

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE INDAIATUBA

DR. ARCHIMEDES LAMMOGLIA

TECNOLOGIA EM GESTÃO EMPRESARIAL

MONIQUE GABRIELE ANDREETA

A maternidade no universo corporativo: perspectivas e desafios

Indaiatuba
Dezembro de 2023

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE INDAIATUBA

DR. ARCHIMEDES LAMMOGLIA

TECNOLOGIA EM GESTÃO EMPRESARIAL

MONIQUE GABRIELE ANDREETA

A maternidade no universo corporativo: perspectivas e desafios

Trabalho de Graduação apresentado por Monique Gabriele Andreeta como pré-requisito para a conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial, da Faculdade de Tecnologia de Indaiatuba, elaborado sob a orientação da Profa. Ma. D.ra Elisiane Sartori

Indaiatuba
Dezembro de 2023

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE INDAIATUBA

DR. ARCHIMEDES LAMMOGLIA

TECNOLOGIA EM GESTÃO EMPRESARIAL

MONIQUE GABRIELE ANDREETA

Banca Avaliadora:

Prof. Ma. Dra Elisiane Sartori	Orientadora
Prof. Ma. Dra Talita Annunciato Rodrigues	Avaliador interno - Fatec Indaiatuba
Prof. Ma. Viviane Di Battisti	Avaliador interno - Fatec Indaiatuba

Data da defesa: 07/12/2023

“Dedico este trabalho a familiares e personas excepcionais que cruzaram meu caminho, por todo incentivo e apoio e, sobretudo, dedico a Gael e Isaac que me tornaram mãe e deram ao meu destino e sonhos uma nova e fascinante perspectiva.”

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, em primeiro lugar, por me sustentar ao percorrer esse caminho com longas estradas íngremes, na qual encontrei força e sabedoria para fazer e oferecer o melhor de mim.

Meus sinceros agradecimentos a Prof. Ma. Dra. Elisiane Sartori, pela disposição em ajudar, orientar, corrigir e pelo estímulo em desenvolver o presente trabalho com dedicação.

A Prof. Simone T. T. Bicalho, ao querido Prof. Me. Benedito C. F. Silva e tantos outros professores que com sinceridade incentivaram-me e prestaram papel elementar na manutenção do presente trabalho e do desenvolver dos estudos durante os anos dedicados ao curso de Gestão Empresarial.

A minha querida mãe, Claudia A. Andreeta, que prestou o papel não tão somente de mãe, mas foi por todo este caminho, uma pequena — mas tão completa rede de apoio, uma grande amiga e meu braço direito, minha profunda e eterna gratidão.

Meu agradecimento ao Gael Andreeta e Isaac Andreeta, que embora ainda tão pequenos, me lembraram com seus olhares todos os dias a razão de aplicar o melhor de mim durante esses anos. Amo-lhes, “do tamanho da praia e do Céu azul”.

Minha gratidão aos meus familiares e amigos pelo grande incentivo e auxílios sem os quais não seria possível cumprir este objetivo.

Com alegria, agradeço a todos que em algum momento estenderam-me as mãos para que eu chegasse até aqui.

EPÍGRAFE

“Quando uma criatura humana desperta para um grande sonho e sobre ele lança toda a força de sua alma, todo o universo conspira a seu favor.”

Johann Goethe

RESUMO

O ingresso da mulher no mercado de trabalho em comparação aos homens foi tardio e demasiadamente moroso. Até hoje mulheres enfrentam diversas dificuldades e lidam com disparidades, principalmente em relação à oferta de cargos, salários e oportunidades — acontecimentos que se acentuam mediante características singulares, como raça, sexualidade, crença, classe social, idade, deficiências, maternidade e até mesmo a quantidade de filhos. O presente estudo analisou a desigualdade desmedida enfrentada pelas mulheres mediante o exercício da carreira profissional simultaneamente à maternidade e partindo do pressuposto de que embora atingida a pseudo conquista de mercado de trabalho, permanece a necessidade da real integração por parte não somente das organizações, como também da sociedade para as mulheres no exercício do papel laboral e maternal. Este trabalho baseou-se em uma pesquisa exploratória qualitativa com levantamento bibliográfico e investigação por meio de entrevistas semiestruturadas e questionários. Os resultados desses dados foram trazidos fidedignamente, sem interferências pessoais e, para garantir a colaboração mais verdadeira da qual fosse possível, as participantes puderam preservar suas identidades se assim desejaram.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Disparidade. Mulher e Maternidade.

ABSTRACT

The entry of women into the job market compared to men was late and too slow. To this day, women face various difficulties and deal with disparities, mainly related to job offers, salaries, and opportunities which are accentuated by unique characteristics, such as race, sexuality, belief, social class, age, disabilities, motherhood and even number of children. The present study analyzed the excessive inequality faced by women through the exercise of their professional career simultaneously with motherhood and based on the assumption that although the pseudo conquest of the job market has been achieved, the need for real integration remains not only on the organization's side but also on as society, for women in the exercise of their labor and maternal roles. This paper was based on qualitative exploratory research with a bibliographical survey and investigation through semi-structured interviews and questionnaires. The results of this data were brought back reliably without personal interference and to ensure the truest collaboration possible, participants were able to preserve their identities if wished.

Palavras-chave: Job market. Disparity. Woman e Maternity.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Objetivo de desenvolvimento Sustentável 5	13
Figura 2: Interseccionalidade	19
Figura 3: Nível de ocupação por sexo - 2012 a 2023	20
Figura 4: Perfil do entrevistado	37
Figura 5: Quantidade de filhos - Mães	37
Figura 6: Quantidade de filhos - Pais	38
Figura 7: Abandono profissional materno	39
Figura 8: Abandono profissional paterno	39
Figura 9: Demissões maternas	40
Figura 10: Demissão Paterna	41
Figura 11: Direitos paternos	42
Figura 12: Direitos maternos	43
Figura 13: Receptividade profissional	44
Figura 14: Melhoria de políticas públicas	46
Figura 15: Conhecimento de políticas públicas	47
Figura 16: Influência profissional	48
Figura 17: Colaboração das empresas	48
Figura 18: Divisão de tarefas	50
Figura 19: Divisão de tarefas x Desenvolvimento profissional	51
Figura 20: Preconceitos profissionais	52
Figura 21: Maternidade no recrutamento e seleção	53
Figura 22: Estágios da família segundo a Teoria do desenvolvimento familiar	55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
DIESEE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IOT – Organização Internacional do Trabalho
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OMS – Organização Mundial da Saúde
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNAISC – Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Criança
PNAISM – Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher
SUS – Serviço Único de Saúde
STF – Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I	15
1 Mercado de trabalho, sociedade e perspectivas	15
1.1 A mulher na sociedade e no mercado de trabalho	15
1.2 Sociedade <i>versus</i> Maternidade – Das Políticas, Estatutos, Organizações e Direitos.....	22
1.2.1 Sociedade <i>versus</i> Maternidade: O desempenho das Políticas públicas.....	25
1.3 A maternidade no universo corporativo.....	28
CAPÍTULO II	33
2 Percurso Metodológico	33
2.1 Caracterização de Pesquisa.....	33
2.1.1 Quanto aos objetivos.	33
2.1.2 Quanto ao delineamento	33
2.2 Caracterização do lugar e da amostra de pesquisa.....	34
2.3 Procedimentos para coleta e análise de dados.	34
2.3.1 Ambiente de coleta de dados	34
2.3.2 Técnicas para coleta de dados	35
2.3.3 Natureza da análise de dados.....	35
CAPÍTULO III	36
3 Análise das perspectivas e desafios enfrentados no mercado de trabalho	36
3.1 Análise dos dados obtidos acerca das percepções do público	36
3.1.1 Comparação dos resultados obtidos a partir das respostas de mães e pais.....	38
3.1.2 Análise dos dados obtidos acerca das percepções do público materno.....	44
3.1.3 Análise dos dados obtidos acerca das percepções do público geral.....	45
3.2 A visão da maternidade: As vivências e percepções da minha experiência	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61

INTRODUÇÃO

Observando os acontecimentos diários nas organizações é possível notar as disparidades ainda existentes entre homens e mulheres, derivadas de conceitos discriminatórios que se acentuam significativamente ao tratar-se de profissionais mães. É corriqueiro observar mulheres em meio a desistência da tentativa frustrada de equilibrar maternidade e vida profissional e o conseqüente abandono de suas profissões. Outro acontecimento importante é a migração de carreira para profissões que pressupõe a possibilidade de horários flexíveis, geralmente voltadas para serviços para o público feminino ou domésticos (manicure, cabeleireira, esteticistas, profissionais de beleza, faxineiras, etc.) bem como o retorno para suas profissões com acentuada dificuldade de recolocação profissional, na qual grande parte se faz inferiormente à sua qualificação ou à sua posição anterior.

O mercado de trabalho possui um ritmo acelerado, diariamente muitas necessidades são criadas, novos cargos, novos mercados, novas organizações, novas tecnologias, e para atender essa demanda é necessário a integração entre os mais variados perfis de profissionais. Entretanto, o mercado traz consigo as filosofias de uma sociedade patriarcal e machista e pode-se facilmente observar que dispõe a homens e mulheres oportunidades extraordinariamente desiguais. Muitas vezes mulheres são expostas a situações graves e necessitam apoiar-se tão somente na legislação vigente para a defesa de condições mínimas para a maternidade, devido à total abstenção das organizações quanto às condições maternas.

A desigualdade se estende pelo tempo, segundo pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas,¹ quase 50% das mulheres mães estão fora do mercado de trabalho em até 24 meses após retorno da licença-maternidade e, em sua grande maioria, por decisão dos empregadores. Relacionando a taxa de escolaridade, a pesquisa demonstra que 35% de mães com maior escolaridade estão fora do mercado após 12 meses e para profissionais com baixa escolaridade 51%. (PINHO NETO e MACHADO, 2016).

Este trabalho, que visou analisar as condições estabelecidas para as mulheres que vivenciam a maternidade e a vida profissional de forma concomitante, é de grande importância e indispensável não apenas para as mulheres mães na condição de profissionais, mas para todos

¹A pesquisa realizada pela FGV demonstra o desempenho da política de Licença maternidade na proteção do trabalho feminino, onde revela que imediatamente após a finalização do período de proteção inicia-se uma queda acentuada no desemprego. Seu resumo e link para *download* completo se encontram disponíveis em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>

os cidadãos na criação de uma sociedade justa e igualitária. É comum ouvir que a profissional foi demitida logo após seu retorno de licença maternidade ou que direitos como o da amamentação não foram devidamente respeitados, pois ao exercê-lo a mulher se sentia reprimida. Questões como essas tornam a vida profissional de mães impraticável e ainda que contra o próprio desejo muitas mães sejam obrigadas a retirar-se do mercado do trabalho, ao mesmo passo que tantas outras mulheres abandonam o desejo de vivenciar a maternidade por temerem que suas vidas profissionais sejam diretamente afetadas.

É relevante que se identifique a presença das disparidades nas condições de trabalho ofertadas para mães em comparação a outros perfis de profissionais, a fim de compreender quais as consequências deixadas não apenas para as profissionais mas também para as organizações por fruto da falta de gestão humana, estratégica, respeitosa e empática para que seja possível criar ambientes profissionais livres de discriminação e com oportunidades igualitárias.

Diante desse contexto, o trabalho norteia-se por meio da seguinte questão: “qual a perspectiva da mulher, mãe, com relação à integração no universo corporativo?”

Nesse sentido, o objetivo geral concentrou-se em demonstrar as diferenças de ações e estratégias das organizações em relação às mulheres no mercado de trabalho a partir da maternidade. Para que, por meio deste, revelasse a necessidade urgente de equidade para as colaboradoras, mães, no mercado de trabalho.

Como objetivos específicos, verificou-se o grau de importância da maternidade na dinâmica do mercado de trabalho feminino. Analisaram-se as políticas públicas com foco na maternidade e levantou-se dados referentes as mulheres e a maternidade no universo corporativo para posterior análise.

A fim de possibilitar as discussões acerca das dissimetrias encontradas no mercado de trabalho em relação às mulheres, sobretudo, após a maternidade, são apontadas hipóteses para investigação e discussão. A primeira hipótese considera que embora existam dificuldades com o advento do nascimento dos filhos, a sociedade e o mercado de trabalho já desempenham papéis suficientes, estando as mulheres a cargo de mérito próprio, de maneira que suas perspectivas estão sujeitas somente de suas capacidades profissionais e desempenhos pessoais.

Uma segunda hipótese considera que, ainda que exista a inserção da mulher na sociedade, a criação de políticas públicas e a integração da mulher nas organizações, necessitam de reformulação emergente, pois não se fazem eficientes ao passo que são contraditórias, gerando à mulher e principalmente às mães, uma série de desafios e discriminações que tornam o desempenho profissional extremamente complexo e de excessivos infortúnios.

A reflexão acerca do tema possui tamanha magnitude que o tornou suficiente para compor os objetivos do desenvolvimento Sustentável (ODS, agenda 2030) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas e influenciando principalmente o quinto objetivo que visa alcançar a igualdade de gênero e fomentando reformas trabalhistas e sociais.

Figura 1: Objetivo de desenvolvimento Sustentável 5



Fonte: ONU Mulheres Brasil, 2022 ²

Iniciando na criação da cultura organizacional, é imprescindível que as organizações trabalhem em seus colaboradores a mentalidade de equidade e respeito para com as diferenças, uma vez que, de modo geral, a população já possui a mentalidade machista e patriarcal “enraizada” em seu cotidiano. A gestão de talentos, bem como a política de cargos e salários devem ser baseadas em qualificação (testes de proficiência, experiência profissional, educação, qualidades, comportamentos) dando a mulheres e homens a mesma credibilidade. É necessário que as organizações se atualizem quanto aos métodos de trabalho (*home office/* híbrido) e desenvolvam um modelo de trabalho que possibilite o equilíbrio entre vida pessoal e

² Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>

profissional (maternidade / vida profissional), além da criação de canais de denúncias contra assédios, desrespeitos e demais.

O presente trabalho desenvolveu-se por meio de uma pesquisa exploratória com revisão bibliográfica, observação participante por intermédio das condições vivenciadas em experiência própria no advento da maternidade, além do levantamento de dados quantis-qualitativos coletados mediante o uso de entrevistas semiestruturadas e questionários aplicados por meio de ferramentas *online*, onde em busca de informações fidedignas o público pode preservar o anonimato.

O presente estudo se divide em três capítulos, no qual o Capítulo I indica brevemente a história da mulher no mercado de trabalho e introduz as condições encontradas no mercado de trabalho para mulheres, propiciando um levantamento a respeito do que é oferecido pela sociedade quanto as políticas públicas, familiares e trabalhistas, sobretudo para mães e demonstra os efeitos na maternidade por meio das condições encontradas no mercado de trabalho. No capítulo II, esclarece-se o percurso metodológico com as caracterizações, objetivos, delineamento e métodos de pesquisa e no capítulo III encontram-se os resultados e interpretações dos resultados previamente levantados.

CAPÍTULO I

Mercado de trabalho, sociedade e perspectivas

1.1 A mulher na sociedade e no mercado de trabalho

Ao longo dos tempos a sociedade atribuiu funções para os gêneros feminino e masculino, para o homem a função de produção enquanto para as mulheres a função de reprodução. A divisão sexual do trabalho trouxe junto dela um conjunto de teorias que tornou a estrutura de toda a sociedade uma espécie de hierarquização que influencia diretamente na maneira como o homem e a mulher interagem entre si e entre o meio em que convivem, e assim, criando um sistema de opressão para aqueles que se encontram abaixo na linha de hierarquização, determinando quem estaria no lugar de subordinado e onde seria o lugar da mulher. Elisiane Sartori diz a respeito do esperado quanto aos gêneros:

Sendo assim, gênero feminino e gênero masculino estão intrincados num processo social contínuo, pois ideologias diferentes separam ambos. Ou seja, o que se espera de uma mulher socialmente falando não é o mesmo que de um homem. Dela, o meio social preconiza a docilidade, a paciência e a obediência; dele, o contrário: a agressividade, a atividade e a liberdade para transformar o mundo. (SARTORI, p. 173, 2004)

Desta maneira, criou-se a imagem onde o homem, proibido de demonstrar fraqueza, não pode possuir aparência física, trejeitos ou posicionamentos consideravelmente sensíveis e dóceis para, dessa maneira, não se tornarem feminilizados. Segundo Bordieu (1998) os corpos e movimentos masculinos contêm significado social e através deles é necessário demonstrar a superioridade a eles concedida na sociedade, por isso, alto e forte, com força física — já característica biológica, para obter frente a sociedade não apenas a posição de protetor, mas também de dominador, nas atividades sociais, familiares, sexuais e sobremaneira laborais, perante a mulher que detém o papel submisso, frágil e secundário.

Segundo Bordieu (1998), é através desse falocentrismo que se justificam e iniciam os movimentos sexistas que cada vez mais são disseminados, aludindo uma falsa superioridade masculina e como consequência justificando atos e falas misóginas, machistas, hostis e violentas em relação à população feminina.

Por conseguinte, a globalização que disponibilizou à humanidade acesso a praticamente todo o mundo para criar comunidades, grupos e propagar ideias auxilia o nascimento e crescimento de grupos responsáveis por disseminarem os ideais extremistas, misóginos, sexistas, patriarcais e machistas, como *incels* e *redpill*. Esses grupos, são responsáveis por incitar a violência contra a mulher, promoverem discursos de ódio e deturpar a imagem feminina, grande parte se utilizando de imagens pessoais, sobretudo de cunho sexual, a fim de promoverem a sexualização e objetificação da mulher como um estereótipo de subproduto para uso e consumo e assim perpetuarem a soberania masculina frente a sociedade e por consequência, no mercado de trabalho.

Diante dessa visão de supremacia, os homens assumiram os papéis de provisão (recursos financeiros, proteção, etc.) estabelecendo a eles o poder de decisão e um papel de importância mediante o mercado de trabalho, ao passo que as mulheres, subordinadas, definidas como reprodutoras, assumiram os papéis de cuidadoras da casa e dos filhos, ficando deste modo afastadas da sociedade, não cabendo a elas o poder decisivo, em seus lares, em seus países (por meio do voto) ou no mercado de trabalho (SAMARA, 2002).

Com o avançar do tempo houve mudanças, como o direito ao voto e a inclusão de mão de obra feminina no mercado de trabalho. Todavia, cabe citar que as tarefas produtivas realizadas por intermédio dos homens eram demasiadamente mais relevantes perante a sociedade se comparadas às atividades exercidas pelas mulheres e esse fato podemos observar até os presentes dias nas organizações. Ainda, observando o mercado de trabalho, nota-se a classificação de ocupações consideradas apenas para homens (além de posições mais elevadas, como alta diretoria e gerência) e ocupações femininas, em que se voltam para funções de cuidado, de serviços domésticos e organização (MELO ; DI SABBATO, p. 20, 2011). Atualmente, embora o modelo de atuação dos gêneros esteja em processo de alcançar equidade, as assimetrias dos papéis sociais permanecem, bem como as vulnerabilidades criadas que marcam a trajetória profissional feminina, sobretudo materna.

Ainda que a recepção da mão de obra feminina no mercado tenha sido um evento de grande conquista, com seu advento nasceu outro dilema, em virtude da estruturação machista advinda dos estereótipos de gênero que designam os serviços de cuidados da casa e dos filhos como exclusivos e/ou em maior parte responsabilidade das mulheres, ao adentrar o universo profissional a mulher e, principalmente, as mães, passaram a obter dupla jornada, aumentando as exigências acerca do desempenho feminino e tornando a mulher personagem multifacetado e, dessa forma, responsabilizada a trabalhar como se não fossem mães e cuidar de seus filhos e casa integralmente como se não trabalhassem, sem, no entanto, agregar valor nas atividades

desempenhadas. Em contrapartida, a entrada em larga escala da mulher no mercado de trabalho não resultou na entrada do homem no espaço doméstico, sendo, atualmente, ainda consideradas atividades de responsabilidade femininas, restando aos homens a opção de exercerem papel de “ajuda” — se assim desejarem. Em 2015, durante debate no Senado Federal acerca dos desafios da maternidade e da paternidade no trabalho, Natalia Fontoura, especialista em políticas públicas do IPEA teceu o seguinte comentário:

O compartilhamento das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos é um nó na igualdade entre homens e mulheres. A divisão sexual do trabalho começa muito cedo. A jornada de trabalho remunerada da mulher é menor que a do homem, mas, quando somada aos afazeres domésticos, sua carga de trabalho supera as 60 horas semanais (FONTOURA, 2015).

De forma geral, pode-se conceber o cuidado como uma atividade predominantemente feminina e geralmente não remunerada, executada sem reconhecimento e vazia de valoração social. Para tal, inclui-se tanto o cuidado material como o imaterial que traz como resultado os vínculos afetivos e emocionais (AGUIRRE, 2005).

No ano de 2023, o Exame Nacional do Ensino Médio³, trouxe como tema proposto para o desenvolvimento da redação do exame a dissertação sobre “Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil”. Instigar os jovens a refletirem sobre o tema e dissertarem a respeito pode levar à real reflexão em larga escala de jovens que estão em grande parte iniciando a participação efetiva na sociedade e mercado de trabalho, resultando em indivíduos mais conscientes quanto as realidades e discriminações que os cercam.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio elaborada pelo IBGE em 2022⁴ revelou dados importantes acerca dos serviços domésticos, segundo o PNAD as mulheres gastam em média 21,3 horas semanais em trabalhos que envolvem serviços domésticos e de cuidados familiares que chegam em alguns casos em até 24,1 horas semanais, enquanto para homens a média é de 11,7 horas. Em contrapartida, um dado interessante revelou que em domicílios de moradia composta por um único indivíduo, o tempo gasto pelos homens se eleva, chegando a

³ Mais informações sobre o ENEM estão contidas no Gov.br e disponibilizadas pelo INEP em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/enem/tema-da-redacao-desafios-para-o-enfrentamento-da-invisibilidade-do-trabalho-de-cuidado-realizado-pela-mulher-no-brasil>

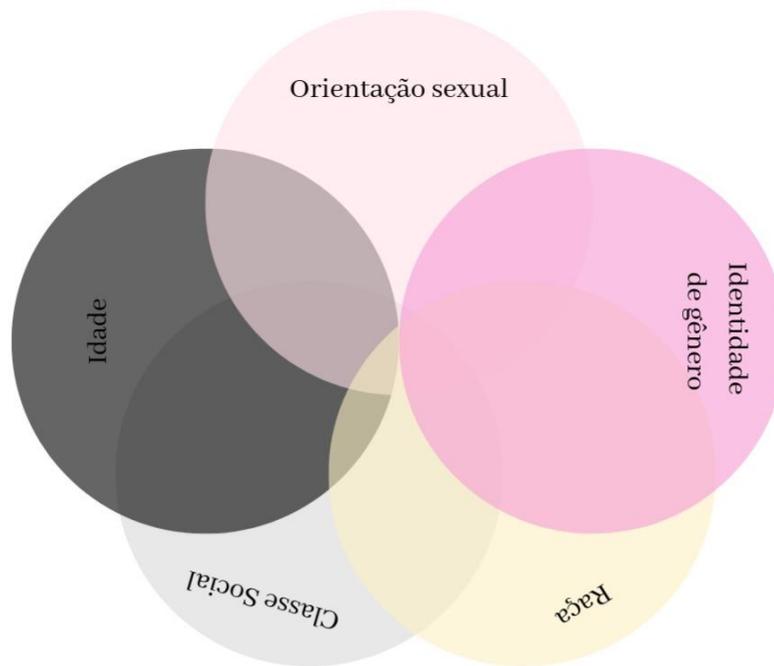
⁴ A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua 2022, trouxe o tema Outras Formas de Trabalho e verificou dados sobre cuidado de pessoas, afazeres domésticos, produção para o próprio consumo e trabalho voluntário. Disponível para consulta detalhada em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas#:~:text=Em%202022%2C%20a%20taxa%20de,diferen%C3%A7a%20foi%205%2C2%20p.p.>

14,3 horas semanais, enquanto para as mulheres cai drasticamente. A pesquisa demonstra ainda que a proporção de pessoas acima dos 14 anos que realizam algum tipo de atividade considerada doméstica está em 79,2% entre os homens e 91,3% entre as mulheres.

Em suma, esta exorbitância de atividades e demandas exige esforço não tão somente físico, mas também mental, que gradualmente descaracteriza a mulher quanto suas características pessoais, e estabelece uma condição de fadiga e irritabilidade excessiva e generalizada, definido como cansaço mental. Begley (1998) cita que o cansaço mental e irritabilidade estão ligadas a uma reação ao estresse e associam-se as sensações de esgotamento, impaciência e frustração. Essas sensações surgem devido à experiência individual de insuficiência em exercer em excesso esse trabalho que, em geral, é invisível, não possui valorização e é de difícil equilíbrio junto a vida profissional se não devidamente compartilhado com todos os responsáveis.

Essa realidade, por diversas vezes, impede que as mulheres permaneçam no mercado de trabalho e assim abandonem suas carreiras ou, ainda que permaneçam, não conquistem evoluções significativas em suas carreiras, fato esse que produziu uma percepção equivocada de que o sucesso não alcançado pela profissional feminina se equivale à ausência de esforço profissional das mesmas, deixando apagado os fatores limitantes e condições trabalhistas e sociais precárias encontradas pelas profissionais.

É notável que as diferenciações são plurais e não ocorrem apenas no âmbito gênero, mas que mulheres passam por uma interseccionalidade. A interseccionalidade, por sua vez, define que as vulnerabilidades do universo feminino são demasiadamente maiores do que simplesmente a tríade racismo, sexismo e classismo, mas que existem efeitos sociais estruturais entre as múltiplas formas de identidade feminina e sistemas discriminatórios como o racismo, patriarcado, e outros. Fato esse que concerne às mulheres dissimetrias até mesmo entre o próprio gênero feminino. Para Collins (2009), além do gênero, atributos como raça, sexualidade, etnia, idade, habilidades, estado civil, crenças, deficiências, classe e outros, são combinados e criam uma desigualdade intensa e complexa. E além de todos esses fatores, cabe citar um fator de suma importância, a maternidade, que será melhor explorado no decorrer deste trabalho. Na figura 2, são demonstrados exemplos de interseccionalidade:

Figura 2: Interseccionalidade

Fonte: Ckz Diversidade - (2021)⁵

Pesquisas de gênero do IBGE⁶ em 2019 trouxeram indicadores sociais demonstrando que a taxa de participação da mulher no mercado de trabalho formal é de 54,5%, enquanto para os homens é de 73,7%. No mercado de trabalho, as posições de liderança são ocupadas em 62,6% por homens, restando apenas 37,4% para mulheres. Os dados de participação profissional, no entanto, são discrepantes aos dados de participação no Ensino Superior entre as mulheres, a participação profissional representa 29,7% e para os homens 21,5%.

Os indicadores divulgados pela PNAD no primeiro trimestre de 2023^{7 8} demonstram que as taxas de ocupação profissional diminuíram para ambos os sexos, no entanto, aumentou-se ainda mais a discrepância entre os sexos. Para as mulheres a taxa de ocupação divulgada em

⁵ Disponível em: <https://ckzdiversidade.com.br/?s=interseccionalidade>

⁶ A pesquisa realizada em 2019 demonstrou que as taxas de ocupações são menores em mulheres responsáveis por crianças de até três anos e realizou comparativos de gênero acerca de graus de instrução, níveis hierárquicos, ocupação de cargos políticos, taxas de violência, fertilidade e outras condições e indicadores sociais. Disponível para consulta em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos#:~:text=Em%202019%2C%20o%20n%C3%ADvel%20de,%2C4%25%20para%20os%20homens.>

⁷ Outros indicativos, além dos que estão sendo analisados neste trabalho foram divulgados pela PNAD do primeiro semestre de 2023 e estão disponíveis para consulta em: <https://static.poder360.com.br/2023/05/pnad-terceiro-trimestre.pdf>

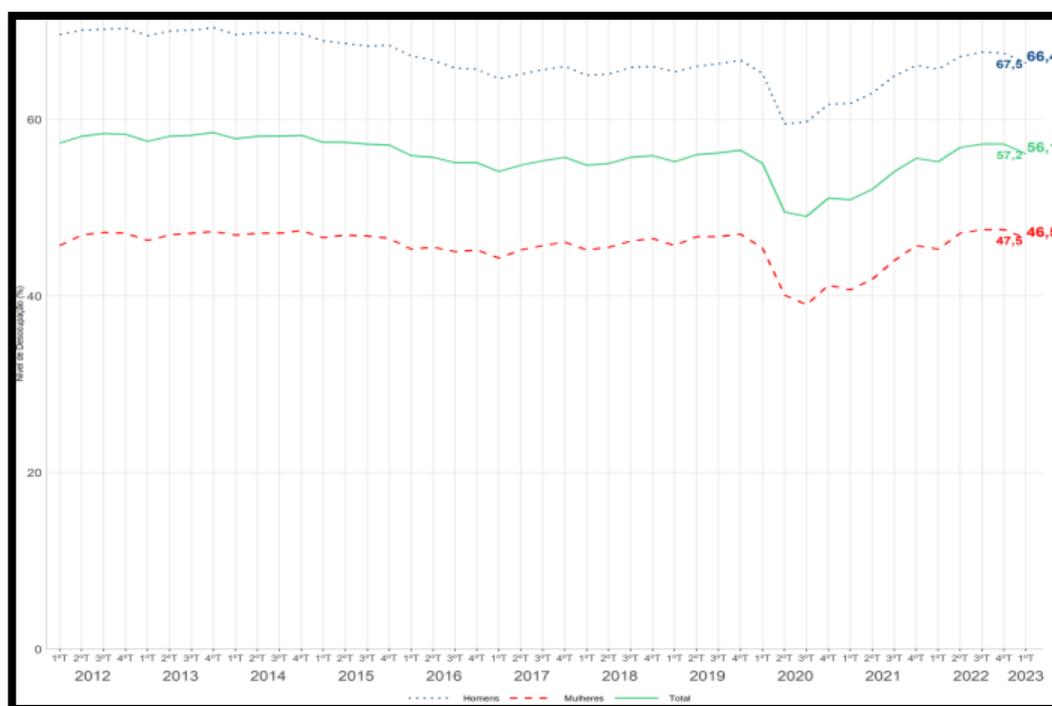
⁸ Uma das ferramentas de consulta dos indicadores disponibilizada pelo IBGE chama-se Painel PNAD Contínua e está disponível para consulta em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>

2023 foi de 46,5%, e para os homens de 66,4%, representando uma diferença de 19,9% enquanto no ano de 2019 essa diferença era de 19,2%.

Entre os dados mais atualizados disponibilizados pelo PNAD⁹ sobre o terceiro trimestre de 2023, consta a quantidade de profissionais disponíveis no mercado de trabalho brasileiro como força de trabalho, nas quais mulheres representam 51,7% e homens 48,3% da força total de trabalho. No entanto, mesmo estando em número mais elevado, as mulheres ocupam apenas 42,9% das posições totais de trabalho, enquanto homens representam 57,1%.

Na imagem abaixo é possível observar as variações das taxas de níveis de ocupações num período de onze anos.

Figura 3: Nível de ocupação por sexo - 2012 a 2023



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - PNAD¹⁰

Por meio da série histórica, é possível destacar dois importantes pontos, sendo o primeiro a contínua discrepância entre as taxas de ocupação por sexo, onde o sexo masculino se mantém constantemente acima e distante das taxas femininas e a acentuada queda no ano de 2020 que pode ser relacionada à Pandemia de Covid-19.

⁹ Indicadores divulgados pela PNAD do terceiro semestre de 2023 disponíveis em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2023_3tri.pdf

¹⁰ Disponível para acesso em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/f0e60dee3b61a117583496f478fcbafb.pdf

Em relação às concentrações de ocupações femininas, o boletim divulgado pelo Diesee¹¹, contendo dados do 3º trimestre de 2023, demonstram que as ocupações das mulheres estão diretamente as áreas de serviço, representam 91% no setor de serviços domésticos, 42% em outros tipos de serviços, 75% na educação, saúde e serviços sociais, contra 42% em comércios e reparação, 40% na administração pública, 23% na indústria e construção e 19% na agropecuária.

Analisando as relações de trabalho, nota-se, que esse espaço ocupado por mulheres é diretamente relacionado com a divisão de trabalhos domésticos não remunerados e influenciado pelas relações de poder nas sociedades contemporâneas. Ou seja, embora a mulher obtenha perante a sociedade dupla jornada, seu esforço detém menos influência perante a sociedade (BIROLI, 2016). Desta forma, ainda que com grande esforço aplicado sobre a carreira e com taxa de acesso à educação superior elevada¹², (representando em 2019 na população com 25 anos ou mais 15,1% para os homens e 19,4% para as mulheres), as mulheres possuem menor alcance a cargos elevados. Dados do IBGE revelam que em 2012 as mulheres representavam 36,8%, em 2015 37,5% e em 2019 37,4% dos cargos executivos e gerenciais (restando 62,6% aos homens). Este cenário demonstra que existem barreiras estruturais impedindo que a mulher ocupe postos de maior complexidade e, conseqüentemente, de maior remuneração.

Migrando para a esfera política, o IBGE demonstrou que cargos políticos, por sua vez, possuem a representação feminina total de apenas 14,8%. No entanto, cabe enfatizar que a cultura machista e de estereotipia não pertence unicamente aos demais gêneros, mas que a cultura de restringir mulheres a cargos diminutos está intrínseca na sociedade como um todo, revelando a realidade de que as próprias mulheres não votam em outras mulheres. Em 2022, uma pesquisa divulgada pelo Supremo Tribunal Eleitoral¹³ divulgou que mulheres são a maioria dos eleitores, representando 53% dos votos totais, no entanto, o sexo feminino segue sendo sub-representado na política.

Por conseguinte, as taxas de remuneração também demonstram importantes dados. Segundo consta no boletim do Diesee¹⁴, as mulheres ganham menos mesmo nos setores onde

¹¹ Disponível para acesso na íntegra em: <https://assets.cut.org.br/system/uploads/ck/Mulheres%20-%20Brasil%20e%20regi%C3%B5es.pdf>

¹² Conforme informado na Sessão 1.1, a participação no Ensino Superior entre as mulheres representa 29,7% e entre homens 21,5%. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos#:~:text=Em%202019%2C%20o%20n%C3%ADvel%20de,%2C4%25%20para%20os%20homens.>

¹³ Disponível para consulta em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2022/08/sub-representadas-na-politica-mulheres-sao-53-do-eleitorado>

¹⁴ Disponível para acesso na íntegra em: <https://assets.cut.org.br/system/uploads/ck/Mulheres%20-%20Brasil%20e%20regi%C3%B5es.pdf>

representam maior volume de ocupação. 20% a menos no setor de serviços domésticos, 27% em outros tipos de serviços, 32% a menos na educação, saúde e serviços sociais, 24% em comércios e reparação, 15% na administração pública, 17% na indústria e construção e 21% na agropecuária.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do IBGE em 2018¹⁵, os salários das mulheres representavam a totalidade de apenas 78,7% em comparação aos homens, ou seja, mulheres receberam em média 21,3% a menos que os homens. Segundo boletim do Dieese,¹⁶ no 3º trimestre de 2022, o percentual permanece o mesmo, sendo os números totais representados por R\$ 2909,00 aos homens e R\$ 2.305,00 para as mulheres. Este cenário, no entanto, agravou-se quando a relação se deu entre homens e mulheres negras, chegando a desigualdade de 55,6%, ou seja, mulheres pretas ou pardas representavam em salários apenas 44,4% dos homens.

1.2 Sociedade *versus* Maternidade – Das Políticas, Estatutos, Organizações e Direitos

Ao falar em maternidade e carreira profissional, esbarramos em direitos e deveres, não tão somente profissionais, mas também sociais. É de suma importância o entendimento de que as políticas públicas são, entre outros, para servir à população — seja ela física ou jurídica, provendo condições de vivência favoráveis e destacando a elas os direitos e deveres de cada.

Atualmente, o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, por meio da Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres, e do SUS promove políticas públicas importantes no que concerne à saúde neonatal, entre elas, destaco:

A. PNAON — Política Nacional de Atenção Obstétrica e Neonatal:¹⁷¹⁸ desenvolve ações de prevenção e assistência à saúde de gestantes, parturientes e recém-nascidos;

¹⁵ Informativo do IBGE sobre informações demográficas, socioeconômicas e desigualdades sociais, disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf

¹⁶ Disponível na íntegra com informações complementares e regionais em: <https://assets.cut.org.br/system/uploads/ck/Mulheres%20-%20Brasil%20e%20regi%C3%B5es.pdf>

¹⁷ Disponível para acesso no catálogo de políticas públicas do IPEA- Portaria 1067/2005: <https://catalogo.ipea.gov.br/politica/530/politica-nacional-de-atencao-obstetrica-e-neonatal#:~:text=A%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Aten%C3%A7%C3%A3o,e%20rec%C3%A9m%20nascidos%2C%20promovendo%20a>

¹⁸ Disponível para consulta na íntegra em: <https://www.mpac.mp.br/wp-content/uploads/portaria-n-1067-2005-institui-a-politica-nacional-de-ateno-obsttrica-e-neonatal-2.pdf>

B. PNAISM — Política Nacional de Atenção Integral à Mulher:¹⁹ ²⁰ promove atendimento clínico-ginecológico, planejamento reprodutivo, acompanhamento de pré-natal e atendimento às mulheres e adolescentes em situação de violência doméstica e sexual

C. PNAISC — Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Criança:²¹ ²² cuida da saúde dos recém-nascidos, promove, protege e apoia o aleitamento materno, e também desenvolve ações para reduzir a mortalidade infantil e investigar os óbitos dos bebês.

Em relação às questões trabalhistas, a CLT²³ estabelece às mães desde o período de gestação alguns direitos pertinentes as relações trabalhistas: direito à privacidade (Art. 373-A, IV, da CLT.), direito à estabilidade do início da gestação até o quinto mês pós-parto (Lei n.º 12.812 art. 391- A da CLT), direito à saúde e bem-estar — concernindo à gestante mudanças de funções temporárias caso necessário (Art. 392 - § 4º - I e Art. 394-A) e acesso sem prejuízos financeiros a consultas e exames de pré-natal (Art. 392 - §4 II), direito a intervalos para amamentação (Art 396 - Lei n.º 13.509, de 2017 e Art. 389 §§ 1 e 2) , além dos dispostos nos Art. 392 e Art. 395 que diz respeito ao direito à licença maternidade e que se estende em casos de abortos, adoção e processos de guarda.

A licença maternidade, por sua vez, possui duração de 120 dias, podendo ser estendida para até 180 dias em empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã²⁴, mediante incentivos fiscais²⁵. O período de licença pode iniciar até 28 dias antes da data prevista de parto ou a partir do dia de nascimento do bebê, neste prazo a mulher recebe seu salário integral ou a média calculada dos seis últimos meses trabalhados, pela Previdência Social. Recentemente as condições desse direito foram revisadas sob apoio do Art. 392 da CLT e do Art. 71 da Lei 8.213/1991 que trata do dever da Previdência Social quanto ao salário maternidade. A revisão trouxe resultado positivo, por intermédio de liminar deferida pelo Ministro Edson Fachin e

¹⁹ Disponível para acesso no catálogo de políticas públicas do IPEA: <https://catalogo.ipea.gov.br/politica/450/politica-nacional-de-atencao-integral-a-saude-da-mulher>

²⁰ Disponível para consulta em https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/pnaism_pnpm-versaoweb.pdf

²¹ Portaria n° 1130/2015, disponível para consulta em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2015/prt1130_05_08_2015.html

²² Disponível para consulta no catálogo de políticas públicas do IPEA: <https://catalogo.ipea.gov.br/politica/521/politica-nacional-de-atencao-integral-a-saude-da-crianca>

²³ Consolidação das Leis do trabalho disponível para consulta em <https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43>

²⁴ Disponível para consulta com detalhamento das regras, orientações gerais e relação de empresas participantes em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/beneficios-fiscais/programa-empresa-cidadã>

²⁵ O programa Empresa Cidadã foi instituído pela Lei nº 11.770/2008 , Decreto nº 7.052/2009, e está disponível para adesão de empresas de grande e médio porte que se encaixam nas classificações de Lucro Real e Lucro estimado, de maneira geral o valor pago à colaboradora no período acrescido é deduzido no IRPJ da empresa tributada.

posterior julgamento unânime do Supremo Tribunal Federal, pelo qual se estabeleceu que para casos em que se faz necessária a hospitalização que ultrapasse duas semanas corridas o início do período deve começar a correr após alta hospitalar da mãe ou do bebê, o que vier por último. Essa decisão afeta positivamente milhares de mães que possuem a convivência afetada devido às limitações das normas anteriormente previstas que não refletiam quanto aos bebês cujo nascimento ocorre prematuramente ou até mesmo quanto aos recém nascidos portadores de condições adversas de saúde. Em seu relatório, o Ministro Fachin citou que as regras anteriores representavam a omissão do Estado mediante uma proteção deficiente às famílias, por ser somente ao cessar o período de internação que os bebês demandarão efetivamente cuidado e atenção integral²⁶.

No Brasil, segundo dados divulgados em 2019 pela Aliança Nacional para o Parto Seguro e Respeitoso,²⁷ o Brasil ocupa o 10º lugar no *ranking* mundial da prematuridade, registrando, apenas no ano de 2019, mais de 300 mil partos prematuros (ocorridos até 36 semanas e 6 dias de gestação), número que revela a perspectiva de famílias afetadas positivamente com as mudanças nas regras da Licença Maternidade.

Recentemente foi instituído o Programa Emprega + Mulheres²⁸, por intermédio da medida provisória (MP) 1.116/2022, sancionada por Jair Bolsonaro em 22 de Outubro de 2022 e iniciado vigor em 21 de Março de 2023, a Lei 14.457/2022 altera a Lei n.º 11.770, de 9 de setembro de 2008 e a Consolidação das Leis do Trabalho. O programa visa beneficiar as mulheres na inserção e manutenção de suas carreiras no mercado de trabalho (principalmente após período de licença maternidade) por meio do incentivo ao aprimoramento profissional, e medidas de apoio às mulheres e famílias com auxílio de diversos dispositivos. O programa prevê a determinação de prioridade para pais de crianças de até 6 anos ao regime de tempo parcial, horários flexíveis de entrada e saída e antecipação de férias, também dispõe a respeito do apoio ao microcrédito para mulheres e ampliação para 5 anos e 11 meses a idade máxima para que as criança tenham direito a auxílio-creche, além do combate ao assédio e discriminação no ambiente profissional. O programa também prevê aos participantes do Programa empresa cidadã a troca dos 60 (sessenta) dias adicionais de Licença, para o regime de trabalho em 50% de carga horária por 120 (cento e vinte) dias. No entanto, cabe lembrar que, embora a medida

²⁶ADI 6327: Disponível para consulta no portal de transparência do Supremo Tribunal Federal <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=496265&ori=1>

²⁷ Disponível para consulta em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/beneficiario/ans-alerta-gestantes-para-o-dia-mundial-da-prematuridade#:~:text=Segundo%20dados%20divulgados%20pela%20Alian%C3%A7a%20de%20gest%C3%A7%C3%A3o%20no%20pa%C3%ADs>

²⁸ Disponível para consulta detalhada em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm

possa ser de fato benéfica, o programa Empresa cidadã atende uma parcela diminuta da população.

Outro marco legal de relevante importância é a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)²⁹, fundada em 1919 pela ONU como parte do tratado de Versalhes, visando promover a justiça social e possibilitar o acesso a trabalhos produtivos e decentes a homens e mulheres, estabelecendo segurança, equidade, liberdade e dignidade para dessa forma superar a pobreza, reduzir desigualdades e possibilitar o desenvolvimento sustentável. A representação da OIT, por sua vez, é feita não apenas por representantes governamentais, mas também de organizações de empregadores e trabalhadores, formação essa que possibilita um olhar mais realístico das condições de fato encontradas nas organizações e sociedade. A OIT já estabeleceu o total de 189 convenções internacionais de trabalho. Dentre as convenções cabe sinalizar a convenção de número 103 que entrou em vigor em 1966, tratando sobre o amparo à maternidade. Nela dispõe-se sobre os direitos das gestantes, obrigações das organizações e do governo, seus preceitos dizem respeito a estabilidade, direito a amamentação, seguro social, licença maternidade, equidade, entre outros assuntos relevantes para a maternidade. Basicamente, o que se observa na Consolidação das Leis do Trabalho brasileira é reflexo da OIT.

1.2.1 Sociedade *versus* Maternidade: O desempenho das Políticas públicas

É comum a afirmação de que o Estado não possui nenhuma obrigação em interferir no modo como as famílias se organizam dentro dos lares, ou a maneira como as empresas sistematizam suas gestões de cargos, contratação e gestão humana, no entanto, é possível, diante das Políticas públicas fazer com que as disparidades de sexo nestes âmbitos sejam diminuídas. Uma das medidas tomadas pelos Estados para essa redução, são os instrumentos de licenças maternidade e paternidade.

Pode-se dizer, diante da quantidade de políticas encontradas, que a legislação brasileira cumpre razoavelmente bem o papel de proteger não tão somente os recém-nascidos, mas também mães no período gestacional e primeiros meses de vida, e no entanto, em uma análise da visão geral, os cenários são outros, e as políticas se demonstram ineficazes e contraditórias.

A CLT, por exemplo, conforme citado anteriormente, prevê no Art. 396 que as mulheres tenham dois intervalos de trinta minutos por dia para amamentarem seus bebês de até

²⁹ Maiores informações além dos dados analisados neste trabalho, bem como notícias, diretrizes e convenções, disponíveis no site oficial da OIT no Brasil: <https://www.ilo.org/brasilia/lang--es/index.htm>.

seis meses. Já nos artigos 389, 399 e 400 estão previstos um local seguro para a guarda e amamentação de bebês em empresas com atuação de mais de 30 mulheres. No entanto, segundo a OMS e bem como reforça o conselho nacional de saúde:

A Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda que os bebês sejam alimentados exclusivamente com leite materno até os 6 meses de idade. E que, mesmo após a introdução dos primeiros alimentos sólidos, sigam sendo amamentados até, pelo menos, os 2 anos de idade. (BRASIL, Ministério da Saúde, 2022)

Vê-se dessa maneira que o disposto na CLT não cumpre com maestria seu papel de proteger a profissional mulher no exercício de sua profissão sem que haja prejuízos à maternidade, bem como não obedece recomendações mínimas trazidas pela OMS, Ministério da saúde e pelo próprio ECA³⁰. O direito ofertado pela CLT, de dois períodos de 30 minutos por dia para amamentação não oferece condições básicas para as mulheres cumprirem com o período mínimo de amamentação (exclusiva e em livre demanda) preconizada pelos órgãos de saúde e proteção à infância.

O Estatuto da Criança e do Adolescente³¹ no Art. 2º estabelece serem consideradas crianças, pessoas de até 12 anos incompletos, enquanto, adolescentes dos 12 aos 18 anos. Estabelece da mesma forma no Art. 4º que é dever da família, comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar a efetivação dos direitos referentes a vida, à saúde, à alimentação e entre outros. Em outros momentos, o Estatuto da criança e do adolescente demonstra que por não portarem de pleno desenvolvimento, é necessário que a família e a sociedade de forma geral protejam os interesses e direitos da criança e do adolescente, como nos Artigos abaixo:

Art. 5º Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.

Art. 6º Na interpretação desta Lei levar-se-ão em conta os fins sociais a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos, e a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento.

Art. 7º A criança e o adolescente têm direito a proteção à vida e à saúde, mediante a efetivação de políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência. (BRASIL,2022)

No Art. 12 está disposta a obrigação dos locais responsáveis pelo atendimento à saúde em proporcionar condições suficientes para que os pais ou responsáveis permaneçam em

³⁰ Estatuto da Criança e do Adolescente - Instituído em 13 de 1990

³¹ Disponível para consulta na íntegra em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/crianca-e-adolescente/publicacoes/eca-2023.pdf>

acompanhamento por tempo integral em caso de internação para a criança ou adolescente. No ECA também encontram-se disposições a respeito da incumbência dos pais: “Art. 22. Aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda, no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais.” (BRASIL, 2022).

Dessa maneira, concebe-se recorrendo à própria legislação brasileira que é indispensável que a criança e o adolescente obtenham proteção por interferência de indivíduos que façam seus direitos serem exercidos de forma digna e respeitosa, cabendo aos pais, sobretudo, a obrigação de cumprir seus interesses e proporcionar-lhes dignidade. Em todas as situações, porém, não é necessário se apoiar unicamente na Lei para demonstrar a necessidade de se ter familiares ou responsáveis disponíveis para prestar cuidados atentos, principalmente durante a primeira e segunda infância (período onde a criança ainda desenvolve capacidades básicas de sobrevivência), de forma que explicitamente não dispõe de capacidades mínimas para tomar decisões e assegurar a própria segurança, sobretudo nos primeiros anos de vida, onde depende exclusivamente de terceiros para subsistência.

No entanto, embora existam tantas disposições no ECA, a CLT se posiciona de forma diferente, quando no Artigo 473 – Inciso XI³² prevê que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. Na contramão deste único dia, temos diversos fatores como o calendário vacinal que dispõe de diversas doses durante a primeira infância e sobretudo no primeiro ano de vida, bem como acompanhamentos pediátricos obrigatórios. A Sociedade Médico Hospitalar Beneficência Portuguesa (2018), reafirma o que dizem as Instituições de saúde nas quais definem que, em regra geral, crianças podem ter até doze quadros de infecções virais por ano, sendo principalmente pelo fato de que até os três anos, o sistema imunológico não está totalmente formado, e dessa maneira, as crianças estão suscetíveis às diversas infecções. . Esse número, consideravelmente alto contempla apenas doenças virais, excluindo outras diversas nas quais crianças estão expostas diariamente. No entanto, diante do direito de apenas 1 (um) dia por ano para acompanhamento médico, cabe-se a reflexão a respeito de como os pais podem assegurar e acompanhar seus filhos (fato que é direito e, da mesma maneira, dever dos genitores) sem prejuízos financeiros ou até mesmo penalidades profissionais? Para todos os dias extras, os responsáveis ficam à mercê de convenções coletivas, que podem ou não trazer definições mais benéficas, a depender da categoria.

³² Disponível para consulta em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10711223/artigo-473-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>

Também é previsto nas diversas frentes já apresentadas aqui como o ECA, CLT, a própria Constituição Brasileira e até mesmo nos Objetivos de desenvolvimento Sustentável criados pela ONU³³ que as crianças possuem direito ao acesso à educação iniciada desde as creches e pré-escolas. O grande inconveniente são as burocracias ao acesso, bem como as grandes filas de espera devido a não capacidade do sistema de atendimento à demanda. De maneira geral se observa o ingresso nas instituições públicas apenas em períodos preestabelecidos, geralmente no início do ano, submetendo mães que chegam ao fim da licença maternidade à indisponibilidade de local voltado para o cuidado e segurança de seu filho.

Não surpreendentemente, as brechas deixadas pela legislação deixa mulheres à beira de inúmeras situações adversas, causando além de dificuldades, a sobrecarga materna. A sobrecarga por sua vez dificulta o desempenho da mulher mediante o trabalho e como consequência causa os números de desemprego exorbitantes anteriormente citados.

1.3 A maternidade no universo corporativo

De fato, ao longo do tempo houve avanços diante a atuação econômica feminina. Segundo Rios-Neto, Souza e Queiroz (2008), mulheres com no mínimo dois filhos e idade entre 21 e 35 anos estão mais presentes que nunca no mercado de trabalho, uma representação disso é a taxa laboral que segundo dados do IBGE elevou-se de 11,3% em 1970 para 39,81% em 2000 período que representou um grande avanço na entrada das mulheres no mercado de trabalho, passando para 52,4% em 2015 e atravessando um período crescente de aumentos, chegando a 54,5% em 2019. Esse elevado crescimento pode ser explicado pela crise econômica de 2015 que atingiu diretamente setores de predominância masculina como indústria e construção civil. A seguir, Gama reflete sobre este aumento:

Na verdade, considero que essa maior “empregabilidade feminina” deva estar entre aspas. Ela envolve a redução geral dos salários, mesmo com o aumento da escolaridade feminina, a intensificação do trabalho, a ampliação da jornada e a precarização das condições e direitos do trabalho”. As mulheres aceitam mais os baixos salários pelo constrangimento de gênero, pela queda na renda das famílias, como enfrentamento da desigualdade social e pelas mudanças na composição das famílias (monoparentais, chefia feminina etc.). (2015, p.58)

³³ Disponível para consulta em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

Segundo dados divulgados pelo IBGE³⁴, em 2019 mulheres sem filhos de até 3 anos representavam 67,2% de taxa laboral, enquanto mulheres com filhos de até 3 anos 54,6%. Entre os homens porém, acontece o oposto, o nível de ocupação entre os que tinham filhos pequenos é de 89,2%, e é maior que entre aqueles que não tinham filhos 83,4%. As pesquisas evidenciam que ter filhos pequenos está entre as muitas barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

Em meados da década de setenta, as mulheres foram inseridas com força no mercado de trabalho crivadas pelo empoderamento feminino, mas segundo Bruschini (2007), imperava-se o perfil jovem, solteira e sem filhos, e dessa forma restou às mães uma inserção lenta e dificultosa, que abalava todo o sistema patriarcal, revirando o espaço familiar onde unicamente a figura feminina era responsável pelo espaço doméstico e, a masculina, pela provisão do lar.

No entanto, as dificuldades encontradas pelas mulheres mães no mercado de trabalho derivam de muitos fatores além da maneira como a sociedade se constituiu com seus preconceitos, estigmas sociais, machismo, patriarcado e estereótipos. Como apresentado anteriormente, existe um ambiente profissional não apto a lidar não tão somente com as singularidades da população feminina, como também para outros fatores emocionais, físicos e entre outras características singulares dos profissionais. O Estado, por sua vez, disponibiliza políticas públicas ineficientes e contraditórias, contribuindo para a exaustão materna, bem como para resultados negativos na carreira. Além disso, existem os desafios acerca do conjunto familiar, que não se findam apenas nas questões de divisão de serviços e administração doméstica ou dos cuidados para com os dependentes, mas se estendem para as relações familiares que podem apresentar diversas disfunções ao longo do tempo.

As organizações familiares, assim como a sociedade, tem se modificado ao longo do tempo e, como resultado, observa-se uma crescente em lares de chefia feminina e monoparentais. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos, de 75 milhões de lares no Brasil, 38,1 milhões (50,8%) possui liderança feminina. Desses, 34,2% são arranjos familiares de casal com filhos, 29,0% monoparentais com filhos, 14,6% de famílias unipessoais e 14,6% de casais sem filhos. As estatísticas demonstram também que as taxas de arranjo familiar monoparental chegaram a 14,7% no 3º trimestre de

³⁴ Disponível para consulta em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>

2022, representando um importante contraste quanto aos arranjos familiares onde o homem é chefe de família — apenas 2,3%, segundo boletim divulgado pelo Dieese³⁵.2022.

Um dos fatores para o aumento da monoparentalidade se deve à elevada taxa de ausência paterna. Segundo dados disponibilizados pela Associação Nacional dos Registradores de Pessoas Naturais em seu portal de transparência,³⁶ em 2022, dos 2.605.271 recém nascidos, 163.100 foram registrados apenas em nome das mães. Em 2023, até o mês de Novembro, foram 2.350.811 nascimentos e 160.024 registros com ausência paterna, um aumento de 6,43% em relação ao mesmo período do ano anterior. Os números demonstram que há muito o que evoluir em relação às responsabilidades paternas, ambos os genitores são responsáveis por prover cuidados e necessidades de seus filhos e estas devem de fato serem compartilhadas, ainda que a concepção não seja fruto de relacionamento fixo ou matrimonial.

Outro fator importante para a monoparentalidade pode se dar pelos altos níveis de divórcios atuais. Em 2021 foram 386.813 divórcios³⁷, um aumento de 16,8% em comparação a 2020. Do número total de divórcios, 34,5% foram os chamados divórcios com guarda de filhos menores de idade, nos quais ficaram sob tutela exclusiva da mãe 54,2% em 2021 e 57,3% em 2020. Essa realidade não deveria, no entanto, influenciar no abandono paterno, pois, assim como cita Maria Berenice Dias “mesmo que o filho não esteja na sua companhia, está sob sua autoridade. Nem o divórcio dos pais modifica seus direitos e deveres com relação à prole” (DIAS 493). Dessa forma, ainda que o divórcio desconfigure a formação original da família e retire, na maior parte, as obrigações quanto ao então cônjuge, resta a parentalidade quando aos filhos, não se perdendo o dever de conviver, cuidar, proteger e prover. Contudo, basta observar o que se ocorre na sociedade, bem como informam os dados disponibilizados pelas instituições de pesquisa para definir-se que na maioria das vezes o divórcio vem acompanhado do abandono parental ou do exímio de parte das responsabilidades. Dados disponibilizados pelo IBGE demonstram que no período de dez anos, entre 2005 e 2015 aumentou-se em 16% o número de mães solas no exercício da monoparentalidade e como demonstrado anteriormente, as taxas não param de aumentar.

O abandono parental, por sua vez, não diz apenas sobre o pagamento da tão conhecida pensão de alimentos, mas possui três diferentes formas, abandono material, abandono intelectual ou afetivo, uma vez que, as obrigações parentais se estendem a garantir o

³⁵ Disponível na íntegra em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>

³⁶ Disponível para acesso em: <https://transparencia.registrocivil.org.br/inicio>

³⁷ Dados registrados pelo IBGE, disponível em <https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2023/02/16/divrcios-voltam-a-bater-recorde-no-pas-diz-ibge.ghtml>

crescimento de qualidade e saudável aos seus filhos e sendo todas as formas de negligência, passíveis de execuções penais, previstas no ECA.

Os papéis sociais outrora definidos para os gêneros certamente influenciam no exercício da paternidade e resultam no abandono e sobrecarga materna, bem como faz com que a sociedade encare com normalidade o abandono paterno, mas julgue compulsória a maternidade, além de cobrá-las incessantemente a cerca não tão somente das responsabilidades, mas das irresponsabilidades do próprio genitor.

Esse parâmetro submete mães e filhos a impactos não tão somente presentes, mas também futuros. As mães sobrecarregadas pelo abandono paterno se desdobram para cuidar não apenas financeiramente, mas também material e emocionalmente. Além da sobrecarga, ficam à mercê do desejo do genitor de participação e dessa forma não conseguem se programar, organizar rotinas, fazer planos e devido à sobrecarga renunciam de suas vidas pessoas, sociais e por vezes profissionais, sendo assim, ainda mais prejudicadas mediante o mercado de trabalho.

O que se observa no cenário atual é que as escolhas das mulheres tendem a ser em sua maioria antagônicas, em parte, mulheres decidem abandonar de vez a maternidade e dedicar-se exclusivamente a projetos pessoais, enquanto outra parte das mulheres desistem de suas carreiras laborais para dedicar-se exclusivamente a trabalhos do lar e filhos, ainda que temporariamente. Dessa maneira, cabe a reflexão de como tem sido a receptividade da população feminina no mercado de trabalho e quais as condições sociais e profissionais encontradas por aquelas que decidem conduzir as ocupações maternas e profissionais simultaneamente. A resposta mediante dos dados apresentados é que, em suma, desamparada em uma sociedade que se isenta de suas responsabilidades e não se prepara para receber indivíduos com multitarefas e, assim, pune mulheres que vão contra o imposto historicamente em uma sociedade intrinsecamente patriarcal.

É justamente considerando o posicionamento do universo corporativo diante a maternidade e todos os desafios impostos no que tange a vida pessoal que muitas mulheres optam pelo adiamento da maternidade ou até mesmo em não exercer o papel de mãe, ainda que a vivência desta experiência faça parte do desejo pessoal da mesma. Um fato que explica esse fenômeno é a coincidência entre a idade ideal para que a mulher tenha filhos (considerando funções biológicas) e os melhores anos para a consolidação de uma carreira de sucesso (considerando tempo para criar experiência, estudo, oportunidades, etc.).

Buckles (2008) refere-se a esse adiamento como um esforço entre as mulheres de alcançarem seus anseios, segundo a autora, essa é uma decisão de troca, uma vez que a

ocorrência da maternidade na vida profissional de mulheres resulta em menores salários e dificuldade de ascensão no mercado de trabalho. Segundo Miller (2009), essa ascensão é tida como um prêmio pela troca. Esse fenômeno reforça as disparidades no mercado de trabalho encontrado especialmente por mulheres, mães. Observa-se que a maternidade na vivência laboral é de tamanho impacto que mulheres que não o tenham vivenciado até o momento, ainda que o desejem, agem para se proteger desses efeitos.

Em resumo, as disparidades encontradas no mercado de trabalho derivam das disparidades já encontrados no âmbito social. Resultado da estruturação concebida mediante preceitos machistas e patriarcais, o mercado de trabalho funciona então como um reflexo do funcionamento da sociedade. As funções pré-definidas aos gêneros estabeleceram a relação de soberania *versus* subordinação entre homens e mulheres e assim refletiu em todas as esferas, inclusive familiares e profissionais. É nas estruturas familiares, no entanto, que se disseminam e perpetuam os ideais patriarcais. A divisão sexual de trabalho submeteu a mulher à dupla jornada, discriminação de gênero, estereótipos e às realidades como diferenças salariais, dificuldade de entrada no mercado de trabalho e dificuldades de acesso a altos cargos. A maneira na qual a sociedade se posiciona através da Lei e das Políticas públicas são ineficientes para tornar o ambiente de trabalho mais receptivo. No parâmetro geral, a realidade que já é custosa para mulheres, se torna ainda mais árdua ao se inclui o fator maternidade, de maneira que, as variáveis de parentalidade produzam ainda mais desafios, aumentando as disparidades e discriminações.

CAPÍTULO II

Percurso Metodológico

2.1 Caracterização da Pesquisa

O presente trabalho caracteriza-se pela avaliação dos desafios enfrentados na dinâmica entre profissão e maternidade e na identificação de hipóteses que podem facilitar essa relação.

2.1.1 Quanto aos objetivos

Foi utilizado o método científico de pesquisa exploratória para o desenvolvimento deste trabalho, por meio de métodos de quantificação e levantamento qualitativos são demonstrados estatísticas e circunstâncias da inserção de mães no universo corporativo. Esses dados e levantamentos não tiveram interferências e foram baseados em dados reais obtidos do mercado de trabalho de maneira imparcial.

A pesquisa exploratória possibilita a criação de hipóteses e variáveis. Sampieri; Collado; Lucio, (1991) definem os estudos exploratórios como aqueles que proporcionam o aumento de familiaridade com fenômenos pouco conhecidos, proporcionando informações e possibilidades.

2.1.2 Quanto ao delineamento

Esta pesquisa foi traçada por meio de uma pesquisa de levantamento, com revisão bibliográfica de cunho confiável, avaliação da vivência ativa no assunto e do engajamento com figuras inseridas no contexto de maternidade e vida profissional, além de questionários aplicados e observações.

2.2 Caracterização do lugar e da amostra de pesquisa

Esta pesquisa foi baseada nas respostas das colaboradoras mulheres e mães, independentemente se inseridas ou não atualmente no mercado de trabalho. O público alvo foi alcançado por meio de grupos (comunidades) nas mídias sociais *WhatsApp*, *Facebook* e *Instagram*. Esses grupos são fechados, com entrada controlada por mediadores e compostos predominantemente por mães em busca de mobilizações para causas sociais maternas e infantis e ajudas mútuas através principalmente de troca de experiências e informações.

2.3 Procedimentos para coleta e análise de dados

Os dados aqui analisados são quanti-qualitativos e o procedimento de coleta se deu por meio de questionários e entrevistas aplicadas para o público alvo. Por meio da coleta de dados analisou-se o cenário feminino e materno no mercado de trabalho.

A análise dos dados ocorreu por intermédio das respostas coletadas por meio das entrevistas e questionários aplicados na plataforma *Google forms*.

Neste trabalho está presente também a observação participante diante da vivência pessoal do assunto tratado. A observação participante trata-se de uma metodologia essencial para o aprendizado, trazendo informações de tal forma que apenas os questionários e entrevistas seriam incapazes de disponibilizar, pois robustece informações e sentimentos envolvidos nos acontecimentos (MÓNICO, 2010).

Martins (1996) trata da metodologia de observação participante como um modo adequado de compreender e intervir nos questionamentos encontrados pelo problema de pesquisa, trazendo aproximação do cotidiano e dos processos do assunto tratado, bem como as necessidades e problemas encontrados por meio da vivência do participante no assunto ou grupo estudado, revelando um conhecimento genuíno do assunto que traz significado às práticas e respostas encontradas por meio dos questionários individuais.

2.3.1 Ambiente de coleta de dados

O ambiente de coleta de dados foi uma pesquisa de levantamento de dados em ambiente virtual, observação dos acontecimentos no mercado de trabalho e posterior coleta de dados para interpretação. Na coleta de dados em campo, o pesquisador está diretamente ligado à fonte de

informações, obtendo uma relação direta entre pesquisador e espaço (MAZUCATO, p. 65, 2018).

2.3.2 Técnicas para coleta de dados

As técnicas para coleta de dados foram questionários estruturados de forma prévia com questões fechadas e de múltiplas escolhas e entrevistas semiestruturada acerca das experiências de mulheres mães no mercado de trabalho.

Para Seltiz (1972) a entrevista é muito eficiente para coletar informações a respeito do que as pessoas creem, desejam, esperam, pretendem fazer ou outrora fizeram, além de seus conhecimentos e explicações ou razões acerca do assunto abordado em entrevista.

2.3.3 Natureza da análise de dados

Para maior enriquecimento deste estudo, a obtenção de dados para análise foi qualitativa e quantitativa. A análise de dados se deu principalmente diante da interpretação e informações obtidas por intermédio da entrevista e questionários.

“Os métodos qualitativos e quantitativos não se excluem e podem ser importantes se complementando e permitindo um melhor entendimento dos fenômenos em estudo” (SHITSUKA; PEREIRA; PARREIRA , p. 64,65, 2018).

CAPÍTULO III

Análise das perspectivas e desafios enfrentados no mercado de trabalho

3.1 Análise dos dados obtidos acerca das percepções do público

A análise de dados teve como principal objetivo mensurar as percepções profissionais a respeito das dificuldades e das condições encontradas no mercado de trabalho a partir do evento do nascimento dos filhos.

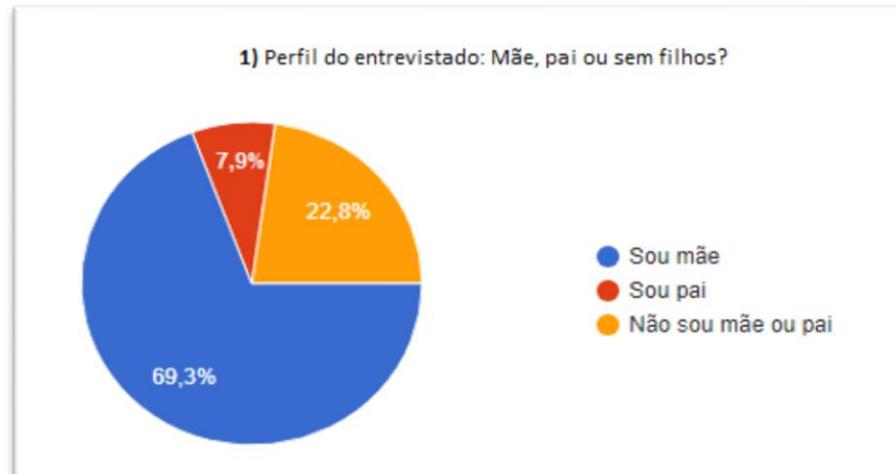
Para o alcance de respostas fidedignas quanto às realidades encontradas no espaço profissional, o questionário foi disponibilizado nas redes sociais para grupos relacionados aos assuntos maternos, nos quais se encontram em sua maioria mães ou públicos variados que possuem interesses em comum ao tema.

O questionário foi dividido em três tópicos:

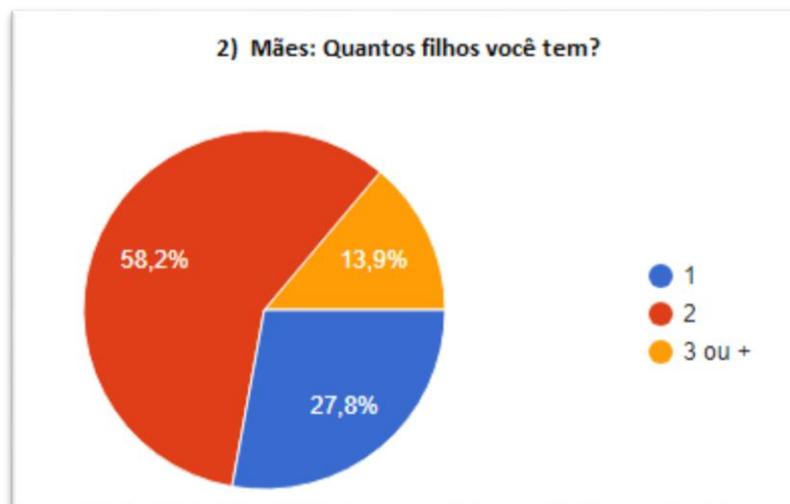
1. Questões universais, em que todo o público responde;
2. Questões direcionadas aos pais;
3. Questões direcionadas exclusivamente às mães.

Como resultado da aplicação do questionário, foram obtidas 114 respostas. A partir de então foi possível identificar o perfil do público como 79 mães, 9 pais e 26 pessoas sem filhos. Uma vez conhecido o perfil dos entrevistados, os mesmos foram direcionados para questionamentos centralizados em suas vivências, conforme divisão acima citada.

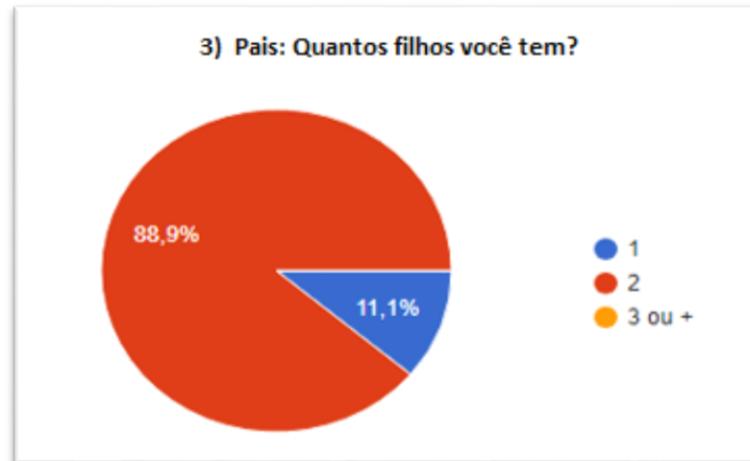
Também foi mensurado a quantidade de filhos dos entrevistados. Os resultados para as mães foram de: 22 mães com apenas um filho, 46 mães com dois filhos, e 11 com três filhos ou mais. Para os pais os resultados foram de: 1 pai com apenas um filho, 8 pais com dois filhos e nenhum pai com três filhos ou mais.

Figura 4: Perfil do entrevistado

Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Figura 5: Quantidade de filhos - Mães

Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Figura 6: Quantidade de filhos - Pais

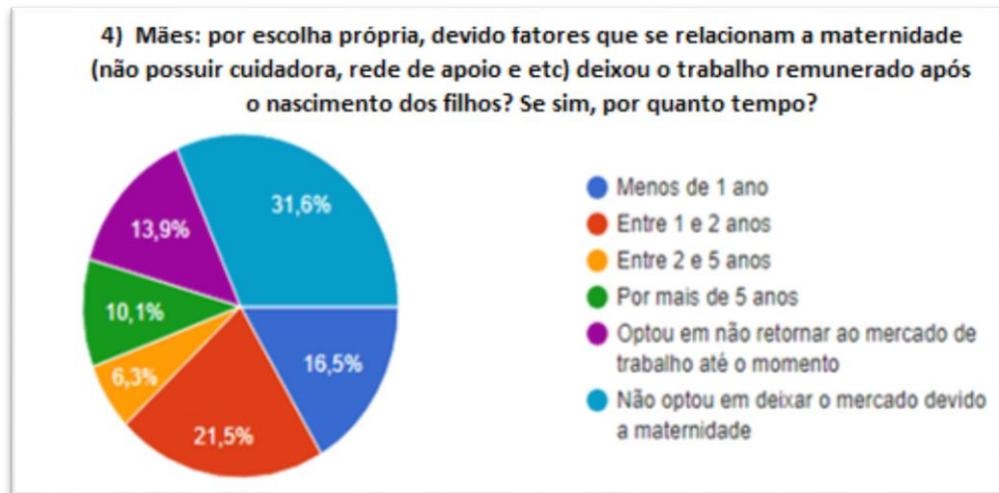
Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

3.1.1 Comparação dos resultados obtidos a partir das respostas de mães e pais

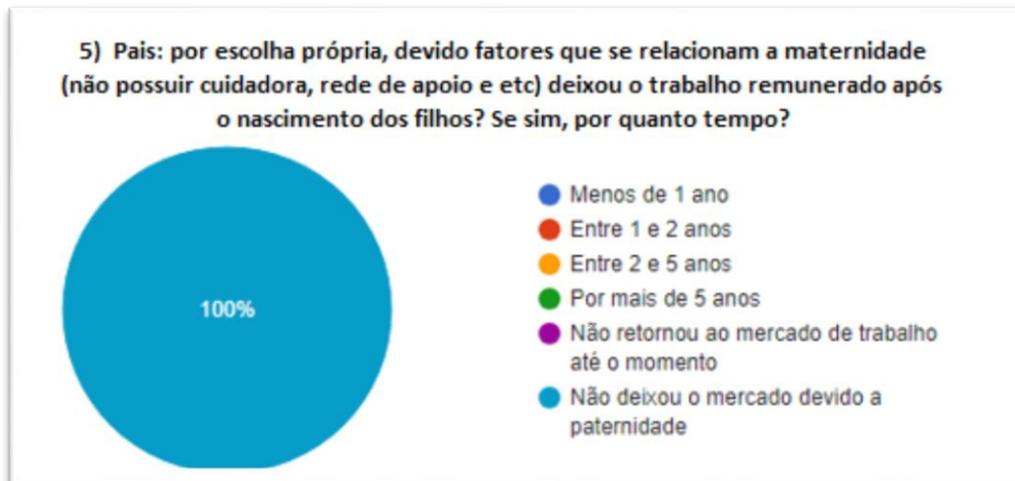
Uma vez delimitado o público conforme mães, pais e público em geral, o questionário seguiu na tentativa de elucidar as condições encontradas pelo público que possui filhos, quando inseridos no ambiente profissional.

As perguntas foram desenvolvidas de modo a identificar se o público masculino sofre das mesmas dificuldades profissionais que o público feminino quando se trata do nascimento de seus filhos, e dessa forma seguiram o mesmo padrão de questionamento a fim de possibilitar a comparação fidedigna dos resultados obtidos.

Diante das informações levantadas nos capítulos anteriores, identificou-se a existência do abandono profissional derivada da sobrecarga materna devido aos cuidados para com os dependentes, bem como tarefas de asseio e administração doméstica se tornarem de responsabilidade exclusiva ou em sua maioria da mulher. A questão abaixo questiona o público sobre o abandono “voluntário” profissional, por questões de ordem pessoal ou de força maior.

Figura 7: Abandono profissional materno

Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Figura 8: Abandono profissional paterno

Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Os resultados obtidos de abandono profissional materno demonstram que 16,5% das mães deixaram a profissão por menos de um ano, 21,5% entre um e dois anos, 6,3% entre dois e cinco anos, 10,1% por mais de cinco anos, 13,9% optou em não retornar ao mercado de trabalho e 31,6% não deixou o mercado de trabalho devido à maternidade. Ao somar chegamos ao quantitativo de 68,4% do público feminino deixando suas carreiras por tempos variados *versus* 31,6% que não abriram mão por iniciativa própria do mercado de trabalho. Em comparação temos os resultados do público paterno que demonstra que 100% dos homens não

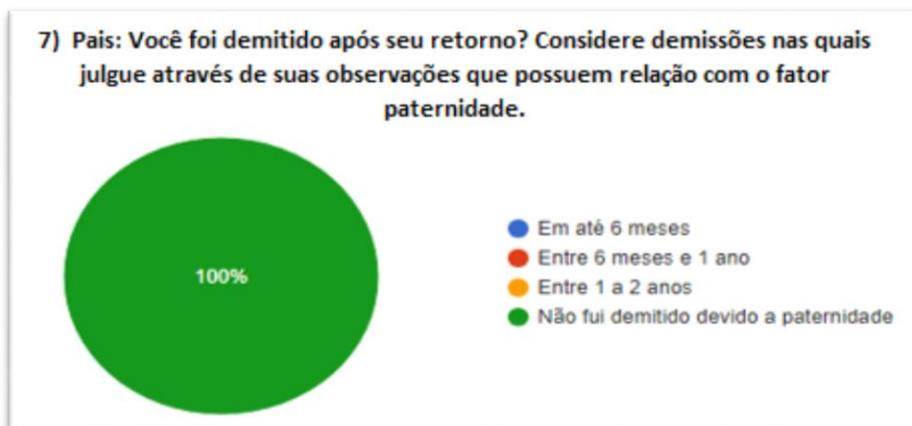
deixaram o mercado de trabalho por ordem pessoal após o nascimento dos filhos. Essa apuração representa um contraste de resultado relevante que reforça os dados levantados anteriormente acerca da precarização das condições maternas. As motivações, no entanto, podem ser variadas, partindo de escolhas de preferência pessoal, dificuldades de cunho pessoal como falta de rede de apoio ou recursos, falta de estrutura disposta pela iniciativa pública acerca de creches, escolas e políticas públicas, sobrecarga de divisão de cuidados e deveres familiar concomitante ao cenário profissional precário oferecido à mulher.

As questões que se seguiram buscaram também encontrar um resultado acerca da saída do mercado de trabalho, mas desta vez pela perspectiva das demissões partindo das companhias empregadoras, pelas quais foram consideradas que o advento do nascimento dos filhos sejam a principal motivação. Abaixo resultados obtidos entre os grupos maternos e paternos.

Figura 9: Demissões maternas



Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Figura 10: Demissão Paterna

Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Uma vez mais, foi observado um contraste significativo nos dados obtidos, no qual 100% dos homens responderam não terem sido demitidos devido ao fator paternidade, no entanto, para o público feminino, esse número cai para 54,43% de mães não demitidas, 8,86% demitidas em até seis meses e 36,71% demitidas ente seis meses a um ano. Segundo informações trazidas nos capítulos anteriores, quase 50% das mulheres estão fora do mercado de trabalho em até 24 meses, e o resultado acima corrobora com essa informação, trazendo um total de 45,57% demitidas no primeiro ano de maternidade. Esse significativo número pode equivaler-se aos primeiros meses de vida dos filhos nos quais demandam o afastamento por licença maternidade, por vezes, afastamentos por licenças de auxílio doença devido a possíveis complicações gestacionais, demandas médicas dos bebês, amamentação e entre outros aspectos que temporariamente ocupam o espaço de vida da mulher que se tornou mãe.

As questões que seguem tratam sobre o respeito aos direitos maternos e paternos. Ao sinalizar que não tenha tido todos os direitos respeitados, o participante pôde interagir citando os pontos importantes segundo sua própria observação. Seguem na figura 11 os resultados encontrados:

Figura 11: Direitos paternos

Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Os dados obtidos foram de que 77,8% dos homens consideram que todos os direitos foram respeitados e 22,2% consideram que não. Durante as explicações dadas pelos pais estão o direito a licença paternidade, no qual o trabalhador não obteve as devidas “folgas remuneradas”. Também houve uma abordagem de grande relevância por meio de um dos entrevistados anônimos que dizia, “Sou empresário e não tenho direitos nesse sentido, os clientes não entendem uma ausência pela paternidade, preciso estar à frente do negócio independente do nascimento de filhos”. De maneira geral, não considerando as exceções onde o pai é considerado o principal cuidador por ausência materna ou em casos de adoção por casal homo afetivo, o pai possui entre 5 a 20 dias de licença paternidade, o que considerando as necessidades do dependente, é um número consideravelmente efêmero. No entanto, somando o disposto pela política pública, o não cumprimento da licença tão irrisória por parte das empresas, além do exposto pelo pai em seu comentário, pode-se verificar que de maneira geral a própria sociedade exclui os homens de seus papéis de cuidados, os submetendo e perpetuando as ausências quanto aos seus papéis familiares que não seja o de provedor financeiro.

Figura 12: Direitos maternos

Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Os resultados obtidos mediante das respostas femininas foram de que 67,1% das participantes considera que teve todos os direitos respeitados e 32,9% considera que não teve todos os direitos respeitados, mais uma vez uma dissimetria considerável entre os percentuais masculinos e femininos. Dentre as observações maternas de desrespeitos estão a proibição de amamentação, a dificuldade e erros no pagamento e no processamento da licença maternidade — tanto pela empresa, quanto pelo Governo, assédio moral com ameaças e desrespeitos acerca da amamentação e saídas em prol do dependente, além da negativa em atestados de acompanhante ou de comprovantes de compromissos obrigatórios da vida de uma criança como reuniões escolares e vacinas. No entanto, é relevante salientar que, conforme estabelecido nos capítulos anteriores, a CLT dispõe apenas um dia de abono para atestados de acompanhamento médico para filhos menores de 6 anos, deixando assim os pais em desamparo quanto ao direito e ao dever de prestarem o papel de cuidadores e acompanhantes dos filhos abaixo dos dezoito anos.

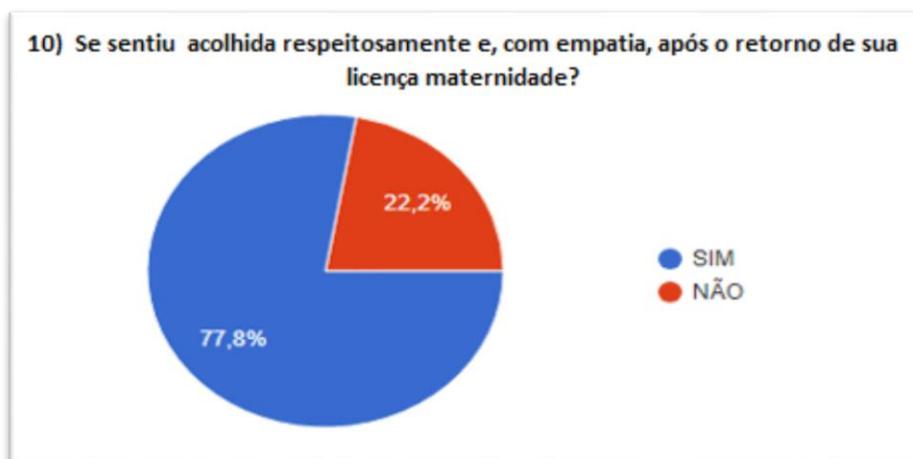
Desse modo, é válido ressaltar dois pontos importantes, sendo o primeiro a falta de eficácia e coerência de políticas trabalhistas e políticas públicas de proteção para crianças e adolescentes que orientam para medidas e obrigações a respeito dos cuidados de dependentes, mas que, em contrapartida, ofertam condições contrárias que anulam as possibilidades de bom desempenho profissional materno, além da falta de atualização das culturas organizacionais que não se atentaram a remodelar-se com a inserção da mulher no mercado de trabalho e não buscam, com o auxílio das próprias políticas, um ambiente empático e justo quanto as necessidades pessoais básicas e de saúde dos colaboradores.

3.1.2 Análise dos dados obtidos acerca das percepções do público materno

A priori, por meio da análise dos números de desempregos, subempregos e informações coletadas nos capítulos anteriores, e até mesmo dos resultados obtidos neste mesmo capítulo, pode-se inferir que grande parte das mulheres não se sentem adequadamente recebida ao retornar em seus postos de trabalho após o período completo da licença maternidade.

De maneira geral, a fim de testar a receptividade no retorno da mulher em suas atividades laborais, foi elaborada uma questão exclusiva ao público materno, além da disponibilização de um espaço para a exposição de suas observações, nesse sentido, os resultados seguiram conforme abaixo:

Figura 13: Receptividade profissional



Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Para essa questão, o resultado obtido foi de que 75,9% se sentiu devidamente acolhida e 24,1% não se sentiu devidamente acolhida em seu retorno pós Licença Maternidade.

Em seguida, recorrendo a uma questão aberta para dissertação de suas observações, foram citados diversos aspectos a respeito do ambiente hostil de trabalho encontrado por essas mães. Comportamentos abusivos dos gestores desde o momento do anúncio da gestação, que também foram evidenciados no retorno da profissional por meio de atitudes e falas constrangedoras e ultrajantes acerca da maternidade e da capacidade profissional da mulher após o nascimento do filho.

Além do comportamento ultrajante, foram relatadas demissões que ocorreram no primeiro dia em que se cessou o período de estabilidade pós Licença Maternidade, sendo

algumas evidenciadas até mesmo antes do período de estabilidade cessar e outras ainda enquanto a profissional se encontrava gestante.

Algumas demonstraram desapontamentos no sistema como a empresa lidou com seu recurso humano, demonstrando que estiveram disponíveis nos momentos de crise da empresa, mas que, no entanto, não encontraram retribuição ao seu bom trabalho em seu momento específico. Dentre diversos relatos anônimos, foram selecionados dois que demonstraram acontecimentos similares:

O retorno foi difícil, além de lidar com a distância do meu filho de 4 meses e todas as mudanças na rotina, não senti que fui recebida e acolhida, senti que fui testada a todo momento e recebida como se minha capacidade e desempenho não fosse mais como antes de ter filho. A sensação foi de reprovação pela ausência durante o afastamento, saídas para amamentação e acompanhamento médico. Ao fim da estabilidade, fui desligada mesmo tendo ido trabalhar até mesmo nos dias de doença do meu filho. Não houve empatia e respeito pelo momento em que me encontrava mesmo após tantos anos de dedicação a companhia em que atuava.

Eu não sentia que havia compreensão da parte dos gestores quando eu precisava me ausentar do serviço por alguma doença da minha filha, já que o primeiro ano de idade foi quando ela mais ficou doente, entre resfriados, viroses, mão-pé-boca... entre outras doenças comum no primeiro ano de vida da criança na creche.

Os dois relatos selecionados demonstram o que de maneira geral se encontra em muitas organizações, um modelo robótico de “gestão humana”, onde o profissional não é visto como um indivíduo, com suas fases e questões pessoais, mas sim como uma peça de encaixe que deve estar perfeitamente alocada em seu lugar sem defeitos ou imperfeições, a fim de que não seja substituída.

3.1.3 Análise dos dados obtidos acerca das percepções do público geral

O último tópico do questionário foi direcionado à coleta de respostas do público geral, sendo mães, pais ou participantes sem filhos. Composto por seis questionamentos, teve como objetivo apurar os conhecimentos e opiniões dos participantes acerca de políticas públicas, questões sociais e do mercado de trabalho relacionados à maternidade.

Duas questões trataram sobre as políticas públicas, por intermédio delas buscava-se revelar o conhecimento e a avaliação dos participantes acerca do que é oferecido em relação à maternidade/paternidade *versus* mercado de trabalho. Para a primeira questão, o objetivo foi de conhecer a opinião sobre possíveis melhorias. Os resultados foram de que 85,1% dos participantes consideram que o Governo Brasileiro possa melhorar as políticas públicas

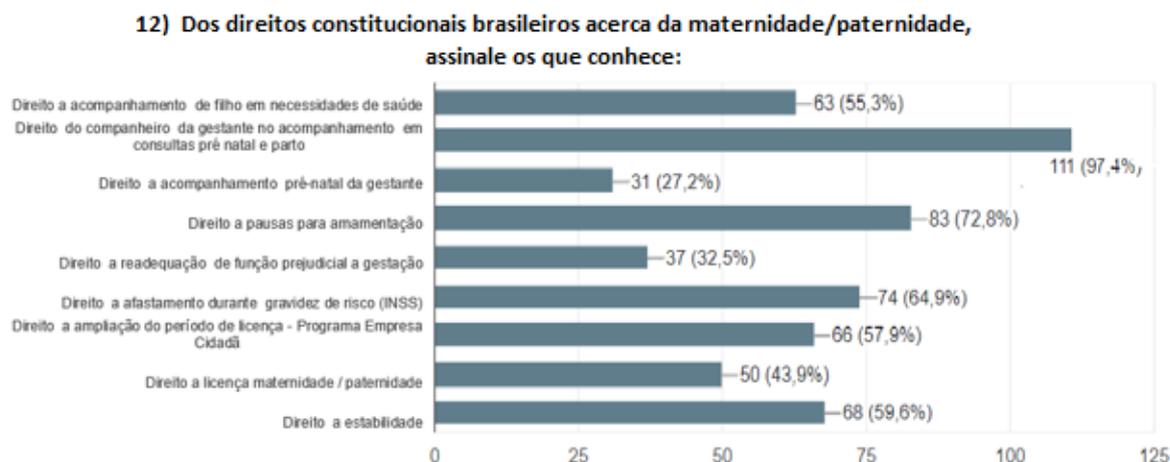
aplicadas atualmente e interferem no amparo e manutenção profissional de pais e mães, enquanto 14,9% dos participantes acreditam que não haver melhorias a serem feitas.

Na segunda questão, buscava-se apurar os conhecimentos acerca das políticas públicas, tendo *a priori* de que os direitos oferecidos são pouco conhecidos por serem pouco divulgados e esclarecidos, sendo por vezes burocráticos e até mesmo suprimidos ilegalmente pelas organizações, conforme verificamos em questões anteriores. Os resultados, por ordem de importância foram de que 97,4% dos participantes tem conhecimento sobre o direito a licença maternidade e paternidade, 72,8% sobre o direito ao afastamento durante gravidez de risco (INSS), 64,9% sobre o direito a pausas para amamentação, 59,6% conhecem o direito de acompanhamento de filhos em casos de necessidade de saúde, 57,9% direito a acompanhamento pré-natal da gestante, 55,3% reconhecem o direito a estabilidade, 43,9% direito de acompanhante da gestante em consultas pré-natal e parto, 32,5% conhecem o direito a readequação de função prejudicial à gestação e apenas 27,2% tem conhecimento sobre o direito a ampliação do período de licença — Programa Empresa Cidadã. Os gráficos de demonstração se encontram abaixo:

Figura 14: Melhoria de políticas públicas



Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Figura 15: Conhecimento de políticas públicas

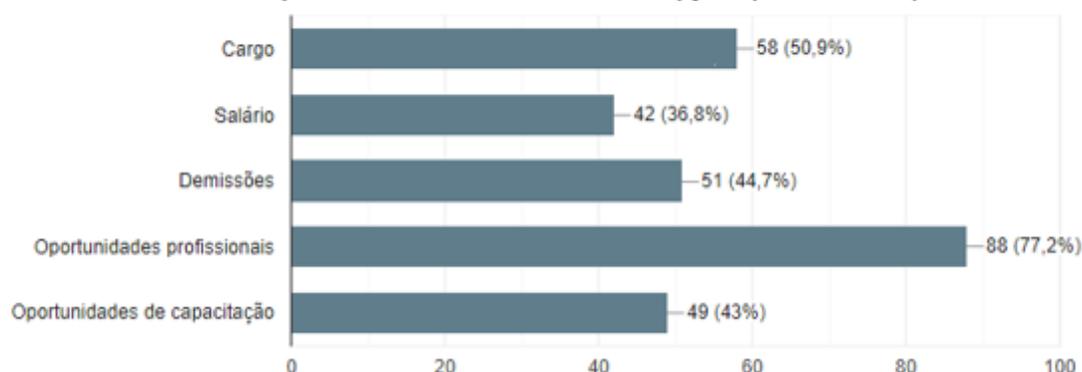
Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Como demonstrado em capítulos anteriores, existem diversas políticas e leis que visam prover dignidade e direitos aos trabalhadores e suas famílias. No entanto, grande parte não são devidamente cumpridas pelas organizações que se isentam de suas responsabilidades por não serem devidamente fiscalizados. De maneira geral, existem políticas públicas como o Programa Emprega + Mulheres e o Programa Empresa Cidadã, as quais são significativamente importantes para a população de modo geral, sobretudo, para as famílias de baixa renda, baixa instrução e pouco acesso às instituições privadas, mas que, no entanto, são voltados para uma pequena parcela da população e teriam efeitos extremamente benéficos se estendidos amplamente à população. Do mesmo modo, alguns direitos estabelecidos pela CLT como 1 (um) dia de abono para acompanhamento médico aos filhos, 120 dias de Licença Maternidade e 2 (dois) intervalos para amamentação se contradizem mediante o que dizem outros ministérios, instituições e Leis como ECA, Ministério da Saúde e OMS, por exemplo. Dessa forma, o Governo Brasileiro parece se contradizer, quando diz a cerca de direitos e deveres, mas não oferece meios para que a população tenha acesso a esses direitos ou cumpra seus deveres.

Seguindo com o questionário, foi aplicada uma questão que visou diversos aspectos da carreira profissional, onde os participantes deveriam avaliar se em suas percepções a maternidade é capaz, em algum ponto, de influenciar no desenvolvimento profissional da mulher. Os resultados coletados foram demonstrados abaixo:

Figura 16: Influência profissional

13) Você considera que a maternidade influencia em questões relacionadas ao desenvolvimento profissional da mulher? Assinale as opções que considere que sim



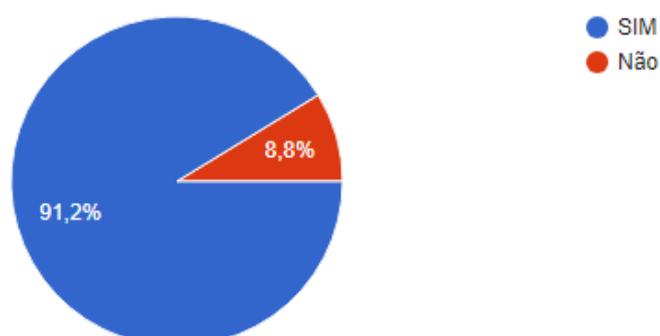
Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

O resultado por ordem de maior importância foi de que 77,2% dos participantes avaliam que a maternidade influencia nas oportunidades profissionais, 50,9% em cargos ocupados, 44,7% nas demissões, 43% para oportunidades de capacitação e 36,8% para salários ofertados pelas empresas.

Uma vez conhecida as percepções a respeito das influências da maternidade nas carreiras profissionais, o foco do questionário seguiu para identificar as percepções dos participantes a respeito da contribuição das organizações para as carreiras profissionais mediante a maternidade. Para tanto, foram realizadas duas questões, sendo a primeira um questionamento para detectar se os participantes acreditam ou não na capacidade das organizações de colaborarem para o desenvolvimento das mulheres após o nascimento e/ou adoção de filho(s), onde os dados obtidos foram de que 91,2% acreditam que sim e 8,8% acreditam que não.

Figura 17: Colaboração das empresas

14) Acredita que as empresas podem colaborar para o desenvolvimento das mulheres após o nascimento e/ou adoção de filho(s)?



Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Na sequência, foi aberto um espaço para que os participantes explanassem livre e anonimamente sobre como, em suas percepções, as empresas podem colaborar no desenvolvimento das mulheres após o nascimento e/ou adoção de filho(s).

Dentre as diversas temáticas, foram enfatizados colaborações como a existência do auxílio-creche ou, em casos de empresas com estrutura, a criação da creche na própria empresa; programas de apoio contando com campanhas, culturas organizacionais que preconizem o tratamento igualitário em avaliações de competências para promoções de cargos; diminuição de carga horária no primeiro ano ou em período pré-estabelecido, flexibilidade de horários e na atuação na modalidade de trabalho *home office* quando a função permitir; acolhimento e readequação de função, se possível e quando necessário; projetos voltados para capacitação de profissionais mães, além do apoio emocional. Foram selecionados algumas explicações:

Criação de programas de apoio e conscientização sobre as diversidades na organização, criar um ambiente livre de machismo sem privar a mulher do direito de também alcançar cargos de gestão, horários flexíveis ou possibilidades de home office, criar processos seletivos que não diminuam as mães e participar de projetos como o empresa cidadã.

Empresas que respeitam os direitos, com empatia, já colaboram para o desenvolvimento. Pois no meu caso, eu sentia que estava incomodando e atrapalhando a empresa, em alguns momentos por precisar acompanhar consulta médica dos meus filhos, reuniões escolares entre outros assuntos relacionados às crianças. Hoje, trabalho numa empresa que além de respeitar, me sinto acolhida pelo meu superior, em diversas demandas que surgem advindas da maternidade.

Entender caso a caso e ajudar o colaborador, a relação empresa x colaborador deve ser sempre uma troca muito transparente de parceria e não existir abuso de nenhum lado. Já vi muitas empresas explorando isso, demitindo após período legal, etc. Mas também já vi muito colaborador faltando por causa de "filho que estava doente" e na verdade indo resolver coisas pessoais ou até viagens.

As mulheres possuem um papel primordial no desenvolvimento de novos cidadãos, influenciando diretamente na sociedade em que convivemos. É necessário total apoio e compreensão nas fases da maternidade para que ocorra estímulo a uma formação de novos cidadãos saudáveis em todos os âmbitos da vida, promovendo uma sociedade cada vez mais evoluída.

Primeiramente empatia. No retorno de uma mãe ao trabalho será uma profissional cheia de preocupações, sem dormir direito, emocional abalado. É necessário empatia por esse momento de adaptação do afastamento dos filhos. Nessa fase a empresa deveria mais ajudar do que cobrar resultados. Quando na verdade a empresa quer que as mães cheguem já dando resultado máximo.

Dentre todas as explicações houve apenas uma destacando que as organizações não possuem responsabilidades no sentido de contribuir para o desenvolvimento das mulheres após a maternidade, ficando sobre cargo da própria individualidade ou da meritocracia a capacidade para evoluir igualmente aos demais. Abaixo segue comentário anônimo na íntegra:

Acredito mais no potencial individual de fazer seu trabalho bem feito do que contar que governos ou organizações deveriam beneficiar a maternidade. Infelizmente é esse

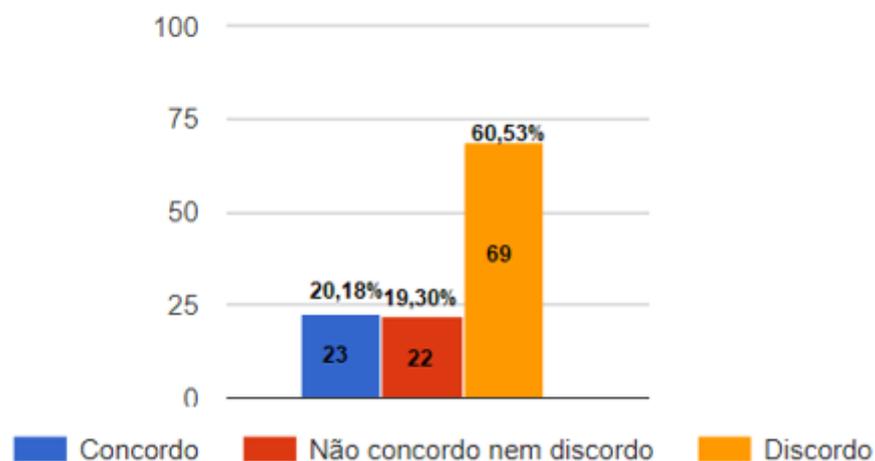
tipo de ‘cultura’ que faz com que as empresas ainda tenham certos ‘receios’ para contratar mulheres/mães.

As últimas questões trataram sobre aspectos sociais como a divisão de tarefas domésticas e dos cuidados de filhos, a influência da divisão correta de responsabilidades na família nas carreiras femininas, além de aspectos profissionais como preconceitos profissionais no processo de seleção e desenvolvimento de carreira. A intenção foi testar se os participantes concordam com as influências informadas nos capítulos anteriores deste trabalho. Para responder às questões, o participante deveria sinalizar se concorda, discorda ou se não concorda/nem discorda.

De maneira geral, os resultados dos questionamentos foram em sua maioria de concordância com as informações trazidas anteriormente, confirmando a divisão inadequada de atividades domésticas e a influência negativa dessa realidade na carreira feminina. Os resultados também confirmaram sobre os preconceitos sofridos pelas mulheres mães no mercado de trabalho e nos processos de recrutamento e seleção, em que o fator filho pesa demasiadamente mais para a mulher em comparação ao homem, submetendo a mulher a dificuldades para recolocação no mercado de trabalho e retirando suas candidaturas e chances de promoções para novos cargos e salários mais elevados.

Figura 18: Divisão de tarefas

15) Considera que as atividades relacionadas aos filhos são divididas de forma justa entre pais e mães?



Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Figura 19: Divisão de tarefas x Desenvolvimento profissional

Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Partindo dos dados informados pelo PNAD³⁸ em 2022, de que mulheres gastam 21,3 horas semanalmente de trabalho doméstico, enquanto homens utilizam 11,7 horas, entende-se que existe uma discrepância demasiada na divisão de trabalhos domésticos, tomando um período de tempo do público feminino que poderia ser utilizado para qualificação, crescimento profissional, estudos ou mesmo para interesses pessoais.

Na primeira questão buscava-se entender se o participante considerava que, de forma geral, na sociedade, as atividades relacionadas aos filhos e casa são divididas de forma justa entre as mães e pais e os resultados foram de que 20,18% demonstrou concordar que sim, 19,30% mantiveram posicionamento neutro dizendo que não concordam e nem discordam e 60,53% demonstraram não concordar que atualmente as atividades são divididas de forma justa.

A próxima questão teve o objetivo de revelar se, diante da divisão justa de responsabilidades entre pais e mães, as mulheres podem obter desenvolvimento profissional mais satisfatório em suas carreiras e os resultados foram de que 85,09% concordam que sim, 11,40% tiveram posicionamento neutro, e 3,51% responderam que discordam que o tempo gasto em serviços domésticos pode influenciar no desenvolvimento profissional.

Nas questões seguintes buscava-se esclarecer se, na opinião dos participantes, o fato isolado de ser mãe dificulta acerca da forma como a profissional é vista no mercado de trabalho.

³⁸ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-08/pnad-mulheres-gastam-quase-o-dobro-de-tempo-no-servico-domestico>

Considerando que por vezes a competência e desenvoltura sejam contestadas devido à maternidade e que nos processos de contratação a quantidade de filhos seja um fator mais sensível para mulheres do que para homens.

Em uma das questões foi abordada a temática “Considera que existam “preconceitos” sobre a desenvoltura de mulheres que são mães no mercado de trabalho?” As respostas obtidas foram de que 75,44% concordam, 18,42, não concordam e nem discordam e 6,14% discordam haver preconceitos. Na última questão aplicada foi questionado aos participantes: “Considera que nos processos de recrutamento e seleção o quesito filhos pesa mais para mães do que para pais?” Os resultados obtidos foram de que 91,23% concordam, 6,14 se mantiveram neutros expressando que não concordam e nem discordam e 3,51% discordam. Os resultados corroboram com os dados trazidos nos capítulos anteriores que demonstram que mulheres ocupam em baixíssima escala cargos de liderança e chefia, além de refletir o que, de modo geral, se encontra na sociedade a ideia de que a responsabilidade acerca dos cuidados e deveres quanto aos filhos se sobrepõe às mães, mantendo os pais com papel facultativo ou de apenas rede de apoio, sem dessa forma custar maiores responsabilidades, deveres e ônus.

Figura 20: Preconceitos profissionais



Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

Figura 21: Maternidade no recrutamento e seleção

Fonte: Elaboração própria a partir de questionário aplicado

3.2 A visão da maternidade: As vivências e percepções da minha experiência

Gael e Isaac foram o ponto de partida para que meu olhar se atentasse ao cenário materno no universo corporativo. Partindo desta, realidade revelou-se significativo explorar as observações e experiências maternas pessoais vivenciadas e, como autora, disponibilizá-las com auxílio da observação participante.

O método de observação participante é capaz de refinar as respostas encontradas nos questionários, trazendo resultados de cunho natural e holístico, por intermédio da vivência e/ou de observações livres de concepções previamente estabelecidas pelos indivíduos participantes cujas respostas foram recolhidas de forma individualizada (CORREIA, 2009).

Na sociedade, assim como incontáveis mulheres, desempenho um papel polivalente, sou mulher, amiga, filha, discente, profissional e não menos importante, mãe. Nos caminhos percorridos pela vida, os papéis ocuparam posições que se alternaram entre graus de importância e dedicação, de maneira que, por vezes, a organização diária de priorização se tornou um tanto quanto desarranjada, dada a quantidade sobrepujante de incumbências.

De maneira geral, esta polivalência veio acompanhada por diversas estigmas inculcadas principalmente por intermédio do gênero feminino, uma vez que, com a divisão de trabalho imposto pela sociedade, mulheres se responsabilizam majoritariamente pelos serviços

domésticos, bem como do cuidado de filhos e administração do lar. Nesse sentido, a inclusão de papéis, sejam sociais, profissionais ou de educação, sobrecarregam um espaço já abarrotado de preocupações, deveres e tarefas.

Foi aos 21 anos que iniciou uma nova função em minha vida, mãe — de gêmeos. No dia 07 de Julho de 2020, enquanto cursava o terceiro semestre desta mesma formação tão desejada em Gestão empresarial, nasceram Gael e Isaac. Ao passo que, tão significativamente quanto aos sentimentos afetuosos intangíveis ali experimentados, nasceram novas preocupações, funções, compromissos e obrigações.

Naquele mesmo ano alguns planos estavam em andamento, uma ascensão importante na carreira profissional, a ida para o exterior em busca de mais conhecimento, uma importante fase de independência e crescimento pessoal, planos que não tão somente no nascimento, mas no imediato momento da descoberta da gestação foram transformados. Em um segundo a vida tomou novos rumos.

Eu, Monique, considero que a estrutura familiar, bem como um vínculo bem estabelecido entre os genitores, simplifique a divisão de tarefas e responsabilidades correspondentes a chegada dos filhos. Também, a estrutura familiar funciona como ponto de apoio e pode-se estender não tão somente aos genitores, como a outros familiares, constituindo assim uma ampla rede de apoio. Com uma rede de apoio ampla e a participação adequada da figura paterna, a mulher cuja gestação, puerpério e maternidade revirou seu cotidiano passa a ter menores adversidades, obtendo ajuda, apoio e divisão justa de tarefas, e como consequência, os malefícios causados em detrimento desta fase tomam proporções menos nocivas à sua carreira profissional e vida pessoal. No entanto, o que se observa na sociedade em larga escala, bem como aconteceu em minha história, é que nesse momento de vulnerabilidade materna, os núcleos familiares se desfazem ou por vezes passam por longos períodos de disfunção.

Essas mudanças ocorridas no núcleo familiar foram estudados por diversos Sociólogos como Evelyn Duvall (1957) que criou mediante a análise das relações familiares a Teoria do desenvolvimento familiar que buscava compreender as fases e todas as transições sofridas pelas famílias ao decorrer do tempo. Nesta teoria, o ciclo de vida familiar foi separado em oito estágios, todos se diferenciando a partir de desafios e tarefas de desenvolvimento específicos que as famílias enfrentariam para progredir a próxima fase, sendo, principalmente, os eventos de chegada e saída de membros familiares. Os estágios seguem conforme abaixo:

Figura 22: Estágios da família segundo a Teoria do desenvolvimento familiar

Nome das fases	Descrição das fases
Recém-casado	Jovem casal sem filhos - O foco é na adaptação ao casamento e na consolidação da união.
Família com Recém-nascido e crianças pequenas	Filho mais velho de até 2 anos e 6 meses - Atenção para a criação dos filhos, estabelecimento de rotina e demandas.
Família com crianças em idade pré-escolar	Filho mais velho de 2,5 a 6 anos - Mudanças no ambiente familiar
Família com crianças em idade escolar	Filho mais velho de 06 a 13 anos - Ajuste das necessidades educacionais
Família com adolescentes	Filho mais velho de 06 a 13 anos - Envolve lidar com a autonomia dos adolescentes, estabelecimento de limites saudáveis e orientação para a independência.
Família com jovens adultos	Saída do primeiro ao último filho - Neste ponto, os pais se adaptam com a saída dos filhos e redefinem papéis para encontrar equilíbrio
Família de casais na meia idade	Ninho vazio - Lidam com a transição para serem avós e com o início das questões relacionadas ao envelhecimento, questões de saúde e aposentadoria
Família em sobrevivência ou declínio	Envelhecimento e reforma - Morte de um ou de ambos os cônjuges

Fonte: Elaboração própria – Com base nas informações retiradas da obra *Family Development* de Evellyn Duvall (1957)

O esquema que a teoria de Duvall apresenta não é, no entanto, rígido e tão pouco universal, de modo que existem outros modos de desenvolvimento familiar como, por exemplo, as que se rompem precocemente, bem como existem famílias com núcleos diversificados, por exemplo, as famílias compostas apenas pela mãe e seus filhos, como em meu caso pessoal. Evidências demonstram ser nos pontos de transição entre uma fase e outra do ciclo que ocorrem os maiores estresses e desgastes familiares que produzem disfunções e rompimentos de ciclo devido à perda de um membro da família, como, por exemplo, na separação de um casal. (HADLEY; JACOB; MILLIONES, 1974).

Como praticamente tudo no mundo, as constituições familiares e a forma como as pessoas se relacionam estão sempre mudando. O sociólogo Bauman (p. 190, 2004) trata sobre as relações contemporâneas por meio da tese da sociedade líquida, onde diz que as relações tem se tornado cada vez mais superficiais, deixando de agregar o sentido original das relações para apenas o uso fruto do outro como uma espécie de mercadoria onde se enxerga apenas o que é satisfatório e prazeroso Bauman chega a dizer que, em um comparativo com líquidos, as relações escorrem pelos dedos.

Segundo Renato Nunes Bittencourt (p. 15, 2013) “O sistema de vida alienante da cultura ocidental abalou as estruturas psicológicas dos indivíduos, promovendo assim a barbárie social e o afloramento da ansiedade perante tempos incertos”.

Ao analisar a continuidade de minha própria história pós-maternidade e de tantas outras mulheres como as que responderam o questionário aplicado, e até mesmo as mulheres mães que convivem em meu meio, vejo a corroboração acerca do que dizem Bauman, Hadley e Duvall. Os ônus advindo da maternidade, como cansaço, noites mal dormidas, as muitas demandas e preocupações em excesso, efetivamente causam sensações de estresse elevado que acabam por refletir nas relações familiares, sendo algumas permanentemente degradadas. No entanto, a perspectiva de relações líquidas surge no momento em que diante dos obstáculos as relações apenas se desfazem sem a devida diligência acerca dos reflexos na estrutura familiar. Observo que mulheres nestes momentos de fragilidade como gestação e puerpério são constantemente abandonadas, mantendo-se frequentemente isoladas em seus compromissos e responsabilidades maternas num ambiente onde a carga deveria ser compartilhada.

A sobrecarga, por sua vez, resulta em inúmeras dificuldades, ao passar do tempo surgem múltiplas divergências sociais, profissionais e até mesmo da saúde mental e física da própria mulher, sinalizando os resultados degradantes de exceder os limites para o cumprimento de todas as demandas. Observo que a partir de então os reflexos que surgem se tornam danosos ao desenvolvimento profissional da mulher, que por sua vez, está sujeita às condições do mercado de trabalho e da sociedade que estimulam a profissional a trabalhar como se não fosse mãe, e ser mãe como se não trabalhasse.

Em vista disso, acredito não ser cabível utilizar a métrica de sucesso profissional onde apenas o próprio mérito contribui como fator importante, uma vez que diversos coeficientes influenciam, dificultam e são contraproducentes ao desenvolvimento da mulher pós-maternidade no universo corporativo. Entre eles, cito a maneira como o Estado se organiza mediante a oferta de políticas públicas voltadas para o desenvolvimento e a proteção profissional da mulher após a maternidade, a forma como a sociedade se organiza nas relações

familiares e interpessoais, a maneira como o ambiente profissional é ofertado em condições irreais e arbitrárias para as mulheres, a maneira como a sociedade retrata os modelos familiares atuais em equiparidade aos antigos modelos, onde, teoricamente a mulher ocupa apenas o espaço de cuidadora, sem considerar que na sociedade atual a mulher que detém o papel reprodutivo também detém o papel de provedora (em larga escala, única provedora), além da insistente existência dos movimentos patriarcais e misóginos na sociedade. Os resultados profissionais da mulher, após a maternidade, no mercado de trabalho estão sujeitos às perspectivas desfavoráveis e desafios inconvenientes presentes na trajetória profissional e pessoal feminina.

Em suma, é válido dizer que, ao se analisar minimamente o processo de gestação e cuidados para com recém-nascidos que são dependentes de total atenção para sobrevivência, entende-se a sobrecarga física, emocional e mental envolvida nos responsáveis e em grande parte — assim como em minha experiência, acima de tudo — ou exclusivamente, na mãe. É inconcebível a expectativa de que um indivíduo envolto em tantas mudanças e acrescida de tantas demandas, suporte atravessar as tantas pressões impostas por uma sociedade que não é capaz de naturalizar as fases humanas, bem como suas singularidades, sobretudo, quando se tratam de mudanças que ocorrem exclusivas ao gênero feminino, o qual inevitavelmente sofre as hostilidades de uma sociedade discriminatória.

Ao contrário do que se é exposto, o desempenho profissional da mulher mãe sofre interferências de muitas frentes, e não é simplesmente fruto da própria capacidade ou esforço empregado na carreira profissional, mas sofre as intersecções de diversos fatores como classe, quantidade de filhos, escolaridade, raça e somado a discriminação de gênero, estereótipos, a divisão sexual do trabalho, aos fatores familiares como o cuidado de serviços de lar e cuidados com filhos, aos abandonos paternos e até mesmo as violências — Incluindo-se as violências não físicas. Todos esses fatores criam uma série de significantes situações que a mulher, quanto mãe, cidadã e profissional obrigatoriamente concilia — ou tenta. A expectativa imposta pela sociedade, e geralmente acatada pelas mulheres, transforma essa fase tão natural em um cenário hostil e depreciativo, de maneira que, as preocupações que deveriam ser voltadas para a criança em desenvolvimento, se voltam para as expectativas inalcançáveis outrora impostas e por diversas vezes as custas da saúde física, mental e emocional da mulher.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De maneira inquestionável a sociedade se desenvolveu criando padrões fixados para cada gênero, classificando-os e assim definindo qual deles deveria ocupar posições e desempenhar papéis sociais por meio de normas, regras e expectativas socialmente aceitáveis. Dessa forma, destacou-se ao homem e à mulher as competências que caber-lhes-iam e da mesma maneira quais comportamentos haveriam de ser aceitáveis mediante o julgamento da sociedade. Assim sendo, os homens assumiram os papéis de provisão, não apenas de recursos financeiros, mas também de proteção, papéis estes que por serem considerados de relevância social proveu ao homem magnitude no mercado de trabalho e o poder de decisão. Por conseguinte, as mulheres, definidas como meras reprodutoras, assumiram os papéis de cuidadoras de casa e filhos, afastando-se da sociedade e do mercado de trabalho, sem obter poder decisivo, em nenhuma esfera da sociedade.

Todavia, o mundo se modifica e evolui, e essas mudanças são distintas num processo social multidimensional sendo revisitadas de geração em geração, na carreira familiar, no mercado de trabalho, nos eventos sociais, na política, na família, nas religiões, na sociologia, na economia, nas concepções e reflete na forma como o mundo se organiza e nas estruturas não tão somente da sociedade, mas também das organizações e da família causando transições cercadas de muito desenvolvimento, mas também de crises, rebeldias, estresses e discriminações.

De forma geral, embora a população feminina tenha pouco a pouco conquistado espaços na sociedade, a discriminação que é profundamente enraizada na sociedade se manifesta em diversas frentes, na esfera pessoal, social, profissional e política. Ademais, com o passar do tempo, movimentos misóginos e sexistas emergiram e ganharam visibilidade, sobretudo, em plataformas sociais como *Instagram* e *Facebook* nas quais disseminam rapidamente por meio de fóruns, comunidades e grupos ideais torpes que desvalorizam as mulheres e são carregadas de estereótipos em falas que defendem a suposta supremacia masculina, justificando, assim, a desvalorização e objetificação feminina, a prática misógina e os comportamentos abusivos.

Assim sendo, os espaços conquistados pelas mulheres foram alcançados mediante demasiada luta, revirando os espaços sociais e familiares, através dos movimentos feministas, conquistando direitos como o de frequentar escolas, faculdades, a votarem e serem eleitas, a se divorciarem, a deterem as guardas de seus filhos, a praticarem futebol, a gerenciar a vida íntima como bem desejassem, através da constituição a serem consideradas iguais perante aos

homens, a criação do Conselho de Direitos das Mulheres e das primeiras delegacias especializadas no atendimento contra a violência doméstica, e a trabalhar sem necessitar de autorizações de cônjuges.

Por conseguinte, o espaço social abriu caminho para a participação da mulher no mercado de trabalho e, dessa forma, a mulher tem representado cada vez mais importância na chefia das famílias, sendo, em elevado número, chefes de famílias monoparentais. No entanto, a sociedade, de forma geral, não se preparou para essa nova realidade, e assim, mantêm as premissas de uma sociedade que já não existe mais, mas que sustentam o machismo e as dissimetrias de gênero. As famílias passaram a contar com a colaboração financeira feminina e o mercado de trabalho com a mão de obra, todavia, não se estabeleceram novas maneiras de divisão de tarefas familiares que influenciam diretamente no bem-estar da família e sobretudo das mulheres, assim como as políticas públicas e culturas organizacionais não passaram por atualizações e reformulações sistemáticas e, dessa maneira, não cumprem seus papéis de proteção, tornando-se, além de contraditórios, ineficientes.

Consequentemente, ainda que representando a maior parcela da população, a entrada das mulheres na sociedade como persona que agora detém poderes decisivos, assim como no mercado de trabalho, foi cercada de discriminações. As estatísticas apresentadas pelos institutos de pesquisas como IBGE e IPEA demonstram que as mulheres estão mais presentes nas escolas e nas faculdades, e de maneira geral, possuem mais qualificações se comparado aos homens, contudo, estão distantes nas taxas de ocupação e ainda mais distantes nas taxas de ocupações de cargos de chefia, liderança e, sobretudo, políticos. Como as pesquisas e estudos demonstram e assim como atestou a pesquisa realizada no decorrer deste trabalho, as mulheres passam por diversas intempéries, a desigualdade de gênero é constante e está em todas as esferas, desigualdades salariais, sub-representação nas esferas importantes da sociedade, violência de gênero como feminicídios, violências domésticas, abusos de todos os tipos, além dos estereótipos quanto suas capacidades, desempenhos e méritos.

Isto posto, a discriminação não se fixa apenas quanto ao gênero, mas se intensifica por meio das intersecções das variáveis da vida humana. A somatória de gênero, classe, estado civil, etnia, idade, sexualidade, raça, a maternidade e até mesmo a quantidade de filhos aumentam as dificuldades e desafios encontrados.

Aprofundando no fator maternidade, ainda que seja um processo biológico e de papel incontestavelmente importante para a sociedade, a maternidade, bem como a fase da gestação e puerpério, representam para a mulher extrema vulnerabilidade, se tratando de um período ímpar no qual ocorrem significativas mudanças, como a redefinição de papéis na sociedade,

personalidade, percepções de imagem, rotina e modificações sociais sistêmicas em relação ao lugar e deveres daquela mulher. No entanto, enquanto diversas novas funções e responsabilidades se incluem, as responsabilidades outrora captadas não se excluem, e por meio da desigualdade de gênero que atribui o trabalho de cuidado exclusivamente a mãe desenvolve-se uma mulher presa às concepções rebuscadas de modelos antigos e depreciativos da sociedade, nas quais atribuem expectativas sociais inatingíveis para as mulheres mães que hoje vivem um modelo de vida absolutamente distinto ao antigo modelo familiar.

Nesse contexto, cabe ressaltar o que demonstram os estudos sociais, demográficos e de gênero apresentados anteriormente, bem como corroborou o cruzamento de dados obtidos ao longo deste estudo de que a mulher cumpre dupla jornada, dedicando praticamente o dobro do tempo em relação ao gênero masculino em serviços domésticos e de cuidados, se tornando, por vezes, as totais responsáveis pelo asseio e administração familiar, bem como na dedicação à educação e cuidados prestados aos filhos. Essa realidade, que suga o tempo de descanso, de estudos ou de atividades variadas do público feminino, gera, além de desgaste, extrema sobrecarga. No entanto, segue invisível e por consequência não valorizado, resultando na exaustão feminina que leva ao abandono dos estudos e profissionalizações e consequente baixo desempenho nas atividades, pelas quais as mulheres sofrem os efeitos no mercado de trabalho e fora dele, em todas as esferas da sociedade.

Assim sendo, os indicadores demonstram uma realidade infeliz e uma perspectiva não muito animadora, numerosas mulheres, sobretudo mães, que enfrentam discriminação e dificuldades de colocação no mercado de trabalho, no qual, são inseridas de forma precária e com importante diferenciação de salários e mínimas oportunidades de impulsionamento de carreira. O desequilíbrio existente em todas as esferas da sociedade se estende no mercado de trabalho e reafirma as vulnerabilidades maternas perante a sociedade e tornam cada vez mais desiguais as relações de poder, seja econômico, político ou social. A igualdade de gênero faz parte, sobretudo, da solução para os desafios da sociedade, mas não apenas como pauta das importantes reivindicações dos movimentos feministas e sim como parte das políticas públicas para justiça e desenvolvimento econômico e perspectiva da mulher, mãe, com relação à integração no universo corporativo. Indubitavelmente a economia carece de crescimento para que assim gere renda e empregos de qualidade, no entanto, sem a reformulação das políticas sociais, o enfrentamento das desigualdades de gênero e do machismo intrínseco inserido na sociedade e no mercado de trabalho não será possível reduzir os desafios enfrentados pelas mulheres, diminuir a desigualdade econômica, garantir a igualdade de trabalho e elevar a participação da mulher em posições de liderança.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIRRE, Rosario. *Los cuidados familiares como problema público y objeto de políticas* Políticas para as famílias, proteção social e inclusão. Comp. Irma ARRAIGADA. Santiago - Cepal-UNFPA, 29 de Junho de 2005. 2023. Disponível em: <<https://repositorio.cepal.org/items/a3dfd813-017f-41d0-9a54-bdb4c9662ac4>> . Acesso em: 14 Out. 2023.

BAUMAN, Zygmunt. **Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos**. 1º. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

BEGLEY, Thomas M. *Coping strategies as predictors of employee distress and turnover after an organizational consolidation: a longitudinal analysis*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 1998: 305-340.

BIROLI, F. **Divisão sexual do trabalho e democracia**. *Revista de Ciências Sociais* 59 (2016): 719-681.

BITTENCOURT, Renato Nunes. **O desafio de amar**. *Filosofia Ciência e Vida*, São 83 (2013): 15-23.

BORDIEU, Pierre Félix. **A Dominação Masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand , 1998.

BRASIL. **Estatuto da criança e do adolescente**. Brasília, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/crianca-e-adolescente/publicacoes/eca-2023.pdf>>. Acesso em: 14 Set. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. s.d. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 20 Out. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. s.d. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 11 Out. 2023.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. s.d. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/>>. Acesso em: 08 Out. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. s.d. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br>>. Acesso em: 29 Out. 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **O Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA**. s.d. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por->>

temas/crianca-e-adolescente/publicacoes/o-estatuto-da-crianca-e-do-adolescente>. Acesso em: 01Out. 2023.

BRASIL. Presidência da República . gov.br - Planalto. s.d. Disponível em: <<https://www.gov.br/planalto/pt-br>>. Acesso em: 04 Out. 2023.

BRASIL. Presidencia da República Casa Cvil. **Consolidação das Leis do Trabalho**. s.d. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 Set. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. s.d. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Inicio>>. Acesso em: 25 Set. 2023.

BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. 2007: 37 - 132 ; 537-572.

BUCKLES, K. *Understanding the returns to delayed childbearing for working women*. *The American Economic Review* 98 (2008): 403 - 407.

COLLINS, P. H. *Black Feminist Thought*. 2009.

CORREIA, Maria da Conceição Batista. **A observação participante enquanto técnica de investigação**. Vol. 2. Pensar enfermagem, 2009. 30-36. Disponível em: <<https://pensarenfermagem.esel.pt/index.php/esel/article/view/32>>. Acesso em: 09 Nov. 2023.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 12. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

DIESEE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/>. s.d. <<https://www.dieese.org.br/>>. Acesso em: 14 Out. 2023.

DUVALL, Evellyn M. *Family Development*. Philadelphia: JB Lippincott, 1957.

FONTOURA, Nathalia. **Os desafios da maternidade e da paternidade no trabalho**. Brasília, 22 de Maio de 2022. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/05/22/compartilhamento-de-cuidados-com-casa-e-filhos-ainda-e-no-na-igualdade-de-genero>>. Acesso em: 09 Set. 2023.

HADLEY, Trevor R., et al. *The Relationship between Family Developmental Crisis and the Appearance of Symptoms in a Family Member*. *Family Process*. 1974.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD Contínua**. Rio de Janeiro, 22 de Novembro de 2023. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/f0e60dee3b61a117583496f478fcbafb.pdf>. Acesso em: 24 Nov. 2023.

KERR, Cris. **Diversidade com interseccionalidade é desafio nas corporações**. 19 de Março de 2021. Disponível em: <<https://ckzdiversidade.com.br/?s=interseccionalidade>>. Acesso em: 07 Maio 2023.

MARTINS, João Batista . **Observação participante: uma abordagem metodológica para a psicologia escolar**. Semina: Ciências Sociais e Humanas, 17.3 (1996): 266-273.. Disponível em: <<https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/9472>>. Acesso em: 11 Nov. 2023.

MAZUCATO, Thiago. **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. Penápolis: FUNEPE, 2018.

MELO, H. P. e DI SABBATO. A. **Autonomia e empoderamento da mulher**. 2011: 53 a 76.

MILLER, A. *Motherhood delay and the human capital of the next generation*. *The American Economic Review* 99 (2009): 154-158.

MÓNICO, Lisete dos Santos Mendes. **Religiosidade e optimismo : crenças e modos de implicação comportamental**. Coimbra, 2010. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10316/14534>>. Acesso em: 09 Out. 2023.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil. s.d. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 24 Maio 2023.

OMS - Organização Mundial da Saúde. s.d. Disponível em: <<https://www.who.int/pt/news-room>>. Acesso em: 04 Set. 2023.

ONU - Nações Unidas Brasil. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. s.d. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 10 Maio 2023.

ONU Mulheres Brasil. Empresas. 2022. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/empoderamento-economico/empresas/>>. Acesso em: 12 Maio 2023.

PINHO NETO, Vademar Rodrigues de e Cecília MACHADO. *The Labor Market Consequences of Maternity Leave - Policies: Evidence from Brazil*. 2016. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>>. Acesso em: 02 Maio 2023.

RIOS-NETO, Eduardo Luiz Gonçalves, Laetícia Rodrigues de SOUZA e Bernardo Lanza

QUEIROZ. **O efeito de filhos sobre a oferta de trabalho dos pais sob uma perspectiva de gênero.** Anais do XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais,. Caxambu, 2008.

SAMARA, E.M. **O que mudou na família brasileira? Da Colônia a atualidade.** 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103->>. Acesso em: 18 Maio 2023.

SAMPIERI, R. H., C. F. COLLADO e P. LUCIO. **Metodología de la investigación.** McGraw-Hill, 1991.

SARTORI, Elisiane. **Reflexões sobre relações de genero, familia e trabalho da mulher: desigualdades, avanços e impasses.** Cadernos CERU. São Paulo, 24 de Fevereiro de 2004.

SELLTIZ, Claire. **Métodos de pesquisa nas relações sociais.** São Paulo: Herder, 1972.

SHITSUKA, DORLIVETE MOREIRA , *et al.* **Metodologia da pesquisa científica.** Santa Maria: Universidade federal de Santa Maria, 2018.

Sociedade Brasileira de Pediatria. s.d. Disponível em: <<https://www.sbp.com.br/>>. Acesso em: 06 Maio 2023.

BP - Sociedade Médico Hospitalar Beneficência Portuguesa. **Crianças podem ter até 12 infecções no primeiro ano de vida escolar.** 2018 de Fevereiro de 2018. Disponível em: <<http://www.hospitalsmh.com.br/criancas-podem-ter-ate-12-infeccoes-no-primeiro-ano-de-vida-escolar/>>. Acesso em: 15 Jun. 2023.

UNICAMP, AGEMCAMP, Governo do Estado de São Paulo. **Plano de desenvolvimento urbano integrado.** 2018. Disponível em: <https://rmc.pdui.sp.gov.br/?page_id=127>. Acesso em: 18 Maio 2023.