

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**Etec – Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira**

**Curso Técnico em Administração**

**AUGUSTO ANDRADE ARAUJO**

**CAROLINE VIEIRA DA ROCHA**

**GABRIELLY ALVES FERNANDES**

**ISIS PINHEIRO**

**KAREN CRISTINE VIEIRA DE LIMA**

**LUIS AUGUSTO DE CASTRO SILVA**

**NATALY ALICE VIEIRA DA SILVA**

**Mãe Solo no Mercado de Trabalho**

**SÃO PAULO – SP**

**2023**

**AUGUSTO ANDRADE ARAUJO**

**CAROLINE VIEIRA DA ROCHA**

**GABRIELLY ALVES FERNANDES**

**ISIS PINHEIRO**

**KAREN CRISTINE VIEIRA DE LIMA**

**LUIS AUGUSTO DE CASTRO SILVA**

**NATALY ALICE VIEIRA DA SILVA**

**MÃE SOLO NO MERCADO DE TRABALHO**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso Técnico em  
Administração da ETEC Tereza  
Aparecida Cardoso Nunes de  
Oliveira, Orientado pela Prof<sup>o</sup>  
Valéria Eduardo Silva, como  
requisito para obtenção do título de  
Técnico em Administração.**

**SÃO PAULO – SP**

**2023**

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus, por nos dar condições de chegar até aqui.

Aos nossos familiares, por nos ter incentivado a não desistir.

À professora Valéria, por ter nos dado a oportunidade de trabalhar com esse tema.

## **DEDICATÓRIA**

Esse trabalho é dedicado aos nossos familiares e amigos que nos incentivaram a realizar tudo com dedicação e entusiasmo.

## RESUMO

O presente trabalho tem como tema: mães solo no mercado de trabalho. Onde seu objetivo é apresentar a realidade vivida pelas mães, abordando dificuldades, responsabilidades, relatos verídicos, o grande preconceito e lutas diárias diante de uma sociedade machista.

Há muita dificuldade das mães solo para ingressar no mercado de trabalho, pois o preconceito ainda existe e se mantém.

O número de mães solo, aquelas que cuidam sozinhas de seus filhos, aumentou 17,8% na última década, passando de 9,6 milhões em 2012 para 11,3 milhões em 2022. Esta situação gera ainda mais dificuldades para o ingresso dessas mulheres no mercado de trabalho. Esse é o resultado de uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Para agregar o principal objetivo do tema, foi iniciado uma entrevista com psicóloga, onde ela responde algumas perguntas relacionadas e também, uma enquete voluntária para que as mães pudessem ajudar nas pesquisas, assim obtendo gráficos atualizados para discussão.

**Palavras Chave:** Mães; Dificuldades; Mercado de trabalho.

## **ABSTRACT**

The theme of this work is: single mothers in the job market. Where its objective is to present the reality experienced by mothers, addressing difficulties, responsibilities, true reports, the great prejudice and daily struggles faced in a sexist society.

It is very difficult for solo mothers to enter the job market, as prejudice still exists and persists.

The number of solo mothers, those who care for their children alone, increased by 17.8% in the last decade, from 9.6 million in 2012 to 11.3 million in 2022. This situation creates even more difficulties for these women to enter in the business market. This is the result of a survey carried out by Fundação Getúlio Vargas (FGV).

To add to the main objective of the topic, an interview with a psychologist was started, where she answered some related questions and also a voluntary survey so that mothers could help with the research, thus obtaining updated graphics for discussion.

**Key words:** Mothers; Difficulties; Job Market.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
1.1 PROBLEMA .....	10
1.2 HIPÓTESE DE SOLUÇÃO.....	11
1.3 OBJETIVOS .....	11
1.3.1 OBJETIVOS GERAIS.....	11
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	12
1.4 JUSTIFICATIVA .....	12
1.5 METODOLOGIA .....	12
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>13</b>
2.1 OS DESAFIOS DE UMA MÃE SOLO E O MERCADO DE TRABALHO.....	13
2.1.2 DIREITOS DA MATERNIDADE .....	14
2.1.3 MULHER CHEFE DE FAMÍLIA: UM ESTUDO DE GÊNERO SOBRE A FAMÍLIA MANOPARENTAL FEMINÍNA .....	15
2.1.4 PRECONCEITO NO MERCADO DE TRABALHO COM MÃES SOLO.....	17
2.1.5 SELEÇÃO E RECRUTAMENTO.....	19
2.1.6 A IMPORTÂNCIA DAS EMPRESAS.....	20
2.1.7 MÃES QUE VOLTAM A ESTUDAR PARA ENGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO.....	21
2.1.8 EMPREENDEDORISMO MATERNO.....	22
<b>3. DESENVOLVIMENTO</b> .....	<b>23</b>
3.1. COLETA DE DADOS ATRAVÉS DO GOOGLE FORMULÁRIOS .....	23
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>30</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>31</b>
<b>APÊNDICE</b> .....	<b>32</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>34</b>

## LISTA DE FIGURAS

<b>FIGURA 1: ENTREVISTA REALIZADA COM A PSICANALISTA LILIAN PINHEIRO</b> .....	<b>33</b>
<b>FIGURA 2: O QUE VOCÊ ACHA QUE PODERIA MUDAR NO MERCADO DE TRABALHO EM RELAÇÃO ÀS MULHERES QUE SÃO MÃES?.....</b>	<b>34</b>
<b>FIGURA 3: RESPOSTAS COLETADAS .....</b>	<b>35</b>
<b>FIGURA 4: RESPOSTAS COLETADAS .....</b>	<b>35</b>
<b>FIGURA 5: RESPOSTAS COLETADAS .....</b>	<b>36</b>
<b>FIGURA 6: RESPOSTAS COLETADAS .....</b>	<b>35</b>
<b>FIGURA 7: RESPOSTAS COLETADAS .....</b>	<b>37</b>
<b>FIGURA 8: RESPOSTAS COLETADAS .....</b>	<b>36</b>
<b>FIGURA 9: RESPOSTAS COLETADAS .....</b>	<b>38</b>
<b>FIGURA 10: RESPOSTAS COLETADAS .....</b>	<b>38</b>
<b>FIGURA 11: RESPOSTAS COLETADAS .....</b>	<b>39</b>
<b>FIGURA 12: RESPOSTAS COLETADAS.....</b>	<b>39</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 1:</b> VOCÊ É A ÚNICA RESPONSÁVEL POR EDUCAR, FINANCEIRAMENTE E EMOCIONALMENTE PELO SEU FILHO (A) ? .....	<b>24</b>
<b>GRÁFICO 2:</b> VOCÊ JÁ SENTIU PRECONCEITO NA HORA DA CONTRATAÇÃO POR SER MÃE ? .....	<b>24</b>
<b>GRÁFICO 3:</b> QUANDO CONTRATADA, VOCÊ ACHA QUE MUDA A SUA PRODUTIVIDADE POR CONTA DA MATERNIDADE SOLO ? .....	<b>25</b>
<b>GRÁFICO 4:</b> VOCÊ ACHA IMPORTANTE, O CUIDADO PSICOLÓGICO COM AS MÃES, PARA SABER LIDAR COM AS DIFICULDADES PESSOAIS ? .....	<b>25</b>
<b>GRÁFICO 5:</b> SERIA UMA BOA IDEIA UMA VAGA ESPECÍFICA PARA MÃES SOLO, UMA VAGA QUE TRARIA FLEXIBILIDADE ? .....	<b>26</b>
<b>GRÁFICO 6:</b> ALGUMA VEZ, NÃO CONSEGUIU CONCILIAR A MATERNIDADE E A PARTE PROFISSIONAL ? .....	<b>26</b>
<b>GRÁFICO 7:</b> JÁ RECEBEU O AUXILIO CRECHE ALGUMA VEZ ? .....	<b>27</b>
<b>GRÁFICO 8:</b> VOCÊ JÁ TEVE ALGUMA SITUAÇÃO PESSOAL COM OS FILHOS, ONDE NÃO CONSEGUIU RESOLVER POR CONTA DO TRABALHO ? .....	<b>27</b>
<b>GRÁFICO 9:</b> VOCÊ ACHA QUE AS EMPRESAS, PODEM TER MAIS FORMAS DE AJUDAR AS MÃES SOLOS, DESDE EMPATIA ATÉ QUESTÕES PESSOAIS, OU NÃO ACHA QUE ISSO DEVE SERVIR POR PARTE DAS EMPRESAS ? .....	<b>28</b>
<b>GRÁFICO 10:</b> O HOME OFFICE, É UMA BOA OPÇÃO PARA AS MÃES SOLOS ? .....	<b>28</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Em razão de que as mulheres sofrem o maior preconceito, vamos abordar as dificuldades mediante ao mercado de trabalho que sobrepõe a invalidez delas sobre serviços ao serem mães sem o apoio do cônjuge. Fazendo com que suas responsabilidades os sobrecarregam e aumentam suas preocupações, tendo que lidar com a pressão da sociedade.

### 1.1 Problema:

O preconceito ainda existe e muitas empresas insistem em fazer perguntas como: “Você tem filhos?” ou “Pretende ter filhos?” quando estão realizando uma entrevista de emprego com uma mulher.

Uma mulher precisa lidar com muitas questões quando decidem ser mãe. Uma delas é a carreira. Nem todo mundo tem noção de que os desafios são enormes e afetam não apenas a mãe, mas em alguns casos, até o próprio bebê.

Algumas mães optam por abrir mão temporariamente da carreira para se dedicarem aos filhos. Um tempo depois, quando já conseguiram criar uma rotina e se adaptar às mudanças, querem voltar ao mercado de trabalho, mas enfrentam muitas dificuldades.

O cenário da maternidade solo também é cheio de obstáculos, dentro e fora do local de trabalho, Além do preconceito e das oportunidades limitadas de crescimento profissional, há também o desafio do cuidado, o tempo que tem não supre a necessidade com os filhos, o que faz com que muitas mães solo vivam com sobrecarga de trabalho, tarefas da casa e responsabilidades.

A fadiga materna pode ser causada por excesso de atividades, especialmente para mulheres que vivem sozinhas ou não compartilham a casa com outras

peessoas, é necessário lidar com todas as expectativas sociais sobre uma "boa mãe", incluindo cuidar da casa, do filho, das atividades profissionais, dos estudos e de si mesmo.

## **1.2 Hipótese de solução:**

Criar um conselho voltado ao assunto para as mães, visando uma forma de oportunidade para a melhoria de cultura da empresa. Reuniões com outras mães e um conselho de liderança para todas as mães (sendo solo ou não), dentro da empresa ajudam com dúvidas sobre maternidade, e a disponibilidade de um profissional, que tenha conhecimento do assunto.

Criar uma cultura que promova o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e incentive os funcionários a definir limites claros entre trabalho e vida pessoal.

Trabalho remoto desde que isso seja compatível com sua função e combinado com o gestor. Isso traria flexibilidade quando as mães precisariam ficar com os seus filhos, sem deixar de cumprir a carga horária.

Muitas mães não têm horário de trabalho flexível e isso faz com que trabalhem mais e passem menos tempo com os filhos. Tendo em vista uma oportunidade, poderia gerar uma nova campanha para terem alguns dias de trabalho ano para que eles possam tirar para a família, isso, claro, desde que as metas de trabalho sejam cumpridas.

## **1.3 Objetivos:**

### **1.3.1 Objetivos Gerais:**

Fazer entrevistas e pesquisas para identificar as dificuldades enfrentadas pelas mães solas, para ingressar no mercado de trabalho e tentar de alguma forma com todas as informações coletadas transmitir ajuda a quem identificar com a situação apresentada.

### **1.3.2 Objetivos Específicos:**

Identificar os principais problemas e dificuldades que essas mães enfrentam e trazer algumas soluções:

Pesquisas feitas sobre como as empresas podem ajudar;

Ministrar entrevista com uma psicóloga que entende a importância do assunto;

Pesquisa de campo com mulheres diversas sobre suas experiências.

### **1.4 Justificativa:**

Decidimos apresentar o tema, pois observamos que por meio de pesquisas, atualmente, 11 milhões de mulheres criam seus filhos sozinhas. Segundo Instituto Brasileiro de Economia da fundação Getúlio Vargas, a maior parte das mães solo vivem em domicílios monoparentais, sendo compostos apenas por elas e seu(s) filhos(s). Por esses motivos não tem tantas oportunidades de trabalho concreto.

É um tema pouco falado, mas que virou rotineiro durante as entrevistas, algumas mulheres alegam sentir tons de ironia ou preconceito. A maioria são responsáveis financeiramente pelos seus filhos e isso traz grandes complicações na vida pessoal e financeira.

O intuito do nosso trabalho, é mostrar a problemática realidade e como as empresas podem ajudar a converter essa nova estética, podendo mostrar que as possibilidades de que a eficiência delas não caia por conta da maternidade, e que seja de uma forma natural dessas mulheres garantir o sustento dos seus filhos.

### **1.5 Metodologia:**

Esse trabalho foi feito através de pesquisas sobre o tema, para saber as principais problemáticas e como poderia trazer soluções para este assunto, a princípio tentamos gerar participações de empresas ou creches e não tivemos sucesso, então conseguimos gerar uma entrevista com uma psicóloga para discutir

o tema e analisar de forma mais profissional. Utilizamos pesquisas online, redes sociais e procuramos referências em trabalhos já aplicados sobre o tema.

A entrevista foi feita com a terapeuta psicanalista Lilian Pinheiro, elaboramos 10 perguntas que abordavam o nosso tema. Em seguida elaborando um gráfico para pesquisa de análise, que foi divulgada nas redes sociais com intuito de pessoas que se identificassem com o tema pudessem participar, assim, deixando suas respostas sem precisar de suas identificações pessoais.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Os desafios de uma mãe solo e o mercado de trabalho**

O estudo tem por objetivo entender a relação entre maternidade e mercado de trabalho. A pesquisa realizou um levantamento através de um aplicativo de mensagens retirando uma amostragem, de uma população de mães solteiras e que tem uma rotina de trabalho diária conciliada com o cuidado das crianças. A aplicação da pesquisa ocorreu de forma colaborativa. Citou-se a necessidade de faltar no emprego por motivos de levar as crianças ao médico por exemplo.

A realização profissional da mulher acontece gradativamente, e por muitas vezes se vê interrompida mediante a presença da gravidez, a dupla jornada leva muitas mulheres a desistir ou desmotivarem-se, mediante os estudos ou a alcançar cargos de confiança e chefia, com tudo que ocorre nessa fase. Porém, apesar das dificuldades e as barreiras ainda impostas pela sociedade, tem-se que essa relação pode ser interessante para ambos os envolvidos, pois na busca de manter o próprio sustento e dos filhos, a mulher se desdobra para exercer bem o seu trabalho. Pode-se dizer que a mulher junto com sua família consiga superar os obstáculos e esses dois papéis (mãe e profissional).

Apesar de estar em uma missão complicado para mulher também necessita de sua realização pessoal e profissional e sua independência financeira. Estudos

indicam que as pessoas buscam independência financeira, liberdade em seu tempo para atividades e lazer como forma de obter uma maior satisfação.

Quando questionado às participantes da pesquisa se elas sentiam dificuldades na volta ao trabalho, após o período de afastamento, a principal dificuldade apresentada foi: das crianças não estarem sendo acompanhadas e educadas como elas gostariam. Após o difícil período do retorno ao trabalho surgem outros motivos dificultosos. De acordo com Garcia e Vicilli (2018) as lactantes têm o direito de dois descansos especiais de 30 min. Cada um, para amamentar seu filho até que ele complete 6 meses, de acordo com o artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho a C.L.T., mesmo sendo um direito fundamental pode acabar prejudicando.

### **2.1.2 Direitos da maternidade**

Acabaram de dar à luz, permitindo que se afastem do trabalho por um período determinado para cuidar do recém-nascido e se recuperar do parto. Esse período é estabelecido por leis trabalhistas e pode variar de país para país. A mãe pode sair de licença a partir do último mês de gestação. A Constituição de lei também garante que, do momento em que se confirma a gravidez até cinco meses após o parto, a mulher não pode ser demitida.

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. O objetivo desse benefício é dar segurança financeira após a chegada de um novo membro na família.

A licença-maternidade não é apenas um direito trabalhista, mas também uma forma que visa promover o bem-estar da mãe e do bebê. O período de licença permite que a mãe se recupere do parto, estabeleça vínculos com o bebê e cuide das necessidades iniciadas do bebê.

Assim a mulher se divide com a sua carreira e seu bebê ainda pequeno, A falta de opções acessíveis e de qualidade para creches e assistência infantil pode ser um grande obstáculo para mães solas quando voltam ao trabalho, podendo deixá-la, e fica mais difícil encontrar um equilíbrio, já que a maioria das vezes, têm a responsabilidade principal de cuidar dos filhos e também a responsabilidade exclusiva pelo sustento da família.

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).

### **2.1.3 Mulher chefe de família: um estudo de gênero sobre a família monoparental feminina**

Uma família monoparental feminina é aquela em que uma mulher é a única responsável pela criação e cuidado dos filhos, sem a presença de um parceiro ou cônjuge. Essa configuração familiar pode ocorrer por diversos motivos, como divórcio, separação, viuvez ou escolha pessoal.

Muitas mulheres também se envolvem com um homem e ele simplesmente não quer assumir o filho por vontade própria e a mulher tem que assumir sozinha nas famílias monoparentais femininas, a mãe geralmente desempenha os papéis de provedora financeira, educadora e cuidadora. Isso pode ser desafiador, pois ela precisa equilibrar múltiplas responsabilidades. É importante destacar que essas famílias podem variar em termos de dinâmica e suporte disponível. Algumas mães solteiras podem contar com o apoio de familiares, amigos ou programas de assistência social, enquanto outras podem enfrentar dificuldades financeiras e emocionais.

Muitas mães solteiras enfrentam desafios financeiros elas podem ser as únicas provedoras da família e, portanto, podem enfrentar dificuldades em garantir todas as necessidades básicas, como moradia, alimentação, roupas e educação, para mulheres que se encontram nessa situação, são fundamental buscar apoio emocional e prático sempre que possível. Isso pode envolver Rede de apoio buscar

ajudam de familiares, amigos ou grupos de apoio que possam oferecer auxílio emocional, pois a carga é muito pesada, e as mulheres e nem todas tem uma rede de apoio sempre que precisa ou também Programas de Assistência Verificar se há programas de assistência social ou governamentais disponíveis para mães solteiras, que possam oferecer ajuda financeira, assistência médica e outros benefícios. Auto cuidado priorizar o próprio bem-estar é essencial. Encontrar maneiras de cuidar de si mesma, seja por meio de atividades relaxantes, exercícios físicos ou hobbies. Cuidar da saúde pois é muito desgastante e cansativo e acaba ficando doente por isso, e quando a mulher tem essa rede de apoio sobra um pouco de tempo para ela se cuidar, compartilhar responsabilidade se possível, delegar tarefas e responsabilidades para outros membros da família, como filhos mais velhos, para aliviar um pouco a carga, ou para os avós da criança assim como milhares de mulher tem essa rede de apoio os avos ajuda muito.

Buscar oportunidades continuar investindo em sua própria educação e desenvolvimento profissional, fazer alguns cursos, procurar se destacar no seu trabalho ou até mesmo ir atrás da profissão que gosta porque fazendo o que gosta deixa de ser um pouco cansativo e até os horários mais flexíveis e pode melhorar as perspectivas financeiras a longo prazo, Comunicação por exemplo Conversar com os filhos sobre a situação familiar de maneira apropriada à idade deles, mantendo uma linha de comunicação aberta e honesta, sabemos que as vezes as crianças são muito novas e ainda não entende a situação no momento, as vezes a mãe infelizmente não tem uma situação financeira muito boa e tenha que se virar e as vezes eles não entende, então pode sempre conversar da melhor forma possível, lembrando de que cada família é única e enfrenta desafios específicos. Procurar ajuda sempre que necessário e se conectar com outras mães solteiras pode ser valioso para compartilhar experiências e estratégias de enfrentamento mas sempre nas quais vive na sua mesma realidade então o melhor e sempre buscar ajuda de pessoas conhecida ou não pois pode ouvir experiência de uma desconhecida que te ajude muito para lidar com essa carga que é trabalhar e cuidar dos filhos e não prejudicar a saúde do corpo e mente.

“Vitale (2002), em uma breve reflexão, afirma que os laços familiares têm sofrido uma progressiva redefinição estrutural. Nesta dialética de transformação da estrutura familiar, enfatiza-se a monoparentalidade

feminina, que tem um contingente significativamente maior do que a família monoparental masculina.”

[...] Ao se vincular monoparentalidade e feminino fortalece-se a idéia de que as mulheres (e não os homens) são responsáveis pelas famílias? A monoparentalidade está se constituindo como uma “especificidade” do feminino?

Para Vitale (2002, p. 49)

#### **2.1.4 Preconceito no mercado de trabalho com mães solo**

O preconceito ainda existe com muitas mulheres que se tornam mães, e vão busca de um novo mercado de trabalho.

“Elas se sentem muito constrangidas quando fazem a seguinte pergunta “Você tem filhos” “tem planos para ser mãe?” Muitas pessoas acham que mulheres que são mães solas ,não consegue se dedicar ao emprego , e acaba não contratando por essa seguinte situação.

O preconceito na maternidade continua sendo o maior desafio enfrentado pelas mães, a maioria das empresas não proporciona oportunidades para as mulheres que estão vivendo a maternidade, por pensarem que terá muito prejuízo relacionado a ir em consultas e fazer pausas para amamentar os seus bebês.

O preconceito na maternidade continua sendo o maior desafio que as mães podem levar para si mesmas, algumas mães relataram problemas, quando precisavam se ausentar para consultas, e isso gerava reclamações, e tiveram a capacidade profissional questionada nesse intervalo de tempo ou foram demitidas após voltar da licença-maternidade.

As conquistas obtidas em relação as garantias de proteção ao trabalho e a maternidade, a busca pela descoberta dos motivos ao qual as mulheres, mães e gestantes ainda permanecem sofrendo discriminação na sociedade em face das relações trabalhistas, as garantias que possuem durante e após a gestação e as normas antidiscriminatórias que a lei determina em relação ao tratamento da gestante e das mães nas relações de trabalho. A presente pesquisa será realizada no método quantitativo e será utilizado a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. O

estudo caminhou para que fosse entendido que a discriminação é um problema que está enraizado na sociedade a muitos anos, e permanece sendo a maior das lutas, ao qual as mulheres buscam melhoria e reconhecimento. A maternidade deve ser protegida socialmente, como é protegida por lei, e está no caminho para que a sociedade entenda a sua importância.

Além da discriminação em razão do estado civil, questões como a igualdade de salários e oportunidades de inserção e ascensão no mercado trabalho, bem como a tripla jornada e a sobrecarga feminina no que tange ao trabalho de cuidado com os (as) filhos (as) foram abordadas no presente estudo tendo como bases recentes dados estatísticos.

As narrativas que emergem da investigação sugerem que essas mulheres precisam lidar com a dupla cobrança social do ideal perfeito de mãe e profissional, com desafios e dilemas que, na maioria dos casos, provoca um sentimento de culpa e um desgaste emocional no momento de retorno ao trabalho. Há relatos de mulheres que sofreram com a discriminação logo que engravidaram; outras que foram ou são hostilizadas e discriminadas no ambiente de trabalho porque tiveram filhos, e ainda, mulheres que precisaram se reinventar profissionalmente após o nascimento do bebê.

A justificativa é devido a vivência pessoal da autora, uma representante dessa fatia de mulheres-mães inseridas no mercado de trabalho, a necessidade de se registrar o novo processo do funcionamento da sociedade atual a respeito do tema e registrar as dificuldades e as percepções dessas mulheres. Com o objetivo de apresentar os dados e pesquisas existentes sobre o tema, através da revisão bibliográfica e uma pesquisa de campo que atraiu uma amostra de 101 mulheres. O método de coleta possibilitou um tratamento qualitativo das respostas obtidas, permitindo uma análise profunda para se comprar com a literatura. A mulher ao longo da história da humanidade foi conquistando o seu espaço e direitos no mercado de trabalho, mas hoje o cenário ainda está em evolução e existem adaptações a serem feitas para receberem a novo formato de vida das pessoas e formação das famílias. De acordo com os resultados obtidos foram elaborados gráficos e descrições das justificativas dadas pelas mulheres a respeito dos

questionamentos. Os resultados foram diversificados e possibilitaram uma rica análise. As opiniões expressadas pelas mulheres parecem não ser enviesadas por fatores socioeconômicos. Em suas justificativas ficam evidente fatores culturais que influenciam suas percepções.

Hoje, no Brasil, 48% das brasileiras que ficam grávidas enquanto estavam trabalhando saem dos seus cargos em até uns anos após o parto. O índice de mães que deixam de estar no mercado aumentam progressivamente com o tempo na licença, sendo 5% durante o quinto mês e 48% ao final de 12 meses de licença . índice é influenciado também pelo nível de escolaridade, quanto maior o grau de instrução menor a saída do mercado e quanto menor o grau de instrução maior a saída , do mercado , no caso das mulheres com menos escolaridade essa saída do mercado é justificada pelos baixos salários e a capacidade de poder pagar profissionais para cuidar dos filhos .

Os relatos são numerosos. Uma simples pesquisa na internet e o que se encontra são relatos de mulheres-mães que passaram por processos seletivos, foram bem, tinham capacidade e, quando perguntavam sobre filhos, logo eram descartadas. O que é uma pena pois, depois que se tornam mães, as mulheres se completam em muitos sentidos . Porém, o mais comum são relatos de milhares que tiveram dificuldades de manter os seus empregos e foram demitidas ou acabaram desistindo devido as exclusões os maus tratos e os assédios sofridos.

### **2.1.5 Seleção e Recrutamento**

É notável que mulheres ainda sofrem nas entrevistas por questões de maternidade, principalmente aquelas que são mães solas, o ambiente corporativo ainda se posiciona de uma forma que as pressionam.

Um levantamento feito pelo portal EMPREGOS.COM.BR de 2023, aponta que 56% das profissionais já foram desligadas ou conhecem outra mulher que foi demitida após a licença-maternidade. E que das 273 mães ouvidas, com idades entre 18 e 45 anos, 4 em cada 10 relataram que já se sentiram discriminadas.

Atualmente encontramos que de acordo com o IBGE, 54,6% das mulheres com filhos pequenos estão empregadas. Com isso, achamos uma forma de inclusão para essas mulheres pela Gupy.

Gupy é uma empresa líder em tecnologia para RH, e que pensou em uma cultura organizacional nas empresas para que as mães se sentissem mais confiantes, ou seja, uma cultura inclusiva para mães no mercado de trabalho.

A proposta da cultura organizacional são ações que fortalecem os colaboradores, empresas, líderes e colegas de equipe. Com o objetivo de proporcionar oportunidades.

Dessa forma, listaram 4 tendências necessárias para o RH promover uma cultura inclusiva para as mães no mercado de trabalho:

01. Dê visibilidade para o tema da maternidade no trabalho;
02. Proporcione espaços de acolhimento para mães;
03. Ofereça benefícios corporativos personalizados;
04. Estabeleça metas de Diversidade e Inclusão.

As empresas têm um papel fundamental na vida de seus funcionários, pois podem proporcionar uma qualidade de vida melhor, além de criar um ambiente saudável e gerando um equilíbrio, podendo eliminar as sobrecargas do dia a dia.

### **2.1.6 A importância das empresas**

Não é de hoje que conciliar trabalho, casa e filhos é um dilema para as mulheres. Ser mãe tem dois lados que, em princípio, parecem conflitantes, mas que podem ser administrados com equilíbrio: crescer profissionalmente e dar atenção aos filhos.

Trabalhar e ser independente são uma conquista e uma necessidade da mulher, frente à sua necessidade de obter independência, realização e também contribuir ou ser a responsável pelo orçamento familiar.

As empresas têm um papel fundamental na promoção da qualidade de vida das suas colaboradoras, que já correm maior risco para o adoecimento mental, por questões hormonais, falta de oportunidades iguais e triplas jornadas. Há necessidade de uma transformação na cultura organizacional das empresas para que mais mães se sintam felizes, por estarem presentes no ambiente de trabalho, é fundamental que exista uma cultura inclusiva para mães no mercado de trabalho.

O cenário da maternidade solo é repleto de obstáculos, dentro e fora do contexto administrativo, existem algumas práticas que podem ser aplicadas na empresa, mudando sua cultura organizacional com políticas que atenda às mães, Inclusão tirando a possibilidade de haver distinções.

Em meio à tantos pontos negativos, existem diversas empresas adotando novos métodos e soluções para sua cultura organizacional, indo além de adotar ações que colocam em primeiro lugar o bem-estar das crianças e famílias.

A fundação Maria Cecília Souto Vidigal, que atua pela causa da primeira infância, e pelo instituto Great Place to Work (GPTW), autoridade mundial em avaliar a qualidade do ambiente de trabalho, criou uma premiação onde busca medir quão amigáveis as empresas são com os colaboradores que são pais e mães.

Entre as cinco melhores empresas do ranking está o SANTANDER que proporcionou condições para que seus funcionários possam focar em criar seus filhos com tempo, amor e dedicação.

Sendo eles: Auxílio-creche, auxílio babá, lactários nos centro administrativos, bolsas de estudos para crianças com deficiência intelectual. Esses são alguns dos suportes oferecidos pela empresa aqui no Brasil. Além disso, o tema de apoio à primeira infância é sempre discutido e visto como prioridade entre gestores da organização.

### **2.1.7 Mães que voltam a estudar para ingressar no mercado de trabalho**

Atualmente, muitas mães estão buscando educação superior ou continuada enquanto também cuidam de suas famílias. Isso pode ser visto como parte de uma tendência crescente à educação para a melhora de vida, onde as mães solas buscam aprimorar suas habilidades e conhecimentos independentemente para poder adquirir uma qualidade de vida maior, através dos estudos e cuidar dos seus filhos.

Muitas mães procuram voltar aos estudos para melhorar suas perspectivas de carreira, ganhar promoções ou mudar para uma carreira diferente. A busca pelo aprendizado é uma forma de crescimento pessoal e de poder estar apta para trabalhar como as empresas exigem. Ao voltar a educação, as mães podem inspirar seus filhos a valorizar o aprendizado e buscar seus próprios objetivos educacionais.

Em muitos setores, no mercado de trabalho, as habilidades exigidas estão evoluindo rapidamente. A educação contínua permite que as mães se mantenham atualizadas e relevantes no trabalho. Assim estando sempre em alta, já que atualmente a maioria das famílias brasileiras são sustentadas pela mulher, “mãe”.

Para a maioria das mulheres de classe social baixa sem estabilidade financeira, estudar depois de se tornar mãe é um desafio, ainda mais quando esta trabalha e/ou não têm rede de apoio com quem deixar sua(s) criança(s). Passado algum tempo, algumas, conseguem passar as adversidades e concluir seus objetivos.

“Como o destino das mulheres era a maternidade, passaram a assimilar o magistério como uma extensão ou continuidade da maternidade, sendo os/as estudantes vistos/as como filhos/as espirituais. Esse era um trabalho aceito somente para as moças solteiras até o momento do casamento, além de ser considerado um trabalho ideal para a mulher (LOURO, 2006), pois consistia em um turno apenas, sendo que no outro período ela poderia atender suas obrigações domésticas.” (VIEIRA e CRUZ, 2017, p. 48)

### **2.1.8 Empreendedorismo Materno**

As mães solas na maior parte do caso decidem iniciar e administrar seus próprios negócios enquanto também desempenham o papel de mães. Essas mulheres têm sido uma força crescente no empreendedorismo em todo o mundo.

Isso vem acontecendo com o avanço feminino no mercado de trabalho, e por não conseguir vagas, por diversos motivos como, preconceito na contratação, ou não conseguir conciliar, o trabalho com a maternidade. A experiência de equilibrar a maternidade com o empreendedorismo as torna melhor na adaptação às mudanças. Essa flexibilidade é uma vantagem valiosa para quem precisa cuidar dos seus filhos, e sustentar uma família.

Experiência de equilibrar a maternidade com o empreendedorismo as torna mestres na gestão do tempo e na adaptação às mudanças. Essa flexibilidade é uma vantagem valiosa no mundo dos negócios.

Contudo, tudo indica que as empreendedoras se arriscam, em novos projetos pela necessidade de ter uma renda, para não ter que escolher entre filho e trabalho, quando elas podem conciliar de alguma forma prática. Isso torna-se visível a questão social de gênero no mercado de trabalho, provando que as mães são totalmente capazes de atingir o êxito profissional e cuidar perfeitamente dos seus filhos(a) e família.

"Empreender pode ser uma alternativa para equilibrar a família e o trabalho. Por lado a mulher ganha autonomia e flexibilidade de horários. Mas, por outro, ganha também mais um filho pra criar: a empresa." (TRAVERSOS E KONICHI, 2013, p. 25)

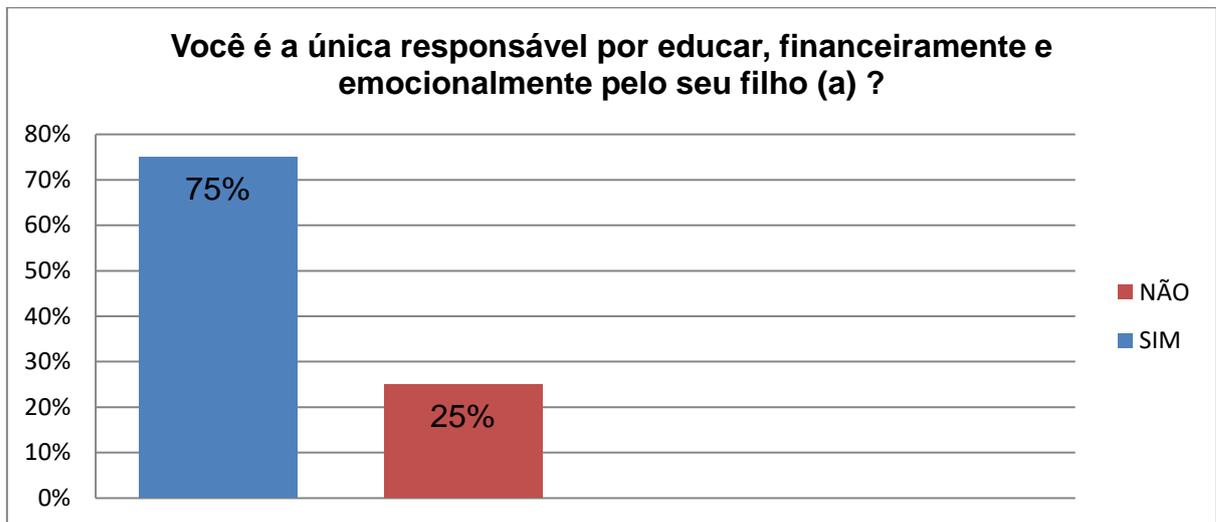
### **3. DESENVOLVIMENTO**

Através de nossas pesquisas online, formulamos 10 perguntas relacionadas ao mercado de trabalho para mães solas, pontuando as dificuldades enfrentadas por elas no dia a dia, totalizando 63 participantes, assim adquirindo informações reais para desenvolver nossas teses. E também deixamos um campo aberto para que pudessem dar suas opiniões sobre o tema.

#### **3.1 Coleta de dados através do Google Forms**

No seguinte gráfico, podemos observar que, 75% das respostas, afirma que as mães são as únicas responsáveis pelo período mais importantes da criação de seus filhos.

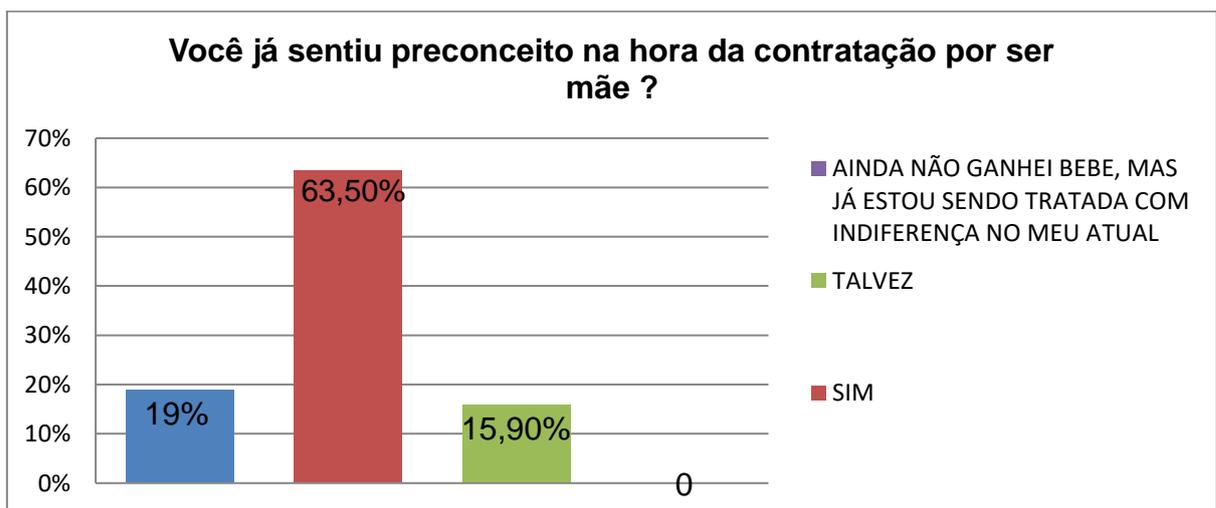
**Gráfico 1:** Você é a única responsável por educar, financeiramente e emocionalmente pelo seu filho (a) ?



Fonte: Google Forms (2023)

Nesse gráfico, as opiniões prosseguem na maior porcentagem com 63,5%. Inclusive com uma resposta no campo aberto para comentários, onde uma mulher grávida afirma que antes de dar a luz, já sentiu pressionada.

**Gráfico 2:** Você já sentiu preconceito na hora da contratação por ser mãe ?

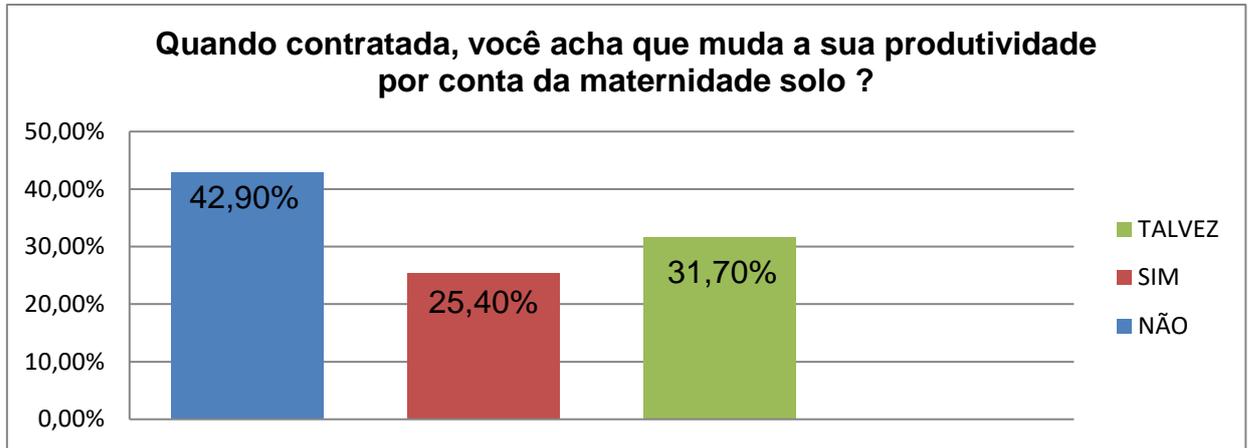


Fonte: Google Forms (2023)

No seguinte gráfico, observamos uma divisão de opiniões. Aponta que a maternidade pode impactar a produção no trabalho de uma mulher. Essa influência pode ser positiva ou negativa, dependendo de diversos fatores,

incluindo o ambiente de trabalho. Mas ainda sim, seguem com a maior porcentagem de 42,9%.

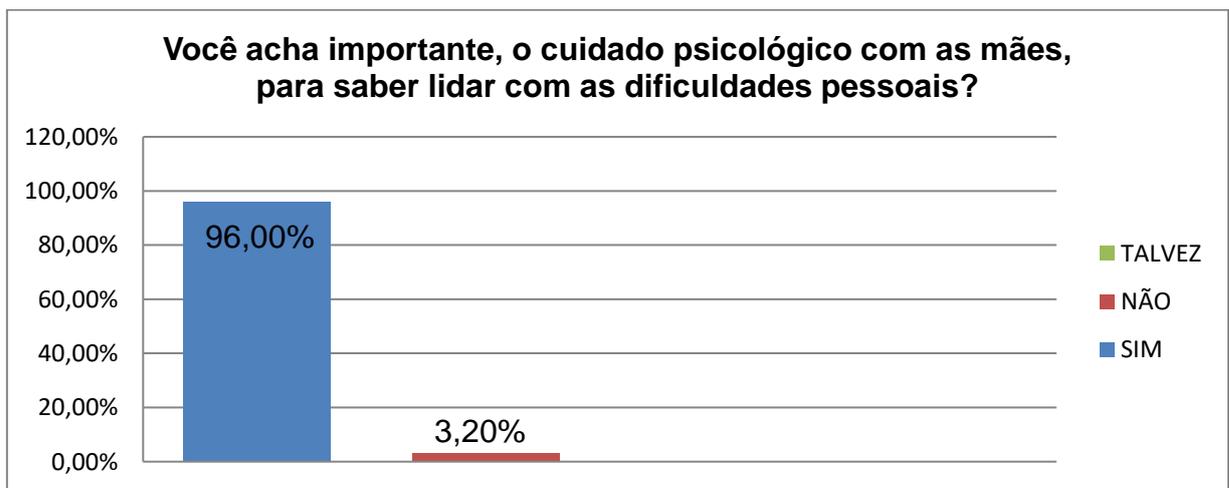
**Gráfico 3:** Quando contratada, você acha que muda a sua produtividade por conta da maternidade solo?



**Fonte:** Google Forms (2023)

Nesse gráfico, podemos ver o tamanho da importância ao abordar esse assunto, com a pressão em cima de uma mãe solo ao se deparar com responsabilidades e quesitos gerais da vida. No entanto são 96,8%, que precisam de ajuda.

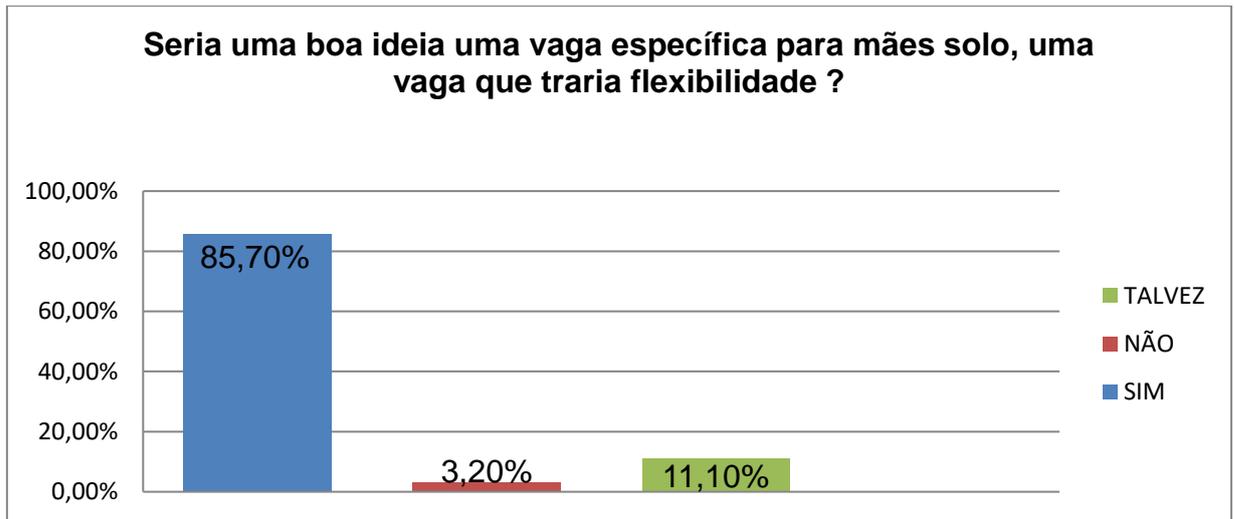
**Gráfico 4:** Você acha importante, o cuidado psicológico com as mães, para saber lidar com as dificuldades pessoais?



**Fonte:** Google Forms (2023)

Nesse gráfico, apresentamos uma ideia onde podemos ser flexíveis em situações necessárias, apesar de 3,2% não concordarem, a implementação seria de forma justa de forma que não discrimine outros candidatos.

**Gráfico 5:** Seria uma boa ideia uma vaga específica para mães solo, uma vaga que traria flexibilidade ?



**Fonte:** Google Forms (2023)

Conciliar a maternidade e a carreira profissional podem ser um desafio, mas é possível, mas nem sempre há um apoio familiar e por isso segue a 71,4% dos votos com a dificuldade.

**Gráfico 6:** Alguma vez, não conseguiu conciliar a maternidade e a parte profissional?



**Fonte:** Google Forms (2023)

O auxílio creche, oferecido por muitas empresas e governos, fornece o suporte financeiro para ajudar os pais a cobrir custos associados a criação de seus filhos enquanto trabalham e/ou estudam. Porém, vemos que de acordo com o gráfico, apenas 27% garantem já ter recebido.

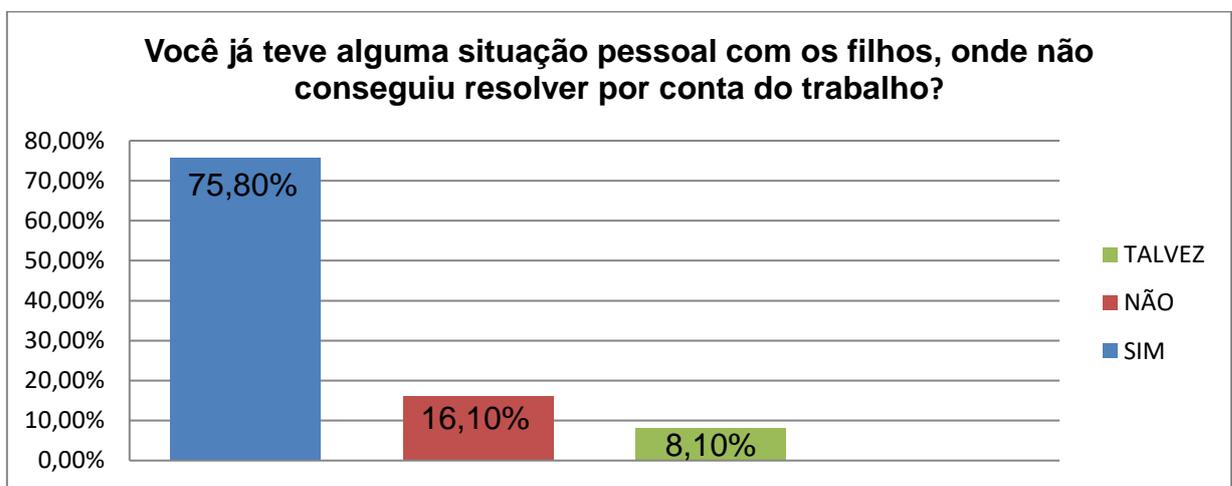
**Gráfico 7:** Já recebeu o auxílio creche alguma vez ?



**Fonte:** Google Forms (2023)

A falta de flexibilidade das empresas perante a maternidade é preocupante, diante de 75,8% dos votos é cabível interpretar uma falta de compreensão sobre necessidades e até uma cultura organizacional mal elaborada.

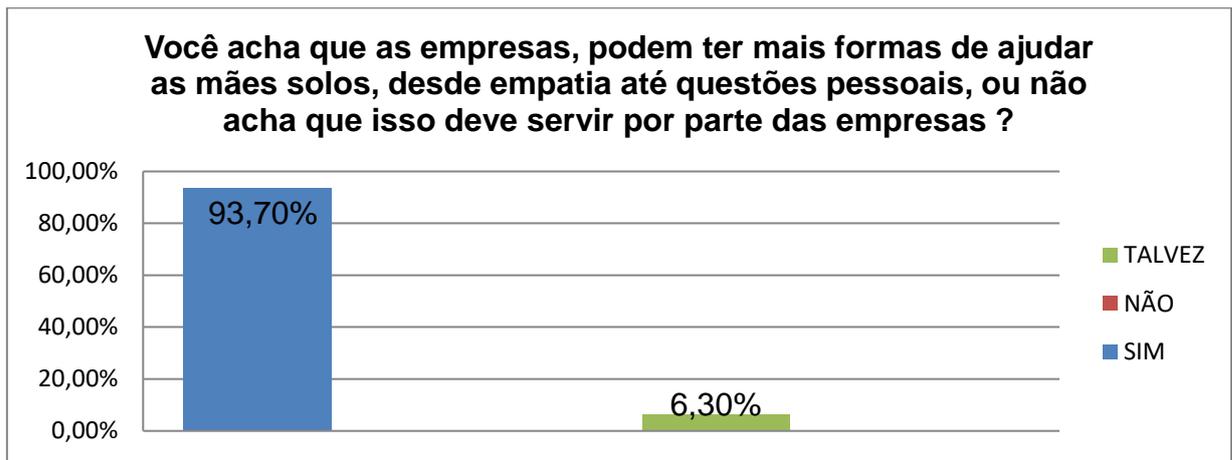
**Gráfico 8:** Você já teve alguma situação pessoal com os filhos, onde não conseguiu resolver por conta do trabalho?



**Fonte:** Google Forms (2023)

O intuito da pergunta a seguir, foi para analisar e promover uma hipótese de solução ao nosso TCC (TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO), é válido a ideia, após as respostas positivas.

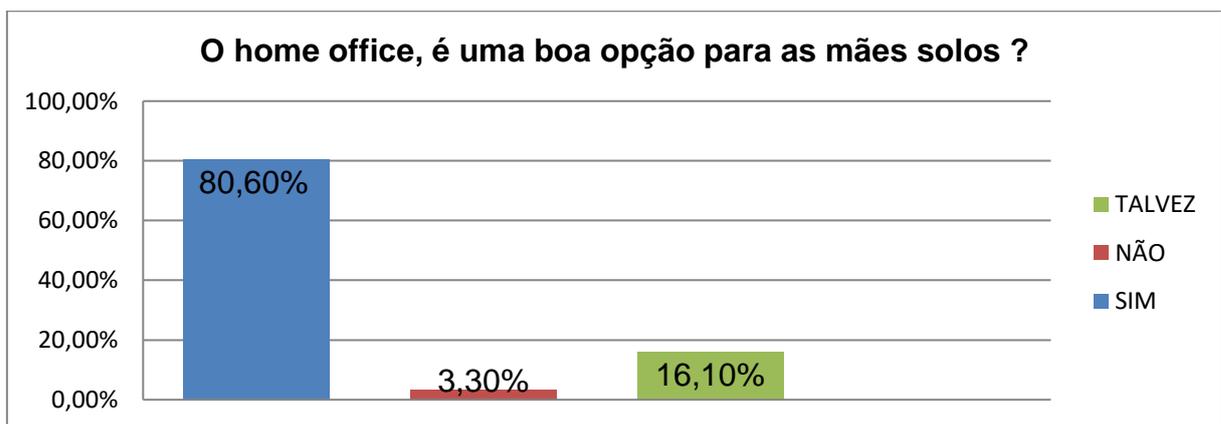
**Gráfico 9:** Você acha que as empresas, podem ter mais formas de ajudar as mães solas, desde empatia até questões pessoais, ou não acha que isso deve servir por parte das empresas ?



**Fonte:** Google Forms (2023)

Apesar de o seguinte gráfico apontar maior porcentagem, sendo 80,6%, trabalhar em casa sendo mãe solo dependerá de fatores pessoais, como do trabalho. As necessidades da criança e a adaptação do ambiente de trabalho em casa. Muitas mães solas encontram sucesso no home office, no gráfico 80,6% alegam que seria melhor opção, já 16,1% dizem que talvez e 3,2% não escolheria. Mas é importante considerar como se adaptar em cada realidade.

**Gráfico 10:** O home office, é uma boa opção para as mães solas ?



**Fonte:** Google Forms (2023)

## CONCLUSÃO

Concluimos que as mães solas muitas vezes precisam de um apoio adequado para cuidar dos filhos, o que pode voltar a equilibrar trabalho e responsabilidades familiares difíceis. Vários problemas sociais relacionados às mães no mercado de trabalho. As mães solas muitas vezes enfrentam desigualdade de gênero no mercado de trabalho, com níveis mais baixos em comparação com os homens em posições semelhantes. Essas mães podem enfrentar discriminação em termos de contratação, promoção e oportunidades, algumas mães podem ser preteridas em processos de contratação devido a preocupações sobre sua disponibilidade, necessidades de licença-maternidade ou outros estereótipos. Talvez sejam descriminalização apenas pelo fato de achar que essas mulheres se torna menos produtiva por conta da maternidade. Isso pode desencadear uma série de problemas não somente financeiros, já que a responsabilidade dessas mães sempre são maiores pois são provedoras do lar, mas também, a saúde mental das mães solas pode ser afetada devido ao estresse e à pressão constantes.

Esses desafios destacam a importância de oferecer apoio emocional. Criar filhos sozinhos pode ser extremamente estressante, e o apoio psicológico pode ajudar as mães a lidar com o estresse e a ansiedade.

Portanto não é mais somente um problema administrativo das empresas, mas virou uma junção de críticas sociais, por todo o histórico dessas mães no país.

As empresas podem desempenhar um papel significativo no apoio às mães solas, criando um ambiente de trabalho mais inclusivo e flexível. Apoiar as mães solas não apenas melhorou o bem-estar das funcionárias, mas também contribui para a produtividade no trabalho local. Além disso, demonstra um compromisso com a igualdade de gênero e a diversidade no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

<https://www.vittude.com/empresas/maternidade-e-trabalho-como-combater-o-preconceito/>

<https://www.qulture.rocks/blog/maternidade-e-mercado-de-trabalho#strongquais-s%C3%A3o-outros>

<https://www.justicadesaia.com.br/pesquisa-mostra-que-30-das-mulheres-deixam-trabalho-por-cao-filhos-homens-sao-7/-aspectos-da-maternidade-no-mercado-de-trabalhostrong>

<https://me.med.br/aspectos-psicologicos-da-mae-solo/>

<https://www.papodema.com.br/noticias/inseguranca-financeira-e-a-saude-mental-por-que-maes-solo-sao-mais-afetadas.html>

## APÊNDICE

### Entrevista com a Psicanalista Lilian Pinheiro

- 1- Mediante ao atendimento de clientes têm lidado com mulheres que são mães solteiras: que tem filhos pequenos?Quais as dificuldades que elas têm apresentado?

**R:** Muitas são responsáveis pelo sustento da família não tem apoio financeiro, emocional, o que dificulta muito a vida em família.

- 2- Algumas mulheres têm apresentado dificuldades durante o período pós-parto? E como a Terapia tem auxiliado durante esse período?

**R:** Sim especialmente 4 primeiros meses.A Terapia ajuda muito, já que permite compartilhar medos, inseguranças e caminhos para um novo tempo.

- 3- Como as Plataformas de Terapia on line tem auxiliado às mulheres que trabalham em casa e fora como profissionais?

**R:** As Plataformas são mecanismos importantes de ajuda, já que muitas não tem acesso pessoalmente ao acolhimento e direcionamento,tem o mesmo efeito tanto on line como presencial.É uma ferramenta muito importante.

- 4- Durante o período da Pandemia de Covid-19 muitas mães tiveram dificuldades para cuidar dos seus filhos. E a Covid-19 também deixou algumas mulheres com seqüelas, você teve contato com alguma cliente que abordou esse assunto?Problemas com stresse Emocional e Depressão?

**R:** Sim algumas mulheres ao se deparar com o medo da morte se viram na necessidade de apoio emocional, outras tiveram seqüelas físicas e isso afeta toda família.

5- As mulheres tem apresentado dificuldade no mercado de trabalho?

**R:** Ainda existem dificuldades sérias que envolvem diretamente as mulheres, porém elas tem se inspirado a buscar novos desafios, como voltar a estudar e acreditar em áreas relacionadas ao empreendedorismo.  
Mas ainda existem dificuldades

**Figura 1:** Psicanalista Lilian Pinheiro

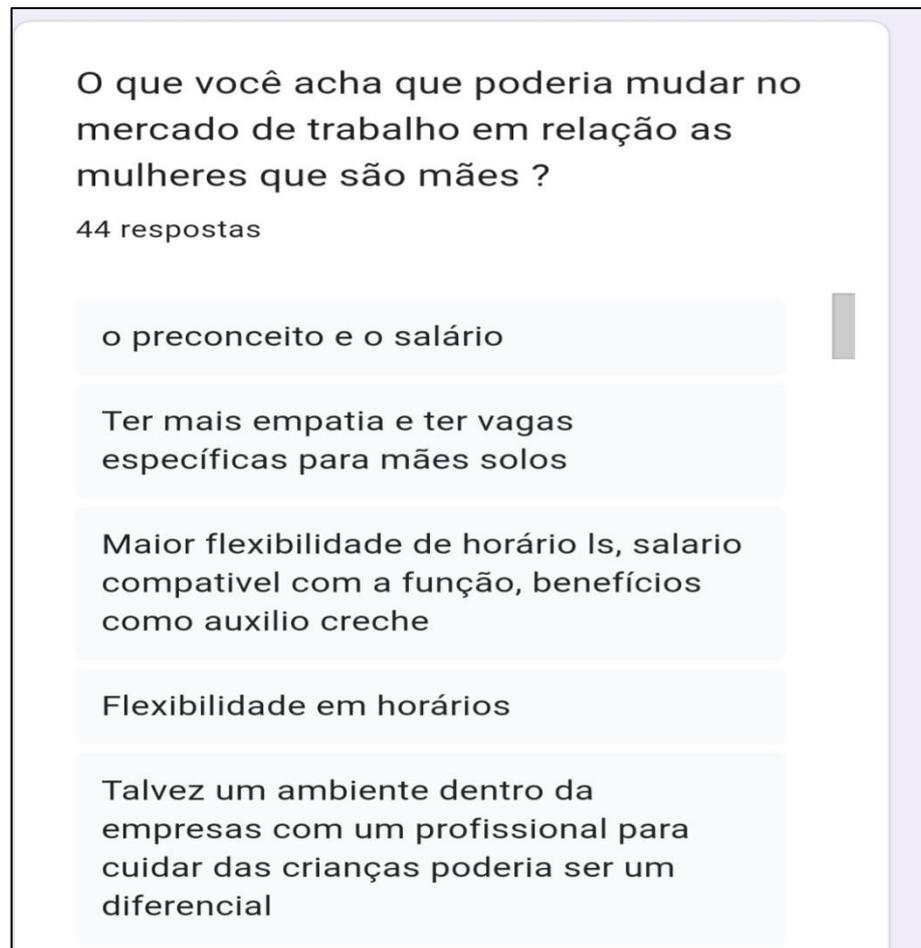


**Fonte:** Lilian Pinheiro (2023)

## ANEXOS

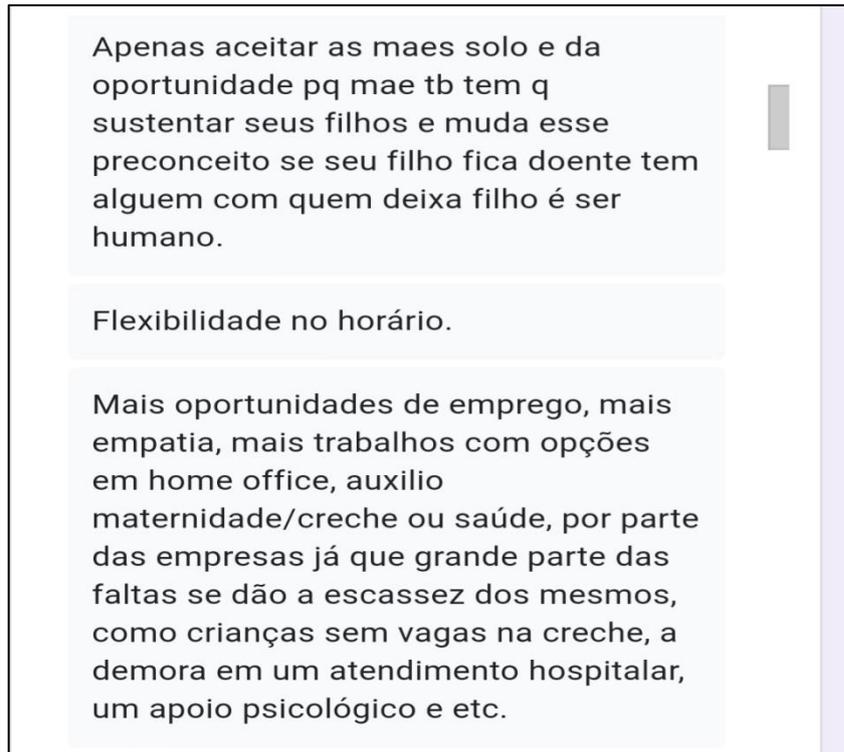
Questionário realizado através do Google Forms, campo livre para expor opinião pessoal sobre o tema abordado.

**Figura 2:** O que você acha que poderia mudar no mercado de trabalho em relação as mulheres que são mães?



**Fonte:** Google Forms (2023)

**Figura 3:** Respostas coletadas



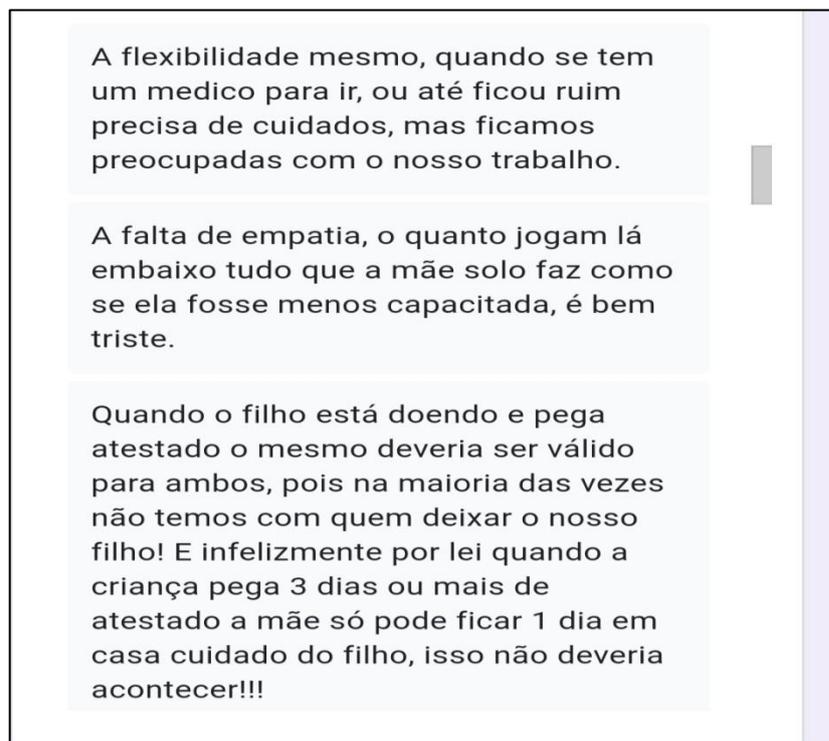
Apenas aceitar as maes solo e da oportunidade pq mae tb tem q sustentar seus filhos e muda esse preconceito se seu filho fica doente tem alguem com quem deixa filho é ser humano.

Flexibilidade no horário.

Mais oportunidades de emprego, mais empatia, mais trabalhos com opções em home office, auxilio maternidade/creche ou saúde, por parte das empresas já que grande parte das faltas se dão a escassez dos mesmos, como crianças sem vagas na creche, a demora em um atendimento hospitalar, um apoio psicológico e etc.

**Fonte:** Google Forms (2023)

**Figura 4:** Respostas Coletadas

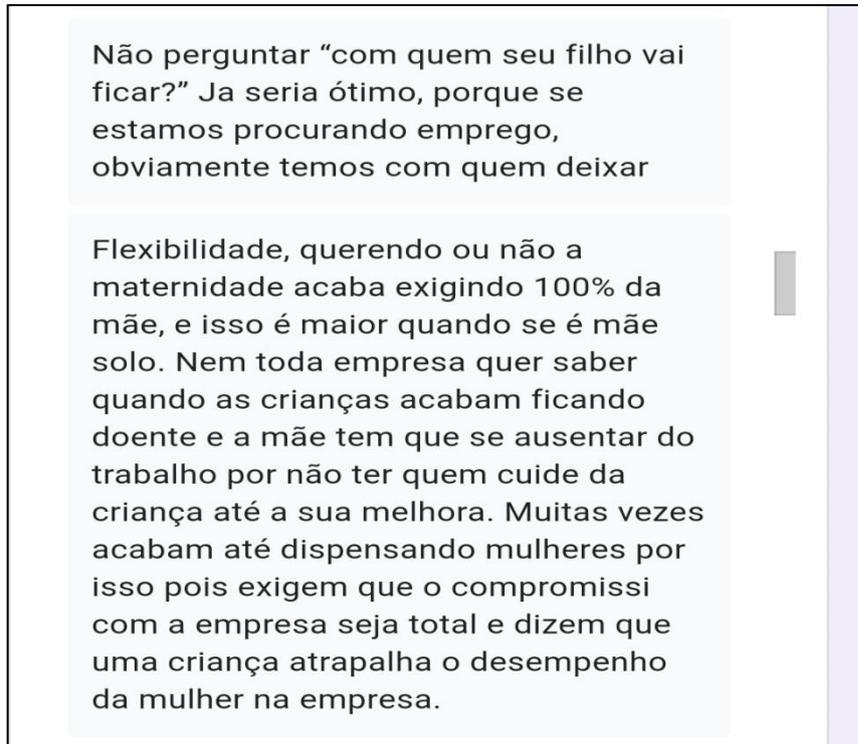


A flexibilidade mesmo, quando se tem um medico para ir, ou até ficou ruim precisa de cuidados, mas ficamos preocupadas com o nosso trabalho.

A falta de empatia, o quanto jogam lá embaixo tudo que a mãe solo faz como se ela fosse menos capacitada, é bem triste.

Quando o filho está doendo e pega atestado o mesmo deveria ser válido para ambos, pois na maioria das vezes não temos com quem deixar o nosso filho! E infelizmente por lei quando a criança pega 3 dias ou mais de atestado a mãe só pode ficar 1 dia em casa cuidado do filho, isso não deveria acontecer!!!

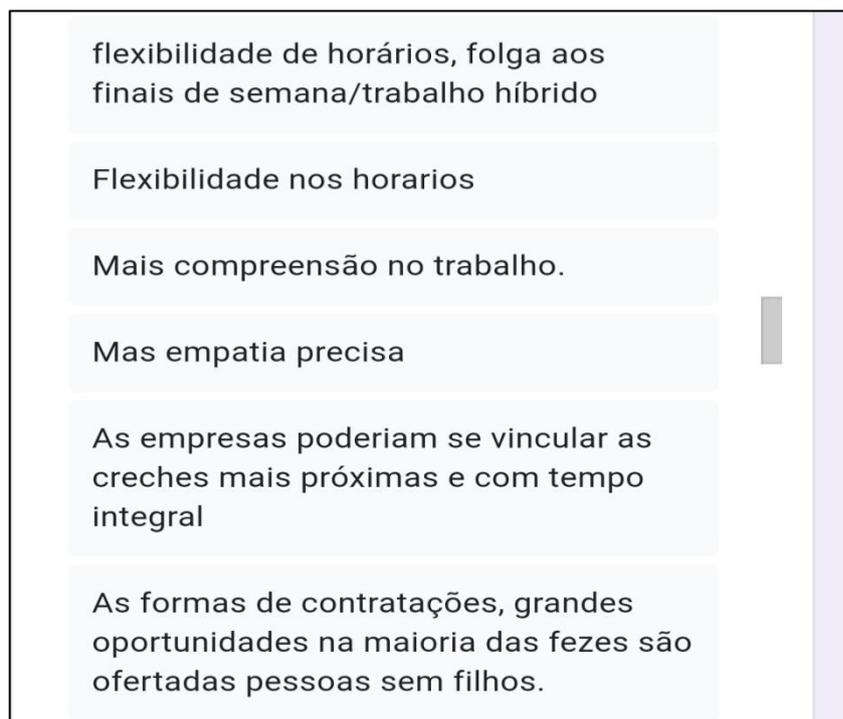
**Fonte:** Google Forms (2023)

**Figura 5:** Respostas Coletadas

Não perguntar “com quem seu filho vai ficar?” Já seria ótimo, porque se estamos procurando emprego, obviamente temos com quem deixar

Flexibilidade, querendo ou não a maternidade acaba exigindo 100% da mãe, e isso é maior quando se é mãe solo. Nem toda empresa quer saber quando as crianças acabam ficando doente e a mãe tem que se ausentar do trabalho por não ter quem cuide da criança até a sua melhora. Muitas vezes acabam até dispensando mulheres por isso pois exigem que o compromisso com a empresa seja total e dizem que uma criança atrapalha o desempenho da mulher na empresa.

**Fonte:** Google Forms (2023)

**Figura 6:** Respostas Coletadas

flexibilidade de horários, folga aos finais de semana/trabalho híbrido

Flexibilidade nos horários

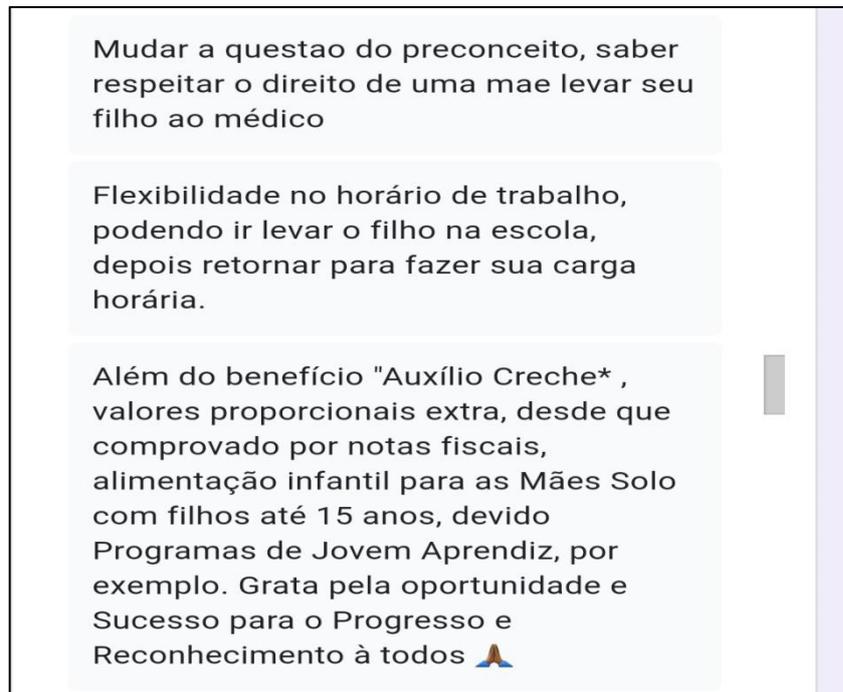
Mais compreensão no trabalho.

Mas empatia precisa

As empresas poderiam se vincular as creches mais próximas e com tempo integral

As formas de contratações, grandes oportunidades na maioria das vezes são ofertadas pessoas sem filhos.

**Fonte:** Google Forms (2023)

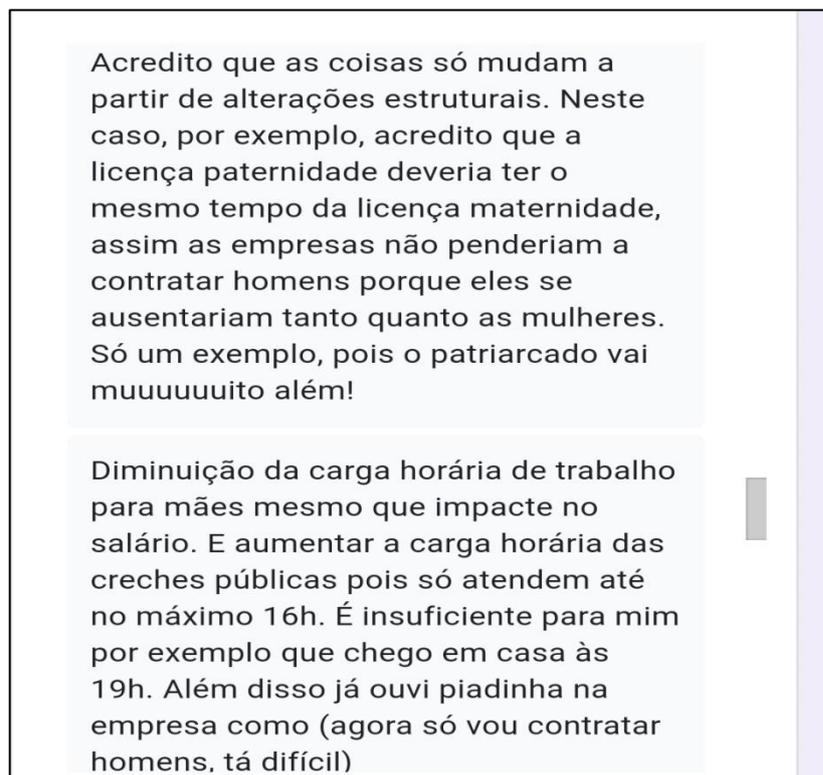
**Figura 7: Respostas Coletadas**

Mudar a questão do preconceito, saber respeitar o direito de uma mãe levar seu filho ao médico

Flexibilidade no horário de trabalho, podendo ir levar o filho na escola, depois retornar para fazer sua carga horária.

Além do benefício "Auxílio Creche\*", valores proporcionais extra, desde que comprovado por notas fiscais, alimentação infantil para as Mães Solo com filhos até 15 anos, devido Programas de Jovem Aprendiz, por exemplo. Grata pela oportunidade e Sucesso para o Progresso e Reconhecimento à todos 🙏

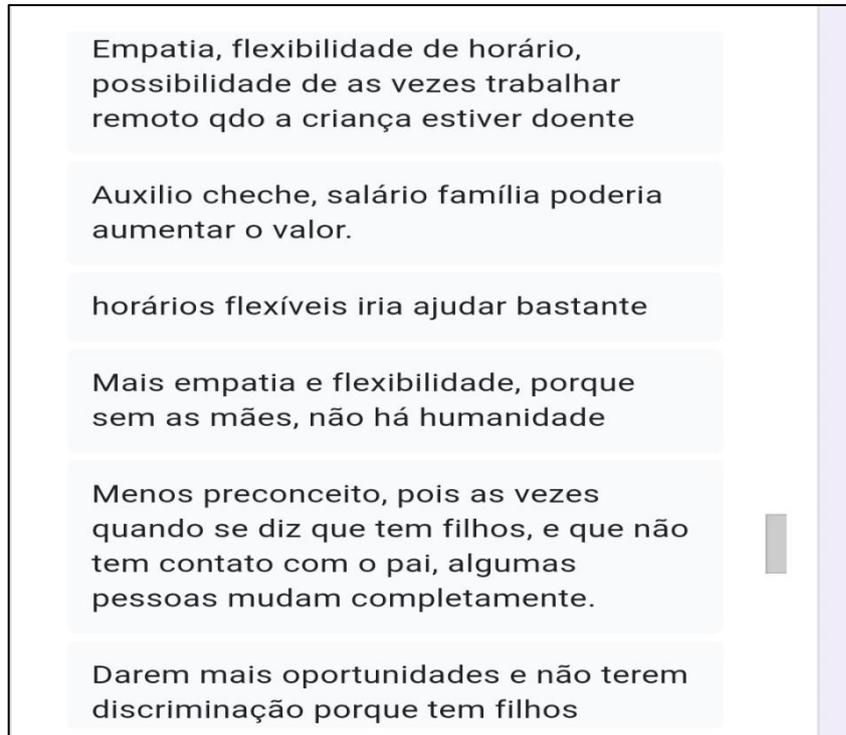
**Fonte:** Google Forms (2023)

**Figura 8: Respostas Coletadas**

Acredito que as coisas só mudam a partir de alterações estruturais. Neste caso, por exemplo, acredito que a licença paternidade deveria ter o mesmo tempo da licença maternidade, assim as empresas não penderiam a contratar homens porque eles se ausentariam tanto quanto as mulheres. Só um exemplo, pois o patriarcado vai muuuuuuito além!

Diminuição da carga horária de trabalho para mães mesmo que impacte no salário. E aumentar a carga horária das creches públicas pois só atendem até no máximo 16h. É insuficiente para mim por exemplo que chego em casa às 19h. Além disso já ouvi piadinha na empresa como (agora só vou contratar homens, tá difícil)

**Fonte:** Google Forms (2023)

**Figura 9:** Respostas Coletadas

Empatia, flexibilidade de horário, possibilidade de as vezes trabalhar remoto qdo a criança estiver doente

Auxilio cheche, salário família poderia aumentar o valor.

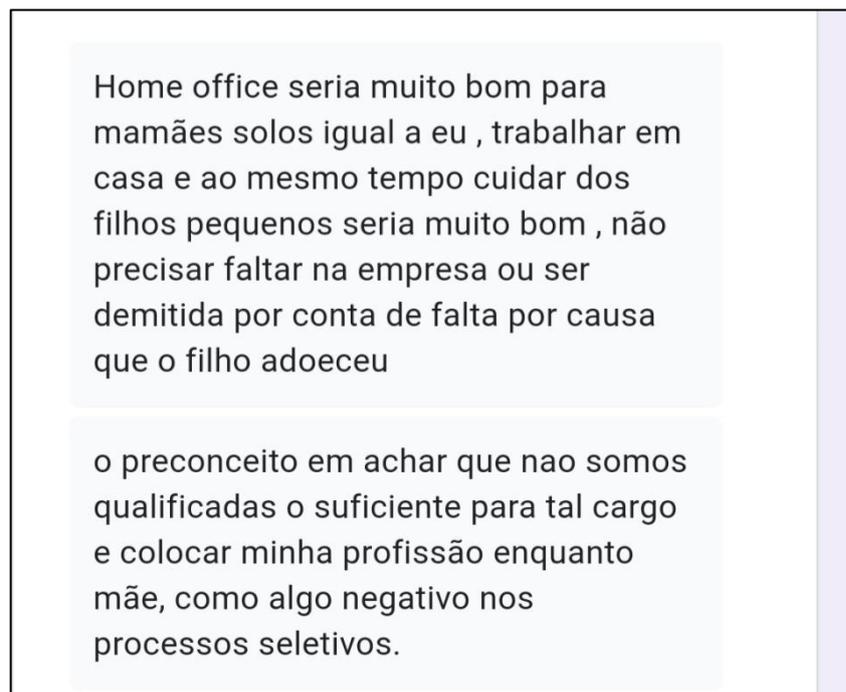
horários flexíveis iria ajudar bastante

Mais empatia e flexibilidade, porque sem as mães, não há humanidade

Menos preconceito, pois as vezes quando se diz que tem filhos, e que não tem contato com o pai, algumas pessoas mudam completamente.

Darem mais oportunidades e não terem discriminação porque tem filhos

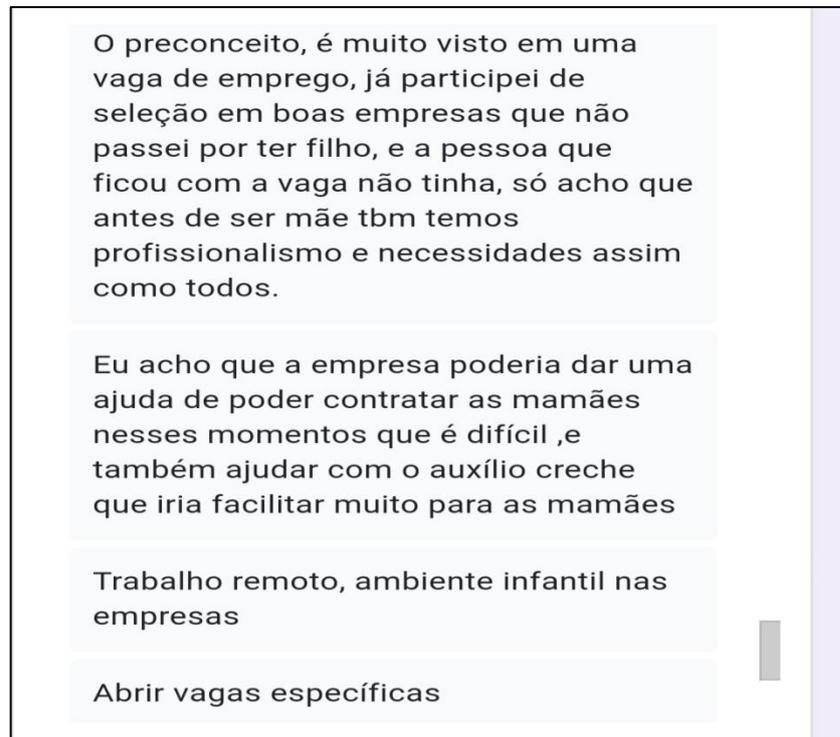
**Fonte:** Google Forms (2023)

**Figura 10:** Respostas Coletadas

Home office seria muito bom para mães solas igual a eu , trabalhar em casa e ao mesmo tempo cuidar dos filhos pequenos seria muito bom , não precisar faltar na empresa ou ser demitida por conta de falta por causa que o filho adoeceu

o preconceito em achar que nao somos qualificadas o suficiente para tal cargo e colocar minha profissão enquanto mãe, como algo negativo nos processos seletivos.

**Fonte:** Google Forms (2023)

**Figura 11: Respostas Coletadas**

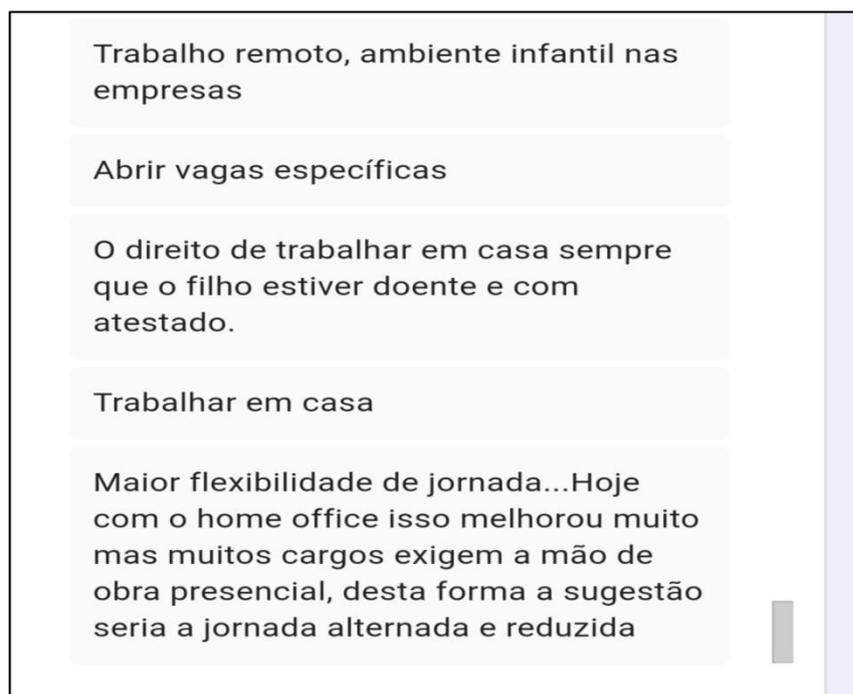
O preconceito, é muito visto em uma vaga de emprego, já participei de seleção em boas empresas que não passei por ter filho, e a pessoa que ficou com a vaga não tinha, só acho que antes de ser mãe tbm temos profissionalismo e necessidades assim como todos.

Eu acho que a empresa poderia dar uma ajuda de poder contratar as mães nesses momentos que é difícil ,e também ajudar com o auxílio creche que iria facilitar muito para as mães

Trabalho remoto, ambiente infantil nas empresas

Abrir vagas específicas

**Fonte:** Google Forms (2023)

**Figura 12: Respostas Coletadas**

Trabalho remoto, ambiente infantil nas empresas

Abrir vagas específicas

O direito de trabalhar em casa sempre que o filho estiver doente e com atestado.

Trabalhar em casa

Maior flexibilidade de jornada...Hoje com o home office isso melhorou muito mas muitos cargos exigem a mão de obra presencial, desta forma a sugestão seria a jornada alternada e reduzida

**Fonte:** Google Forms (2023)