação familiar, acarretará multa em favor do trabalhador correspondente a cinco vezes da diferença verificada. Porém após dez anos em trâmite no governo, e mesmo com a aprovação do Senado para Presidência, um deputado solicitou a volta do projeto para o Senado para averiguar as últimas alterações do texto.

Outro desafio enfrentado pelas mulheres no trabalho é o assédio moral, sexual e desrespeito do ambiente laboral. Uma pesquisa realizada pelo Instituto Datafolha (2021) para o Fórum Brasileiro de Segurança Pública revela que 26,5 milhões de mulheres brasileiras relataram sofrer com assédio sexual na rua e no ambiente de trabalho, representando 37,9% da população feminina, sendo que 73% das entrevistadas tinham idades entre 16 e 24 anos, 46,8% entre 25 a 34 anos, e 36,5% entre 35 a 44 anos. Nessa pesquisa ainda foram relatados os locais onde ocorrem essas violências contra a mulher, sendo o ambiente laboral relatado em 12,8%. Em números absolutos, foram 3.392.000 de mulheres que informaram violência no ambiente de trabalho no último ano.

O assédio moral no ambiente laboral, refere-se a comportamentos em que ocorre exposição de colaboradores a situações consideradas constrangedoras ou humilhantes, que prejudicam a personalidade, integridade e dignidade das vítimas. Aplicado esse conceito às trabalhadoras, são exemplos de assédio moral: desconsiderar a opinião técnica das mulheres em suas áreas de atuação, conhecimento e exigências sobre a decisão de ter um filho, ações e falas sexistas como *manterrupting* (sem tradução literal) que se refere a prática insistente em interromper uma mulher falando onde os homens presentes não dão espaço para a fala delas, *bropropriating* (sem tradução literal) referente a apropriação de argumento ou ideias já explanadas por uma mulher e tomar o crédito por estas, e *mansplaining* (sem tradução literal), sendo esta ação quando um homem explica algo a uma mulher assumindo que ela não entenda sobre o assunto, de maneira extremamente didática, e sobre assuntos que normalmente ela possui conhecimento. O assédio sexual já trata sobre ações ou insinuações a fim de obter favorecimento sexual com a trabalhadora, como convites para sair, tocar seu corpo de forma inapropriada e piadas ou frases de conotação sexual, e ofensa à dignidade e integridade da vítima. Esses assédios e desrespeitos sobre a trabalhadora tendem a causar uma redução da produtividade no ambiente laboral, sensação de estagnação e perda de visão sobre o futuro, afastamento e até mesmo o abandono da carreira, e possui consequências a vítima em si, como culpa, vergonha e insegurança. (MARINELLI, 2020).

2.2 Proteção ao trabalho da mulher

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) entrou em vigor em junho de 2021, dois anos após sua adoção na Conferência Internacional do Trabalho (CIT), tratando sobre o tema assédio e violência no ambiente laboral. Até a data da vigência da Convenção apenas 6 (Uruguai, Argentina, Fiji, Equador, Namíbia e Somália) dos 187 países ratificaram suas diretrizes. A abrangência da Convenção é ampla e se encaixa nos mais diversos setores econômicos, tanto em esferas privadas, públicas e informalidade, sendo aplicada a todos os seres humanos no mercado de trabalho, trabalhadoras e trabalhadores independente da situação de contrato, tanto como na busca pelo emprego, trabalhos voluntários e estágios.

Segundo a Convenção, o assédio e violência podem violar os direitos humanos e são uma ameaça à igualdade no trabalho, reiterando que a violência em virtude de gênero afeta muito mulheres e meninas. As trabalhadoras latino-americanas lideram o movimento de ratificação em seus países já validados pela convenção, afirmando e reafirmando a importância de ambientes de trabalhos onde as funcionárias se sintam seguras e livres de violência, visando alcançar a igualdade de direitos.

A legislação brasileira apenas trata de assuntos de violência e assédio em leis estaduais e municipais, e mostra a necessidade de atualização do assunto no âmbito federal, com o objetivo de validar e garantir esses direitos de proteção no trabalho e socialmente, e novas políticas sobre segurança no trabalho. A Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho publicou em dezembro de 2020, um manifesto a favor da adoção e validação da Convenção como forma de promover a promoção no ambiente laboral e combater a violência no trabalho, fator esse que altera a produtividade a autoestima do trabalhador. Apesar desse apoio público a Convenção 190, o Brasil não assinou a adoção da normativa da OIT.

A partir da CF de 1988, as mulheres começaram a ser tratadas de forma um pouco mais igualitária aos homens, e sendo essa igualdade defendida constitucionalmente, possibilitou a criação de novas leis que buscam proteger o trabalho e segurança da mulher, além de estabelecer direitos e deveres iguais entre ambos os sexos. A realidade brasileira mostra que a mulher foi ganhando espaço, alcançando mais oportunidades de atuação no mercado de trabalho, melhores políticas de inclusão social, e ao mesmo tempo obtendo mais amparo legal na legislação

nacional. Sendo também muito importante deixar claro que apesar desses grandes avanços, a discriminação de gênero segue no cotidiano, e como sociedade deve-se buscar garantir a proteção ao trabalho feminino, principalmente em questões como maternidade, assédio sexual e igualdade de salários. (SCARAVONATTI E VAIDER, 2019).

Segundo Robeck (2020), a preservação da humanidade é um dos papéis importantes da mulher em sociedade, pois através da maternidade garante-se a continuação da raça humana. É dever do Estado e um dever social trazer garantias para proteger e respeitar a gestação. Mesmo assim, percebe-se os preconceitos enfrentados por essas mães, tirando das mulheres oportunidade de trabalho, pois colocam a prova a capacidade de comprometimento dela após o nascimento dos seus filhos.

Na legislação brasileira existem decretos e leis que protegem a mulher durante a gravidez e o período de licença-maternidade, regulamentando a relação entre empregador e funcionárias durante este período, conforme quadro 1. Com base na necessidade de garantir a manutenção da vida humana, existe uma preocupação que a mulher possua direitos diferentes aos homens, mas estas leis apenas consideram as características fisiológicas de cada gênero em torno da gestação. A CF protege a maternidade como direito fundamental do povo brasileiro. (PAIVA, 2020).

Quadro 1 - Leis Brasileiras vigentes sobre a proteção da Mulher e Maternidade

Código	Publicação	Legislação
Lei 5.452	01 de Maio de 1943	Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.
Lei 5.452	01 de Maio de 1943	Art. 392 - A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)
Lei 5.452	01 de Maio de 1943	Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
Lei 5.452	01 de Maio de 1943	Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.
Lei 5.452	01 de Maio de 1943	Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.
Constituição Federal de 1988	1988	Art. 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição : II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (Vide Lei Complementar nº 146, de 2014)
Constituição Federal de 1988	1988	Art. 7 - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
Constituição Federal de 1988	1988	Art. 6 - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.
Lei 9.026	13 de abril de 1995	Art. 2 - Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
Lei 9.799	26 de maio de 1999	§ 4 - É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.
Lei 11.770	09 de setembro de 2008	Art. 1 - É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)
Lei 13.287	11 de Maio de 2016	Art. 1 - A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 394-A: Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Fonte: Elaborado pela autora

2.3 Maternidade e trabalho

Segundo Guilhard (2021), todas as mulheres que desejam ter filhos possuem um dilema referente a decisão de quando é o melhor momento. Nesse dilema surgem cada vez mais questionamentos referentes a sua vida profissional, o fator biológico, destinação de verba para os investimentos em qualificação e a criação do filho. Na pesquisa realizada pelo site Vagas.com, com publicação de Paula Sato, intitulada “Maternidade e mercado de trabalho” cerca de 70% das mulheres entrevistadas afirmaram que não pretendem engravidar e ter filhos nos próximos anos, e dentre essas mulheres 43% afirmam que a decisão foi tomada devido aos desafios de se manter no mercado ou de conseguir um novo emprego.

A mulher ao longo da sua história no mercado de trabalho foi conquistando diversas garantias e proteções em torno da gestação e parentalidade, e essa preocupação com esse momento tão importante na vida da mulher visa tornar o período o mais saudável para a futura mãe. Porém o trabalho se mostra um ambiente com muitos preconceitos em torno da maternidade, fazendo com que muitas mulheres percam oportunidades e sejam discriminadas, que por consequência tiram muitas mães do mercado de trabalho. A luta das mulheres por igualdade profissional vem de longa data. Melhores salários, oportunidades iguais às dos homens, mas, acima de tudo, respeito e acolhimento no ambiente profissional. É relevante a importância do estudo e a compreensão do contexto de novas mães trabalhadoras, pois nota-se socialmente que o papel da mulher-mãe não engloba apenas a maternidade e seus desafios de conciliação com o mercado de trabalho, mas também o de principal provedora e chefe de família. (ROBECK, 2020).

No estudo do RASEAM, há dados referentes a dupla jornada de trabalho da mulher. Verificou-se que a jornada de trabalho semanal da mulher, somando as horas dedicadas aos trabalhos doméstico e cuidado de pessoa com as horas do trabalho principal, chegam a um total de 53,6 horas contra 50,8 horas para homens. As mulheres gastam em média 18,2 horas por semana, com afazeres domésticos e com cuidado de pessoas com mais de 16 anos, enquanto para homens a média cai para 10,3 horas. Em mulheres que cuidam de pessoas com menos de 16 anos, a média semanal chega a 23,9 horas e já para os homens passa para 12,5 horas.

A pesquisa “Maternidade e mercado de trabalho” traz diversos dados sobre os desafios enfrentados por mulheres que optam por ser mães, como por exemplo o fato

de 52% das mães que saíram em licença-maternidade ou ficaram grávidas no último emprego, relataram passar por situações desagradáveis e desrespeitosas no ambiente laboral. No levantamento de dados da pesquisa cerca de 37,5% das entrevistadas relataram que sofreram com preconceito ou foram julgadas pelo fato de serem mães, e entre elas 23,7% das mulheres relataram sofrer com comentários desagradáveis, e 16,9% relataram sobre a falta de empatia. Outros relatos das mulheres se referem à substituição de tarefas, exclusões de projetos, redução de carga horária e salário, e em alguns casos até relatos de aborto, sendo que segundo as entrevistadas em 80% desses casos, os chefes foram responsáveis por essas situações.

Um dos dados mais preocupantes da pesquisa alerta que mais de 70% das mulheres entrevistadas afirmaram que durante entrevista foram questionadas se eram mães ou se tinham pretensão de ser, e em caso positivo para o questionamento de possuírem filhos a pergunta seguinte era quem cuidaria da criança caso o filho viesse a ficar doente. Esse tipo de questionamento mostra que permanece em algumas empresas um preconceito contra trabalhadoras que são mães, com a suposição de que mulheres com filhos não se dedicam aos propósitos da empresa como mulheres que não conciliam maternidade e carreira. Com base na construção social da mulher em sociedade, recai ainda sobre ela o cuidado da criança, e esse estigma influencia diretamente no momento de demissão e contratação, pois como nota-se nos resultados da pesquisa acima, as trabalhadoras são questionadas na entrevista se tem filhos, e se positivo quem fará o papel de cuidado em casos de doenças ou necessidades de ausência. (SOUZA, LOPES, SIMÕES, BONORINO, 2019).

A legislação brasileira garante estabilidade no emprego até os cinco meses após o nascimento do filho, e muitas mulheres quando retornam da licença-maternidade são surpreendidas com a demissão, quando em muitos casos as trabalhadoras já haviam se organizado para dividir suas atividades entre mercado de trabalho, afazeres da casa e maternidade. A saída do mercado de trabalho acontece por vezes por parte da empresa, principalmente por motivos que são preconcebidos com a maternidade, e do outro lado dessa saída, está a iniciativa que parte por parte da mulher mãe, que muitas vezes não tem onde deixar seu filho. Esse muitas vezes influenciado pela falta de vagas em creches públicas, onde a solicitação de vagas é muito maior que a capacidade dessas instituições. (ROBECK,2020).

Na pesquisa dos profissionais da Catho, realizada em 2018, 30% das entrevistadas relataram já abandonaram o trabalho para cuidar dos seus filhos, número esse que se comparado aos homens, é quatro vezes mais alto, pois apenas 7% deles afirmaram largar os empregos para cuidar dos filhos. A mesma pesquisa aponta que alguns dos conflitos dessas mulheres que são mães envolvem a angústia e preocupação em precisar se ausentar das atividades laborais para cuidar do filho em caso de doença (48%), precisar chegar mais tarde ou sair antes do final do expediente caso precise comparecer a uma reunião escolar (24%). Em 10% das entrevistadas é identificado também o receio de atrasos devido à exaustão da rotina. Nesses relatos surgiram angústias e preocupação por parte das mães, como onde deixar o bebê para voltar ao mercado de trabalho, como fica o vínculo entre mãe e filho com o fim da licença-maternidade, como vai ser a reação dos chefes quando precisar sair por causa dos filhos, e se a mulher conciliando carreira e maternidade terá tempo para cuidar de si mesma.

Este estudo ainda revela que 47% das entrevistadas que são mães, renunciaram a promoções ou oportunidade melhores de empregos, por desafios que eles trariam para a conciliação da maternidade e carreira. Dado esse que revela como o desenvolvimento da carreira da mulher é diretamente impactado pelo período após a licença-maternidade. Mais um dos dados da pesquisa se refere ao tempo de retorno ao trabalho das mulheres mães após o nascimento do seu filho: 45% retornaram as atividades laborais três meses após o dar à luz, seja por receio de perder o emprego e muitas vezes perda de posição profissional.

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os procedimentos que foram utilizados para se atingir o objetivo deste trabalho que é analisar como a discriminação de gênero impacta no retorno ao trabalho após a licença-maternidade.

3.1 Delineamentos da pesquisa

Essa pesquisa é de natureza exploratória com abordagem qualitativa por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado de perguntas abertas.

Segundo Gil (2017), o objetivo principal de pesquisas exploratórias é a descoberta de instituição ou aprimorar ideias, proporcionando mais familiaridade com o problema visando o tornar mais explícito e construir hipóteses. O planejamento de uma pesquisa desse tipo, é bastante flexível, trazendo a possibilidade considerar diversos aspectos relativos ao tema estudado. Ainda segundo o autor na maioria dos casos, a pesquisa exploratória envolve um levantamento bibliográfico, entrevista com pessoas que vivenciaram o problema objeto do estudo e análise de exemplos que visam estimular a compreensão sobre ele.

A abordagem qualitativa se baseia em dados recolhidos através de interações interpessoais entre pesquisador e entrevistados, buscando conhecer os dados apresentados e a compreensão de modos de pensar, de viver, de emoções e construção de vida. Sendo assim a pesquisa qualitativa busca a compreensão do problema de pesquisa com um viés nos contextos humanos, enfatizando o sujeito como o meio para o entendimento dos fenômenos e interpretação das suas experiências. (PITANGA, 2020).

Descobrir dados sobre as experiências de um determinado público implica na compreensão do ponto de vista dos indivíduos e das situações que eles vivenciam, e para isso o pesquisador que adota a pesquisa qualitativa como coleta de dados, precisa de uma escuta positiva e empatia durante as entrevistas, o que implica muitas vezes em enxergar a entrevistada ao invés de filmar, ouvir ativamente ao invés de tomar notas e sentir ao invés de estudar. Para evitar o risco de conduzir a análise de dados subjetivamente o pesquisador pode utilizar quadros teóricos de análise, e técnicas mais estruturadas. (GIL, 2017).

3.2 Participantes da pesquisa

Foram entrevistadas as mulheres mães, residentes na região da grande Porto Alegre, que usufruíram da licença-maternidade, incluindo as mães que optaram por retornar ao mercado de trabalho, e as mulheres que optaram por abandonar o seu trabalho para cuidar do filho. Considerando que o estudo é qualitativo, não há cálculo amostral.

A seleção das participantes ocorreu através da rede de contatos profissionais e sociais da pesquisadora, além de indicações das próprias participantes, na estratégia Bola de Neve. O início da seleção das entrevistadas ocorreu no nicho laboral e familiar da pesquisadora, através de colegas que estavam nesse período após a licença-maternidade e trouxeram as suas primeiras impressões e relatos, se tornando o ponto de partida do projeto de pesquisa. A entrevista trouxe diversos relatos sobre sensações, desabafos e franqueza por parte das entrevistadas, que através desse sentimento começaram a indicar mulheres próximas a elas, para poder participar da entrevista sobre maternidade e carreira de trabalho.

3.3 Técnicas de coletas de dados

A coleta de dados aconteceu através de entrevistas tanto presenciais como online, conforme a disponibilidade e comodidade das entrevistadas, seguindo um roteiro semiestruturado, com perguntas abertas, incluindo um bloco de informações sócio demográficas.

A participante foi convidada para a entrevista, que foi gravada em áudio, e a pesquisadora apresentou o estudo, por meio do termo de consentimento livre e esclarecido. Ao concordar em participar a participante recebeu uma cópia do mesmo e inicia-se a entrevista.

As entrevistas duraram, em média, cerca de 15 minutos, e os casos em que a mesma se estendeu deste tempo, não foi interrompida pela pesquisadora. O intuito do estudo era justamente compreender a riqueza de experiências que as entrevistadas relataram. Após, as entrevistas foram transcritas literalmente para compor o *corpus* que foi analisado.

3.4 Limitações do Método

Por se um estudo qualitativo não há possibilidade de generalizar, pois partem da experiência de cada uma das entrevistadas, mas nota-se que no decorrer das entrevistas existem uma saturação dos dados trazidos por essas mulheres, mostrando mesmos relatos acerca de algumas questões utilizadas pela pesquisadora. Diante dessa constatação é importante para o administrador conhecer esse tema mais detalhadamente, apontando uma possibilidade de novos estudos sobre o impacto do gênero e especialmente da maternidade nas carreiras das mulheres.

3.5 Análise de dados

Segundo Bardin (2011), a análise de conteúdo é a soma de técnicas de análises de comunicações e um conjunto de instrumentos metodológicos que tem por objetivo analisar diferentes tipos de conteúdo através de um sistema de métodos empregados, sejam esses discursos verbais ou não. A técnica de análise de conteúdo apresentada pela autora é classificada em três fases diferentes, sendo elas a pré-análise, exploração do material, categorização ou codificação, e por fim o tratamento dos resultados e interpretação.

Na primeira fase da análise o pesquisador inicia a organização do material recolhido para que ele comece a se tornar útil para o projeto, dividindo essa composição em quatro etapas: leitura flutuante, escolha dos documentos, reformulação dos objetivos e hipóteses, e pôr fim a formulação de indicadores. Já na segunda fase da análise de conteúdo começa a exploração do material, onde tem início uma descrição analítica do conteúdo, sempre alinhadas com os referenciais teóricos e hipóteses da pesquisa. É nesta fase que são criadas as categorias de classificação dos dados, direcionados à construção de uma analogia de pesquisa, e assim a análise categorial desmembra o conteúdo para posterior agrupamento das unidades de registro. A terceira fase da análise se refere aos tratamentos dos resultados obtidos na pesquisa e a interpretação deles, é o momento de análise reflexiva e crítica dos resultados. Nesse momento o pesquisador retorna ao referencial teórico de sua pesquisa, visando dar base para as análises e oferecendo assim sentido a interpretação. (BARDIN, 2011).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para a análise de dados, apresentam-se, no quadro 2, os seguintes dados sociodemográficos sobre as oito entrevistadas, todas casadas. As participantes têm entre 25 até 58 anos, a maioria entre 33 a 43 anos, brancas com ensino superior (completo ou incompleto), com um a três filhos, metade com um filho, com idades entre 1 até 28 anos, concentrados entre 1 a 16 anos.

Quadro 2 - Dados sociodemográficos das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Etnia/cor autodeclarada	Escolaridade	Quantidade de filhos	Idade dos filhos
1	34	Branca	Superior Completo	1	9 meses
2	38	Branca	Superior incompleto	1	1 ano e dois meses
3	33	Negra	Médio Completo	3	14, 12 e 2 anos
4	43	Branca	Superior Completo	2	16 e 7 anos
5	43	Branca	Médio Completo	2	7 e 2 anos
6	25	Branca	Superior Completo	1	3 anos
7	36	Branca	Superior Completo	1	2 anos
8	58	Branca	Superior incompleto	2	28 e 25 anos

Fonte: Elaborado pela autora

4.1 Discriminação de gênero

Quando questionadas sobre o que significa para elas o termo discriminação de gênero, a maioria das mulheres, entendia que são questões relacionadas entre homens e mulheres, e nota-se que quase todas seguiram um viés profissional ao responder esta questão. A entrevistada 4, que trabalha atualmente com gestão de pessoas em sua empresa, afirma que enxerga nesse contexto a discriminação salarial entre os gêneros, um salário maior para os funcionários masculinos, apesar das mulheres terem mais instrução, e traz também a questão de cargos destinados para homens e mulheres.

“O homem ganha mais do que a mulher fazendo menos ou a mesma função...Às vezes eu percebo quando comparo a folha de pagamento eu vejo mesmos cargos e mesmos salários, ou até menos funções.” (Entrevistada 1).

Ainda no âmbito profissional, houve relatos sobre a definição de discriminação que envolvem: empresas que não selecionam mulheres com filho pequeno e questionamento em processos de seleção que trazem perguntas sobre quantos filhos

possui e quem, por sequência, cuidaria deles num momento de doença ou necessidade da criança. Tudo isso somado às cobranças que elas notam sobre equilibrar maternidade e carreira de trabalho.

Algumas das mães ainda citaram exemplos de discriminação já fora do ambiente de trabalho, trazendo falas sobre falta de respeito entre homem e mulher, e questões que transcendem o gênero masculino e feminino, e ampliam o seu entendimento de gênero, trazendo a falta de respeito com gays, transexuais e demais gêneros.

“Quando a pessoa sofre algum preconceito por conta do seu gênero, entre homem e mulher ou gêneros novos, como esses que existem hoje em dia. (Entrevistada 6).

Duas mulheres não sabiam o significado, e responderam o questionamento dizendo que não conheciam o termo, e quando ocorreu a tentativa de interpretação dele, destacou como ofensa a outra pessoa.

Já quando as entrevistadas foram questionadas sobre se já sentiram discriminação de gênero, a maioria afirma já ter passado por episódios que envolviam esses constrangimentos com questões relacionadas aos filhos ou à maternidade.

“Um diretor que me tratou diferente, até o olhar dele era diferente pra mim, até quando eu trouxe o (nome do filho), até numa foto ficou com uma cara bem estranha no fundo, até porque ele era daquele tipo galante.” (Entrevistada 1).

“E eu já ouvi da minha chefe que ela nunca precisou sair do trabalho pra cuidar de filho doente, mas ela tem a vó que é paga pra ficar com os filhos dela, e já aconteceu do filho dela cair da cama, abriu um buraco na testa do guri e ela não foi pra casa, foi a vó que levou pro hospital deu os pontos, e voltou. Não que eu esteja julgando ela, ou o jeito que ela é mãe, e não acho que ela seja menos mãe por isso, mas aí tu impor o teu jeito e a tua vida, pra alguém que recebe bem menos ou que pensa diferente dela, fica complicado.” (Entrevistada 2).

“Já senti, além de tudo que eu passei com o (nome do filho) nessa empresa que eu contei antes, e na minha penúltima empresa, eu sentia muita discriminação, e é uma empresa grande, onde no meu setor só duas pessoas tinham filho, e a minha gerente fazia bastante discriminação com quem tinha filho, principalmente quando tinha que sair pra socorrer um filho ou sair um pouco mais cedo, ela fazia cara feita, olhava com nojo, mandava sempre marcar médico depois das 18h, ou no último horário, só que a

maioria dos médicos sempre atendem no horário comercial.” (Entrevistada 3).

“Sim, na segunda gestação minha chefe mudou da água pro vinho, me tratava mal, não falava comigo, não me deixou mais auxiliar ela na gerência do atelier, me atirava as coisas, e até hoje quando passa por mim na rua não me cumprimenta, e como logo que eu anunciei, outra colega ficou grávida, ela ficava falando que eu influenciava as gurias no atelier. ” (Entrevistada 5).

“Senti já de colegas de trabalho, principalmente na segunda gestação, tinha gente que me perguntava pra que ter dois filhos, era muito mais trabalho, e gente que falava mal porque eu não podia participar de algum evento noturno, e se eu ia trabalhar e levava os filhos junto com uma das babás ou o pai, ficavam me olhando torto.” (Entrevistada 8),

Um dos relatos interessantes nesta pergunta, foi da entrevistada 4, que menciona trabalhar na gestão de pessoas. Houve a preocupação do setor em fornecer às gestantes um ambiente acolhedor para os desafios da maternidade, inclusive com preocupação em relação à amamentação. Então foi disponibilizada a sala médica para ordenha das mães, como também a geladeira para esse armazenamento do leite materno. Ela mesma conta que nunca teve a experiência de sofrer nenhuma discriminação no ambiente de trabalho

Outro relato positivo envolvendo a discriminação em virtude da maternidade, foi da Entrevistada 7, que relatou exercer a sua profissão como professora com o filho em sala de aula, quando necessário, sendo incentivada pela empresa a oferecer o auxílio de que o filho precisava.

Nota-se ainda que a única mulher que não trabalha fora de casa refere perceber discriminação, e como isso afeta a mulheres independente da sua escolha, pois segundo ela o julgamento vem, trabalhando ou não.

“Eu sei que muita gente me julga por não estar trabalhando, e eu acho isso ruim porque se tu não trabalha as pessoas te cobram o trabalho, e se trabalha as pessoas te condenam por não passar tempo todo com a criança, e eu acho que isso pesa muito na mãe. ” (Entrevistada 6).

4.2 Maternidade e carreira

Questionando como fora o impacto da descoberta da gravidez com relação ao trabalho, as principais respostas obtidas envolviam relatos de medos, susto e apreensão. Dentre as entrevistadas, nota-se a preocupação com a demissão logo após o retorno da licença-maternidade, e todas as mães relataram que a primeira preocupação em conciliar essa nova jornada da vida, é com quem deixar a criança, pois muitas dependeriam de avós, creches e babás, e tomar essa decisão envolve muita preparação e segurança. Mesmo as duas mães que optaram por parar de trabalhar após o nascimento do filho, no momento da descoberta estavam certas de que voltariam a trabalhar após o período de licença. Algumas mães tirando esse fato do retorno da licença-maternidade, relataram preocupação envolvendo o quanto elas iriam aguentar trabalhar com o final da gestação, como ficaria esse trajeto trabalho e casa, com a barriga pesando mais, como a empresa reagiria a notícia da gravidez.

“No momento a minha maior preocupação foi com relação ao depois da licença, onde ficaria e com quem ficaria e como eu ficaria nesse retorno, essa foi a minha primeira questão. Até porque a minha ideia sempre foi voltar a trabalhar, mas a preocupação do que fazer depois é a maior, e principalmente na primeira gestação, porque é ali que tu descobres mãe, é tudo novo, tudo dá medo”. (Entrevistada 4).

Uma das entrevistadas trouxe um relato bem peculiar sobre a descoberta da gravidez e sua relação com o ambiente profissional, pois ambas as descobertas se misturaram no cotidiano desta mulher que trabalhava em um centro clínico de atendimento médico.

“Eu fiquei muito assustada quando fiquei grávida, entrei em estado de choque, e quem contou para a minha gerente que eu estava grávida foi a médica que me atendeu no meu trabalho.” (Entrevistada 2).

Outra preocupação que se tornou presente para a entrevistada 3, durante a sua segunda gestação, foi o quão difícil seria se recolocar no mercado de trabalho, pois com sua primeira filha, ela já encontrou muita dificuldade, pois não possuía experiência profissional e tinha uma filha pequena.

No momento seguinte, as mães foram questionadas sobre como foi o período da licença-maternidade, e como foi o planejamento para voltar ao trabalho. Entre as

oito mães que foram entrevistadas, duas voltaram a trabalhar na primeira gestação, mas quando tiveram a segunda optaram por parar de trabalhar e ficar cerca de um ano fora do mercado de trabalho. Das outras seis, somente a entrevistada 6 já decidiu na primeira gestação que ficaria em casa após o nascimento do primeiro filho. O que pesou na sua decisão foram dois pontos: distância do trabalho e valor mensal da creche.

“Surgiu uma vontade de ficar com ela, aí conversei com o meu marido, quem iria cuidar, qual seria a creche, e vimos que eu ganhava um salário de mil e trezentos reais, e a creche que a gente gostou custava oitocentos e cinquenta, além que a creche ficava em São Leopoldo e eu trabalhava no centro de Porto Alegre, então qualquer coisa que acontecesse eu demoraria uma hora para pegar o trem e voltar.” (Entrevistada 6).

Do restante das mães que optaram por voltar a trabalhar, apenas a entrevistada 1 deixa seu filho com familiares para cuidado, pois se a criança ficasse em creche, a mulher optaria por parar de trabalhar. As demais mães utilizaram creches públicas e particulares ou cuidadoras de crianças. Todas elas relataram essa fase como um novo desafio e momento de se adequar a separação com o bebê, utilizando-se do período final da licença para fazer a adaptação da criança com o novo ambiente, e da mãe frente à mudança de cenário.

“Dediquei meus últimos 15 dias de licença pra fazer essa adaptação. Pra ele foi super fácil, ele amou desde o primeiro dia, já eu fui lá no final da primeira semana, e parece que quanto mais tranquilo pra eles, mais a gente sente, eu vinha pra casa nos primeiros dias, chorava sem parar, mas com o tempo fui me acalmando.” (Entrevistada 2).

A licença-maternidade é relatado por todas as mães como um período de muitos desafios, cada mês é uma novidade e a rotina se transforma completamente com a chegada da criança em casa.

“Tu está ali quatro meses com o bebê, e tu cria uma rotina pra ele, com ele, tu não dormes direito, e quando tu volta tu sabes que vai ser dois mundos, vai ser empresa e ele.” (Entrevistada 1).

“Tudo que me contaram na época sobre a maternidade era muito romantizado, diziam que o bebê chorava, trocava fralda e dava de mama e deu, e a realidade foi muito diferente.” (Entrevistada 4).

Sobre a rede de apoio que essas mulheres possuem ou possuíram durante a licença, e até mesmo com o crescimento dos filhos, todas mencionaram o marido, e sempre os avós (sogros ou pais) como rede de apoio com essas crianças.

“A rede de apoio são meus sogros, mas a gente sabe que é um peso pra eles, porque eles têm a vida deles e os compromissos deles, e muitas vezes eles têm que levar meu filho junto.” (Entrevistada 1).

“Quando chegou perto do momento de voltar a trabalhar, eu já tinha a minha mãe dentro de casa, me auxiliando com o meu filho” (Entrevistada 7).

Nos casos das mulheres com irmãos, muitas mencionaram que em qualquer necessidade os irmãos também sempre estiveram por perto para auxiliar com o filho. Apesar de todas considerarem os maridos como parte da rede de apoio, por vezes relataram descontentamentos com as posturas dos esposos em algumas situações, e relatando sobre a falta de auxílio deles, levantando diversas vezes que a mãe parece possuir um papel diferente e mais pesado do que o pai, e sendo o fardo delas muito maior que o deles.

“A minha rede de apoio estava totalmente deficitária na primeira gestação, porque eu vim pra cá de interior, sem a minha família, só com o meu marido e a família dele. Na segunda gestação eu decidi que eu seria a minha rede de apoio e aprendi a me organizar com as minhas filhas, e a Joana como era maior, acabou me ajudando muito.” (Entrevistada 4).

Além de todos os desafios relatados por essas mulheres, ainda se verificou que algumas delas quando estavam prestes a entrar em licença-maternidade notaram diferenças nos comportamentos de suas gestoras:

“Na primeira gravidez foi super tranquilo, pra sair, voltar, sempre muito bem acolhida pela gestora, mas já na segunda vez mudou o comportamento radicalmente, tanto que no segundo filho, eu decidi sair do emprego.” (Entrevistada 5).

“Achei que na volta eu ia ser demitida, pelo jeito que as coisas foram corridas nessa uma semana, mas não fui, só que fui transferida. Como a minha gravidez era de risco por vários motivos, ao invés de eles me deixarem de home office, a empresa optou por me deixar encostada no INSS, e eu podia ter trabalhado em casa, mas por decisão deles eu fiquei

afastada durante toda a minha gestação, e depois quando eu voltei de licença e férias, eu descobri que outras meninas que engravidaram ficaram de home, e eu fui a única que fiquei encostada.” (Entrevistada 2).

No momento em que a entrevista foi direcionada para questionar sobre a amamentação houve opiniões bem opostas sobre como foi a experiência dessas mulheres. Uma minoria afirmou que a amamentação sempre foi tranquila, que foram ensinadas a fazer a pega correta, e que nunca tiveram demais problemas como rachaduras, feridas ou falta de leite. Já a realidade para as outras mães, se mostrou bem diferente, inclusive duas das mães não tiveram a oportunidade de amamentar seus filhos até os seis meses de vida, e tiveram que utilizar a fórmula na alimentação das crianças.

Ambas as mães que tiveram dificuldade em gerar leite, não produzia leite suficiente para os filhos, e com a perda de peso dos bebês o pediatra indicou o uso da fórmula, logo durante o primeiro mês de vida da criança.

“A amamentação foi desafiadora e muito frustrante, porque eu queria muito amamentar, eu só conseguir amamentar até um e meio (nome do filho), infelizmente não produzia leite, era pouco, quase nada de leite, e eu fiz tudo, remédios, massagem, remédios caseiros, bombinhas e não adiantou.” (Entrevistada 2).

“Aí tu ficas naquele dilema, aí eu tenho que alimentar meu filho, mas eu não tenho leite, aí tu te sente muito culpada, e parece que essa culpa reduz cada vez mais teu leite, tu se sente mal.” (Entrevistada 1).

As mães que encontraram outras dificuldades no início da amamentação, relatam: a dificuldade em fazer a pega correta, justamente para não machucar o peito pela criança estar pegando errado no peito, as cólicas logo após o parto, os machucados no peito como rachaduras e mastite.

“Por isso que quando eu vejo aquelas mães que dizem que amamentar é lindo, perfeito e maravilhoso, e eu não tô dizendo que não é tudo isso, mas não é só amor e alegria não, e essa primeira fase do bebê, é uma loucura, o peito sangra, racha, tu chora pra dar mama, até que tu aprende e começa a cicatrizar, e sim tu faz todos os remédios caseiros do mundo pra tentar melhorar.” (Entrevistada 4).

“A amamentação no início é desafiadora, porque tu precisas aprender a fazer a pega direitinho, tem cólicas, mas depois desse período foi muito

boa, tirando duas vezes que eu tive mastite, porque eu produzia muito leite.” (Entrevistada 6).

A entrevistada 7 trouxe uma questão muito importante quando questionada sobre a amamentação. Relata que sofreu com a depressão pós-parto, e disse que não sentia conexão com a criança.

“A amamentação pra mim não foi muito ruim, mas também não foi aquela maravilha que as mulheres falam, acredito que seja por conta da depressão então pra mim não era nem bom, nem ruim amamentar ele, não tinha essa conexão de nossa, eu sou o alimento dele, tudo que ele precisa está aqui, não tivemos isso.” (Entrevista 7).

O fato positivo verificado em todas as mães que conseguiram amamentar seus bebês, foi que todas conseguiram fazer a amamentação exclusiva com leite materno até os seis meses de vida do filho, e após os seis meses, foram períodos variados de 8 meses até 3 anos e meio.

A principal dificuldade relatada por essas mulheres em conciliar carreira de trabalho com a maternidade é o tempo, e este se tornou o principal desafio para elas, pois essa conciliação para todas exige muita disciplina, rotina e organização.

“Eu saio do trabalho às 18h e chego em casa passado das 19h30, então o tempo com a família é o que mais me prejudica hoje, e o tempo está me afetando muito. Eu só tenho sábado pra resolver as coisas, porque tudo fecha meio-dia, e é faxina, é fazer a comida pra semana, que eu tenho que fazer pra levar pra empresa, então no meu final de semana eu não consigo relaxar, porque virou o meu tempo pra organizar a semana.” (Entrevistada 1).

“Hoje eu consigo ficar com ele, mais ou menos quatro horas por dia, da hora que eu pego na creche que é umas 19h da noite até a hora que ele dorme, e uns quarenta minutos de manhã pra arrumar ele pra creche, porque como meu trajeto pro trabalho é uma hora de ida e mais uma hora de volta.” (Entrevistada 2)

“A questão do tempo, eu não sei as outras mães, mas eu me cobro muito, porque quando eu tô trabalhando, ou limpando a casa por exemplo, é um tempo que eu poderia estar com elas, então sempre me senti muito culpada pelo tempo. Mas com o crescimento delas, eu passei a interpretar que o tempo que eu trabalho, e que eu faço as coisas por mim, é um exemplo pra elas, pra saberem que mulher não tem que ficar em casa esperando marido chegar”. (Entrevistada 4).

“É um jogo de tempo, eu procuro ter tudo programado, eu tenho a minha rotina programada e eu consigo funcionar com os dois.” (Entrevistada 5).

“Acredito que o tempo, se eu pudesse hoje eu ficaria cuidando só dele, porque a minha prioridade é ele. E como tu precisa de emprego, precisa se organizar pra trabalhar, pra limpar casa, pra lavar roupa e ainda ter tempo pra brincar com ele, é muito corrido, e exige muito de ti.” (Entrevistada 7).

Além do tempo, as demais entrevistadas trouxeram outra dificuldade que encontraram para poder conciliar a carreira e ser mães, se referindo a questão de deixar os filhos com babás.

“A maior dificuldade que eu senti foi o medo de deixar com estranhos, pois como eu não tinha ninguém e não tinha vaga na creche eu contratei uma senhora, e ele foi maltratado, ela o deixou cair no chão e ele machucou o rosto.” (Entrevistada 3).

“Era difícil porque tu escolhias uma babá, e querendo ou não, apesar de ter feito uma adaptação com a pessoa, tu não sabia como ela ia se comportar com o teu filho quando tu saia, então esse medo era persistente.” (Entrevista 8).

A entrevistada 3 ainda relatou que teve dificuldade em sair da empresa para consultas médicas com um dos filhos que tinha problemas de saúde mais severos.

“Outra dificuldade foi que o segundo filho teve problemas de saúde, ele tinha a válvula externa do coração aberta, e com o emprego que eu estava, o mesmo que não queria me trocar de setor, começou a dificultar as minhas saídas, pra levar ele nos cardiologistas, e nos demais médicos, e isso foi um basta pra mim, aí eu decidi não iria mais ficar na empresa. Eles começaram a não aceitar meus atestados, me seguravam pra perder a hora, e só aceitavam meus atestados se eu fizesse uma cena, e estava se tornando muito difícil, ainda mais que com essa condição dele o acompanhamento médico era muito rígido.” (Entrevistada 3).

Os relatos trazidos pelas entrevistadas mostram a dificuldade que essas mulheres enfrentam para conciliar a carreira com a maternidade. O tempo implica tanto na criação de um cronograma para organizar as tarefas da vida diária quanto para acompanhar a saúde dos filhos. Muitas vezes a própria empresa acaba criando obstáculos para essa conciliação, determinando rigidez ao invés de flexibilidade, e corre o risco de perder talentos.

5 DISCUSSÃO

Analisar os conceitos de discriminação de gênero no ambiente de trabalho e seus mais diversos termos, comparados com relatos das entrevistadas, revela dados sobre o fenômeno *glass ceiling*, onde diversas delas ao descrever a discriminação de gênero trouxeram exemplos de mulheres trabalhando na mesma função e ganhando menos que os homens.

Segundo a pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2016), “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”, nota-se que para as mulheres ocorre uma exclusão de nível hierárquico, em maior número, nos postos mais elevados de gestão, fato esse que já se observada em pesquisas anteriores da instituição. A mesma pesquisa do instituto publicada em 2010 comprova esse afunilamento pois a participação das mulheres na alta hierarquia das empresas é praticamente o mesmo, sendo a porcentagem mais recente de 13,6% e no ano da pesquisa anterior representa 13,7% dos cargos.

Uma das entrevistadas que trabalha na gestão de pessoas na sua organização, com especialização em recrutamento e seleção, ainda relata notar que as mulheres são mais instruídas que os homens, e a mesma pesquisa do Instituto Ethos, relata que em seu levantamento de dados, elas realmente possuem um número médio de anos de estudo maior que o masculino, e representam 58,1% dos brasileiros com mais de quinze anos de estudo.

A carreira conciliada com a parentalidade, parece exigir muito mais das mulheres do que dos homens, pois os dados sobre a dupla jornada de trabalho são surpreendentes. No estudo RASEAM (2017/2018) verifica-se que os dados correspondem à maior parte das entrevistadas, que se encaixam em mulheres que possuem filhos com menos de 16 anos são mulheres com uma jornada quase 92% maior do que os homens. Nota-se nos relatos delas, que o tempo é o maior desafio para a conciliação da maternidade com o trabalho, e várias delas mencionam rotinas extremamente extensas e disciplinadas, pois qualquer alteração implica em atrasos no dia a dia das suas famílias.

“A minha rotina com uma segunda filha era muito corrida, eu saía da fábrica 11h30, pegava as duas, vinha pra casa, dava de mama pra menor e almoço pra maior, arrumava as coisas pra escola, voltava largava a pequena na creche, e a mais velha na escola, e 13h eu estava trabalhando.” (Entrevistada 4).

“Pega eles as 18h, do banho, lavo a roupa, faço janta, ajuda no tema e ainda arruma a casa. A (nome da filha) até as vezes reclama que a mãe nunca brinca ou não vai andar de bicicleta com ela, mas se eu não fizer, quem vai fazer?” (Entrevistada 5).

A amamentação também tem grande impacto nessa conciliação para as mulheres na volta da licença-maternidade, pois ela por si só já é um desafio, como foi relatado pelas entrevistadas.

O Ministério da Saúde promove o aleitamento materno, e trouxe em sua campanha de 2021, informações importantes sobre os benefícios da amamentação. Segundo os dados do ministério, o leite materno é a melhor fonte de nutrientes para os bebês, como também protege as crianças de doenças como alergias, diarreia, infecções respiratórias, além de evitar o risco de desenvolver diabetes, obesidade, colesterol elevado e hipertensão na vida adulta. É também a proteção mais eficiente para diminuir as taxas de mortalidade entre as crianças, com redução em até 13%. O Ministério da Saúde recomenda amamentação exclusiva até os 6 meses de idade, e a amamentação complementada até 2 anos ou mais, incluindo casos de mães que tiveram Covid-19. (BRASIL, 2021)

O aleitamento materno exclusivo até os 6 meses auxilia no desenvolvimento do cérebro dos bebês e na redução dos riscos de desenvolvimento de doenças, e se comparado ao período licença, que é de 120 dias, ou seja, 4 meses, fazer com que a criança permaneça nesse período exclusivamente com o leite materno, demanda mais uma tarefa na organização da mulher que vai voltar ao ambiente laboral, seja por meio de ordenha para envio junto com o bebe para creche ou casa do cuidador, assim como o deslocamento para amamentar essa criança.

A Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), juntamente com a OMS e a Aliança Mundial para a Ação em Amamentação, desenvolveram a Semana Mundial do Aleitamento Materno de 2021, com o tema principal “Proteger o aleitamento materno: uma responsabilidade compartilhada”, e trouxe justamente a questão de a amamentação e gestação são momentos de vulnerabilidade para mulheres que trabalham, assim como para as suas unidades familiares, e afirmar que elas precisam de proteção e tempo para se recuperar e amamentar seus filhos adequadamente, assim como também precisam de proteção a fim de manter seus trabalhos, e que este não seja prejudicado pela maternidade. A OPAS/OMS (2021), ainda recomenda que

os países, façam a implementação do Código Internacional de Comercialização de Substitutos do Leite Materno em suas legislações, visando proteger o aleitamento materno, e garantir que essas mulheres não se tornem alvo do marketing, indústrias e de profissionais da saúde que incentivem a alimentação com fórmula para suas crianças.

Durante a pesquisa, nota-se que apenas duas mães não conseguiram promover a amamentação exclusiva de seus bebês nos primeiros seis meses de vida, e das mães que voltaram a trabalhar somente uma não conseguiu promover o aleitamento complementado até os dois anos da criança. Nas demais mães que conseguiram prolongar a amamentação e seguir as recomendações internacionais, nota-se uma vontade, e por vezes preocupação muito grande por parte dessas mulheres em manter o aleitamento materno, mesmo que para isso elas tenham que encaixar nas suas rotinas modalidades de amamentação durante o dia, ou ordenha para conservação do leite para acesso do filho.

Segundo Sá (2021), a amamentação necessita de todo suporte de uma rede de apoio estável, serviços de saúde acessíveis, políticas públicas que incentivem o aleitamento, e legislações que facilitem o processo do aleitamento materno prolongado até os dois anos da criança, como também a criação de consciência social sobre sua importância, a fim de quando se encerre a licença-maternidade a mulher não precise escolher entre sua carreira de trabalho e a continuidade do aleitamento.

Quando as entrevistadas mencionam questionamentos, cobranças e falta de empatia de colegas de trabalho, normalmente elas se referem ao público feminino e o masculino, principalmente quando envolve cobranças de segunda gravidez, falta de comparecimento em eventos fora do horário de trabalho e compromissos que a maternidade exige. Porém no levantamento de relatos das entrevistadas, se torna muito interessante as falas de mulheres que sofreram preconceitos por causa da maternidade e da gravidez por parte da gestão, pois todas mencionam que essas discriminações foram cometidas por gestoras mulheres, que também são mães.

O fenômeno relatado por Nunes e Lima (2021) conhecido como *queen bee*, poderia ser observado nestas gestoras, no momento que através do alcance dessa posição de gestão, elas tendem a reproduzir essa carga patriarcal que existe na sociedade, e no ambiente de trabalho, com receio de perder sua autoridade perante a alta gestão da organização, e uma das características desse comportamento é o

distanciamento com outras mulheres e neste caso, com a vivência da maternidade que é uma experiência compartilhada entre ambas.

Esses fenômenos e comportamentos das gestoras, mostram a falta de apoio a retenção de talentos dessas mulheres que são mães, e deixam de influenciar as organizações a proteger as mulheres, e a criarem políticas internas para proteção e apoio a amamentação. Ainda ao se trazer esse contexto para a sociedade civil, falta uma sensibilização geral sobre a maternidade e o período da amamentação, para todos os públicos, masculino e muitas vezes também feminino, pois aprender a respeitar e proteger algo que não é do conhecimento comum da população.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através desta pesquisa pode-se conhecer como a discriminação de gênero impacta no retorno da licença-maternidade das mulheres, seja quando elas decidem deixar seus trabalhos para se dedicarem à maternidade, tanto nas trabalhadoras que voltam ao ambiente laboral no final da licença. Pode-se identificar pelos relatos das entrevistadas, que o equilíbrio que existe na conciliação de carreira de trabalho e maternidade é muito frágil, pois exige muito mais preparação das mulheres, sendo em jornadas múltiplas de trabalho, desafios para garantir a amamentação até os dois anos de idade dos filhos e a garantia da qualidade de vida das suas famílias.

Nota-se também que apesar da legislação existente no Brasil, ainda falta muito para garantir apoio significativo para as mulheres, projetos que as protejam no sentido de garantir a sua presença no mercado de trabalho, como auxiliar na amamentação e cuidados dos filhos, e que este problema não depende somente das políticas públicas, mas como também das empresas.

Falta por parte das organizações responsabilidade social com essas mulheres, pois elas podem sim, e devem tratar de maneira diferente a maternidade e o trabalho dessas mães. Cabe às empresas procurar promover o aleitamento materno, criação de políticas que auxiliem as trabalhadoras, como parcerias com creches, auxílio-creche mais substancial, salas para amamentação, ordenha e armazenamento de leite humano, políticas de home office que beneficiem mães em retorno da licença-maternidade, como também mães com filhos em primeira infância, e demais iniciativas que possam elaborar com as colaboradoras. O ganho dessa promoção refletiria na retenção de talentos das empresas, pois percebeu-se que as mulheres, participantes desse estudo, desenvolveram diversas habilidades com a maternidade, como por exemplo, organização, resiliência, gestão do tempo, que podem também beneficiar seu trabalho. É uma estratégia de ganha-ganha.

Cabe a população brasileira num todo, a quebra de paradigmas para essa conciliação entre maternidade e trabalho, assim como novas construções sociais acerca da maternidade, da amamentação, e da percepção das responsabilidades da parentalidade para que esta deixe de ser a prioridade absoluta das mulheres, e as obrigações mais frouxas para a população masculina.

Vale rever políticas públicas e privadas que incentivem a amamentação prolongada, não apenas como uma campanha do Ministério da Saúde ou de iniciativas

da sociedade civil, mas que busque aumentar a responsabilidade para âmbito da sociedade toda, com campanhas desmistificando a amamentação em público e estimulando a criação de espaços adequados para ordenha e amamentação, como também berçários e creches próximos dos locais de trabalhos das lactantes.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; **Desigualdades de Gênero e raça no mercado de Trabalho brasileiro**. Campinas: Ciência e Cultura, 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020. Acesso em 15 de outubro de 2021.

ANDRÉ, Alana Dantas; ARAÚJO BRITO, Max Leandro; ARAUJO, Matheus Italo Batista Gomes de; JULIÃO, José Rogério Silva; MEDEIROS, Simone Dantas Rosendo de; NASCIMENTO, Daniel Beserra do; NASCIMENTO, Tomaz Técio da Silva; OLIVEIRA, Sérgio Eduardo Medeiros de; SOUSA, Ricaelly Lúcia Alves da Silva; SOUZA, Anne Biatriz do; **A relação entre maternidade e mercado de trabalho: Um estudo sob a perspectiva de uma mãe trabalhadora**. Research, Society and Development, 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo, 2011.

BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana; **Panorama da Participação feminina na Educação Superior, no Mercado de Trabalho e na Sociedade**. Revista Psicologia & Sociedade, 2018.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Campanha Todos pela Amamentação**. 29 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2021/07/campanha-incentiva-o-aleitamento-materno-no-brasil>. Acesso em 02 de maio de 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 130**, de 21 de dezembro de 2011, acrescenta artigos da Lei nº 5.452 que institui o Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103844>. Acesso em 05 de outubro 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**.

BRASIL. **Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal.

BRASIL. **Lei 13.287, de 11 de maio de 2016**. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei no 5.452, de 1o de maio de

1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres

BRASIL. **Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. **Lei 9.026, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei 9.799, de 26 de maio de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.

BRASIL. **Projeto de igualdade salarial entre homens e mulheres volta à Câmara**. Senado Federal. Brasil, 26 de abril 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/04/26/projeto-que-estabelece-multa-por-desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-volta-a-camara>. Acesso em 10 de setembro de 2022.

Campanha da Semana Mundial do Aleitamento Materno 2021. **Organização Pan-Americana de Saúde, 2021**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/campanhas/campanha-da-semana-mundial-do-aleitamento-materno-2021>. Acesso em 02 de maio de 2022.

CARMO, Jacqueline; **Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década**. Catho, 04 de março de 2020. Disponível em: https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/?_ga=2.118744398.656534159.1636587281-2124081117.1636587280. Acesso em 09 de outubro de 2021.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; MIRAND, Liliana Carneiro de; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; **Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa**. São Paulo: Revista Administração, 2010.

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade; **Manifesto pela Ratificação da Convenção 190 da OIT**. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-publica-ratificacao-convencao-190-oit-assinada.pdf>. Acesso em 28 de setembro de 2021.

COSENZA, Bruna; **Maternidade e trabalho: o preconceito com as mães no mercado**. Vittude Corporate, 07 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.vittude.com/empresas/maternidade-e-trabalho-como-combater-o-preconceito>. Acesso em 09 de outubro de 2021.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno; **Teto De Vidro, Piso Pegajoso E Desigualdade De Gênero No Mercado De Trabalho Brasileiro À Luz Da Economia Feminista: Por Que As Iniquidades Persistem?**. Revista Cadernos de Campo, 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2017

GUILHARD, Maria Maynard Lucas; **Os Desafios da Maternidade no Mercado de Trabalho**. Pontifícia Universidade Católica De Goiás, 2021. _

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

INSTITUTO ETHO; **Perfil social, racial, e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – Pesquisa 2016**. São Paulo: Instituto Ethos, 2016.

LUZ, Gabriela de Almeida Ribeiro. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm> Acesso em: 01 de outubro de 2021

MARINELLI, Bianca; **Discriminação Feminina No Mercado De Trabalho**. Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, 2020.

NUNES, Kesia Kiss; LIMA, Angelita Pereira de; **Sticky Floor, Glass Ceiling and Queen Bee: The triple barrier imposed by the sexist economy**. Research, Society and Development, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/16110>. Acesso em 15 de outubro de 2021.

ONU MULHERES BRASIL. **Conferências Mundiais da Mulher**. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em 26 de setembro de 2021.

PAIVA, Aliziane da Silva Viana; **Proteção a Maternidade no Âmbito da Justiça do Trabalho**. Centro Universitário Fametro, 2020.

PITANGA, Ângelo Francklin; **Pesquisa Qualitativa ou Pesquisa Quantitativa: Refletindo sobre as Decisões na Seleção de determinada Abordagem**. Revista Pesquisa Qualitativa, 2020.

RASEAM - **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2017/2018**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/publicacoes-1/SPMRaseamdigital.pdf>. Acessado em 25 de setembro de 2021.

RÍMOLI, Juliana; MOLINA, Raphael: **A Convenção 190 da OIT e sua importância no enfrentamento da violência e assédio laboral**. Migalhas, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/347870/a-convencao-190-da-oit>. Acesso em 30 de setembro de 2021.

ROBECK, Kethlin Giulia; **A Mulher Mãe no Ambiente Laboral: das Conquistas Históricas ao Desafio da Reinserção ao Mercado de Trabalho Pós-maternidade**. Unijuí – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 2020.

SÁ, Kleyze Nunes de Araújo Santo; **Aleitamento Materno e Trabalho: Impactos dos Serviços de Apoio às Lactantes na Continuidade da Amamentação**. Escola Nacional de Administração Pública. Brasília, 2021.

SANTIAGO, Luciano Borges; RICARDINO, Elzimar; VIEIRA, Graciete Oliveira; **Direitos da Mulher Trabalhadora: na Gravidez, no Pós- Parto e Durante o Aleitamento Materno**. Informativo da Sociedade Brasileira de Pediatria, 2012.

SANTOS, Ana Marisa Soares dos; **Gênero e Profissões: Discriminação Salarial e Discrepâncias nos Cargos de Gestão de Topo**. Instituto Superior de Entre Douro e Vouga, 2020.

SCARAVONATTI, Eduarda Cristina; VAIDER, Kalynca; **Proteção ao Trabalho Da Mulher no Brasil: Discriminação e Maternidade**. São Miguel do Oeste: Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc, 2019

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes; **Os Direitos Da Mulher no Mercado de Trabalho: da Discriminação de Gênero à Luta Pela**

Igualdade. Ijuí: **Revista Eletrônica Direito em debate.** Editora Unijuí da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 2017.

SOUZA, Aline Reis Melo de; LOPES, Cibele Agostinho; SIMÕES, Mirely Afonso; BONORINO, Elaine Bello; **Implicações da Maternidade no Mercado de Trabalho da Mulher.** Revista Esfera Acadêmica Humanas, 2019.

Três em cada quatro mulheres de 16 a 24 anos sofreram algum tipo de assédio sexual nos últimos 12 meses. **O Globo**, 19 de outubro de 2021. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/celina/assedio/tres-em-cada-quatro-mulheres-de-16-24-anos-sofreram-algum-tipo-de-assedio-sexual-nos-ultimos-12-meses-25242052>. Acesso em 10 de outubro de 2021.

TRIPPIA, Luciane Maria; SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coelho de. **Discriminação da Mulher no Mercado de Trabalho: A Importância da Consciência Ética Empresarial.** Florianópolis: FUNJAB, 2013. Acessado em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=d4dcf709a96dca12>

VIECELI, Cristina Pereira; **Mulheres chefes de família e a vulnerabilidade à pobreza.** Acessado em: <https://contee.org.br/mulheres-chefes-de-familia-e-a-vulnerabilidade-a-pobreza/>

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; FILHO, Rodolfo Mário Veiga Pamplona; **Discriminação de Gênero e Orientação Sexual nas Relações de Trabalho.** São Paulo: Revista Argumentum, 2020.

Visível e Invisível: A vitimização de mulheres no Brasil. **Datafolha, Fórum Brasileiro de Segurança Pública.** Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>. Acessado em 21 de outubro de 2021.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada a participar da pesquisa sobre Maternidade e Trabalho, que está sendo realizado pela Acadêmica de Administração de Empresas Luíne Franciele Veit Hartmann e orientada pela Profa. Ma. Helena Beatris Toschi de Cortez da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS.

A pesquisa tem como objetivos: Analisar como a discriminação de gênero impacta no retorno ao trabalho após a licença-maternidade de trabalhadoras da região metropolitana de Porto Alegre, conhecer a percepção das mulheres sobre o retorno ao trabalho após licença-maternidade, apresentar as condições oferecidas pelas empresas para o retorno ao trabalho para a trabalhadora que amamenta e propor melhorias para a gestão de pessoas no acolhimento à trabalhadora pós licença-maternidade.

Sua contribuição para o estudo será participar de uma entrevista sobre o tema com duração de, aproximadamente, 15 (quinze) minutos. Suas respostas ficarão com a pesquisadora que assegura seu anonimato em todos os momentos.

Caso você sinta necessidade de interromper as perguntas, não haverá qualquer prejuízo para você que poderá desistir de participar a qualquer momento.

Os dados coletados serão agrupados e interpretados, para serem analisados e discutidos, originando um trabalho de conclusão de curso. Em caso de qualquer dúvida, você poderá entrar em contato com a pesquisadora Luíne Franciele Veit Hartmann, pelo celular (51) 99843-6853 e/ou e-mail luinefvhartmann@gmail.com ou com a orientadora Helena Beatris Toschi de Cortez, pelo e-mail helenatc@unisin.br.

Agradecemos a sua participação!

São Leopoldo, __ de _____ de 2022.

Entrevistada

Pesquisadora Luíne Franciele Veit Hartmann

APÊNDICE B - ENTREVISTA

Data: _____

Identificação: _____

Idade _____

Etnia/cor autodeclarada: _____

Situação Conjugal: _____

Escolaridade: _____

Quantidade filhos e idade deles: _____

Duração da licença maternidade: _____

Cargo Atual: _____

Setor da empresa que trabalha: _____

Quanto tempo está no trabalho: _____

1. Na sua opinião o que é discriminação de gênero?
2. Qual foi o reflexo da descoberta da gravidez com relação a sua carreira?
3. Como foi a licença-maternidade e o planejamento para voltar ao trabalho? Qual a sua rede de apoio?
4. Como é a amamentação para você?
5. Quais são as principais dificuldades em conciliar a carreira com a maternidade?
6. Você já sentiu discriminação no trabalho por causa da gravidez ou maternidade? Como lidou com a situação?