

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS – DCA  
ADMINISTRAÇÃO**

**Lúcia Silva da Rocha**

**MATERNIDADE RECENTE E TRABALHO: UM ESTUDO QUALITATIVO COM  
MULHERES DE BAIXA RENDA**

**Porto Alegre, 2019**

**Lúcia Silva da Rocha**

**MATERNIDADE RECENTE E TRABALHO: UM ESTUDO QUALITATIVO COM  
MULHERES DE BAIXA RENDA**

Trabalho de conclusão de curso de graduação  
em Administração apresentado como requisito  
parcial para obtenção do grau de Bacharel em  
Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Maria Tereza Flores  
Pereira

**Porto Alegre, 2019**

**Lúcia Silva da Rocha**

**MATERNIDADE RECENTE E TRABALHO: UM ESTUDO QUALITATIVO COM  
MULHERES DE BAIXA RENDA**

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Administração apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Maria Tereza Flores Pereira

Conceito Final   A    
Aprovado em   12   de   JULHO   de   2019  .  
BANCA EXAMINADORA:

---

Orientadora – Prof<sup>a</sup>. Dra. Maria Tereza Flores Pereira – UFRGS

---

Examinadora – Prof<sup>a</sup>. Dra. Fernanda Maciel Reichert – UFRGS

*Dedico esse trabalho aos meus filhos que me transformaram em uma pessoa melhor e me fizeram compreender tanto sobre o mundo e as pessoas, sobre o tempo, sobre a vida e sobre mim.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu marido Alex por todo amor, paciência, compreensão e apoio.

À minha família pelo suporte, em especial à minha mãe, Ivone e à minha sobrinha, Alexia, que cuidam dos meus filhos enquanto eu trabalho.

Aos meus colegas de trabalho pelo apoio, incentivo e principalmente paciência.

Às entrevistadas por compartilharem suas vivências comigo.

À minha orientadora Dra. Maria Tereza Flores Pereira, pela paciência e por ter me auxiliado nesta etapa tão importante.

Aos meus professores, professoras e colegas que me proporcionaram momentos de aprendizado e discussão.

À Professora Dra. Fernanda Maciel Reichert por estar presente na banca examinadora deste trabalho.

Finalmente, agradeço aos trabalhadores e trabalhadoras da Universidade do Rio Grande do Sul, em especial aos que exercem suas funções na Faculdade de Administração e que estiveram presentes – visivelmente ou não - na minha caminhada.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar o contexto e a experiência de mulheres de baixa renda na relação maternidade recente e trabalho. Para atingir tal objetivo foram levantados dados teóricos para situar a mulher ocidental na atualidade e seus diferentes papéis desempenhados: na sociedade em geral, no núcleo familiar e no mercado de trabalho; além do levantamento da legislação trabalhista referente às licenças parentais no Brasil e no mundo. Para ampliar a visão sobre a situação das mulheres de baixa renda, foi desenvolvida a pesquisa qualitativa através da entrevista de dez mulheres. Constatou-se que as mulheres de baixa renda experienciam a relação de maternidade recente e o trabalho de formas individuais. Por isso, para traduzir essas experiências, a análise foi montada a partir do relato individual das entrevistas e posteriormente foram criadas categorias dos aspectos em destaque nas falas das entrevistadas. Dentre os pontos analisados, um deles foi a constatação de que ao sair para o mercado de trabalho, as mulheres estão sobrecarregadas, pois ainda é desigual a divisão de trabalho no cuidado com os filhos e nas tarefas do lar.

**Palavras chave:** Mercado de trabalho. Maternidade. Licenças Parentais. Sobrecarga.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Rendimento médio mensal conforme sexo e cor/raça - Brasil, 1995 a 2015. ....	28
Gráfico 2 - Duração da licença-maternidade, por região, 2013 (185 países e territórios) (%).....	40

## LISTA DE MAPAS

Mapa 1 - Duração da Licença-maternidade, 2013 (185 países e territórios)....	38
Mapa 2 - Mapa - Países que fornecem licença-paternidade e duração, 2013 (167 países). .....	41



## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Composição do Leite Materno - Comparação com outros leites....	47
Quadro 2 - Informações das entrevistadas .....	56

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>15</b>
2.1	<b>A mulher na sociedade</b> .....	<b>15</b>
2.2	<b>A inserção da mulher no mercado de trabalho</b> .....	<b>24</b>
2.2.1.	As mulheres do povo e o trabalho .....	24
2.2.2.	Maternidade, desemprego e aposentadoria.....	30
2.3	<b>Licenças Parentais</b> .....	<b>32</b>
2.3.1.	Resgate histórico da licença-maternidade e paternidade no Brasil .....	33
2.3.2.	A licença-maternidade e paternidade no mundo.....	37
2.4	<b>Transferência do cuidado infantil</b> .....	<b>42</b>
2.5	<b>A importância do aleitamento materno</b> .....	<b>47</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>51</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE</b> .....	<b>57</b>
4.1	<b>Descrição</b> .....	<b>57</b>
4.1.1.	Emily .....	57
4.1.2.	Eliza e Clara.....	60
4.1.3.	Isolda .....	63
4.1.4.	Taís.....	64
4.1.5.	Diana.....	65
4.1.6.	Marina .....	68
4.1.7.	Carina .....	69
4.1.8.	Gabriele .....	71
4.1.9.	Glória .....	72
4.2	<b>Categorias</b> .....	<b>74</b>
4.2.1.	Com quem fica o bebê/criança? .....	74
4.2.2.	Situação do emprego após licença-maternidade .....	76
4.2.3.	Preconceito no mercado de trabalho .....	78
4.2.4.	Estudos .....	79
4.2.5.	Sobrecarga .....	80
4.2.6.	Amamentação.....	82
4.2.7.	Resiliência.....	83

<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES.....</b>	<b>86</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>91</b>
	<b>APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTA .....</b>	<b>98</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a presença da mulher ocidental no mercado de trabalho nas últimas décadas só tem aumentado. As mulheres são quase metade da força de trabalho. Um dos resultados da expansão das mulheres no mercado de trabalho é a necessidade de dividir a atenção com outras áreas de sua vida. Até pouco tempo atrás, a maternidade e a administração do lar eram os principais objetivos impostos para as mulheres. Com as mudanças no papel da mulher na sociedade, a experiência da mulher com a maternidade também mudou.

Até a Revolução Industrial, era o homem quem tradicionalmente desempenhava o papel de chefe da família, marido e pai. A ele, todo o restante da família respeitava, seguindo suas normas e regras impostas. Com o advento da industrialização, contudo, após o século XIX, a mulher passou a ser reconhecida no mercado de trabalho, especialmente na condição de empregada assalariada (FONTENELE-MOURÃO, 2006).

A mulher, desse modo, passa a dividir o sustento da casa com o homem ou, ainda, passa a chefiar a família, nos casos em que o homem não está presente. O papel das mulheres não se restringe mais ao âmbito do lar e do cuidado com os filhos. Elas estão fora de casa trabalhando juntamente com os homens para prover o sustento da casa (LANGER, 1981). Entretanto, os outros papéis desempenhados pelas mulheres como educadora dos filhos e o cuidado com a casa não são divididos de forma igualitária com os homens.

Para as mulheres de baixa renda, um trabalho formal pode ser uma questão de sobrevivência. As mulheres pobres sempre precisaram trabalhar de alguma forma para prover suas famílias (ALAMBERT, 1997). Considerando o histórico de que a carga com filhos e casa continuou sendo prioritariamente das mulheres, pressuponho que a relação formal de emprego pode gerar impactos singulares no modo como mulheres de baixa renda vivenciam a maternidade recente.

Sobre o tema da maternidade recente e o trabalho Vanalli e Barham (2012) buscaram entender a percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares após a licença-maternidade, sendo que os resultados desse estudo

trouxeram à tona a dificuldade de conciliar os diferentes papéis desempenhados pelas mulheres após a maternidade recente. Outro estudo sobre a reinserção da mulher no mercado de trabalho após a maternidade foi conduzido por Machado (2018) a qual constatou como pontos facilitadores de reinserção no mercado: a experiência profissional, a rede de contatos, o nível educacional, além da organização familiar. Na análise das dez mulheres entrevistadas, ser mãe foi considerado o aspecto que mais gerou dificuldade ao se reinserir no mercado de trabalho. No grupo pesquisado, apenas uma das dez mulheres não havia concluído o ensino médio, as outras possuíam ensino médio ou superior.

Como ideia de complemento a esses trabalhos, decidiu-se pesquisar a percepção das mulheres de baixa renda, para verificar como elas viveram o retorno ao trabalho após a maternidade recente. Para isso, foi formulada a seguinte questão de pesquisa: **Como é experienciada a relação maternidade recente e trabalho por mulheres de baixa renda?**

Com o intuito de responder esse questionamento, o presente trabalho tem como objetivo final: **Analisar o contexto e a experiência de mulheres de baixa renda na relação maternidade recente e trabalho.** Os objetivos intermediários que auxiliarão a atingir o objetivo final são: **1) Situar através do referencial teórico o contexto do papel da mulher ocidental na sociedade e sua relação com o trabalho; 2) Levantar fatos relevantes acerca da caracterização e legislação das licenças parentais, especialmente no contexto brasileiro; 3) Levantar os contextos das mulheres entrevistadas acerca da relação maternidade recente e trabalho; 4) Relatar as experiências das mulheres entrevistadas acerca da relação maternidade recente e trabalho, e por final, 5) Identificar aspectos marcantes (categorias) acerca da experiência da maternidade recente e trabalho nos relatos das mulheres pesquisadas.**

Esse estudo se justifica pela importância da maternidade na vida das mulheres. As mulheres em idade produtiva para o trabalho, muitas vezes também estão na idade reprodutiva. Durante sua vida laboral a mulher poderá precisar fazer paradas para gestar e cuidar de seus filhos pequenos. Saber como as mulheres se sentem ao voltar ao trabalho após passar pelo processo da maternidade recente pode servir para as organizações recebê-las da melhor forma possível. O recorte em

mulheres de baixa renda se faz coerente por ser uma classe social mais vulnerável e com pouca pesquisa no âmbito dos estudos de Administração. Conforme dados da pesquisa de Fontoura, *et al.* (2017a), as mulheres de baixa renda e com filhos são as que mais dedicam horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados com as crianças, isso influencia na relação dessas mulheres com o trabalho. Além disso, compreender a sensibilidade desse momento: a maternidade na vida das mulheres, pode auxiliar nas políticas de benefícios das empresas, inclusive incentivar a participação em programas já disponíveis como o da Empresa Cidadã.

A experiência pessoal da autora deste TCC com a delimitação do tema escolhido também foi uma das justificativas para esse estudo, pois também é mãe de dois meninos. O primeiro está com quatro anos e o segundo com um ano e meio. Retornou ao trabalho quando o primeiro filho tinha nove meses e esse processo não foi uma experiência fácil. Além da separação, havia a conciliação de todas as demandas de trabalho e familiares. Na situação privilegiada de classe média, houveram dificuldades em relação à culpa da separação com o filho, também das preocupações com o futuro dele e as consequências desse novo modo ocidental de matinar, sendo que nesse contexto quis descobrir se as dificuldades eram as mesmas que as das mulheres de baixa renda.

Para atingir os objetivos propostos este TCC está organizado a partir da estrutura composta por: referencial teórico, metodologia, análise e considerações finais. Foi relevante levantar material teórico sobre a questão da mulher, especialmente da mulher na modernidade ocidental, incluindo nessa busca questões históricas, de mercado de trabalho, questões de família e maternidade. Também foram abordadas as políticas de licenças parentais no Brasil e no mundo, por final, foram construídas duas seções do referencial que dedicam atenção à criança: a importância do aleitamento materno e a transferência do cuidado infantil. Como metodologia foi utilizada a pesquisa qualitativa, através de entrevistas e pesquisa documental. Para análise dos dados obtidos foram utilizadas duas abordagens: a descrição dos relatos e a construção de categorias. Nas conclusões foi feito um resumo dos resultados apreendidos na elaboração do trabalho, assim como foram apresentadas as limitações deste estudo e apontadas sugestões de novas pesquisas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Esta seção teórica se organiza em cinco grandes seções, sendo elas: 2.1) A Mulher na Sociedade; 2.2) A Inserção da mulher no Mercado de Trabalho; 2.3) Licenças Parentais; 2.4) Transferência do Cuidado Infantil; e 2.5) A Importância do Aleitamento Materno.

### **2.1 A mulher na sociedade**

A sociedade contemporânea ocidental é uma trama complexa de relações interpessoais, com as organizações e com o Estado. Nos últimos dois séculos, principalmente, as mudanças da sociedade ocidental incrementaram essas relações. Nesse contexto, o papel das mulheres sofreu diversas alterações, por exemplo, deixando de ser apenas procriadora e cuidadora de afazeres domésticos a medida que passa a lutar pela igualdade de direitos e de respeito. Por outro lado, nesse processo de mudança a mulher ela vem acumulando funções e ficando sobrecarregada. Não parece ter encontrado o ponto de equilíbrio na relação com seus diferentes papéis: pessoa, cidadã, companheira, mãe e trabalhadora (LANGER, 1981; ALAMBERT, 1997).

Houve um momento da história, antes das primeiras civilizações, no qual homens e mulheres podiam viver de forma igualitária, sem superioridade nas relações. Tanto homens como mulheres desempenhavam funções importantes dentro da sociedade. Para sobreviver, os humanos precisavam se manter agregados e solidários. Não existiam propriedade privada ou a família. Quem ficasse sozinho poderia morrer, então as pessoas se reuniam em grupos. Mais tarde, as populações foram aumentando e passaram a se reunir em clãs, grupos maiores com ligações de parentesco (ALAMBERT, 1997, 2004). Ainda segundo a autora os laços de família eram matrilineares. Ou seja, determinados pela linha materna, já que não era possível identificar a paternidade dos filhos, e até esse momento os homens também desconheciam sua participação no processo de reprodução. A mulher era considerada detentora da habilidade de gerar a vida. As primeiras sociedades



humanas eram comunais, ou seja, tudo que existia pertencia a todos do grupo, tanto a produção e coletas de alimentos, quanto as ferramentas (ALAMBERT, 1997, 2004). Para Langer (1981, p. 21):

Está quase universalmente aceito que existia em uma época o matriarcado, do qual ainda sobram vestígios em civilizações primitivas. Matriarcado significa certo predomínio social da mulher e o desconhecimento prático da paternidade, com a consequência de que tanto o parentesco como a herança regem-se unicamente pela linha materna.

Portanto, houve um tempo no qual as relações familiares independiam do laço sanguíneo do pai, sendo as ramificações da família da mãe que uniam os grupos.

Alambert (1997) e Saffioti (2004) tratam de dois principais eventos alavancadores da sociedade patriarcal: a produção do excedente econômico, assim como a descoberta de que o homem seria necessário para o processo de geração de novas vidas. É importante tomar como ponto de partida a lembrança de que os primeiros grupamentos humanos eram nômades e viviam principalmente da caça e coleta de alimentos. Conforme a natureza foi sendo dominada, os grupos foram se fixando à terra. Acredita-se que a agricultura inicial era feita pelas mulheres, com uma enxada rudimentar. Com a necessidade de produzir mais alimentos e instrumentos melhores, as pessoas<sup>1</sup> criaram o arado. Para operá-lo era necessária maior força física e também tração animal. Era possível produzir maior escala de alimentos. O trabalho masculino foi mais valorizado. Além da agricultura, foi possível criar grandes rebanhos de animais e através deles os grupos obtiveram leite, carne, couro e ossos (ALAMBERT, 1997, p.25).

Segundo Alambert (1997, Pg.25) “Com a introdução da agricultura extensiva e a criação de gado em larga escala, inicia-se a desagregação da sociedade comunal primitiva”. Com a agricultura forte, era possível produzir excedente, tendo controle sobre os meios de produção o excedente viraria moeda de troca (comércio). Isso

---

<sup>1</sup> Em sua obra, Alambert (1997, p.25) utiliza a palavra homem para elucidar a invenção do arado. Entretanto, no presente trabalho não será utilizado a palavra homem como sinônimo de humanidade, apenas quando se referir especificamente ao sujeito masculino da população.

não seria possível na sociedade comunal, somente com a propriedade privada (ALAMBERT, 1997, 2004).

Além disso, em algum momento o homem percebeu ser necessário para gerar novas vidas e isso transformou a relação dele com a mulher (ALAMBERT, 1997, 2004). Saffioti (2004) relembra que essa é uma importante “descoberta” uma vez que se acreditava que somente as mulheres eram dotadas de tal capacidade, sendo esse um fator relevante na construção da mudança de sociedades matriarcais, mais igualitárias, para sociedades patriarcais, mais hierarquizadas. Surgia o Patriarcado e o homem passa a dominar a mulher para ter certeza de que sua herança seria passada aos seus descendentes:

A igualdade que existia nos clãs começou a desaparecer, já que apareceu a propriedade privada. Algumas famílias acumularam mais terra, mais gado e mais escravos que as outras. Na verdade, o excedente alimentar permitiu escravizar os prisioneiros, que eram atirados no trabalho pesado. Aparecera, assim, as classes: os dominados e os dominadores. E a mulher tornou-se a primeira escrava do homem. Ela, que antes trabalhava para todo o grupo, passou a trabalhar apenas para um homem. Acabou a sua liberdade sexual. O homem queria ter uma mulher só para ele, para ter a certeza de que seus filhos, aqueles que deveriam receber a sua herança, eram seus legítimos herdeiros. No momento em que a sociedade se divide em classes e aparece o Estado, começa nova era na história da humanidade: a era do patriarcado (ALAMBERT, 1997, p. 26).

Surge a dominação masculina sobre a mulher, que passa a ser monogâmica para garantir a linhagem do homem. Aparecem as primeiras classes, separando as famílias que mais possuíam recursos das outras. Também surge o aumento das populações através da agricultura e da segurança alimentar que dela provinha. Por outro lado, quanto mais o homem controla a natureza e aumenta seu poder sobre a mulher, mais se afasta de suas origens. É um processo com dois lados, pois garante a continuidade da espécie humana, mas cria elementos como o poder e a dominação que foram responsáveis por grande parte das atrocidades humanas (MURARO, 1992, p.71).

Até recentemente na história, portanto, a mulher foi vista como inferior aos homens. O estereótipo feminino de uma pessoa com menos capacidade, mais frágil e emotiva gera até hoje conflitos e sofrimento às mulheres. Por mais que as

mulheres tenham provado ser tão capazes como os homens, ainda não foi possível erradicar essa visão. Muito disso se deve ao fato de que até o século passado, na maioria dos países, a mulher teve seus direitos práticos tolhidos. Dentre eles o direito à propriedade, voto, divórcio, escolarização, trabalho, etc. As mulheres lutaram por muito tempo para conquistar esses direitos, os últimos séculos foram marcados pela luta feminina para conquistar sua libertação da opressão masculina (LANGER, 1981; ALAMBERT 1997,2004).

Sobre isso, Langer (1981) comenta que durante muitos séculos a mulher esteve totalmente subjugada ao homem. A Revolução Francesa trouxe a ideia de igualdade que semeou o pensamento feminino em libertar-se do domínio masculino, pois colocou em xeque a subordinação feminina como algo inato. Entretanto, Alambert (1997, p.52) lembra que a Revolução Francesa empoderou as mulheres ao lhes dar esperança e ideais de igualdade com os homens, e logo após a vitória, colocou novamente a mulher no seu papel secundário. “Os mesmos revolucionários que incluíram as mulheres em suas fileiras, lhes deram armas e aceitaram seus sacrifícios nos dias sangrentos da Revolução, negaram-lhes o direito de serem consideradas cidadãs.” E, ainda, completa que o “O código de Napoleão mutilou implacavelmente a precária liberdade que a Revolução concedera à mulher”. Mesmo não tendo seus direitos conquistados, as mulheres começaram a questionar sua condição e buscar seus direitos.

O século XX foi o século das reais conquistas das mulheres, os resultados da Revolução Industrial, da Revolução Russa e as grandes guerras transformaram o papel da mulher na sociedade. Além desses fatos, os métodos contraceptivos eficientes mudaram as taxas de natalidade, diminuindo o número de filhos e mudando a condição da mulher de ter gestações seguidas e ocupação integral com os filhos (LANGER, 1981; ALAMBERT, 1997; SENA *et al.*, 2015; PEDRO, 2003) .

Conforme Langer (1981, p.19) com a Revolução Industrial, os trabalhadores abandonaram a produção caseira e artesanal para trabalhar nas fábricas. A mulher, que até então também trabalhava na produção caseira, precisou sair do lar para trabalhar, até mesmo as crianças eram utilizadas na produção. Ou seja, nesse momento a mulher do povo começou o acúmulo de funções, para sobreviver

precisavam trabalhar nas fábricas e também era necessário cuidar da família e do lar.

Com a I Guerra Mundial, as mulheres da classe média também precisaram assumir novas responsabilidades. Com os homens alocados nos exércitos era necessário que elas executassem os trabalhos deixados por eles. As mulheres conseguiram assumir com êxito as diversas funções ditas masculinas. Foi uma mudança irreversível. Ao voltar da guerra o homem teve que lidar com essa nova mulher, independente e consciente de sua capacidade e valor (LANGER, 1981). Apesar da tentativa de fazer a mulher voltar ao seu papel do lar, as lutas pelos direitos a partir desse momento demonstram que a mulher não aceitaria mais sua subordinação de forma totalmente pacífica (SENA *et al.*, 2015).

Alambert (1997, p. 55) destaca que a mulher russa foi exceção dessa relação de recondução da mulher ao seu papel secundário após o uso de sua luta. Após a Revolução Socialista de Outubro de 1917 as mulheres trataram de garantir o maior número de direitos possíveis. Direito à posse de terras, direito à instrução, ao trabalho, à cultura, inclusive ao aborto legal em alguns casos. Mesmo conquistando direitos, alguns anos depois a força do patriarcado volta a vigorar, revogando alguns direitos e impedindo novas conquistas.

Segundo Alambert (1997) durante a Segunda Guerra Mundial, dentro das sociedades fascistas como Alemanha, Itália e Espanha, novamente a mulher foi reduzida ao papel de procriadora e cuidadora do lar. As que não faziam parte da sociedade eram usadas no trabalho escravo ou em experiências de laboratório. No mundo todo elas foram chamadas para lutar, seja no próprio *front* de batalha, dentro das enfermarias, nas comunicações ou mesmo nas fábricas produzindo armamentos. Após a guerra, novamente o homem assume o papel principal: “A mão de obra feminina perdeu terreno na metalurgia, na química, na agricultura. Ganhavam salários inferiores para poder conservar o seu emprego. Novamente ganhou força o preconceito contra o trabalho da mulher casada” (ALAMBERT, 1997, p. 56). O desejo de manter o controle sobre as mulheres era urgente.

As mulheres, portanto, até hoje estão se libertando da opressão patriarcal em que vivem. Durante as guerras e revoluções ela foi usada como forma de apoio.

Após as conquistas, havia a necessidade de reduzir o papel da mulher novamente aos padrões de antes. Mas ao perceberem que eram tão ou mais capazes que os homens, as mulheres não aceitaram mais voltar ao seu lugar de obscuridade. A cada novo passo dado em direção à liberdade, mesmo com a imposição da sociedade para manter o *status quo*, as mulheres percebiam seu valor e sua capacidade, tornando o processo de libertação lento, mas irreversível.

Outro destaque para as conquistas femininas foi a invenção da pílula anticoncepcional. A pílula foi inventada no século XX, na década de sessenta, espalhando sua utilização por todo o mundo rapidamente, inclusive no Brasil. Pela primeira vez na história a sexualidade da mulher pôde se afastar da reprodução. No Brasil, a classe média foi a primeira aderir ao consumo da pílula, libertando a mulher para outras ocupações diferentes da maternidade (PEDRO, 2003).

A Idade Contemporânea representou, mulher desse modo, um período de grandes avanços para as mulheres. No seio social, percebe-se maior expansão da posição da mulher, que, por meio do movimento feminista e da luta por igualdade de direitos entre os sexos e de divisão de papéis, passa a ocupar papel de maior destaque, aumentando sua participação no contexto sócio-político-econômico brasileiro (DIAS, 2015). No panorama atual, a mulher transita em diversos ambientes e desenvolve vários papéis. Não há mais um papel definido para as mulheres, mas a discriminação de sua capacidade e trabalho ainda vigora na vida cotidiana (LANGER, 1981; ALAMBERT, 1997). A herança da opressão na história ainda está presente, os paradigmas que as mulheres precisam derrubar para mostrar o seu direito de igualdade continuam existindo. Há mudanças positivas, mas ainda não são suficientes, pois a mulher ainda vive em sistema de opressão (ALAMBERT, 1981).

Quando a análise recai para o papel da mulher na família, a participação da mulher no orçamento familiar implicaria em mudança no contexto de muitas famílias. A mulher passa a dividir as tarefas domésticas com o parceiro ou instituições como escolas e creches. Isto ensejou a participação do pai tanto na educação dos filhos como, também, na organização da casa (FONTENELE-MOURÃO, 2006).

As mulheres tinham a necessidade do trabalho para manter a subsistência, haja vista que muitos trabalhadores da época perderam o emprego, foram substituídos por máquinas ou por mão de obra mais barata. A mulher passava a se inserir no mundo do trabalho, assumindo assim, uma tripla carga horária, na fábrica, nas tarefas do lar e no cuidado com os filhos (SENA *et al.*, 2015, p.5).

Essa situação pesa na vida da mulher. Langer (1981) fala que na nova sociedade a mulher pode escolher uma carreira e também ter uma vida de casada. Mas, já que decidiu ter uma profissão, recebe cobranças de todas as áreas de sua vida. Se além de profissional e esposa for mãe, precisa desempenhar todos esses papéis de forma satisfatória.

Tem que dedicar-se à criação e educação de seus filhos. Mas, simultaneamente deve cumprir fora de sua casa um horário de trabalho igual ao do homem. Ao mesmo tempo, espera-se que ela dedique parte de seu tempo, já tão escasso, para ajeitar seu corpo (LANGER, 1981, p. 29).

Ao não dar conta de tudo, a mulher sofre, sente-se culpada em relação ao marido, filhos, chefes e em relação a si mesma, por não conseguir render todo o necessário (LANGER, 1981). A divisão de tarefas no lar e no cuidado com os filhos entre parceiros é uma necessidade para que seja mais justa a ascensão da mulher no mercado de trabalho.

Até o momento, os dados ainda mostram que as mulheres se envolvem mais do que os homens no trabalho doméstico e cuidados com os filhos. Apesar do aumento da participação masculina, são elas que dedicam mais horas semanais para esse tipo de trabalho, além de o percentual de mulheres que fazem esses trabalhos ser maior que o dos homens. Em 2016, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres trabalhavam em afazeres domésticos e em cuidados com pessoas (filhos ou outras pessoas que precisavam de cuidado) quase o dobro do tempo que os homens. 20,9h semanais contra 11,1h dos homens. Além disso, o percentual de mulheres que trabalhavam fora, viviam com um companheiro e que executavam tarefas domésticas é de 95,6%, com os homens esse percentual cai para 76,4% (LOSCHI, 2017).

Apesar de ainda ser baixo, o número de horas que os homens estão dedicando ao trabalho doméstico está aumentando, Barbosa (2018) mostrou os dados do IBGE entre 2001 e 2015, e os homens se dedicavam de 5h a 6h por semana para os serviços domésticos e as mulheres em torno de 23h. Sobre o tempo de trabalho remunerado a autora afirma “Homens com filhos trabalham mais horas no mercado do que homens sem filhos e mulheres com filhos trabalham menos horas do que mulheres sem filhos” (BARBOSA, 2018, p.31). Ou seja, a jornada de trabalho remunerado também era diferente entre homens e mulheres. As mulheres trabalhavam menos tempo no trabalho remunerado. Se casada e com filhos entre 0 e 4 anos a diferença de tempo chega a ser de 6h a menos no trabalho formal em relação aos homens. Estes, se casados e com filhos pequenos trabalham mais que os solteiros e sem filhos. A relação é inversa. Sobre a participação dos homens na execução das tarefas, a autora mostra que quando separado por categorias de afazeres, os homens só superam o percentual das mulheres nos afazeres relacionados à manutenção da casa, automóveis e equipamentos. (BARBOSA, 2018).

Quando há um recorte de classe, quanto menor a renda, mais as mulheres se dedicam aos afazeres domésticos e a diferença de dedicação entre elas e os homens é maior. Em 2015, 94% das mulheres que recebiam até um salário mínimo se dedicavam aos afazeres domésticos, para os homens com mesma renda essa taxa era de 48,8%. As horas de dedicação para essas tarefas eram de 23,8h da mulher e 10,6h dos homens. Já no outro extremo, entre pessoas que ganhavam mais de oito salários mínimos, os percentuais de participação nas tarefas eram diferentes: mulheres 79,5% e homens 55,2%. Segundo o estudo quanto maior a renda, maior é participação do homem e menor é a diferença em horas de afazeres dos dois: Mulheres 12,9h, Homens 8,3. A soma total de menos horas de dedicação em afazeres domésticos na população com maior renda pode ser explicada devido à possibilidade de contratação de pessoal para executar as tarefas e também de maior acesso a eletrodomésticos que diminuem o tempo para execução delas (FONTOURA, *et al.*, 2017a).

A pesquisa revela que em média as mulheres se dedicam muito mais horas que os homens para os serviços domésticos e cuidados com os filhos. Entretanto,

ela não aborda um aspecto importante que envolve a responsabilidade com a casa e os filhos: a carga mental. Esse tipo de função muitas vezes passa despercebida, até mesmo pelas mulheres. É uma tarefa invisível que ainda é majoritariamente atribuída às mulheres. A carga mental, muitas vezes é desconhecida. Segundo Abundância (2019) foi feita uma pesquisa por uma marca de produtos para o lar que coletou dados na Espanha e constatou que “[...] 3 em cada 4 mulheres sofrem de carga mental, embora 40% delas desconheçam o conceito e 45% nunca falaram com ninguém sobre o assunto”.

Segundo a cartunista francesa Emma Clint (2017) que criou uma série de quadrinhos para ilustrar essa situação, as mulheres despendem disponibilidade mental para resolver as questões familiares. Para a autora o ponto crucial é o fato das mulheres precisarem sempre saber o que precisa ser feito. Tomar decisões por todos e “comandar” o companheiro para que ele execute a parte dele do trabalho. O fato de pensar já é um trabalho e também ocupa tempo nessa jornada semanal. Mas esse é um tempo invisível. A carga mental utilizada para a administração de uma casa é grande. Quando o casal tem filhos, essa carga se multiplica. É necessário pensar em inúmeras coisas, que podem parecer corriqueiras, mas que ocupam tempo de alguém e que são importantes na vida da criança como: vacinas; consulta com pediatra; dose do medicamento a ser ministrado; lanche para levar para a escola; roupas que precisam ser providenciadas; etc. (CLINT, 2017). Há também informações que geralmente são tarefa das mães como o convívio com a escola que o filho frequenta; a troca de informações com mães de colegas; saber o nome dos amigos do filho; quando haverá uma festinha de aniversário de colegas (nesse caso providenciar a compra do presente, geralmente tende a ser responsabilidade da mulher), etc. Essa tendência de comportamento de homens e mulheres em relação serviço doméstico é estimulada desde a infância. As meninas ganham brinquedos que estimulam essa condição de ser responsável pelo lar e pelos filhos, enquanto os brinquedos de menino são voltados para profissões e aventuras (CLINT, 2017; ALAMBERT, 2004). O resultado dessa criação: adultos que reproduzem esses comportamentos. A sociedade mudou. As mulheres precisam trabalhar e dividir o sustento da casa com os homens, entretanto o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos ainda não deixou de ser visto como um trabalho feminino. “Isso, sem



dúvida, implica numa grande sobrecarga para a mulher contemporânea, interferindo em sua disponibilidade para participar de forma suficiente na educação dos filhos e na vida conjugal” (WAGNER; VIEIRA; MACIEL, 2017, p.84). As mulheres estão sobrecarregadas, tentando dar conta de todas as diferentes funções no seu dia.

## **2.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho**

Essa parte da revisão teórica é dedicada à descrição da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, dando destaque a situação das mulheres de baixa renda.

### **2.2.1. As mulheres do povo e o trabalho**

No Brasil, nos anos 1990, houve o maior crescimento da atividade laboral feminina. Os fatores que contribuíram para este quadro foram o aumento de mulheres que passaram a trabalhar por conta própria no comércio de mercadorias, como ambulantes de alimentos e cosméticos, ou prestando serviços como domésticas (FONTENELE-MOURÃO, 2006).

Atualmente as mulheres representam 45,3% do total de pessoas ocupadas entre 25 e 49 anos. Muito embora a participação das mulheres seja de quase metade das pessoas ocupadas, elas ainda ganham, em média, menos do que os homens, ainda que tenham maior tempo de estudo (IBGE, 2018). Quando comparado à remuneração por hora de trabalho, o rendimento das mulheres representa em torno de 91,5% da hora de trabalho masculina. Entretanto, quando comparado o rendimento mensal, esse valor pode cair para 79%. Essa diferença ocorre, pois as jornadas de trabalho feminino são em média menores que a dos homens. Enquanto os homens trabalham em média 40,8 horas semanais, as mulheres trabalham 34,9 horas, aqui se falando de atividade remunerada (IBGE, 2019). Ou seja, apesar de grandes conquistas, a luta por igualdade das mulheres no mercado de trabalho ainda não terminou. Ela é uma pauta para todas as mulheres.

Por outro lado, é importante lembrar que as mulheres do povo sempre precisaram trabalhar para sobreviver. Em toda a história tanto mulheres como homens pobres ou escravos tiveram que se unir mais para manter suas famílias vivas. Para Moreira (2005) apesar do domínio masculino também nas famílias mais pobres, há uma maior participação da mulher, inclusive chefiando a família.

Sobre isso, Alambert (1997, p. 28) destaca que no Egito Antigo, por exemplo, as mulheres da elite até um certo momento tinham uma participação intensa na sociedade e nas decisões, não foram tão desvalorizadas quanto em outras civilizações. Entretanto, as mulheres do povo tinham outro tratamento “Elas, tanto quanto as crianças e os homens andavam nuas e trabalhavam até a exaustão e por essas razões envelheciam precocemente”. Serviam de escravas para os serviços domésticos nas elites e em diversos outros trabalhos pesados.

Na Europa, durante a época feudal, as mulheres dos servos trabalhavam no campo e revezavam nos trabalhos domésticos dos castelos, precisavam também cuidar de seus filhos e de seus lares (ALAMBERT, 2004).

Com o Renascimento surge o trabalho em produção doméstica. O povo passa a migrar para os centros urbanos florescidos pelo comércio. O trabalho artesanal é substituído pela produção domiciliar para as corporações. O salário por produtividade faz com que as mulheres tenham jornadas extensas de trabalho com mais de 14 horas diárias, além dos cuidados com a casa e filhos (ALAMBERT, 1997). Ainda, segundo a autora: “Logo, para ganhar um pouco melhor, ela tinha que se desdobrar para alcançar uma boa produtividade, o que elevou o nível da produção” (ALAMBERT, 1997, p.47). Dessa forma, as mulheres pobres tiveram seu nível de exploração aumentado:

Tanto na família do trabalhador rural, como do artesão, mulher e filhos tinham compartilhado o trabalho do homem e todos estavam muito limitados em seus direitos. A mulher estava inserida no processo de produção caseira, mas alternou sem limites definidos com este trabalho a atenção da família e a criação e educação dos filhos (LANGER, 1981, p.18 e 19).

Mesmo com jornadas de trabalho sem limites e salários parcos, a presença da mulher em sua própria casa ainda era possível. Estar próxima dos filhos enquanto cresciam, mesmo sem conseguir dar toda a atenção era viável.

Como já foi visto, com a gradativa ascensão do Capitalismo e a concentração dos trabalhadores nas fábricas, a jornada feminina passa a ser fora e dentro do lar. Mulheres e crianças foram para as fábricas trabalhar (SENA *et al.*, 2015). Através das conquistas sociais, as crianças foram banidas desses ambientes. Entretanto, Langer (1981, p.19), lembra que os filhos anteriormente eram uma fonte de ajuda depois que cresciam, tanto no trabalho rural quanto no trabalho artesanal e domiciliar (manufaturas). Com a produção nas fábricas, os pais passaram a ficar longe o dia todo para trabalhar pelo salário, os filhos “[...] transformavam-se em um peso para a mulher, que, voltando cansada do trabalho, tinha que dedicar suas poucas horas livres à atenção das crianças e da casa”. O homem, mesmo nas famílias pobres, sempre teve a visão de ser o provedor da casa e à mulher cabia os papéis de educação e cuidados com os filhos, além das tarefas domésticas, mesmo que elas também fossem provedoras.

Além de enfrentar essas jornadas extenuantes de trabalho, as mulheres também sofriam preconceito dentro das fábricas. Alambert (1997) comenta que também nas organizações de empregados, como os sindicatos, o trabalho feminino era desvalorizado. Dentro da própria classe proletária havia discriminação por medo da concorrência do trabalho feminino. Os homens chegaram a fazer greve para banir o trabalho delas.

No cenário do Brasil colonial Moreira (2005 *apud* Priore, 2003) comenta das diferenças da mulher negra e da mulher branca. No campo da sexualidade, as mulheres brancas deveriam ser recatadas e guardiãs da honra do pai e do marido, enquanto as negras serviam para divertimento dos homens. Mas além de objeto sexual as mulheres negras também faziam trabalhos pesados no campo e nos serviços domésticos das casas grandes e trabalhavam no comércio na venda de mercadorias da produção caseira.

No Brasil, após a libertação dos escravos, em 1888, os negros foram gradualmente substituídos nos trabalhos rurais pelos imigrantes europeus. As

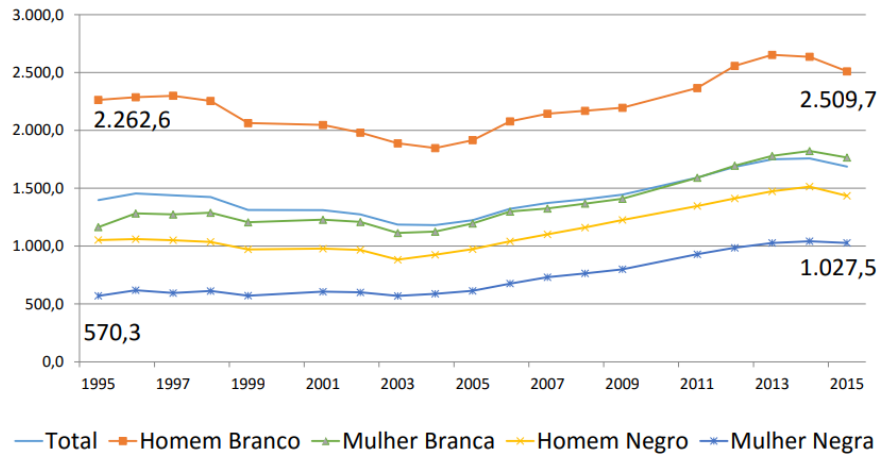
mulheres negras, como fala Alambert (2004, p. 85): “garantiram a vida do lar com seu trabalho mais bem remunerado e mais fácil de ser encontrado: o trabalho de doméstica”. Isso se reflete até hoje nos números sobre o mercado de trabalho brasileiro.

Segundo dados do IBGE (2009), na população negra e parda está a concentração das menores rendas *per capita* do país. Com os dados de 1995 a 2015 Fontoura, *et al.* (2017b) mostram que o rendimento médio das mulheres negras representa 41% da média recebida pelos homens brancos. Entre as mulheres, a mulher negra recebia em torno de 58% da renda das mulheres brancas. As mulheres negras recebem 80,1% do que os homens negros recebem, enquanto as mulheres brancas recebem 76,2% do que os homens brancos recebem. Ou seja, o salário das mulheres negras é mais próximo do salário dos homens negros do que a diferença entre sexos na população branca. Essa diferença entre as duas populações – brancos e negros – pode ser explicada pelo tipo de emprego que as pessoas da população negra e parda mais ocupam: ocupações de rendimentos mais baixos, muitas vezes, baseadas em piso mínimo e portanto com menor possibilidade de diferença entre os salários de homens e mulheres (IBGE, 2018).

O gráfico 1, abaixo, mostra o rendimento médio da população ocupada, com mais de 16 anos de idade, separado por sexo e cor/raça no período de 1995 a 2015.

**Gráfico 1** - Rendimento médio mensal conforme sexo e cor/raça - Brasil, 1995 a 2015.

**Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor/raça – Brasil, 1995 a 2015**



Fonte: Pnad/ IBGE Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC \* rendimento do trabalho principal deflacionado com base no INPC, período de referência set./2015

Fonte: Apresentação Fontoura, *et al.* (2017b,p.28)

É possível perceber também pelo gráfico que a população negra em geral recebe em média muito menos do que a população branca, estando os dois (homem negro e mulher negra) abaixo da média total de rendimento. Essa ordem se manteve na Síntese dos Indicadores Sociais (IBGE, 2018) referente a 2017. Isso pode ser explicado em parte pelo nível de escolarização das duas populações. Fontoura, *et al.* (2017b) mostram que em 2015, na população com 25 anos ou mais o percentual de brancos (homens e mulheres) com mais de 12 anos de estudo era de quase 26%, enquanto na população negra esse percentual era de 12%. Ainda, segundo os dados, o percentual de pessoas com menos de um ano de estudos era de 7,4% na população branca contra 14,4% na população negra. No mesmo estudo, os dados mostraram que mulheres negras representavam a maioria das pessoas sem ocupação da população com mais de 16 anos em 2015.

Com dados mais recentes, o relatório da Oxfam (2018), mostra que a população negra está com rendimentos estagnados desde 2011, ganhando em média 57% do salário dos brancos. Em 2017, a razão dos rendimentos dos negros em relação ao dos brancos diminuiu para 53%. O estudo ainda mostra que no estrato mais pobre da população brasileira, os negros recebem menos que os brancos e, ainda, que esses tiveram seus rendimentos reduzidos no ano de 2017.

Essa característica na população negra, não é só em relação aos pobres, os negros dentro da população 10% mais rica reduziram seus percentuais de 49% para 45% da renda dos brancos mais ricos.

Conforme a Síntese dos Indicadores Sociais (IBGE, 2018), em 2017, as mulheres representam a grande maioria das pessoas que trabalham em serviços domésticos (92% do setor). O setor representa 6,8% da população ocupada. Essa condição de trabalhos sem grande necessidade de qualificação formal é comum entre as mulheres de baixa renda. Até poucas décadas atrás muitas começavam a trabalhar muito novas em casas de família, ou mesmo cuidando dos irmãos mais novos e da casa para os pais trabalharem, nesse último caso ainda é comum de acontecer. Em 2008, o número de meninas que trabalhavam como domésticas e que têm entre 10 e 15 anos, ainda era alto: 136 mil meninas, que representava 6,4% (IBGE, 2009).

Sena *et al.* (2015, p. 8) afirmam que o trabalho feminino se concentra em trabalhos mais instáveis, informais e com remuneração baixa. Eles relacionam esse tipo de trabalho com a maternidade e a dupla jornada (trabalho e tarefas domésticas), pois com esse tipo de ocupação as mulheres poderiam exercer suas múltiplas tarefas: “grande parte das mulheres ocupam um emprego em tempo parcial e muitas vivem na informalidade buscando justamente isso, um trabalho que lhe dê tempo para cuidar da casa e dos filhos”.

Com as relações instáveis, as mulheres de baixa renda com filhos pequenos que chefiam a família, também têm maior dificuldade de melhorar sua escolarização. Elas precisam trabalhar, cuidar do lar e dos filhos. O número de famílias chefiadas por mulheres é muito significativo na atualidade. Em 20 anos houve um aumento de 23% para 40% dos lares onde as mulheres são apontadas como referência na responsabilidade pela família. Dentre esse número, 76% do total de lares chefiados por mulheres não possuem presença de cônjuge. Essa distribuição também ocorre nos demais níveis sociais (FONTOURA, *et al.*, 2017a), mas nas camadas mais pobres da população esse fator pode estar associado a maior vulnerabilidade econômica da família. As famílias monoparentais, com mulheres sendo referência e com filhos menores de 16 anos, tinham a menor renda *per capita* em 2008. Para

Carvalho (1998), essa condição está associada à precaridade dos trabalhos que a mãe precisa se submeter:

[...] pois a mulher, como único membro adulto do domicílio, é sua provedora, além de assumir funções domésticas e o cuidado com os filhos, o que implica sua vinculação em trabalhos mal remunerados em tempo parcial ou intermitente, gerando assim maiores dificuldades para garantir a subsistência da própria família (PINTO *et al.*, 2011 p.169, *apud* CARVALHO, 1998, p.85).

Pinto *et al.* (2011) destacam ainda que este modelo familiar por vezes decorre de uma gravidez indesejada ou precoce, abandono ou instabilidade familiar. Não raras vezes, também, estas mulheres foram ou ainda são vítimas da violência doméstica, deixando marcas não apenas físicas, mas, também, em seu psique, impactando profundamente sua autoestima. Também os preconceitos decorrentes da relação de gênero, bem como o próprio machismo do parceiro que, desempregado ou ganhando menos do que a mulher, se vê em uma situação de inferioridade, são fatores que conduzem à violência no âmbito do lar, representando, portanto, um dos impactos que a jornada da mulher brasileira tem sobre sua vida familiar.

Portanto, as mulheres pobres sempre precisaram trabalhar de alguma forma para contribuir na subsistência familiar. Seja através da informalidade, de trabalhos precários ou ainda de trabalhos mal remunerados. Alambert (1997, p. 51) destaca em sua retrospectiva sobre o papel da mulher na sociedade que as mulheres pobres “sempre foram ‘burro de carga’ no trabalho”. Apesar da afirmação forte, as informações históricas mostram que há verdade nessa frase.

### 2.2.2. Maternidade, desemprego e aposentadoria

Machado e Neto (2016) observando os dados entre 2009 e 2012 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) concluíram que ao retornar ao trabalho após a licença-maternidade 48% das mulheres estarão fora do mercado de trabalho em até 24 meses. O estudo analisa que os motivos para demissão das mulheres não estão associados com fatores de demissão por justa causa, nem de pedido de

demissão pela empregada e sim que as dispensas ocorrem, principalmente, por iniciativa do empregador. O nível de educação da mulher pode influenciar no percentual, sendo que mulheres com maior escolaridade, a taxa de perda de emprego é de 35% e, por outro lado, para mulheres com nível educacional mais baixo, esse número sobe para 51% em 12 meses após o início da licença.

Outro ponto relevante do estudo é sobre as empresas que estendem a licença gestante de quatro para seis meses. Conforme os autores, quando a empresa estende a licença para seis meses o percentual de retenção da mulher aumenta 7,5 pontos percentuais, nos primeiros seis meses após o retorno ao trabalho. Após 12 meses o percentual da diferença cai a zero, independente do tempo de licença que a empresa concede. Ou seja, após 12 meses após o fim da licença, seja de seis meses ou quatro meses, o mesmo percentual de mulheres estará desempregada. Os resultados do estudo indicam que a licença de quatro meses não retém as mães no mercado de trabalho. Inclusive, a pesquisadora sugere que outras formas de apoio às mães podem ser mais eficazes para que elas continuem trabalhando, como a expansão de creches e pré-escolas públicas (principalmente para as mulheres com menor escolaridade) (MACHADO; NETO, 2016).

A saída do mercado de trabalho por alguns anos para o cuidado dos filhos (por terem sido demitidas ou por opção), pode refletir na aposentadoria das mulheres. Conforme levantamento de dados do IBGE (2015), o rendimento da aposentadoria de mulheres sem filhos era maior do que a de mulheres com filhos. As mulheres com filhos recebiam em torno de 77% do valor de aposentadoria das sem filhos. Além disso, a maioria das mulheres aposentadas não tinha filhos (CAMARANO, 2017). Os homens com filhos também percebem salários menores dos que não tem filhos, mas a diferença entre os salários entre os homens cai para 10%.

Com dados de 2014, a autora demonstra que os homens percebem a maioria das aposentadorias por contribuição, 70% desse tipo de benefício é concedido aos homens, lembrando que a aposentadoria por contribuição é a que concentra os maiores rendimentos. Por outro lado, nas aposentadorias por idade, as mulheres representam 64% do total de benefícios concedidos. O salário desse tipo de contribuição fica em torno do salário mínimo: “Atribui-se tal situação à maior



dificuldade de as mulheres conseguirem um histórico de contribuição, dada a sua inserção mais precária no mercado de trabalho” (CAMARANO, 2017, p. 75).

A influência da maternidade no tempo de contribuição das mulheres pode ser uma das explicações para esses números. Sobre esse ponto, Teixeira (2019) lembra:

Muitas vezes quando voltam ao trabalho, são demitidas ou pedem demissão porque não têm com quem deixar os filhos. Ficam 2, 3 anos fora do mercado de trabalho. Voltam para o mercado informal. Essa é a trajetória de trabalho das mulheres.

Teixeira (2019) ainda comenta que as mulheres passam boa parte de sua vida laboral em intermitência entre empregos, trabalham de forma informal, por conta própria e ficam mais tempo sem emprego.

A partir dessas análises de Camarano (2017), Teixeira (2019) e também de Alambert (2004), que defende que a maternidade seja vista como uma função social, é possível avaliar que nesse caso é importante uma política de aposentadoria que preveja essa diferença socialmente constituída. Pois os dados demonstram que para exercer a maternidade, as mulheres podem precisar abrir mão de uma aposentadoria mais digna, pois precisam se afastar dos trabalhos formais. Além disso, um tempo de contribuição menor para as mulheres, se torna justo, já que ainda não há igualdade nas relações de emprego e familiares.

### **2.3 Licenças Parentais**

As mudanças ocorridas no último século impulsionaram os países a adotar uma legislação trabalhista que proteja as mulheres grávidas e mães de crianças pequenas. A eficácia dessas legislações depende de vários fatores como licença paga vs. não remunerada, quem é responsável pelo pagamento da licença (estado ou empregador), duração da licença, elegibilidade requisitos, etc. (MACHADO; NETO, 2016).

Nesta seção, serão mostrados alguns dados das licenças de proteção à maternidade e paternidade pelo mundo e o resgate histórico da licença-maternidade no Brasil. Resgatar os diferentes tipos de licenças parentais no mundo e no Brasil nos parece ser importante para vislumbrar oportunidades de melhoria nas políticas de licença parentais do Brasil. É importante entender o contexto e a tendência da ampliação da licença para proteção das crianças e, portanto, do futuro da sociedade.

### 2.3.1. Resgate histórico da licença-maternidade e paternidade no Brasil

Já foi visto nesta revisão teórica que as mulheres cada vez mais estão presentes no mercado de trabalho, boa parte delas em seu período reprodutivo e com muita frequência ficam grávidas, têm filhos e precisam manter seus empregos, continuar trabalhando e também serem mães (REA, 1999).

Desde o início do trabalho assalariado, várias conquistas dos trabalhadores foram incorporadas à legislação trabalhista. Atualmente, a licença-maternidade é uma grande conquista para as trabalhadoras mães. A licença garante que a mãe possa manter os cuidados nos primeiros meses de vida da criança, contribui na criação do vínculo da mãe-bebê e fornece condições para que a amamentação aconteça. Krost e Silva (2009, p. 2), definem:

A licença-maternidade, desde 1988, é direito constitucionalmente garantido às trabalhadoras, de cunho previdenciário, com o objetivo de possibilitar à mãe máxima dedicação à prole recém nascida, dando ênfase aos cuidados nos primeiros meses de vida. Durante o gozo do benefício, se dá a cessação temporária da execução contratual e, por consequência, do dever da trabalhadora de prestar serviços, bem como do direito do empregador de exigí-los.

Segundo Lima Neta (2016) o Brasil é um país de destaque na América Latina por possuir licenças remuneradas e com duração mais longas. Ao considerar o perfil socioeconômico do país, a licença pode ser considerada uma das mais justas, já que o Brasil segue as recomendações de organismos internacionais de proteção à maternidade, paternidade e infância.

Pela importância dessa conquista e para lembrar de como já foi mais difícil trabalhar e ter filhos, nesse tópico do trabalho farei um apanhado histórico da evolução da proteção a maternidade nas relações trabalhistas brasileiras. É importante olhar para o passado para poder avançar e entender que sempre há formas de melhorar as condições de trabalho, este é um posicionamento que adoto neste trabalho.

Até a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, não havia mecanismos formais de proteção à maternidade. Neste ano de 2019, a OIT completa cem anos de história e suas diretrizes foram um importante avanço para melhorar as condições de vida da população trabalhadora. Destaco aqui os avanços na proteção às gestantes e aos nascituros.

Em 1919, através da Convenção n. 03, artigo III, a OIT assegurou uma licença remunerada compulsória de 06 semanas antes do parto seguida de mais 06 semanas após o parto, que deveria ser paga pelo governo, com valor necessário para sobrevivência da mãe e do bebê. Para proteção da amamentação, também foi definido que a mãe ao retornar ao trabalho poderia usufruir de dois intervalos de trinta minutos para amamentação até o bebê completar seis meses. Na mesma convenção, no artigo IV proibia a demissão da gestante em razão da gravidez, parto ou licença obrigatória. A partir disso, diversos países passaram incorporar na sua legislação as diretrizes da Convenção n. 03, alguns parcialmente, outros de forma integral.

Através do Decreto nº 21.417-A de 17/05/1932 o Brasil constitui a sua primeira norma em relação à proteção da maternidade. No artigo 7º previa a proibição das gestantes de trabalhar nas 04 semanas antes e depois do parto, num total de 56 dias. A mulher receberia metade do salário, calculado através da média dos últimos seis meses e também concedia os dois intervalos de trinta minutos para amamentação até o bebê completar seis meses.

Em 1943 é criada no Brasil a Consolidação das Leis do Trabalho a CLT (Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943) e manteve muitas das orientações do Decreto 21417-A, mas aumentou para 8 (oito) semanas o período de licença

após o parto, progredindo para uma licença de 90 dias. Proibia a rescisão de contrato por conta da gravidez e mantinha os intervalos para amamentação.

Em 1952, a Convenção n. 03 da OIT foi revisada, dando origem à convenção n. 103. Ela amplia a proteção à maternidade para outros setores, não mais apenas para empregadas da indústria, mas também para trabalhadoras rurais, domésticas e do comércio. Os países poderiam definir quando a licença poderia ser gozada, mas após o parto o mínimo concedido deveria ser de 06 semanas (42 dias). Desta forma, havia a intenção de deixar a cargo da gestante se ela iria sair de licença antes do parto ou acumular a licença para após o nascimento, sendo possível à mãe permanecer mais tempo com o recém-nascido.

Ainda em 1952, através da Recomendação nº 95, a OIT acrescentou a possibilidade de prorrogação da licença para até 14 semanas após o parto e definiu que o salário maternidade deveria ser no valor integral aos ganhos da mulher antes do parto. Na mesma Recomendação a OIT destacava que as mulheres poderiam ser demitidas, mesmo grávidas, caso apresentassem comportamento desidioso em relação ao trabalho e que não existia proteção nos casos de contratos com prazo determinado.

Somente em 1965, o Brasil ratifica a Convenção n. 103 através do Decreto Legislativo nº 20 de 18 de Junho.

O custeio do salário maternidade passou a ser responsabilidade da Previdência Social, tendo sido essa mudança definida através da Lei nº 6.136, de 7 de Novembro de 1974.

A Constituição Federal (CF) de 1988, em seu art. 6º consolidou a proteção à maternidade como um direito social. Além de consolidar como um direito social, também já previu quem seriam as beneficiárias e o tempo de duração da licença em seu art. 7º, inciso XIII:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;

Em virtude dessa redação, a CLT teve seu artigo 392º alterado. Hoje, majoritariamente, o período de licença ainda é de 120 para as mulheres com vigência de contrato pela CLT, ainda que existam exceções que serão abordadas em seguida.

A Lei Federal nº 9.029, de 13 de Abril de 1995 trouxe a proibição de solicitar atestados de gravidez às mulheres em processo de seleção de trabalho, tipificando a prática com o crime. Dessa forma, era possível aumentar o rigor contra práticas discriminatórias desse âmbito.

Em 2006, o direito a licença maternidade foi estendido para as empregadas domésticas, através da lei nº 11.324, de 19 de Julho de 2006.

Com a Lei Federal nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008, inicia-se o avanço para a extensão da licença maternidade para 180 dias. Apesar da lei só entrar em vigor a partir de 2010, o movimento de mudança já acontecia desde 2008 no serviço público, estendendo por mais 60 dias a licença que ainda é definida a rigor em 120 dias. As servidoras devem solicitar a ampliação da licença, sendo concedidos por lei os 120 e mais uma prorrogação de 60 dias, caso as servidoras façam o pedido.

A lei também concede essa possibilidade de extensão às empregadas com contrato pela CLT. São os casos da chamada Empresa Cidadã, nos quais a empresa concede a extensão da licença em mais 60 dias, paga o salário maternidade por esse período de extensão e depois desconta os valores pagos do valor devido de Imposto de Renda (IR). Ou seja, o período de 60 dias é pago pelo empregador e não pela previdência social e depois é descontado através de isenção fiscal. Apenas 34% das empresas aderiram ao programa em 2018, em 2015 eram 41% (CARVALHO, 2019).

Somente em 2013 foram alterados através da jurisprudência, conforme a Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho e depois concretizada na Lei nº 12.812, de 16 de Maio de 2013 as regras em relação à proteção das gestantes com contratos de trabalho de prazo determinado. Até 2013 ainda valiam as regras desde 1952, deixando essa parcela de empregadas sem proteção na gestação.

No momento, tramita na Câmara dos Deputados o projeto de lei n.º 10.062 de 18 de abril de 2018, oriundo do projeto de lei do Senado Federal nº 72/2017 que

pretende majorar o prazo da licença-maternidade de 120 para 180 dias. Alterando assim para todos os segurados tanto gestantes quanto adotantes o prazo de licença para 180 dias.

No Brasil atualmente a licença-paternidade é de 5 dias para empregados em empresas privadas e de 20 dias no setor público, ou para empresas classificadas como Empresa Cidadã. Nesse último caso, regido pela mesma lei de extensão da licença-maternidade para empresas privadas. Para conseguir estender o prazo da licença, o pai deve fazer uma solicitação à empresa em até dois dias após o nascimento da criança. Em 2015 18% das empresas aderiam ao programa, em 2018 o número subiu para 23% (CARVALHO, 2019). A Constituição Federal de 1988 traz na redação de seu Artigo 7º, inciso XIX, a previsão da licença-paternidade “nos termos fixados em lei”, mas ainda não existe a lei específica sobre essa licença. Por outro lado, a Carta Magna fixou em 5 dias consecutivos o afastamento do pai em virtude do nascimento do filho, sem prejuízo de salário. Até 1988 a CLT (1943) possibilitava o afastamento de 1 dia para o pai. Importante lembrar, que o custo da licença-paternidade é inteiramente do empregador no Brasil.

### 2.3.2. A licença-maternidade e paternidade no mundo

A distribuição dos dias de licença maternidade varia muito em todo mundo. A última recomendação da OIT orienta um mínimo de 18 semanas (no Brasil a licença hoje é de pouco mais de 17 semanas). Além da quantidade de dias, como foi visto, também há as questões de remuneração (licença remunerada que não pode ser menor do que dois terços do salário e paga pelo Estado), intervalos para amamentação após o retorno ao trabalho, etc. Nesta seção tratarei basicamente da duração da licença e pontualmente de alguns casos sobre remuneração.

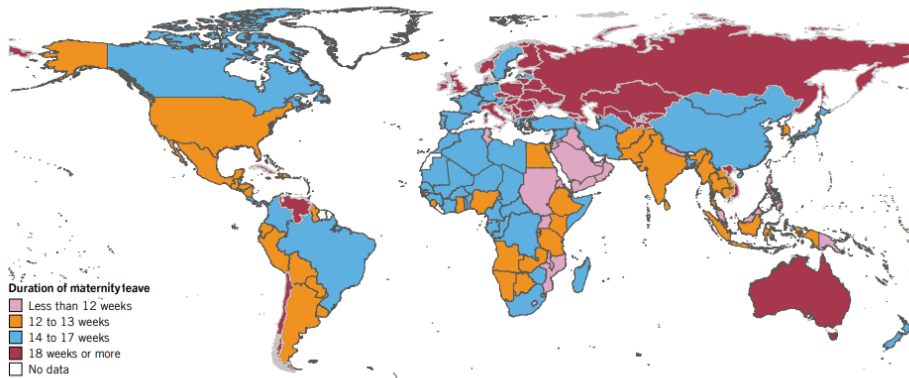
Para Lima Neta (2016) a Licença-maternidade e a licença-paternidade não são direitos reconhecidos em todos os países. A maioria possui algum tipo de licença-maternidade, mas a licença-paternidade é menos comum. A diferença da quantidade de dias das duas licenças é muito variável. O grau de desenvolvimento do país não é regra para a quantidade de dias concedidos de licença. Normalmente o maior grau de desenvolvimento do país indica um

número maior de dias nas licenças, mas não é uma regra, podendo acontecer o contrário. Ou seja, períodos curtos em países mais desenvolvidos. A remuneração da licença também não é regra entre os países, alguns concedem licença sem remuneração.

Um estudo recente da OIT mostrou que dentre todos os 185 países estudados, 98 (53%) cumprem a exigência mínima de 14 semanas, obedecendo à Convenção n. 183 da OIT (2000). Dos 98 países que cumprem a Convenção n. 183, 42 cumprem também ou excedem a última Recomendação n. 191 (2000), para que a licença tenha no mínimo 18 semanas (126 dias), o Brasil ainda não está de acordo tal recomendação, ou seja, apenas 22% de todos os países pesquisados estão de acordo com as últimas diretrizes. Ainda há a informação de 60 países (32%) cumprem as convenções anteriores, ou seja, têm licenças entre 12 e 13 semanas. Os países que possuem licenças inferiores às 12 semanas representam 15% dos pesquisados (27 países) (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p.9). A representação no Mapa 1, abaixo, mostra a duração em semanas das licenças ao redor do mundo.

### Mapa 1 - Duração da Licença-maternidade, 2013 (185 países e territórios)

Map 2.1 Statutory duration of maternity leave, 2013 (185 countries and territories)



Source: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection. Available at: <http://www.ilo.org/travdatabase> [25 Mar. 2014].

**Fonte:** Addati, Cassirer e Gilchrist (2014, p.10)

No mapa acima, as partes em rosa representam os países com menos de 12 semanas de licença; em laranja de 12 a 13 semanas; em azul de 14 a 17 semanas; em vermelho 18 semanas ou mais e os em branco não há informações. Lembrando que os números acima são apenas da quantidade de dias, nem sempre cumprindo

as especificações de remuneração e os outros mecanismos protetivos à maternidade contida nas Convenções e Recomendações da OIT.

Conforme Addati, Cassirer, e Gilchrist (2014, p.9), os países que cumprem ou excedem o padrão da licença com mais de 18 semanas estão localizados Europa Oriental, na Ásia Central e nas economias desenvolvidas. A maior média de duração legal da licença de maternidade encontra-se nessas regiões, quase 27 semanas na Europa Oriental e Ásia Central e 21 semanas nas economias desenvolvidas.

Entre os 52 países africanos analisados, quase metade (48%) fornece pelo menos 14 semanas de licença, e 35% fornecem 12 a 13 semanas. A Tunísia, com o seu período de licença 30 dias, fornece o menor período de licença entre os países africanos abrangidos pelo relatório. Do outro lado da distribuição, a África do Sul fornece quatro meses de licença (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p. 9-10).

Dos 12 países do Oriente Médio estudados, apenas a Síria, com 17 semanas de licença, cumpre as 14 semanas mínimo estabelecido pela Convenção n. 183. O restante, 11 países do Oriente Médio (92%) fornecem menos de 12 semanas de licença, com menor média regional de 9,2 semanas (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p.9-10).

Ainda conforme as autoras, o Brasil está entre os oito países da América Latina que cumprem a Convenção n. 183. Dentre os oito, três: Chile, Cuba e República Bolivariana da Venezuela, atendem também a Recomendação n.191. Um total de 74% dos países da região fornecem 12 a 13 semanas de licença-maternidade, enquanto apenas em Porto Rico (território não incorporado dos Estados Unidos) a duração é de oito semanas. Em média, a duração regional da licença de maternidade situa-se padrão da Convenção n. 183 (13,4 semanas).

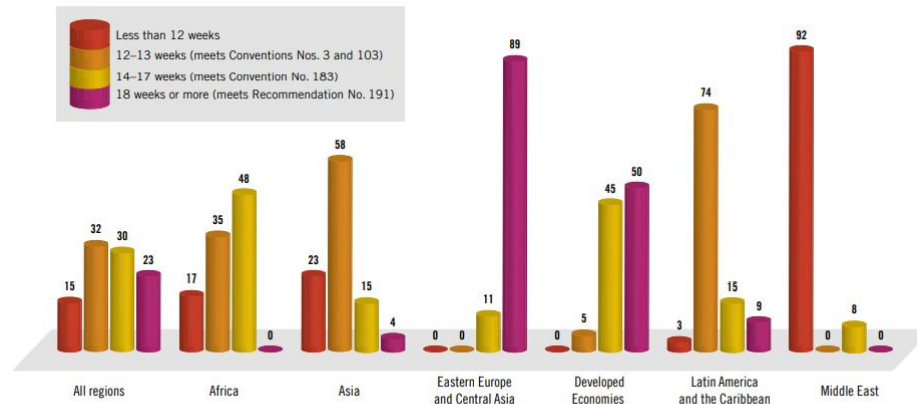
Na região da Ásia, apenas um quarto dos 26 países e territórios cumprem a norma estabelecida na Convenção n. 183, com a duração média do continente de 12,7 semanas. Seis países fornecem afastamentos menores de 12 semanas (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p.10).

O Gráfico 2 abaixo mostra a porcentagem de países por região conforme a duração da licença maternidade que representam os dados acima mencionados.



## Gráfico 2 - Duração da licença-maternidade, por região, 2013 (185 países e territórios) (%)

Figure 2.1 Statutory duration of maternity leave, by region, 2013 (185 countries and territories) (%)



Note: Figures may not add up to 100 per cent due to rounding.

Source: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection. Available at: <http://www.ilo.org/travdatabase> [25 Mar. 2014].

**Fonte:** Addati, Cassirer e Gilchrist (2014, p.18)

A figura mostra a existência de um contraste entre os países do Oriente Médio e da Europa Oriental e Ásia Central. Os dois extremos são bem claros, enquanto no primeiro grupo, as licenças excedem as recomendações da OIT em quase 90%, o outro grupo não cumpre nenhuma das recomendações em mais de 90%.

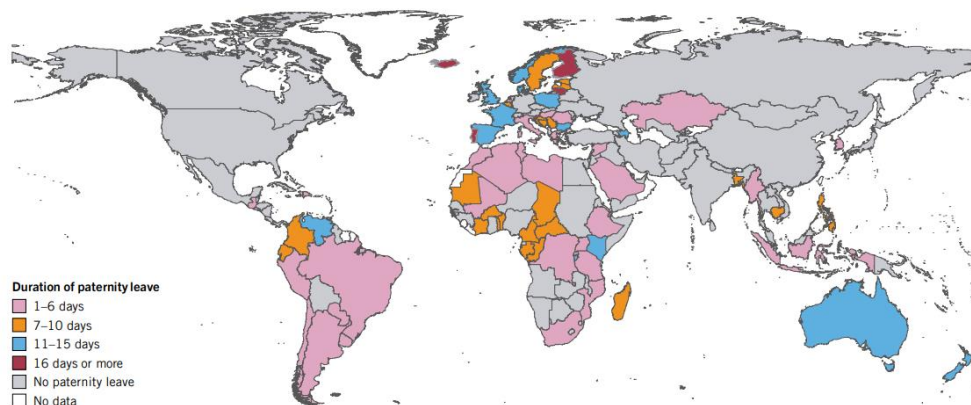
Sobre a remuneração ou não das licenças e quem é o responsável por arcar com o pagamento há muita diferenças entre os países. A Croácia, por exemplo, tem a maior licença do mundo. Até 58 semanas. Durante os primeiros seis meses que são de afastamento obrigatório, as mulheres recebem 100% do salário, pago pelo Estado. Após os seis meses, caso optem por continuar em licença, receberão um auxílio, de menor valor e pago pelo estado, que podem receber enquanto não retornam ao trabalho. Em Singapura, a licença é de 16 semanas e com o valor integral da remuneração. A diferença desse caso é que dependendo do número de filhos, a remuneração será paga pelo empregador ou pelo Governo. Até o segundo filho o empregador paga as primeiras oito semanas, a partir do terceiro filho o pagamento é feito integralmente pelo Estado. É uma forma de não impedir a contratação de mulheres com dois filhos ou mais. Há casos de financiamento apenas pelo Estado, somente pelos empregadores e também sistemas mistos de pagamento (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014)

O que é possível perceber por esses dados é que em países mais desenvolvidos, já se percebeu a necessidade de melhorar os cuidados na primeira infância, pois as crianças demandam grande atenção dos cuidadores. Em países como Canadá e Suécia, o afastamento pode chegar a um ano, com remunerações parciais. Em outros como França, Finlândia e Itália, esse tempo pode chegar a dois anos. Há também os casos como a Dinamarca, Israel e Noruega onde os pais podem revezar com as mães no período de licença concedido (BRADSHAW; FINCH, 2002).

Por outro lado, o direito a licença-paternidade ainda não é reconhecido mundialmente. Há muitos países que ainda não possuem nenhum dia de licença. Nesse quesito, o Brasil está avançado em relação a muitos outros países. Conforme vemos no Mapa 2, as áreas em cinza representam os países sem nenhum tipo de licença remunerada aos pais de recém-nascidos.

**Mapa 2 - Países que fornecem licença-paternidade e duração, 2013 (167 países).**

Map 3.1 Countries providing paternity leave by duration, 2013 (167 countries)



Source: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection. Available at: <http://www.ilo.org/travdatabase> [25 Mar. 2014].

**Fonte:** Addati, Cassirer e Gilchrist (2014, p.53)

O número de países sem licença paternidade é muito alto. Apesar disso, existem países como a Suécia, que é apontada como uma das legislações mais avançadas do mundo em licença parental. Nesse país a licença pode ser dividida entre os pais e o pai tem direito a 10 dias mais 90 dias que terão que ser tirados compulsoriamente em conjunto com a mãe ou após a licença dela. A Suécia foi o primeiro país do mundo a adotar as licenças compartilhadas (BRADSHAW; FINCH, 2002; ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014). Torres (2018) corrobora essa

informação ao dizer que na Suécia são 480 dias de licença que “podem ser divididos entre mãe e pai, dos quais 90 são compulsórios para o homem”. Além disso, a autora fala que os primeiros 390 dias da licença parental são pagos pelo estado, com um percentual de salário de 80%.

Pela análise do mapa e das condições de licença paternidade no mundo, é possível perceber que esse ainda não é um direito conquistado. Provavelmente serão necessárias mais provas de que a licença paternidade e ainda, uma licença paternidade mais extensa, pode contribuir na ligação entre pais e filhos. É preciso entender que os laços de vínculo precisam de tempo para serem construídos e por isso a adoção de licença com prazos maiores poderia contribuir para fortalecer essas ligações.

#### **2.4 Transferência do cuidado infantil**

A necessidade de compartilhar os cuidados infantis com outras pessoas, como por exemplo, babás, parentes, vizinhos e também creches e escolas, é uma realidade. Esse fenômeno está se tornando cada vez mais comum nas famílias. As mães precisam ficar afastadas dos filhos, por muitas horas, para poderem voltar ao mercado de trabalho. Existem diversos arranjos familiares para suprir a falta dos pais.

É importante lembrar que não se pode dizer que a prática de transferir os cuidados infantis seja novidade. Na Grécia e Roma antiga, por exemplo, escravas e parteiras ajudavam na realização do parto que era em casa. E logo que as crianças nasciam iniciavam os primeiros indícios de transferência dos cuidados do bebê, onde não apenas a mãe, mas as escravas com leite podiam amamentar o recém-nascido. Além do fato de haver escravos que carregavam o filho, pois o pai, raramente realizava essa tarefa (FUNARI, 2012). Esses fatos eram mais frequentes em famílias de elite, mas também ocorriam nas mais pobres. Sempre havia um terceiro envolvido e com a responsabilidade de cuidar ou instruir a criança, isso mostra que ao menos uma parte dos cuidados com a criança era passada para outra pessoa que não os seus pais. O processo de transpor a responsabilidade para outros, não acontecia apenas nos primeiros dias e meses de vida da criança.

Mesmo na infância as famílias enviavam seus filhos para serem educados com outras famílias mais nobres.

Era costume mandar seus filhos para casa de amigos nobres, ou de um mestre em algum ofício, para aprenderem a ser adultos. Acreditavam que seus filhos precisavam aprender na prática suas funções; todos enviavam seus filhos para outra família cuidar. Alguns afazeres eram sempre feitos por aprendizes, crianças; nem mesmo os empregados da casa os desempenhavam, como, por exemplo, servir a mesa. (CORTEZ, 2011, p. 2).

Aproximando o tema ao cenário brasileiro, já no período colonial percebemos ao menos um fenômeno de transferência, que são as amas de leite (SCOTT 2009). As amas de leite eram geralmente escravas de famílias mais ricas, que ficavam responsáveis pelos filhos dos senhores desde a amamentação até a criança atingir a idade adulta. Já nas famílias mais pobres eram as avós, madrinhas, ou outra pessoa da família ou não que compartilhavam os cuidados, educavam e criavam os filhos. Situação que ainda hoje é comum (SCOTT 2014).

Portanto, as práticas de transferência sempre existiram, o que mudam são as formas e as justificativas que sustentam essa prática. Em meados do século XX, era saudável deixar as crianças na creche parte do tempo. Pois os pais não tinham repertórios para suprir as necessidades pedagógicas das crianças, podendo assim frustrar e entediar a criança e por em risco a saúde mental da mãe e o desenvolvimento do filho. Era isso que defendia o pediatra Donald Woods Winnicott (WAGNER; VIEIRA; MACIEL, 2017).

Hoje, a situação mudou, principalmente pelo ingresso massivo da mulher no mercado de trabalho. Na família pós-contemporânea o comum é que não haja um adulto disponível para cuidar da criança nem por um turno. A criança, nesse caso, acaba sendo cuidada por outra pessoa adulta (avós, tias); uma babá nas famílias com condição financeira mais favorável; ou pode ficar até dois turnos em uma creche ou escola. Em famílias socialmente menos favorecidas a criança pode ficar sozinha se for um pouco mais velha, ou com um irmão mais velho, se tiver, ou com vizinhos. Ou seja, em diferentes grupos sócio-econômicos os filhos ficam a maior

parte do dia longe de seus pais (WAGNER; VIEIRA; MACIEL, 2017; MARTINS FILHO, 2012).

Os internatos já foram muito mais comuns do que hoje. Em meados do século XX as pessoas entravam ainda crianças e saíam já adultas, nesse tipo de local. Um misto de escola e moradia. Mesmo ocorrendo visitas periódicas para rever os familiares, havia um distanciamento entre pais e filhos. “Esse tipo de instituição total perdeu sua força graças à constatação de que o autoritarismo e o hiper-controle são nocivos e menos eficientes que o afeto para a construção de valores sociais e humanos” (WAGNER; VIEIRA; MACIEL, 2017, p.79).

A nova realidade da sociedade faz com que muitas crianças fiquem novamente em uma espécie de internato. As crianças precisam ficar em creches e escolas durante todo o dia, doze meses por ano (WAGNER; VIEIRA; MACIEL, 2017). Os pais precisam trabalhar, muitos precisam pegar condução demorada para chegar ao trabalho e voltar dele. Há crianças e bebês muito pequenos que precisam ficar no ambiente escolar das 07h às 19h, são doze horas de afastamento dos pais. Com a presença da criança integralmente na escola, é comum que os papéis de ensino e educação se misturem. A criança verá o adulto presente como referência e nisso ocorrerá a transmissão de valores de alguma forma (WAGNER; VIEIRA; MACIEL, 2017).

O pediatra Dr. José Martins Filho defende que a criança não fique mais que quatro horas em creches, e se possível adie o quanto for possível a entrada da criança nesse ambiente. Faz essa recomendação baseado na sua compreensão de que é muito duro e sofrido para a criança ficar o dia inteiro na escola. A quantidade de crianças por cuidadoras geralmente é superior ao número ideal que é quatro e isso diminui a individualidade e a exclusividade nos cuidados (MARTINS FILHO, 2012).

Não há como a escola suprir todas as necessidades sociais, afetivas e educativas da criança. É necessária a presença da família nesses aspectos e sua falta gerará consequências no comportamento e no futuro da criança. Wagner, Vieira e Maciel (2017) comentam as teorias de Freud, Winnicott e Laplanche que falam da importância dos adultos de referência da criança. Essas relações entre os adultos

cuidadores e os bebê/criança são fundamentais para a formação do sujeito. Um dos períodos de maior importância são os dois primeiros anos, nos quais a mãe não deveria se afastar dos filhos por longos períodos consecutivos (não mais que 12h), podendo deixar marcas permanentes na criança. Afirmam ainda através das teorias de Winnicott que o adulto é responsável por apresentar todo o mundo aos bebês/crianças. O adulto deve auxiliar na compreensão de tudo que é novidade à criança. Através do adulto que serão desvendados os mistérios do mundo ao qual a criança está exposta. Mas para essa troca, é necessário tempo, é necessário presença.

Há um dilema no mundo moderno, como manter o trabalho e ainda assim participar dos processos de educação e afetividade com os filhos? Fala-se hoje no tempo de qualidade, o tempo que estiver disponível para estar com as crianças deve ser aproveitado ao máximo, para tentar suprir a falta dos longos períodos de separação. Entretanto, após longas jornadas de trabalho, afazeres domésticos para cuidar, como manter um tempo de atenção à criança? Muitos desistem nesse caminho, é o que afirmam os Wagner, Vieira e Maciel (2017, p.89):

Fala-se bastante em qualidade do tempo dedicado à criança e isso seguramente deve fazer diferença. Ou seja, se o tempo é pouco, que pelo menos seja qualitativamente adequado. Neste sentido, pais e mães são chamados a exercer seus papéis como figuras de autoridade e afeto no espaço e tempo em que isso é possível. Não podem, então, se furtar a esta tarefa familiar, mesmo que já estejam exaustos após um dia de intenso trabalho profissional. Isso não é realmente fácil. Na realidade, é bastante difícil, e não são poucos os que desistem.

Nem todos os pais estão preparados para o grande trabalho que é o cuidado com uma criança. Conciliar os papéis profissionais e parentais não é um desafio fácil de ser vencido. As crianças desde que nascem demandam muito trabalho físico e psicológico. Saber como lidar com o temperamento e necessidades da criança exige convivência para a criação do vínculo. Ao passar constantemente longos períodos longe dos filhos se torna difícil manter os vínculos necessários para lidar com a criança e para conhecê-la em profundidade (MARTINS FILHO, 2012).

A proteção através da licença-maternidade garante que pelo menos nos primeiros meses as mães que trabalham fora possam estar com os filhos.

Entretanto, após esse período, se a mãe precisa ou quer retornar ao trabalho, é necessário que alguém tome conta da criança. Os seres humanos são totalmente dependentes de um adulto nos primeiros anos de vida. Nos primeiros três meses, a criança entende o corpo da mãe como uma extensão do seu. Somente após o sexto mês, quando a criança adquire a habilidade de sentar é que ela começa a compreender que é um ser independente e esse processo só se conclui após os oito meses. Portanto, até o sexto mês, os bebês ainda acreditam que eles e as mães sejam uma pessoa só. Aliado a isso, somente após o sexto, quando a criança já possui a destreza motora para receber outros alimentos que se deve iniciar a introdução de alimentos complementares ao leite materno. Por isso, a Sociedade de Pediatria do Brasil é uma das defensoras do aumento do prazo da licença-maternidade. Para que as mães possam estar presentes nesse período crítico de desenvolvimento da criança (MARTINS FILHO, 2012).

Em seu livro *A Criança Terceirizada*, o pediatra discorre sobre a problemática dos pais estarem cada vez mais afastados dos filhos. Também fala do despreparo da sociedade para receber a criança, exigindo dela um comportamento que não é natural. Pela falta de tempo dos pais, cada vez mais se transfere também quando se está presente, através dos eletrônicos que entretém através das telas. O livro levanta vários questionamentos para os pais e constrói a pergunta sobre quem serão os adultos do futuro, criados afastados de suas famílias. Também fala do despreparo e da necessidade de conscientizar as pessoas sobre as necessidades da criança com o intuito de que só façam filhos os que estão preparados para essa tarefa. Martins Filho (2012) se posiciona pela visão da criança, que até o seu desenvolvimento completo, seria ideal estar o maior tempo possível próxima de seus pais e adultos de referência. Para o autor, para a formação de um adulto saudável e consciente é necessário que o convívio familiar exista. As jornadas de trabalho dos pais não combinam com a infância. Por mais bem aproveitado que seja o tempo de convivência, o chamado “tempo de qualidade”, não há como conhecer e educar um filho sem estar presente realmente nessa relação

Pela leitura de Martins Filho (2012) entende-se que a presença dos adultos de referência e dos pais será de grande importância no desenvolvimento da criança. Entretanto, em seu livro o autor passa uma visão restrita de que principalmente a

mulher é responsável pela criação dos filhos. É importante lembrar que além de gestar, parir e amamentar, não há outra função no cuidado com os filhos que seja exclusiva da mulher. As licenças compartilhadas podem suprir a necessidade dos cuidados na infância, mas para isso é necessário ampliar a visão de que apenas a mulher é capaz de atender as necessidades das crianças.

## 2.5 A importância do aleitamento materno

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) (1994, p.10) “A lactação, do ponto de vista energético, é a maneira mais eficiente de atender às necessidades alimentares dos mamíferos jovens, sendo o leite materno ativamente protetor, imunomodulador e ideal para suas necessidades.” A amamentação é um processo natural que serve à alimentação da criança, revelando-se, por tal razão, de grande relevância para a saúde infantil (BECKER, 2012).

De acordo com Ichisato e Shimo (2001), o aleitamento materno pode ser compreendido como espécie de sinônimo de sobrevivência em relação ao recém-nascido, apresentando-se, sob tal roupagem, como um direito inato. Revela-se, conforme os autores, como uma das maneiras que apresenta maior eficiência para o atendimento de aspectos imunológicos, nutricionais e psicológicos da criança logo em seu primeiro ano de vida. Nesse mesmo sentido, cite-se Cunha (2009), que destacam que o leite materno possui componentes imunológicos que servem para caracterizá-lo como inimitável e único. Suas propriedades auxiliam na prevenção de alergias e infecções, evitando, também, mortes infantis, reduzindo as probabilidades de obesidade, diabetes, colesterol alto e hipertensão. O Quadro 1 apresenta os elementos que compõem o leite materno:

**Quadro 1** - Composição do Leite Materno - Comparação com outros leites

<b>COMPOSIÇÃO DO LEITE MATERNO</b>			
	<b>Leite Materno</b>	<b>Leite Animal</b>	<b>Leite Artificial</b>
<b>Proteínas</b>	Quantidade adequada e fácil de digerir	Excesso, difícil de digerir	Parcialmente modificado
<b>Lipídeos</b>	Suficiente em	Deficiente em	Deficiente em



	ácidos graxos essenciais, lipase para digestão	ácidos graxos essenciais, não apresenta lipase	ácidos graxos essenciais, não apresenta lipase
<b>Vitaminas</b>	Suficiente	Deficiente de A e C	Vitaminas adicionadas
<b>Minerais</b>	Quantidade adequada	Excesso	Parcialmente correto
<b>Ferro</b>	Pouca quantidade, boa absorção	Pouca quantidade, má absorção	Adicionado, má absorção
<b>Água</b>	Suficiente	Precisa de mais	Pode precisar de mais
<b>Propriedades Antiinfeciosas</b>	Presente	Ausente	Ausente
<b>Fatores de Crescimento</b>	Presente	Ausente	Ausente

Fonte: Martucheli (2010, p.23 e 24)

O quadro 1 demonstra as propriedades e vantagens do leite materno em relação a outros dois leites que costumam ser oferecidos aos bebês em substituição ao leite materno. Somente o leite materno possui as características necessárias para a alimentação completa das crianças até os seis meses de idade, e é o melhor tipo de leite para ser oferecido até os dois anos. Bosi e Machado (2005) também dão importante contribuição, destacando que o leite materno é o alimento mais adequado às crianças em seus primeiros meses de vida, considerando tanto aspectos nutritivos como imunológicos e psicológicos, favorecendo, também, o vínculo mãe-filho quando esse ato é bem vivenciado pela mãe.

A OMS recomenda que o aleitamento materno exclusivo seja mantido nos primeiros seis meses de vida do recém-nascido, podendo-se complementar com outros alimentos (adequados) até os dois anos de idade ou mais (PINTO, 2008). Essa mesma organização afirma que o aleitamento materno é considerado a melhor forma de se propiciar aos recém-nascidos o alimento ideal para um crescimento e desenvolvimento saudáveis, sendo, também, parte integrante do processo reprodutivo, produzindo, em razão disso, implicações importantes para a saúde materna (OMS, 1994).

No caso das mães com situação socioeconômica desfavorável, Pinto (2008) comenta que a economia familiar e o baixo custo financeiro advindos da prática da

amamentação também devem ser consideradas como importantes vantagens do leite materno. Scochi *et al.* (2008) também fazem menção a vantagens econômicas e sociais, destacando que crianças bem nutridas contribuem para reduzir os índices registrados de morbimortalidade infantil e neonatal. De um modo geral, pois, conforme os autores, esta prática contribui para o desenvolvimento infantil no país, que vivencia situação de má distribuição de renda, revelando-se o ato de amamentar como meio mais barato de oferecer alimento para o bebê ao invés de comprar leite artificial.

No Brasil, conforme Chaves, Lamounier e César (2007), muito embora se verifique o início do aleitamento materno pela maioria das mulheres, é certo, também, que mais da metade das crianças já não recebem amamentação exclusiva no primeiro mês de vida. Tal cenário, segundo os autores, contribui para confirmar a indicação de que o Brasil ainda está longe de cumprir a recomendação dada pela OMS sobre a amamentação exclusiva, que deveria se dar até o sexto mês de vida, com continuidade do aleitamento materno até pelo menos o segundo ano de vida da criança ou mais.

Desse modo, o que se tem é que, como destacado por Agreli (2010), a duração do aleitamento materno está sendo curta, não apresentando, também, caráter de exclusividade na maioria das vezes, como expõem Bueno *et al.* (2002, p. 146) no seguinte trecho: “a introdução de alimentos complementares diminui a duração do aleitamento materno, principalmente se a introdução ocorrer precocemente”.

Este referencial teórico buscou trazer material previamente publicado que visasse auxiliar na compreensão de elementos relevantes acerca da relação da mulher com o trabalho e a maternidade recente. A revisão perpassou o contexto geral da mulher, mas também focou nas mulheres de classes populares. Com base na pesquisa teórica, foi possível construir um panorama da mulher dessa classe que está no mercado de trabalho formal e é mãe. Elas possuem trabalho formal precário e mal remunerado. Recebem salários menores que os homens e as mulheres negras recebem menos que as mulheres brancas. Precisam cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos, se dedicam a isso mais do que os companheiros. Inclusive, sendo as mulheres de classes populares as que mais dedicam horas da semana

para essas tarefas. Podem ser a única figura de adulto na qual as crianças têm referência no lar (famílias monoparentais), terão mais dificuldade para se aposentar e receberão as menores aposentadorias devido ao tempo de contribuição insuficiente. Quando empregadas em empregos formais, terão segurança durante os cinco primeiros meses do bebê, devido à remuneração e a estabilidade da licença-maternidade. Entretanto, mais da metade delas é demitida em até um ano após voltar de licença-maternidade. Para trabalhar fora de casa, precisarão deixar os filhos com outras pessoas, ou em creches (principalmente públicas, devido ao custo de uma creche privada *versus* remuneração do trabalho). Ao voltar ao trabalho após a licença-maternidade, poderão iniciar mais cedo do que o recomendado a introdução de alimentos ou de outros leites ao bebê, pois o tempo da licença é menor do que o tempo recomendado de aleitamento exclusivo. Estão sobrecarregadas pelas diferentes demandas a atender: profissional, familiar (filhos e companheiro) e dos cuidados com a casa.

### 3 METODOLOGIA

A metodologia empregada neste TCC constitui-se de modo amplo como uma pesquisa do tipo qualitativa, com pesquisa documental e entrevistas como métodos de busca de dados. A pesquisa qualitativa envolve a coleta de dados descritivos no contato direto do pesquisador com as pessoas e situações estudadas, enfatiza mais o processo do que o produto e se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes. A interpretação e análise do material empírico realizada de modo contextualizado, pois a pesquisa qualitativa busca compreender detalhadamente os significados e características situacionais apresentadas pelos sujeitos pesquisados, tal como acontecem ou com os significados que eles demonstram.

Os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à prova de fatos, pois os dados analisados são não-métricos (suscitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens (SILVEIRA; CORDOVA, 2009, p.31).

O principal instrumento para a coleta de dados foi a entrevista de pessoas com a vivência da situação pesquisada. A entrevista é uma das técnicas mais flexíveis de coleta de dados, conforme Ribeiro (2009, p.19) “As entrevistas estabelecem uma direção e uma agenda para o trabalho, o que facilita a sua realização”, e também são recomendadas para iniciantes que querem fazer pesquisa qualitativa.

Além das entrevistas, para atingir os objetivos propostos, também foi necessária a pesquisa documental sobre o tema, pois além da revisão bibliográfica, também foram utilizadas outras bases de dados que se aproximam mais da pesquisa documental. Segundo Fonseca (2002, p.32) citado por Siveira e Córdova (2009, p. 37) a pesquisa documental recorre a fontes diferentes e menos concentradas como: “[...] tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão, etc.”

O desenvolvimento do trabalho de pesquisa passou por diversas mudanças de rumo. O objetivo inicial era encontrar os desafios do retorno ao trabalho após a maternidade recente. Para atingir o objetivo foi elaborado o roteiro de entrevista semiestruturada conforme o Apêndice. As entrevistas seriam presenciais e gravadas para posterior transcrição. O questionário possuía perguntas abertas, mas com alguns itens que precisavam ser respondidos e que seriam questionados diretamente caso a entrevistada não respondesse durante sua fala. Foi decidido também que as mulheres entrevistadas deveriam ser de classes populares ou baixa renda, conforme já previamente anunciado. O recorte com mulheres de classes populares veio com a intenção de dar voz a elas, visto sua maior situação de vulnerabilidade e invisibilidade social.

A definição das entrevistadas era, portanto, de mulheres de classes populares ou baixa renda que teriam voltado ao trabalho após terem filhos. Além desses critérios, o filho mais novo, foco da entrevista, deveria ter no máximo cinco anos. Esse critério foi definido com o objetivo de termos memórias mais recentes do retorno ao trabalho e também de conseguir refletir os problemas atuais em relação a esse processo.

As perguntas do roteiro foram formuladas para entender a realidade de cada mãe, por isso havia menção aos seus familiares, qual a situação de seus estudos, sobre sua infância (procurando descobrir se havia alguma informação marcante durante esse período). Após essa introdução iniciavam as perguntas sobre a gestação, forma de nascimento, puerpério, amamentação, participação do pai ou de alguém nos cuidados com os filhos, retorno ao trabalho e divisão de tarefas da casa, e no final era feita uma pergunta sobre se a mulher se sentia sobrecarregada.

Após quatro entrevistas surgiu o sentimento de que o questionamento inicial de pesquisa não estava sendo respondido a contento, talvez as perguntas estivessem erradas ou com muitos assuntos misturados. Em nova orientação e com as quatro entrevistas já transcritas foi decidido continuar as entrevistas, porém mudando o foco do trabalho, no caso, trocando a ideia de conhecer os desafios do retorno ao trabalho pela proposta de buscar melhor conhecer a experiência dessas mulheres no processo de conciliação da maternidade recente com o trabalho. Percebeu-se que havia um material rico na fala das entrevistadas que dizia dessa

experiência e que seria interessante entender esses relatos e, de alguma forma, tentar transpor para este TCC a importância da transformação dessas mulheres ao se tornarem mães.

Após essas quatro primeiras entrevistas, houve um pouco de dificuldade de encontrar novas voluntárias. Publicou-se em grupos da página do Facebook da pesquisadora, com a descrição do recorte necessário para as entrevistas, mas não houve nenhuma voluntária. Passou-se para a estratégia de abordar mulheres em locais diversos como lojas, restaurantes, farmácias, no entanto, isso passou a ser constrangedor e complicado, pois era necessário supor que as mulheres eram de classes populares e que eram mães. Somente durante a entrevista era perguntado sobre a classe social na qual ela se identificava, mas havia necessidade de um pré-julgamento antes de abordar alguma possível entrevistada. Por isso, a pesquisadora tinha que julgar que tal pessoa fazia parte das classes populares, algumas vezes baseada nas profissões das mulheres abordadas. Nesse contexto, a pesquisadora saía com o gravador na bolsa, e abordava as mulheres em diversos momentos. Muitas, porém, não quiseram ser entrevistadas, estavam em seu trabalho e não poderiam parar para conceder a entrevista, ou simplesmente não queriam. Por esses motivos, o processo de entrevistas se arrastou por alguns meses.

A pesquisadora conseguiu concluir as entrevistas abordando as possíveis entrevistadas, assim como utilizando sua rede de contatos no prédio onde trabalhava. Das dez entrevistas, seis foram feitas no prédio. As outras quatro foram em restaurantes onde a pesquisadora almoçava. A média de duração das entrevistas foi de onze minutos, sendo a mais curta com oito e a mais longa com quatorze minutos. Todas as entrevistas foram transcritas. A distribuição das profissões das entrevistadas foi: quatro garçonetes, duas serventes de limpeza, duas vendedoras de seguros, uma copeira e uma recepcionista.

Após a transcrição, iniciou-se a tentativa de categorizar e identificar os padrões de fala, unidades de significância nas entrevistas. Usando do recurso das entrevistas impressas e canetas marca texto coloridas, iniciou-se um processo de construção inicial de categorias a partir de falas que se uniam em termos de significação e depois as frases correspondentes a cada categoria foram copiadas e coladas em arquivos separados, utilizando editor de textos. Cada arquivo de texto,

desse modo, constituiria uma categoria de análise para a qual seria atribuído um nome representativo de sua significância.

Houve, entretanto, dificuldade em categorizar as falas devido à diversidade de cada experiência. Apesar de haver pontos em comum e relações entre algumas categorias, novamente surgiu o sentimento de que talvez fosse necessário fazer algo diferente, de que utilizar o recurso de categorias seria insuficiente para transpor de maneira mais próxima a experiência de cada mulher ao retornar ao trabalho em um contexto de maternidade recente. Desse modo, foi feito um novo encontro de orientação no qual foi decidido analisar a experiência individual das mães nos processos de análise através da construção de uma descrição separada das entrevistadas.

Conforme Ribeiro (2009, p.9-10) “o maior desafio para pesquisadores qualitativos não é coletar os dados, mas compreender o que pode ser feito com os dados, aonde os dados podem conduzir.” Para o autor uma das formas de mostrar os dados coletados é deixar eles o mais próximo possível da origem, tentando fazer com que o leitor sinta que são os próprios entrevistados que estão contando sua história.

Seguindo os conselhos de Ribeiro (2009), que afirma que pesquisadores qualitativos devem ser bons contadores de história, a abordagem da seção de análise dos dados foi iniciada pela descrição das entrevistas. Utilizando as seguintes técnicas de descrição: Ordem cronológica - as entrevistas serão descritas na ordem que foram feitas; Ordem do entrevistador - dentro das entrevistas a ordem cronológica nem sempre será respeitada, para que um fato puxe o outro, de acordo com uma ordem lógica de narração; Narrativa viva - a ideia é tentar transportar o leitor para a cena do estudo, “permitindo que ele compartilhe dos sentimentos e impressões que foram experimentados pelo pesquisador” (RIBEIRO, 2009, p.12).

Muitas vezes os pesquisadores podem tentar se afastar do objeto de pesquisa, com medo que a validade e confiabilidade dos dados sejam questionadas devido à proximidade do pesquisador ao tema. Entretanto, Ribeiro (2009) comenta que esse tipo de atitude é um erro, por dois motivos: o primeiro é pensar que o pesquisador precisa ser totalmente isento da abordagem para que a pesquisa seja

científica; o segundo é imaginar que exista uma abordagem em que o pesquisador seja totalmente isento. “Assim, é impossível uma descrição imaculada dos dados, livre de qualquer interferência do observador” (RIBEIRO, 2009, p.11). Por isso, as interpretações e *insights* dentro das entrevistas remetem também a condição desta pesquisadora: de mulher, mãe e trabalhadora. Com a descrição das entrevistas realizadas, alguns temas surgiram de maneira repetida os quais poderiam ser organizados em categorias. Foi possível construir categorias com relação aos seguintes aspectos: influência no retorno ao trabalho; processo de transformação da mulher que se tornou mãe; divisão de tarefas; dificuldades enfrentadas no retorno ao trabalho, entre outros.

Ainda, ao formular o capítulo de análise, foram utilizados conceitos estudados previamente no referencial teórico, principalmente sobre a condição da mulher, sobre amamentação e licenças parentais. Entretanto, os resultados obtidos na análise levaram à necessidade de retornar ao referencial teórico para completá-lo com as informações obtidas através das entrevistas, como a transferência do cuidado infantil e a divisão de tarefas do lar.

Para manter o sigilo das entrevistadas, foram atribuídos nomes fictícios a elas, conforme Quadro 2 abaixo. Além dos nomes, algumas características de cada entrevistada foram inseridas no quadro, são elas: profissão; duração da entrevista; quantidade, idade e sexo dos filhos; grau de escolaridade; idade na qual engravidou do primeiro filho e situação atual do relacionamento. Também foi incluída a informação de cor/raça de cada uma. Essa foi uma classificação da própria pesquisadora, pois não houve questionamento sobre a auto declaração de cor no momento da entrevista. Entretanto, com o decorrer da análise e o complemento do referencial teórico passou-se a entender que este seria um dado importante de ser pensado. Assim, através da percepção da pesquisadora em relação a cor de pele, traços do rosto e cabelo, das dez entrevistadas seis foram definidas como negras, e quatro como brancas.



**Quadro 2 - Informações das entrevistadas**

Nome	Cor/ raça	Profissão	Nº Filhos	Idades - Sexo	Escolari.	Id. que engravidou do primeiro filho	Situação do relaç. atual	Duraç. da entrev.
Emily	Negra	Garçonete	2	14 anos - M; 4 anos - F	Fund.	17	Separada	14min
Eliza	Negra	Garçonete	1	7 meses - M	Médio	26	Casada	12min
Clara	Negra	Garçonete	1	7 meses - F	Médio	29	Casada	08 min e 37seg
Isolda	Negra	Servente de Limpeza	4	18 anos - F; 13 anos - M; 10 anos - F; 4 anos - F	Médio Inc.	16	Casada	12 min
Taís	Negra	Copeira	2	7 anos - M; 4 anos - M	Fund. Inc.	18	Separada	08min
Diana	Branca	Recepcionista	4	19 anos - ; 15 anos - M; 10 anos - M; 4 anos - F	Curso Téc.	20	Casada	14min
Marina	Branca	Garçonete	1	3 anos - M	Fund. Inc.	17	Casada	09 min e 48 seg.
Carina	Branca	Vendedora de Seguros	1	5 anos - M	Sup. Inc.	25	Casada	10 min e 58 seg
Gabriele	Branca	Vendedora de Seguros	2	7 anos - M; 3 anos - M	Médio	24	Casada	12 min e 29 seg.
Glória	Negra	Servente de Limpeza	4	24 anos - F; 23 anos - F; 21 anos - M; 1 ano e 6 meses - M	Ensino médio	16	Separada	10 min e 52 seg.

Fonte: Elaboração da Autora

## 4 ANÁLISE

Neste capítulo de análise, primeiramente será apresentada a descrição das experiências da maternidade e de retorno ao trabalho, de forma a entender a transformação das mulheres ao passar por esse processo. Por isso, as entrevistas serão descritas em primeira pessoa e na ordem em que foram feitas, inclusive dos locais e como ocorreram alguns fatos que não estão na transcrição, mas que ficaram gravados na memória desta pesquisadora. Após a descrição das entrevistas será feita a apresentação de categorias encontradas a partir de unidades semânticas de fala que se destacaram.

### 4.1 Descrição

#### 4.1.1. Emily

Emily é funcionária há mais de cinco anos do restaurante no qual eu almoço. Marquei a entrevista com ela diversas vezes, pois ela teria que vir até o meu trabalho após seu expediente, pois logo após o trabalho ela busca a filha de quatro anos na creche e não havia ninguém disponível para pegar a menina em seu lugar. Ela é separada do companheiro, pelo que me relatou o relacionamento deles nunca foi muito estável e durante a gestação de sua última filha eles estavam separados. Tem dois filhos, um menino de 14 anos e uma menina de 4 anos. São filhos do mesmo relacionamento. Duas outras colegas dela haviam retornado de licença-maternidade há pouco tempo e então aproveitei e fiz a entrevista com as três no mesmo dia. Marquei com elas e fui após o horário de expediente, nesse horário o restaurante que já estava fechado e só estavam os funcionários no local. Ficamos em um mezanino, separadas dos outros funcionários que faziam a limpeza do restaurante. Entrevistei uma de cada vez, Emily foi a primeira, queria muito falar. Já sabia do que se tratava o meu trabalho, que era sobre a relação maternidade e vida profissional. Por isso, ela já saiu falando muitas coisas importantes sem necessidade de questionamentos.

Ela cria os dois filhos sozinha. Parou de estudar cedo. Terminou o ensino fundamental e deixou de estudar quando engravidou do filho mais velho, ficou em casa até ele ter em torno de um ano e depois começou a trabalhar e nunca mais parou. Quando engravidou da segunda filha estava trabalhando, tirou a licença e voltou a trabalhar. Nessa fala, que surgiu naturalmente, que parecia ter “ensaiado” para a nossa entrevista e também parecia um desabafo dos problemas que estavam acontecendo naquele momento, Emily demonstra grande preocupação de com quem deixa seus filhos para ir trabalhar. Não consegue se desligar totalmente para nas palavras dela “[...] botar a cara só no trabalho” e completa:

E assim é diária, é uma luta diária assim né, a gente tem que sair, tem que deixar os filhos da gente, eu tenho um menino de quatorze anos que já não fica mais em tempo integral na creche e na escola. E aí a preocupação do que vai fazer à tarde, o que vai fazer de manhã, se vai pra escola, se não vai. Eu tento ser o mais transparente com ele possível e sincera assim, então ele vai pra escola, depois sai da escola, fica em casa. Até agora estou vendo alguma coisa pra ele fazer à tarde pra não ficar tão solto em casa. A menina ainda fica na creche, né. Mas é complicado, porque a gente vem trabalhar, mas a cabeça fica totalmente em casa.

Ela tinha dezessete anos quando o primeiro filho dela nasceu, já tinha cuidado dos irmãos mais novos desde a infância, era a mais velha de seis irmãos. Morou com a avó até os quatro anos e depois foi morar com a mãe.

Aí depois de um certo tempo, foi quando eu comecei a ficar maior e minha mãe começou a ter mais filhos, aí eu ajudava ela a cuidar tipo levava na escola, buscava na creche, quando o período que ela trabalhava, eu cuidava assim de todos eles, fazia comida, lavava roupa, estendia, cuidava da casa pra minha mãe.

Mesmo com experiência no cuidado dos irmãos, quando teve seu primeiro filho foi que realmente sentiu o que era cuidar de um bebê sozinha. Foi bastante assustador cuidar do seu próprio filho. Teve dificuldades na amamentação e se sentia insegura com as fases que ele estava passando. Sua mãe sempre esteve presente, mas no primeiro filho Emily queria aprender a cuidar. O pai dos dois filhos não estiveram presentes nem durante a gestação, nem após o nascimento das crianças. Na segunda filha ela se sentiu muito perdida, apesar de conseguir curtir

mais a maternidade, sabia de tudo que iria passar novamente e isso por um lado era assustador, pois um bebê demanda muito trabalho e ela já sabia disso “De certa forma isso me deu muito medo, eu cheguei em casa (após o hospital) e aí eu olhei e disse ‘bom, essa é minha realidade agora’ e eu chorei muito”. Por outro lado conseguiu aproveitar melhor as fases, pois já tinha experiência e foi possível “curtir” a segunda filha, sobre isso ela comenta:

Poucas coisas eu deixei passar assim, eu não curti tanto e era tudo mais “ai tá saindo meu dente meu deus, que horror”, eu ficava apavorada. E aí já quando foi da segunda menina, aí eu já “ai ta saindo dentinho”, eu curti mais assim sabe, eu fiquei mais calma.

Apesar de considerar a amamentação e o leite materno muito importante, seus filhos mamaram pouco considerando as orientações da OMS. Amamentou o mais velho até os três meses e a mais nova até os cinco meses. Ela associa o fato de ter voltado ao trabalho ao desmame da mais nova. “[...] foi até os cinco meses, e aí quando eu voltei a trabalhar né, aí ela teve que tomar outra coisa e aí ela não quis mais o peito.”

Sobre o retorno ao trabalho após a licença da filha mais nova, ela fala que os empregadores foram muito atenciosos durante esse momento e que ela poderia contar com eles no que fosse preciso e isso foi essencial para que ela conseguisse retornar ao trabalho, pois a adaptação da menina foi muito difícil. Ela não conseguiu vaga na creche de imediato e teve que deixar a filha sob os cuidados de diferentes pessoas. Demonstra a angústia desses momentos nas falas a seguir:

Na verdade foi bem difícil, porque 5 meses não é nada, é muito pouco. E aí fica aquela coisa de quem vai ficar, quem não vai ficar, uma escola pra berçário ela é muito cara, eu que sou assalariada não conseguiria pagar os 500 reais, os 400 reais. Então ela teve que ficar com pessoas assim né. Um pouco ela ficava com minha sogra, minha ex-sogra, outro ela ficava com o pai, com a minha mãe e assim ela foi ficando. Então, isso me deixava muito estressada, muito ansiosa, eu descarreguei tudo na comida. [...] tanto que eu engordei depois da gestação dela quase 20 quilos. Eu fiquei muito ansiosa porque eu não tinha, além de eu não poder parar de trabalhar, eu não tinha com quem deixar ela né. Então foi bem difícil assim, várias vezes eu estava muito bem aqui trabalhando, chegava 11:30 eu tinha que largar tudo e ir pra casa porque ela estava chorando sem parar porque pra ela também foi difícil.

Emily ainda relata que a filha teve diferentes problemas de saúde nos meses seguintes.

Hoje sua filha está na creche e parte de suas preocupações diminuíram, mas como demonstrado no início da entrevista, ainda existe preocupação em como fica o filho mais velho durante o horário que não está na escola. O pai não participava da criação dos filhos, nem financeiramente. No momento da entrevista Emily e os filhos dividiam um quarto na casa da mãe dela. Ela se sentia muito sobrecarregada naquele momento inclusive tendo vontade de fugir:

Eu falo pra eles que às vezes “ai meu deus, eu vou pegar meu salário, vou pegar uma mochila, vou ali pra rodoviária, vou pegar um ônibus pra qualquer lugar e vou só sentar e vou ir”, porque muitas vezes dá muita vontade de ai, largar tudo, mas eu sei que isso ia me fazer muita falta.

Quase um ano depois, quando conversamos novamente, Emily falou que após o desabafo comigo ela sentiu que precisava de mudanças, alugou um apartamento e foi morar com os filhos, sozinha, falou que a vida está muito diferente no momento, não entramos em detalhes, mas ela disse que falar sobre sua vida a fez ir atrás de mudanças e que no momento estava muito mais feliz, entretanto, ela falou que às vezes continuava sentindo vontade de fugir com uma mochila.

#### 4.1.2. Eliza e Clara

Ainda no restaurante, entrevistei Eliza e Clara, duas irmãs, com diferença de três anos de idade. Conheci as duas quando ainda estavam gestando seus filhos (as duas estavam grávidas e os bebês nasceram com menos de quinze dias de diferença), eu também estava grávida do meu segundo filho, então sempre conversávamos quando eu ia almoçar, inclusive trocando dicas e informações já que eu não era mais uma mãe tão inexperiente. Quando voltei de minha licença, marquei a entrevista com elas e com a Emily, fazia apenas um mês que haviam voltado a trabalhar. Suas histórias são muito parecidas, assim como sua fisionomia.

As duas irmãs são casadas e evangélicas. Seus esposos participaram tanto da gestação quanto do nascimento dos filhos. Eliza queria muito um parto normal e

vivenciou essa experiência, Clara tinha medo do parto normal e no final da gestação teve algumas complicações, sua filha nasceu por cesariana. Eliza era mãe de um menino. Ambas se sentiram perdidas após o nascimento dos filhos. Para Clara:

Olha, no primeiro dia assim que eu tive ela nos meus braços, como eu posso te dizer, meu mundo, digamos, caiu. O medo, insegurança, bastante dúvida, mas hoje assim, 6 meses se passaram sabe. Hoje eu vejo assim, eu olho assim, eu falo ah, quando ela tinha recém-nascido assim, como eu amadureci, como eu cresci.

Eliza também fala desse sentimento, mesmo tendo se informado antes:

Eu li bastante, né? Sou mãe de primeira viagem. Eu li muito a respeito de pós-parto, sobre o parto [...] só que no pós-parto eu me deparei com uma situação que eu não esperava. Eu até comentei com os meus colegas e eles ficavam chocados, né? Mas eu achava estranho amamentar o bebê. Eu achava estranho... “Nossa! Um ser que eu nunca vi”. Eu chorei muito, sabe? O primeiro mês foi bem complicado, sabe? Minha casa podia estar cheia de gente, mas iam embora e eu chorava.

Ambas comentam das dificuldades do puerpério, mas também falam da superação dessa fase. Clara fala das sensações da maternidade “Hoje eu vejo assim que ser mãe é algo digamos sobrenatural sabe. É uma mágica que acontece, hoje tu é de um jeito, aí com uma criança, tu é de outro. É muito gratificante ter ela na minha vida hoje, é uma benção ter ela.” Eliza também comenta quando superou a fase inicial de desconforto “Mas depois de um mês, eu comecei a me acostumar, comecei a lidar melhor com a situação”.

As irmãs ainda amamentavam os filhos na época das entrevistas. Mesmo após terem retornado ao trabalho, mantiveram a amamentação. Eliza fala da ligação entre ela e o filho através da amamentação “Eu sabia que ia existir uma ligação, eu não sabia que era tão forte, mas eu sabia que ia existir uma ligação muito forte quando eu começasse a amamentar ele.”, Clara também fala da amamentação com carinho “Adoro amamentar, acho muito importante, acho que é uma experiência única e um momento único né”.

O retorno ao trabalho foi bastante difícil para as duas “No começo é assim olha, é uma parte da gente que a gente deixa né [...] Mas meu coração fica super apertado, é partido, se parte ao meio” conta Clara; “Foi difícil. Foi bem complicado porque quando ele fez 3 meses, eu comecei a me desesperar, comecei a achar que eu não ia conseguir, que eu ia chegar aqui e iam me demitir.” descreve Eliza. Clara e Eliza afirmam que o fato de deixarem seus filhos com pessoas de confiança trouxe mais tranquilidade ao processo. A filha de Clara fica com a mãe delas que não trabalha e o filho de Eliza fica com sua sogra. Apesar dos sentimentos diante da separação dos filhos, as duas afirmam que foi mais difícil nos primeiros dias, que as crianças aceitaram bem a separação, e que naquele momento (pouco mais de um mês após terem retornado ao trabalho) a situação já estava estabilizada. A condução do processo pelos empregadores também foi essencial para tranquilizá-las “Eles me receberam de braços abertos, eles falaram: “não, nós estamos aqui para o que vocês precisarem [...] a gente vai entender porque é um momento bem difícil para vocês’, acolheram muito a gente!” conta Eliza.

Durante a licença-maternidade que as duas tiveram, Eliza cuidou mais do filho sozinha, não teve muito apoio de outras pessoas, viveu intensamente os cuidados com bebê nos primeiros meses, teve pouco auxílio, inclusive do seu companheiro. Ela relata que ele não consegue acalmar o bebê e fica com ele quando a criança está bem disposta, quando começa o choro ou algum incômodo, ele entrega o bebê para a mãe. É possível perceber que ela se sentiu sozinha, mas que se sente forte também por ter superado os primeiros meses dessa forma e que a ligação dela com o filho é bastante sólida. Clara teve mais apoio, recebeu ajuda da mãe delas, já que sua filha nasceu de cesariana e pela proximidade das casas das duas. O esposo de Clara é muito mais participativo nos cuidados com a filha conforme ela conta “Eu sou, eu sou mãe e tal, mas quando ele não tá, porque quando ele tá, eu perco, eu não existo”. Ambas dividem os cuidados da casa com os esposos, mas a parte de limpeza mais pesada fica com as mulheres. Quando questionadas sobre a sobrecarga Eliza disse que se sente sobrecarregada devido aos cuidados quase exclusivos com o filho, Clara, por outro lado, não se sente nem um pouco sobrecarregada, mesmo sua filha demandando muitos cuidados dos pais. Ela comenta “Bom, enquanto um come, o outro fica com ela, porque ela é muito

manhosa, ela só quer colo colo colo. Ela é uma mini adulta, então enquanto um faz uma coisa, outro faz outra, se reveza né.”

#### 4.1.3. Isolda

Trabalhou como servente de limpeza substituta no local onde trabalho, surgindo assim a oportunidade para a entrevista. Demonstrou ter um apego muito grande aos filhos, que são quatro: uma menina de 18 anos, um menino de 13, e outras duas meninas de 10 e 4 anos. Da primeira filha ela engravidou ainda na adolescência. Ela conta que só revelou aos pais a gravidez quando já estava com sete meses de gestação. Teve medo da reação deles, mas eles a apoiaram naquele momento e em todos os anos a partir dessa ocasião. Isolda demonstra ser muito apegada a seus familiares, moram próximos e se veem constantemente.

Parou de estudar após o nascimento de sua primeira filha e não conseguiu concluir o ensino médio. Como se sentia na obrigação de sustentar sua filha optou por continuar trabalhando e deixar os estudos, pois não conseguiria fazer tudo ao mesmo tempo já que precisava se dedicar, pelo menos em algumas horas do dia, para sua filha. A primeira filha foi fruto de um relacionamento que não deu certo, por isso ela criou a filha sozinha e foi o puerpério mais difícil que teve. Os dois filhos do meio ela casou com o pai das crianças e eles viveram juntos por alguns anos. A última filha é fruto do relacionamento atual, o pai participa dos cuidados da criança. A filha mais velha, hoje com dezoito anos, também participa dos cuidados com a irmã mais nova e com a casa.

Trabalhava informalmente na maioria do tempo, por isso só teve licença-maternidade da filha de dez anos. Quando retornou ao trabalho formal após o nascimento da filha mais nova, a menina já estava com um ano. A filha mais velha e o pai ficaram responsáveis pelos cuidados enquanto a mãe trabalhava. Sobre esse momento ela comenta:

Ah, foi tranquilo, por que na verdade eu queria por ela na escolinha não é, e aí eu tenho a minha mais velha e ela disse “não mãe, não põe, deixa que eu cuido para ti, tal”, daí como o pai dela trabalhava só um horário, então a minha filha ficava e aí o meu marido chegava e ficava,



aí agora esse ano que eu fui botar ela na creche, na escolinha mesmo, mas do contrario ele ficava em casa, daí era bem tranquilo assim.

Ela relata não ter sido difícil voltar a trabalhar, mas conta que foi complicado conseguir emprego. Inclusive foi fazer entrevista em outra empresa e questionaram sobre ter filhos “eu não menti, eu disse que tinha quatro filhos, e eles falaram que eu não poderia ficar que tinha que só ter no máximo dois filhos”.

Ela não se sente sobrecarregada, relata que todos contribuem no funcionamento da casa e que as tarefas são divididas. Por fim, Isolda define sua maternidade através da frase “[...] em nenhum momento e me arrependi de ter engravidado e nem de parir, não deveria alguma coisa assim, eu não sei, os meus filhos são tudo para mim, então eu nunca tive nenhum tipo de queixa assim”.

#### 4.1.4. Taís

Substituiu a copeira que estava em férias no meu local de trabalho, parecia uma menina muito nova e que não tinha filhos. Durante as conversas que tivemos descobri que tinha dois filhos, com três anos de diferença entre eles, o mais velho estava com sete anos. É uma mulher muito tímida, com voz baixa, difícil de ouvir na gravação. Estudou até a sétima série e parou quando começou o relacionamento com o pai dos seus filhos. Engravidou do primeiro filho com quase dezoito anos. Por suas respostas, parece levar a maternidade como seu jeito de falar, calma, tranquila e resiliente. Um dos filhos quando nasceu precisou ficar na incubadora, pois era prematuro, mesmo com essa surpresa ela não demonstra ter tido grandes dificuldades em enfrentar o problema. Amamentou os dois filhos até mais de dois anos e não teve muitas surpresas no puerpério:

Pra mim foi tranquilo, por causa que eu já tinha uma experiência com meus irmãos, né? Que eu sempre cuidei dos meus irmãos, então daí quando eu tive a minha, eu já tinha um pouco de noção, só que aí eu era mais, eu tinha que cuidar mais porque aquela ali era minha.

E completa afirmando que não teve depressão pós-parto e nem melancolia “Mas pra mim foi tranquilo, não tive recaída, não tive nada”. Taís sempre contou com a ajuda de sua mãe, ela fala que isso foi muito importante para ter serenidade. Sobre as mudanças que a maternidade trouxe ela fala com clareza como se sente: “Fiquei mais séria, tive que ter mais responsabilidades, né? Tive que ter mais amor ao próximo e [...] tudo muda, né? A cabeça muda, tu não pode mais pensar em certas coisas, tudo”.

Não teve licença-maternidade de nenhum dos filhos, em uma ela ainda não trabalhava e na outra trabalhava informalmente. Quando começou a trabalhar de maneira formal, seu segundo filho já estava com sete meses. Foi o primeiro emprego dela com carteira de trabalho assinada. Sobre esse momento ela responde “Como é que eu vou te falar? Tive que ir, né? Tive que deixar eles, aí meu marido parou de trabalhar pra eu trabalhar e ele que ficava com as crianças em casa.” Um período depois, os filhos ficaram na creche e ela se separou do marido. Estavam separados até a entrevista e ela contou da dificuldade da sua rotina de levantar os dois filhos cedo, levar na creche e depois ir para o trabalho. Sobre se sentir sobrecarregada ela responde: “Às vezes sim. É como mãe solteira, daí eu não tenho contato com o pai deles, fica tudo pra mim, né? É colégio, é..., é comprar roupa, comprar tudo, tudo eu”.

#### 4.1.5. Diana

Diana é minha colega de trabalho há três anos. Além da relação de trabalho somos amigas e compartilhamos muitas histórias, principalmente sobre a criação dos filhos. Ela tem quatro filhos. O mais velho tem 19 anos, tem mais dois meninos um de 15 e outro de 12 anos. Ela sempre quis ter uma menina e aos 36 anos realizou esse sonho. Sua filha tem a mesma idade do meu filho mais velho, 4 anos. A entrevista transcrita é uma segunda versão da entrevista original. Tive que entrevistá-la duas vezes, pois perdi o áudio da primeira versão. Na verdade, Diana foi a primeira entrevistada que tive, entrevistei quando ainda estava grávida do meu segundo filho. A segunda versão da entrevista não fluiu como a primeira, senti que ela não conseguiu se expressar, por isso, por já conhecer as respostas e também

pela convivência, não vou me ater tanto às respostas escritas, mas sim pelo que eu conheço da história dela.

Diana é uma mulher forte e batalhadora, muito amorosa e atenciosa com seus filhos. Os dois primeiros filhos são fruto do primeiro relacionamento dela, na segunda gestação ela já estava separada do companheiro, então, não teve acompanhamento do pai no pré-natal. Os dois outros filhos são do relacionamento atual. Sempre contou com a ajuda da sua mãe e sua avó no cuidado com as crianças durante o puerpério, além do pai, dos dois mais novos, que participa ativamente da criação dos filhos. O marido atua inclusive nos cuidados com a casa e preparando refeições, os filhos mais velhos também contribuem na organização da casa. Apesar de ela ficar com a parte da limpeza pesada, pois ela sempre fala que a faxina quem faz é ela e que não gostaria que outra pessoa fizesse. O orçamento familiar também é todo dividido.

Gestou tranquilamente os quatro filhos e seus partos foram muito rápidos e sem complicações. Amamentou os quatro, por períodos diferentes, mas deixou de amamentar quando retornou ao trabalho, ela associa o cansaço à desistência de amamentar. Sobre a última filha ela fala desse período:

Ah, porque estava muito cansativo eu trabalhar o dia inteiro, chegar em casa bem mais tarde por causa dos ônibus, eu chegava eu tinha um monte de coisas para fazer [...] Apesar de o meu marido ajudar, mas tem coisas que o homem não atina, e ela queria ficar, às vezes ela ficava até às nove horas da noite na “teta”, não saía, não me largava, ela chorava demais porque ela queria ficar o tempo inteiro no peito, e eu fui deixando.

Ela voltou a trabalhar quando as crianças tinham diferentes idades. Da filha caçula ela teve mais dificuldade no retorno, conseguiu o emprego inesperadamente, a filha já estava com quase um ano, mas ela não tinha preparado com quem deixar a menina e ela precisava começar a trabalhar no outro dia. Por fim, decidiram deixar a filha com a mãe dela nos dias em que o pai precisava trabalhar, ele fazia uma rotina de trabalho que trabalhava dia sim, dia não. A filha chorava muito nos primeiros dias e uma semana depois de ter começado no trabalho Diana quase

desistiu, aos poucos foram se acostumando na nova rotina, mas ela relata a dificuldade desse momento:

Eu acho que da M foi mais difícil, porque como o G e o L eu morava com a mãe, ela estava sempre junto ali e fazia as coisas, também me ajudava, então era mais fácil. Da M, como eu já morava com o meu marido, e ele trabalhava o dia inteiro, então só ficava em casa de noite, eu ficava o dia inteiro com ela, foi assim, eu quase desisti, porque ela só chorava, não comia, não mamava, não comia fruta, não comia nada.

Assim como Tais, Diana sempre demonstrou uma resiliência muito grande em relação à necessidade de trabalhar. Locomovia-se de ônibus para deixar sua filha na casa da mãe, depois pegava outro para ir ao trabalho e no final do expediente a mesma coisa. O trabalho fica longe, a condução leva mais de quarenta minutos. O filho de doze anos já vai para a escola sozinho desde os nove anos. Precisa utilizar ônibus também para chegar à escola, para segurança, Diana está sempre conectada em um grupo de mensagens no celular com outras mães para verificar se o filho chegou seguro. O pai dos filhos mais velhos não tem tanto contato com os meninos e já teve problemas no pagamento de pensão alimentícia. Ela, com a ajuda de seus pais, proveram e educaram praticamente sozinhos os filhos mais velhos. Mesmo assim, ela não reclama de sua rotina, nem de suas responsabilidades, nem se sente sobrecarregada.

Como Isolda, Diana também sofreu discriminação no trabalho por ter filhos pequenos, e um fato marcou sua vida profissional. Quando ela só tinha o filho mais velho, fazia estágio em um laboratório de análises clínicas. Seu filho ficou doente e ela precisou faltar ao trabalho um dia para acompanhá-lo. Quando retornou ao trabalho, a proprietária do laboratório falou em conversa com a responsável do RH, na presença de Diana, que a partir daquele momento não queria que contratassem mais mulheres com filhos. Sobre essa situação que viveu ela comenta “Aquilo ali... Olha, até hoje eu nem sei como é que eu não larguei o estágio. Subi para o meu setor e fui trabalhar como se nada tivesse acontecido. Sabe? Mas aquilo me doeu tanto, sabe? E essa pessoa não tem filho, então ela não sabe como é”.

#### 4.1.6. Marina

Marina trabalha em um restaurante que minha família almoça aos domingos. Só conversei com ela no dia da entrevista. Perguntei se ela tinha filhos pequenos e se eu poderia entrevista-la. Marcamos para o fim do turno, voltei mais tarde como combinado. Ela e outra colega ficaram de me dar entrevista, mas a colega estava com pressa e não pôde. Marina era muito simpática e aparentemente madura para seus vinte anos. Estudou até a sexta série e parou quando conheceu seu esposo. Casada desde os treze, sempre trabalhou fora, inclusive em uma creche, trabalhou até o último dia da gestação, quando entrou em trabalho de parto.

A solidão materna marcou o puerpério de Marina. O marido trabalhava dois turnos e quase não ficava em casa, ela não tinha outras pessoas para ajuda-la e por isso se sentia sozinha. Sobre esse período ela comenta:

Eu me sentia muito sozinha assim, porque a gente ficava o dia todo e a noite toda sozinhos em casa [...] sentia que muitas pessoas [...] que eu não tinha ninguém praticamente, eu não tinha uma amiga que ia lá em casa tomar um chimarrão, conversar, era só eu e ele.

Sobre a transformação que a maternidade gerou ela fala “Para mim foi muito bom. Porque antes eu era muito solta, eu era uma guria, praticamente uma criança né?” e também comenta “Uma responsabilidade que eu não imaginava que eu tinha, eu me tornei outra pessoa depois que eu tive filho, totalmente outra pessoa. Para mim foi a melhor coisa que aconteceu. Eu não tinha juízo, eu criei juízo, foi muito bom”. Marina tinha dezessete anos quando o filho nasceu e no momento da entrevista tinha vinte anos.

Ainda amamentava o filho de três anos, mas apesar de reconhecer todos os benefícios da amamentação, já se sentia cansada e queria que esse período acabasse.

Teve licença maternidade de quatro meses e tirou seu período de férias. Retornou ao trabalho quando o filho tinha cinco meses, mas fez um acordo com seu empregador e saiu do emprego. Sentia que seu filho era muito novo ainda para deixá-lo com outras pessoas. Quando ele tinha nove meses ela conseguiu outro

emprego, deixou o filho com o padrasto e depois com uma cuidadora. Ela sentiu que precisava retornar ao trabalho, sobre esse sentimento ela comenta: “Que eu precisava de um tempo para mim e eu vi que ia ser bom para mim e que ele ia se acostumar porque eles se adaptam”. O salário dela não é para pagar as despesas da casa, na organização familiar deles, quem paga todas as despesas é o marido e o dinheiro dela é pra o que ela sentir vontade de comprar para ela e para o filho.

Ela se sente sobrecarregada. Quando o filho fez três anos o marido voltou a trabalhar dois turnos, mas mesmo quando tinha mais tempo livre, ele nunca dividiu os cuidados com a casa. Essas tarefas ficam todas para ela. Ela fala que não tem como reclamar dos cuidados dele com o filho, mas como agora ele tem pouco tempo livre, além das obrigações com a casa, ela também tem que tomar conta praticamente sozinha do filho.

#### 4.1.7. Carina

Eu estava conversando com uma conhecida no elevador do prédio onde trabalho e comentando da dificuldade de encontrar pessoas para a entrevista, Carina que estava no elevador e trabalhava em outro andar do prédio e se ofereceu para a entrevista. Fui mais tarde até o andar no qual ela trabalha e ficamos no corredor, em pé. Assim como Emily, ela já sabia do tema do trabalho, pois havia se informado no elevador e como teve um tempo para pensar saiu falando muitas informações importantes.

Teve seu filho com vinte e cinco anos e é casada com o pai do menino que está agora com cinco anos de idade. Parou de estudar e associa o fato de não ter conseguido voltar por ter tido o filho “Eu estudei, eu fiz Administração até o terceiro semestre, só que eu não consegui continuar por causa da grana e aí eu fui mãe, e não consegui voltar”. Ela falou em vários momentos da dificuldade de conciliar a vida profissional e maternidade “[...] é bem difícil pra quem é mãe ir trabalhar na rua assim sabe?”; “Eu tenho que todo dia tentar me superar em trabalhar bem, oito horas no emprego”; “[...] a maternidade eu vou te dizer: eu com trinta anos não é fácil, não é fácil ser mãe, não é fácil trabalhar. Só que assim eu não posso ficar em casa, eu tenho que trabalhar pra dar o melhor pra ele, né?”. Carina não conseguiu

manter o emprego que tinha antes de sair de licença-maternidade, quando retornou ao trabalho o filho já estava com seis meses, mas teve que deixá-lo na creche e conta que ele não se adaptou, chorava muito e estranhou o cuidado de outras pessoas, por isso ela cumpriu os meses legais para poder sair do trabalho e pediu que a demitissem. Conta com tristeza que teve que abandonar um emprego de oito anos, pois entendeu que era o melhor para o filho.

Quando ele tinha um ano e três meses, voltou a trabalhar e colocou-o na creche novamente, por necessidade, pois sentiu que ele ainda não estava pronto para esse ambiente e que só ficou adaptado realmente após os dois anos de idade, quando ele adquiriu melhor habilidade de comunicação. Ela sente que ele deveria ter ficado em casa até os dois anos de idade, que antes disso não foi bom tê-lo colocado na creche, mas como foi necessário, não tinha outra opção: “Por que hoje, eu, na minha classe social eu tenho que trabalhar, eu não posso me dar ao luxo de ficar em casa com ele, né?”. Ainda fala que se tivesse novamente um filho, tentaria se programar melhor para conseguir ficar em casa o máximo de tempo possível nos primeiros anos da criança. Mesmo assim, relata da sorte que foi ter conseguido uma creche pública, pois senão não teria como deixar ele, já que não teria condições de pagar a mensalidade de uma creche particular.

Ela conta que precisa de muita energia para dar conta de tudo. Trabalhar focada oito horas por dia, pegar condução de outra cidade até o trabalho, cuidar da casa e dar atenção para o filho. Sente a cobrança do filho “[...] aí eu chego em casa e tenho que dar atenção e ele te cobra, e vai passando os anos tu acha que vai melhorando e não, a cobrança assim do filho é bem, bem intensa em cima de uma mãe, né?”. A divisão de tarefas na casa não é igualitária, o marido trabalha também, mas não contribui muito nas tarefas do lar. Ajuda nos cuidados e atenção com o filho, mas a limpeza da casa, cuidado com as roupas e refeições é com ela “[...] eu sempre fico mais sobrecarregada por que é roupa, é calçado, e tudo a organização, né? E daí tu tem uma criança pequena, tu não consegue deixar tua casa organizada”. Sobre não dar conta da organização ela ainda relata que ouve críticas de outras pessoas “[...] daí as pessoas te criticam ‘Ah mas você trabalha o dia todo sentada’, mas eu canso também, eu também quero olhar uma televisão, eu também quero descansar, entendeu?”.

Mesmo com as dificuldades, Carina fala sobre as mudanças positivas que a maternidade lhe trouxe:

Teve, muitas, muitas, e pra melhor. Hoje eu me sinto um ser humano bem melhor, de enxergar, de tu olhar pra pessoa e tu ver a dificuldade, de tu enxergar [...] tu ter mais solução, e não só reclamar de tudo. Querer seguir em frente por que tem uma pessoa que precisa e depende de ti, ele não pediu pra nascer, né? Eu coloquei ele no mundo, então eu penso muito nisso, pra mim hoje não só como pessoa, como mãe, melhorou em tudo na minha vida, a minha maternidade.

Essa entrevista foi muito rica, no sentido de que Carina estava muito aberta e tinha muita habilidade para falar sobre sua realidade. Carina foi a única entrevistada que iniciou o curso superior, talvez por isso a maior habilidade de se comunicar. Também foi uma das mães que mais demonstrou preocupação em não conseguir atender todas as demandas as quais está exposta.

#### 4.1.8. Gabriele

Gabriele é colega de Carina que a chamou após termos conversado. A entrevista também ocorreu no corredor do andar onde trabalham. Gabriele é muito falante e desinibida. Estudou até o ensino médio. Têm dois filhos meninos, um de três e outro de sete anos, fala deles com muito amor e carinho “Sou apaixonada por eles”. Também fala com carinho do trabalho “Amo meu trabalho”, já trabalhava no mesmo local há seis anos. O marido tinha grande vontade de ser pai e pressionou para que o casal tivesse filhos logo.

Ela trabalhou durante as duas gestações, em empregos diferentes. Fala das dificuldades de gestar e trabalhar ao mesmo tempo, pois se sentia nauseada durante boa parte da gravidez, o que dificultava o trabalho de telemarketing que exercia. Teve licença-maternidade dos dois filhos, mas não conseguiu retornar ao trabalho após os quatro meses de licença do primeiro filho “Do meu primeiro, eu pedi para sair porque era o primeiro filho, eu queria ficar mais um pouco”. Retornou ao trabalho quando o filho tinha dois anos, a criança daí ficava com os avós e depois de um tempo ela o matriculou em uma escolinha. Com o segundo filho foi diferente,



pois ela trabalhava em um horário que julgava mais compatível para dividir com os cuidados dos filhos “Eu já voltei a trabalhar, porque era horário reduzido, eu já trabalhava 6 horas, meio turno. E quem amamenta pode sair horário reduzido, eu saía mais cedo. E como era rapidinho, eu ficava com ele de manhã, e continuei trabalhando”. Amamentou os dois filhos até os dois anos.

Como outras entrevistadas, ela se sente sobrecarregada “É, porque a gente trabalha fora, quando chega em casa dá atenção para o marido, as crianças, organizar a casa. E homem acha que tudo está bem, não está nem aí para sujeira” mesmo que o marido divida os cuidados com os filhos “Ele cuida bastante, brinca, virou até criança. Ele me ajuda um monte. Quando ele quer reclamar, eu já falo com ele, queria ser pai, teu sonho não era ser pai? Agora usufrui do teu sonho. E ele vai”, mas ela reclama que o cuidado com a casa fica mais em sua responsabilidade. O marido não contribui com a organização e não enxerga como bagunça a sua desorganização. Ela também faz a comida e fala sobre ter que pedir ao marido que faça o que precisa ser feito, ou seja, ela também é responsável pela carga mental do que precisa ser feito “Até para pensar, decidir alguma coisa, tudo pergunta para mim”.

#### 4.1.9. Glória

Foi minha última entrevista. Ela é servente de limpeza no prédio onde trabalho, estava trabalhando nessa empresa há dois meses apenas. Uma mulher que não aparentava ter filhos pequenos, pois já parecia bastante madura para isso. Tem um filho de um ano e meio e mais três filhos mais velhos, a diferença entre os dois últimos filhos é de vinte anos. As filhas mais velhas têm vinte e quatro e vinte e três anos. A de vinte e três já tem uma filha também. Todos moram com Glória, inclusive a neta. Sobre o relacionamento com o pai do filho mais novo ela fala “Eu sou solteira, separada, sozinha”. Engravidou da primeira filha com dezesseis anos, quando perguntei da dificuldade do puerpério com essa idade ela comentou que foi tranquilo e completou “Mas hoje em dia, a maioria das adolescentes também fica grávida, então não foi um bicho de sete cabeças”. Mesmo com a gravidez na adolescência, ela afirma ter conseguido concluir o ensino médio. Durante a

entrevista tive a sensação que havia uma tristeza ou amargura em relação ao nascimento do último filho. Essa gravidez não foi planejada e diferente de seus outros três filhos, o menor era filho de outro pai.

Ela estava sozinha durante a última gestação e sentiu o puerpério muito diferente dos outros filhos. Sentiu-se perdida, não sabia mais como cuidar de um bebê, mesmo já tendo tido experiência nessa área, relata que não sabia mais como trocar uma fralda, ou amamentar. Independente de ser ainda uma menina quando nasceu sua primeira filha, ela se sentiu mais tranquila e preparada do que após o nascimento do caçula.

Não entramos em detalhes sobre a situação de emprego nos primeiros filhos, mas ela relata que foi demitida do último emprego após cumprir o prazo legal de estabilidade no período pós-licença. Ela sente que essa demissão ocorreu por causa da gravidez, mesmo o motivo alegado pela empresa ter sido outro “O que foi passado pra mim foi que não estava satisfeita com o trabalho, aquela coisa toda. Mas a gente sabe que é por causa da criança”. Ela ainda amamentava o caçula na época da entrevista. O menino fica com as filhas mais velhas para ela trabalhar. Elas também cuidam do asseio da casa e da alimentação de todos. Quando voltou ao trabalho, antes de ser demitida ela fala da preocupação de deixar o bebê tão novo em casa, com três meses. Sobre o preconceito em relação a ter filhos pequenos ela fala que existe e que não menciona ter filhos pequenos nas entrevistas, ela diz mentir para não haver discriminação, sobre isso ela completa:

Existe. E não é só porque eu limpo o chão, porque a patroa da minha irmã, ela também tem um gurizinho e ela é legal do dinheiro, de grana, trabalhou e o esposo trabalha, e ela também. Ela ganhou o bebê em junho, eu ganhei o meu em julho e ela tirou a licença maternidade, tirou férias e quando retornou, colocaram ela pra rua.

Se sente sobrecarregada de ter que cuidar do filho mais novo e trabalhar, mesmo que a parte da organização da casa seja feita pelas filhas mais velhas. Todas as mães em algum momento comentaram das alegrias e transformações da maternidade, mas Glória não mencionou em nenhum momento.

## 4.2 Categorias

Conforme já comentado na seção de método, as categorias foram construídas em um momento posterior ao da descrição das experiências. Sete unidades de fala apareceram em destaque, gerando as seguintes categorias: 4.2.1.) Com quem fica o bebê/criança?; 4.2.2.) Situação do emprego após licença-maternidade; 4.2.3.) Preconceito no mercado de trabalho; 4.2.4.) Estudos; 4.2.5.) Sobrecarga; 4.2.6.) Amamentação; 4.2.7.) Resiliência.

### 4.2.1. Com quem fica o bebê/criança?

Com os pais trabalhando fora para garantir o sustento da família, as crianças precisam ser cuidadas por outras pessoas. Transferir os cuidados com os filhos se torna necessário. A forma com que isso ocorre e a quantidade de horas que as crianças ficam afastadas dos pais são importantes. O afastamento entre mãe e filho pode ser traumático para os dois (MARTINS FILHO, 2012).

A questão de quem ficou com a criança no momento que a mãe retornou ao trabalho foi fundamental para o sucesso (ou não) do processo. As mães que tinham alguém de confiança para deixar os filhos, puderam retornar ao trabalho mais tranquilas, mesmo que as crianças ainda fossem muito pequenas, como foi o caso de Clara e Eliza que voltaram ao trabalho logo após a licença-maternidade e superaram rápido os dias iniciais e mais difíceis. Para Martins Filho (2012), ter avós disponíveis para o cuidado dos netos não é mais tão comum quanto costumava ser. As avós também estão na luta pela sobrevivência e não têm mais tanta disponibilidade para ficar com os netos. O pediatra vê essa relação entre avós e netos de forma muito positiva.

Por outro lado, Emily que não tinha uma rotina certa nos primeiros meses após o retorno ao trabalho e precisava deixar a filha com diferentes pessoas teve ansiedade e incertezas, inclusive a situação gerou implicações à filha. Ela fala do período como de grande sofrimento para as duas de forma física (doenças na menina e aumento de peso na mãe) e emocional (choro e dificuldade de adaptação

da menina e ansiedade na mãe). A situação de Emily é um exemplo dos casos em que a situação financeira desfavorável afeta na forma de compartilhar o cuidado com os filhos. Inclusive o filho mais velho, que fica sozinho boa parte do tempo (WAGNER; VIEIRA; MACIEL, 2017; MARTINS FILHO, 2012).

Glória também deixou o filho caçula com a irmã mais velha, mas ele estava apenas com três meses de idade e isso lhe gerou sofrimento e preocupações na adaptação ao trabalho. Como já visto, até os três meses, os bebês nem sabem que nasceram (MARTINS FILHO, 2012). Com os bebês um pouco mais velhos, que já não estavam mais na fase de aleitamento exclusivo como Isolda, Diana e Taís o processo de adaptação ao trabalho foi mais tranquilo, as crianças ficavam com pais, irmãs ou avós e avôs. Conforme Martins Filho (2012), deixar a criança com as avós e pessoas próximas da família, na maioria dos casos será o mais benéfico para a criança.

O Caso de Diana foi um pouco diferente, pois precisou de mais algum tempo para adaptação. A menina chorou bastante nos primeiros dias, Diana até pensou em desistir, mas elas conseguiram superar rápido essa fase, pois ela sentia confiança com quem estava deixando a filha. O que é coincidente nesses casos é que todas já tinham outros filhos mais velhos.

Já Gabriele, Carina, Marina não conseguiram manter o trabalho quando os primeiros filhos eram muito pequenos. As três saíram do emprego para retornar apenas mais tarde, sentiram que as crianças precisavam de mais tempo com a presença da mãe. Para as crianças, a decisão das mães pode ter sido positiva, conforme Martins filho (2012) o ideal seria a criança ficar próxima dos pais e adultos de referência até os dois anos de idade. Gabriele ainda fala declaradamente que como era o primeiro filho ela queria ficar mais tempo em casa. As três tiveram licença-maternidade.

A situação de Carina foi diferente das demais, pois foi a única que colocou o filho na creche antes dos dois anos. Não tinha uma pessoa para cuidar do filho enquanto trabalhava. Tentou uma adaptação no fim da licença-maternidade, desistiu e ficou mais um tempo em casa e depois colocou na creche quando ele estava com um ano e três meses. Mesmo falando da sorte de ter conseguido uma vaga em

creche pública ela reforça que não gostaria de ter deixado o filho nesse ambiente antes dos dois anos.

Portanto, ao compartilhar os cuidados com os filhos, foi importante ter confiança em com quem a criança estava ficando. Outros dois pontos relevantes também são a idade em que a criança estava no momento da separação da mãe e se era o primeiro filho ou não.

#### 4.2.2. Situação do emprego após licença-maternidade

Conforme os resultados da pesquisa de Machado e Neto (2016), mais da metade das entrevistadas estaria fora do mercado de trabalho em até 12 meses após saírem de licença-maternidade. Foi possível encontrar nas entrevistas indícios dessa realidade.

Glória foi demitida após ter retornado de licença. Por outro lado, Gabriele, Carina e Marina pediram demissão ou fizeram acordo para sair do trabalho após o prazo legal de estabilidade da gestante. O acordo era um procedimento ilegal até a reforma trabalhista ocorrida em 2017, mas amplamente praticado no mercado de trabalho, entretanto, as estatísticas são feitas a partir dos dados de desemprego sem considerar os acordos e contam como demissão. O que leva ao questionamento: é possível que muitas mulheres que aparentemente foram demitidas após o retorno da licença-maternidade na verdade tenham pedido para sair do emprego para ficar mais tempo com os filhos? Como os três casos acima, poderão existir outros e os dados não seriam fiéis à realidade. Os dados da pesquisa de Machado e Neto (2016) se referem ao período de 2009 a 2012.

Maite Egoscozabal (2019), socióloga, fala sobre o estudo Somos Equipe de 2017, no qual foi constatado que:

[...] 58% das mulheres, depois de serem mães, tomam decisões que implicam certa renúncia (redução da jornada trabalhista, licença ou pedido de demissão) em sua carreira profissional, frente a 6,2% dos homens. E nestas atitudes há duas causas: os fatores externos, sociais e legais, que favorecem que a mulher estacione seu trabalho em nome dos seus filhos; e as barreiras internas, que elas mesmas se auto impõem. Porque, mesmo antes de terem filhos, já sabem que elas é

que irão cuidar deles, mesmo que os dois ganhem o mesmo (sempre há a desculpa de que meu marido ganha por, por isso renuncio eu ao meu trabalho), é quase sempre ela que limita sua vida profissional.

Por isso, é importante lembrar que geralmente é a mãe quem sai do emprego para ficar com a criança e isso irá refletir na forma e na renda das mulheres ao se aposentar.

Por outro lado, outro ponto que se destaca é que quando os empregadores foram compreensivos em relação ao momento que as mulheres estavam vivendo, os empregos foram mantidos. Foram os casos de Emily, Eliza e Clara. As três trabalhavam no mesmo restaurante e quando retornaram de suas respectivas licenças foram muito bem recebidas pelos proprietários. Eles declararam que sabiam da delicadeza daquele período e deram suporte para que as funcionárias superassem a fase. Mesmo no caso de Emily que precisou se ausentar muitas vezes, pois a filha não estava se adaptando com seus cuidadores.

Importante lembrar que o horário de trabalho no restaurante é reduzido. A jornada de trabalho é de sete horas. Nesse aspecto, Gabriele também comenta que a jornada de trabalho foi um dos fatores que influenciou em conseguir manter o emprego após ter retornado da licença do filho caçula. Com a jornada de seis horas e ainda o benefício de redução de uma hora por dia para a amamentação ela sentiu que foi tranquilo voltar a trabalhar. Corroboram com essas informações os estudos que mostram que as mulheres com filhos procuram empregos que dediquem menos horas ao trabalho formal para dar conta de suas outras demandas (casa e filhos) (SENA *et al.*, 2015; BARBOSA, 2018; ALAMBERT, 1997).

Glória voltou da licença quando seu filho mais novo tinha três meses, provavelmente iniciou a licença ainda gestante (o que é permitido pela legislação). Ela foi demitida logo após o prazo de estabilidade. Diz que os empregadores informaram na demissão que ela não estava mais motivada no trabalho. Também conta que iria ser demitida quando descobriu que estava grávida e por isso ficou no emprego até o fim da estabilidade. Há um ressentimento em Glória por essa demissão e ela associa ao filho, entretanto, é possível que a insatisfação dos

empregadores já existisse antes da gravidez, pois ela informou que o empregador foi demiti-la e ela contou que estava grávida e ele não conseguiu concluir a demissão.

A estabilidade garantida pela licença-maternidade foi importante para que elas pudessem criar o vínculo com os filhos nos primeiros meses de vida e ao mesmo tempo terem segurança financeira na chegada de um novo membro da família. Entretanto, mesmo com a licença não houve a retenção delas no emprego. Esses dados estão de acordo com as pesquisas de Machado e Neto (2016) e também das informações de Teixeira (2019). Isolda, Taís, Diana não tiveram licença-maternidade (quando falamos dos filhos mais novos). As três só começaram a trabalhar quando os filhos menores já haviam iniciado a introdução alimentar.

#### 4.2.3. Preconceito no mercado de trabalho

As mulheres ainda enfrentam muitos preconceitos para conseguir emprego. As questões sobre a maternidade geralmente estão presentes nas entrevistas. Diversos estudos sobre o assunto comprovam que elas são questionadas sobre a quantidade de filhos, sobre quem fica com os filhos, se pretendem engravidar. E dependendo da resposta podem ser descartadas para vagas (GELEDÉS, 2018; MALACARNE, 2017; EPOCA NEGÓCIOS, 2017).

No relato de Isolda ela contou que não foi selecionada em uma entrevista por ter quatro filhos, que o entrevistador informou que a empresa só admitia apenas dois filhos por funcionária. Surgem questionamentos ao analisar as motivações de uma empresa para ter esse tipo de política: Será que esse critério de seleção também é aplicado aos homens? Qual a motivação do critério? Não pagar salário-família? Maior probabilidade de a funcionária precisar se afastar para cuidado com os filhos?

Glória mente que não tem filho pequeno para conseguir emprego. Ela não fala do filho nas entrevistas, fala que há preconceito e vê que esse problema não atinge apenas sua classe social quando relata sobre outra mulher que conhece que possui maior condição financeira, como ela, foi demitida após licença-maternidade e também está com dificuldade de encontrar emprego.

Outro caso de preconceito em relação à maternidade foi relatado por Diana, que precisou se afastar um dia do trabalho por causa de um filho doente e foi assediada pela proprietária do laboratório em que trabalhava, com a menção de que estagiárias com filhos não deveriam mais ser contratadas. Todo o trabalho de Diana até aquele momento foi invalidado por ser mãe e precisar acompanhar o filho doente ao hospital.

As outras entrevistadas não sentiram nenhum preconceito em relação ao trabalho.

#### 4.2.4. Estudos

Há dificuldade de continuar estudando após a maternidade, independente do nível educacional. Conforme Esteves e Menandro (2005), as adolescentes de baixa renda que engravidam tem maior dificuldade de retomar os estudos, os autores associam isso ao fato delas precisarem exercer atividades remuneradas e não conseguirem conciliar estudo, trabalho e maternidade, elas não tem suporte financeiro, nem familiar necessário para conseguir voltar a estudar. Essa dificuldade não atinge apenas as mulheres de baixa renda, pois é complexo harmonizar essas três áreas. Tinti (2019) relata a dificuldade de várias mulheres mães na universidade, ela também cita um estudo feito em 2017, com 1,3 mil pós-graduandas mães, no qual 81% delas sentiu que a maternidade prejudicou suas carreiras, pois não conseguiram produzir publicações da mesma forma que antes dos filhos, diminuindo muito o número de publicações nos primeiros anos após o nascimento deles.

Foram os casos de Emily, Isolda, Taís, Marina e Carina. Emily e Isolda pararam de estudar quando ficaram grávidas ainda adolescentes e contam que não conseguiram retornar, pois precisavam trabalhar e não sobraria tempo com os filhos. Taís e Marina também pararam de estudar ainda adolescentes quando conheceram seus parceiros, depois de um tempo tiveram filhos e não voltaram a estudar, com as rotinas das duas seria realmente difícil frequentar aulas e cuidar dos filhos e outras tarefas. Emily e Isolda concluíram o ensino fundamental, Taís e Marina não. Carina foi a mãe com maior grau de instrução de todas as entrevistadas, conseguiu concluir



alguns semestres de curso superior, entretanto, após o nascimento de seu filho não conseguiu continuar o curso, tanto pela questão financeira quanto pela questão do tempo e necessidade de dedicação ao filho.

Diana foi exceção, conseguiu concluir o curso técnico quando já tinha seus dois primeiros filhos. Os dois filhos ficavam com a mãe dela, enquanto ela estava fora, o mais velho já frequentava a escola. Ela estudava à noite e fazia estágio durante o dia. Glória também conseguiu terminar o ensino médio, mesmo tendo engravidado adolescente, ela não relatou como foi esse período.

Eliza, Clara e Gabriele concluíram o ensino médio antes de terem filhos, não falaram sobre interesse em continuar estudando.

#### 4.2.5. Sobrecarga

A concepção que se tinha do homem como chefe da família e da mulher como dona de casa foi abandonada, para um novo cenário, no qual a mulher também adentra ao mercado de trabalho, ensejando, no âmbito do lar, a divisão das tarefas domésticas, na medida em que aquela que era responsável por desenvolvê-las – a mulher – também passou a trabalhar fora de casa, respondendo, também, pelas despesas da família (CASTELLS, 2002).

A contribuição de outras pessoas na divisão de tarefas da casa e no cuidado com os filhos influencia na sobrecarga da mãe. As mulheres que dividiam os cuidados com a casa, a preparações de refeições e o cuidado com os filhos não se sentiam sobrecarregadas. Como Clara, Isolda e Diana. Isolda e Diana dividem com os companheiros e também com os filhos mais velhos essas tarefas. Clara divide apenas com o esposo, mesmo que a filha exija bastante disposição e atenção dos pais.

Das três, o caso de Diana chama um pouco mais de atenção, apesar de ela declarar não se sentir sobrecarregada, talvez pela suposição de que certos papéis devam ser desempenhados pelas mulheres ela não percebia a sobrecarga sobre si. Ela afirma que há certas tarefas que os homens não percebem que devem ser feitas ou como devem ser feitas. O que se entende é que quando não delega atividades de

forma igualitária entre todos os moradores da casa, passa a assumir mais papéis dentro da família e mesmo não sentindo como uma sobrecarga, ela faz mais tarefas e tem sempre o compromisso de que só ela sabe como executar aqueles trabalhos, mesmo quando estiver cansada ou amamentando sua filha como contou.

Langer (1981) cita em seu livro uma pesquisa da antropóloga Margaret Mead, que descobriu em seus estudos com sociedades primitivas que não há definição do que é um comportamento masculino ou feminino em essência. O que entendemos hoje como masculino e feminino é uma construção cultural. Portanto, a não ser funções biológicas como gestar, parir e amamentar, não há outras atribuições que não possam ser executadas por ambos os sexos.

Todas as outras entrevistadas confirmam os dados dos estudos sobre afazeres domésticos e cuidados com os filhos, onde as mulheres dedicam mais horas que os homens aos cuidados do lar e fica sob responsabilidade, principalmente delas a manutenção da casa (FONTENELE-MOURÃO, 2006; LOSCHI, 2017; BARBOSA, 2018; FONTOURA, *et al*, 2017a; CLINT, 2017; ALAMBERT, 2004). Todas declararam se sentir sobrecarregadas de alguma forma.

Eliza e Glória comentam que se sentem dessa forma em relação aos cuidados com os filhos. Eliza fala que em relação aos cuidados com a casa se sente tranquila. Mesmo sendo ela a principal responsável pelos cuidados com a casa. Destaca que a carga mental também é dividida com o marido, ele também é responsável em saber o que precisa ser feito e providenciado para a organização da família. Entretanto o fato de dar conta sozinha do bebê a deixa cansada e ressentida, pois também precisa trabalhar, a falta de vínculo do marido com a criança é um problema para ela. Glória não tem contribuição de um companheiro, mas as filhas mais velhas tomam conta das obrigações da casa, porém se sente cansada por ter que cuidar do bebê fora de seu horário de trabalho. O caso de Glória parece diferente, pois aparentemente o filho mais novo não foi planejado, como ela não pretendia mais ter filhos e a diferença de idade entre os primeiros filhos é grande, ela não parece ter aceitado bem a condição em que se encontra.

Emily e Taís não têm participação dos pais dos filhos, nem financeiramente, nem na criação. Cabe a elas sempre pensar e prover todas as necessidades das

crianças. As duas moravam com os filhos na casa de parentes (mãe e pai respectivamente). Para Taís a rotina cansativa e as preocupações financeiras são o que mais atuam em seu desgaste. Para Emily o filho mais velho ainda é alvo de maior preocupação, pois sem contar com outras pessoas para vigiá-lo, ela precisa deixar ele sozinho em parte do dia. As duas correm contra o tempo todos os dias para conseguir cumprir a rotina com os filhos.

Para Marina, Carina e Gabriele a sobrecarga vem da falta de divisão de tarefas com os esposos. Elas se encarregam tanto da carga mental do que precisa ser feito, quanto da parte prática, além dos cuidados com as crianças. O marido de Marina quase não fica em casa, já que trabalha em dois empregos, mas mesmo quando ele ficava mais tempo em casa, também não contribuía. Ela afirmou que o esposo fica com o filho para ela fazer o que precisa, e se for necessário que ele faça algo, tem que pedir. Carina está na mesma situação, o esposo faz o que é pedido, mas não tem iniciativa. Carina também sente a cobrança de outras pessoas e se sente culpada de não dar conta de tudo. Já o marido de Gabriele contribui no cuidado com as crianças, pois ele queria muito ser pai, entretanto, é difícil sua contribuição no que precisa ser feito no lar e não entende como desorganização o seu comportamento.

#### 4.2.6. Amamentação

Elas sabem da importância da amamentação, mas conciliar amamentação e trabalho é um processo mais difícil. Quatro delas amamentaram os filhos por mais de dois anos: Isolda, Taís, Marina e Gabriele. Não é comum as mães amamentarem os filhos por tanto tempo, apesar de ser recomendação da OMS (1994). Com a facilidade de oferecer outro leite e também das pressões sociais de que as crianças já estão grandes demais para mamar ao peito, muitas mães optam por desmamar seus filhos antes da idade recomendada. Importante lembrar que essas mães voltaram a trabalhar e mesmo assim mantiveram a amamentação prolongada. Um dos motivos (dentre vários outros) para o desmame precoce é a inserção da mãe no mercado de trabalho (VOLPINI; MOURA, 2005; ARAÚJO, *et al* 2008).

Conforme já visto, a licença-maternidade no Brasil é de 120 dias, aproximadamente quatro meses (CF, 1988). Esse período vai contra as recomendações da OMS (1994) para o aleitamento exclusivo. Emily, Diana e Carina deixaram de amamentar seus filhos após o retorno ao trabalho. Os filhos mais velhos de Diana deixaram de mamar mais cedo do que a caçula, pois ela ficou mais tempo sem trabalho após o nascimento da filha menor do que dos mais velhos. Depois de voltar a trabalhar sentiu necessidade de desmamar, devido ao cansaço das diferentes jornadas, não teve mais disposição de amamentar, mesmo assim, sua filha mamou até pouco mais de um ano. Para Carina a amamentação foi difícil desde o início, seu bebê ficou na incubadora ao nascer e associa isso à dificuldade de amamentar, por isso, quando começou a trabalhar, seu bebê estava com pouco mais de três meses e ela começou a introduzir outro leite, sentiu que não produzia a quantidade de leite suficiente para alimentar o filho quando estava no trabalho. Emily também introduziu outro leite após começar a trabalhar, ela não fala de ter considerado continuar com a amamentação, mas fala dos problemas de saúde que a filha teve, alguns deles talvez pela falta de proteção do leite materno.

Eliza e Clara haviam retornado há pouco tempo para o trabalho e amamentavam os filhos, mas Eliza introduziu outro leite no período que ficava longe. Os bebês tinham um pouco mais de seis meses na entrevista. Recentemente, em conversa com Eliza, ela informou que o filho mamou no peito até os oito meses apenas, enquanto a filha de Clara ainda mamava no peito com um ano e três meses. No estudo feito por Bueno *et al.* (2002) a inserção de outro leite antes dos seis meses foi determinante para o desmame precoce da criança.

Glória ainda amamentava o filho de um ano e meio, não falou em introdução de outros leites. Todas consideravam a amamentação importante para os filhos e que o leite materno trazia muitos benefícios.

#### 4.2.7. Resiliência

Para as mulheres de baixa renda ou classes populares, voltar a trabalhar é uma necessidade. A contribuição delas para o orçamento familiar é importante. Mesmo que elas ou as crianças ainda não estejam prontas para a separação. Elas

precisam trabalhar fora, mesmo que precisem dar conta de mais demandas em casa e com os filhos. Sentem que precisam fazer as tarefas, como podem, mesmo que estejam cansadas. E por final, elas fazem tudo isso e nem mesmo se dão conta da desigualdade na qual estão inseridas.

A rotina da maioria das mulheres, caracterizada pela múltipla jornada laboral e pelo exercício de diversos papéis sociais aponta, entretanto, para sua fortaleza e resiliência. Mesmo diante de tantas e diversas sociais, das privações e dos constrangimentos a que estão sujeitas, muitas permanecem exercendo suas atividades sem apresentar sintomas de transtornos físicos ou mentais (COUTO-OLIVEIRA, 2007, p.18)

Em seu estudo sobre saúde mental com mulheres pobres, a autora, em suas reflexões finais, não contém a admiração e fala que uma das marcas dessas mulheres é “A capacidade de não desanimar, de levantar, de sacudir a poeira – literal e metaforicamente – e de dar a volta por cima [...]” (COUTO-OLIVEIRA, 2007, p.255).

Elas precisam voltar a trabalhar e as crianças têm que ficar com alguém, mesmo quem não tenha alguém de confiança para deixar os filhos, como no caso de Carina ou Emily. Não houve grande menção às consequências no futuro dos filhos ao deixá-los ainda pequenos, apesar da explanação do sentimento de tristeza ao se separar deles, não há grandes conjecturas desse desafio. Na fala de Taís esse sentimento fica muito claro, ela teve que ir trabalhar, teve que deixar eles.

Não há tempo, nem oportunidades para grandes reflexões. Elas precisam compartilhar os cuidados com os filhos, mesmo as que conseguiram ficar até uma certa idade com eles em casa, em algum momento precisam voltar a trabalhar e deixar os filhos com outras pessoas, ou na creche. Parar de trabalhar e ficar com os filhos até que se sintam totalmente seguras não é uma opção.

Por final, foi possível sentir nos relatos a profunda transformação pela qual às mulheres passam após terem filhos. A mulher que volta ao trabalho após a licença-maternidade é diferente da mulher que trabalhava antes do filho nascer. Elas voltam ao mercado de trabalho diferentes e também com mais responsabilidades familiares. As prioridades mudam. As falas de Eliza, Clara, Taís e Carina comprovam

claramente essa mudança. Elas comentaram sobre como conseguem ter mais empatia e paciência com o outro. Precisam aceitar a mudança em sua condição, há outro ser que depende delas para tudo. Apesar da dificuldade de adaptação na nova condição em que se encontram, falam que ao final a maternidade gerou-lhes crescimento pessoal.

## 5 CONCLUSÕES

O presente trabalho teve como objetivo principal: **analisar o contexto e a experiência de mulheres de baixa renda na relação maternidade recente e trabalho**. Foi possível atingir esse objetivo, e para tanto, foram utilizadas as técnicas de pesquisa qualitativa como pesquisa documental e entrevistas. Através da pesquisa documental foi possível vislumbrar o contexto sócio-histórico mais amplo no qual mulheres como as entrevistadas para este TCC estão inseridas e pelas entrevistas foi possível extrair e transpor para a descrição a experiência de cada uma das entrevistadas, assim como uma síntese, através das categorias, de pontos comuns dessa vivência.

Ademais, de forma a atingir os resultados, foram definidos cinco objetivos intermediários. O primeiro deles: **situar através do referencial teórico o contexto do papel da mulher ocidental na sociedade e sua relação com o trabalho** foi desenvolvido pela pesquisa documental que possibilitou compreender a situação da mulher ocidental na sociedade e sua relação com o trabalho remunerado. Com as mudanças ocorridas nos últimos dois séculos: as revoluções do povo, o aumento da industrialização, as grandes guerras e a pílula anticoncepcional, as mulheres não estão mais com seu papel restrito ao lar. Elas transitam em diversos ambientes e estão no mercado de trabalho batalhando por sustentar suas famílias e progredir em suas carreiras. Entretanto, os homens ainda recebem mais do que elas e também estão em maior número no mercado. Apesar de estar lutando lado a lado com o homem fora de casa, dentro do lar a divisão do trabalho doméstico ainda é desigual, pesando mais para o lado das mulheres.

A rotina da mulher de baixa renda que trabalha fora e tem filhos pequenos é trabalhosa. Em concordância com as considerações de Vanalli e Barham (2012) sobre as professoras que retornam de licença-maternidade, as mulheres de baixa renda também se sentem sobrecarregadas por ter que atender às demandas familiares e profissionais. Entretanto, diferente do caso das professoras, elas parecem achar natural o comportamento masculino em não dividir de forma igualitária as tarefas do lar e com os filhos. Na procura por trabalho as mulheres

podem sofrer preconceito por serem mães e ao mesmo tempo ao trabalhar e está em desvantagem em relação à aposentadoria devido a transitoriedade e precariedade de seus empregos.

Foi possível montar um panorama da realidade da mulher ocidental e das mulheres de baixa renda no Brasil e sua relação da maternidade recente e o trabalho, mas não foi possível identificar todo contexto das mulheres, nem das mulheres de baixa renda, pois para isso seria necessário um estudo ainda mais profundo e existem diversos indicadores e estudos que não foram consultados neste TCC.

Para atingir o segundo objetivo intermediário que era: **levantar fatos relevantes acerca da caracterização e legislação das licenças parentais, especialmente no contexto brasileiro**, foi necessária muita leitura de legislação para entender a evolução das licenças até o patamar atual. Os avanços na legislação brasileira foram positivos e a licença-maternidade é uma grande conquista das trabalhadoras brasileiras. Ela se destaca na América Latina e é justa devido ao perfil socioeconômico brasileiro. Entretanto, para melhorar a retenção das mulheres no emprego e garantir um tempo necessário para o desenvolvimento mais saudável dos bebês, através do vínculo e do aleitamento materno exclusivo, até os seis meses, é importante a aprovação do projeto de lei n.º 10.062 que tramita na Câmara de Deputados Federal. A licença de seis meses já é possível para servidoras públicas e participantes do Programa Empresa Cidadã, mas ainda permanecem fora desse prazo 66% das empresas. A extensão da licença para 180 dias seria um grande avanço em termos de direitos das mulheres.

Há empresas que fornecem licenças parentais de duração mais longa, independente da legislação do país. É o caso recente da Netflix, por exemplo, que fornece um ano de licença para seus funcionários, seja pai ou mãe. Entretanto, não é a realidade de empresas pequenas que contratam funcionários sem mão de obra qualificada. Então, para garantir melhores condições de retorno ao trabalho de mulheres de baixa renda, provavelmente as mudanças precisarão partir de políticas públicas. Elas podem ser relativas à extensão das licenças parentais e também das licenças compartilhadas; ou em benefícios, com investimento em mais e melhores creches e escolas de educação infantil; o auxílio creche ou convênios também



podem contribuir para facilitar a entrada das crianças em creches particulares. Outra possibilidade é rever a legislação, proporcionando menores jornadas de trabalho para as mães durante um período maior do que seis meses. Todas essas ações são possíveis, envolvem investimento, mas priorizar e valorizar a infância são formas de garantir o futuro de todos.

**Para levantar os contextos das mulheres entrevistadas acerca da relação maternidade recente e trabalho**, terceiro objetivo intermediário deste trabalho, foi importante compreender que a maternidade pode gerar mudanças profundas nas mulheres. Ser a fonte de sobrevivência de outra pessoa pode mudar a forma de enxergar o mundo e a si mesma. Isso poderá gerar reflexos na forma de trabalhar e de se relacionar com os outros. A dificuldade de conciliação das demandas por falta de uma divisão justa no lar e a tendência em responsabilizar apenas a mulher pelo cuidado com os filhos fazem o processo de trabalhar fora ser doloroso. Já que as mulheres podem sentir que sair para trabalhar prejudica o filho, mesmo faça bem à mulher e seja necessário financeiramente.

Nessa pesquisa, para a maioria das entrevistadas o trabalho formal é oriundo da necessidade financeira. Apenas uma entrevistada falou que gostava do seu trabalho. Foi uma das vendedoras de seguros. As outras, não falaram em satisfação com o trabalho. Talvez, isso aconteça pela precariedade e falta de complexidade dos trabalhos e também pela falta de perspectiva em uma carreira. Também não se mostraram insatisfeitas com o trabalho, apenas com a rotina. Por isso, para ser vantajoso para as mulheres de baixa renda trabalhar fora tendo um filho pequeno é necessário que o emprego ofereça boas condições que deem suporte à mulher e a criança.

Ao **relatar as experiências das mulheres entrevistadas acerca da relação maternidade recente e trabalho**, quarto objetivo intermediários deste TCC, percebeu-se que foi possível dar voz às entrevistadas, às experiências que viveram e às angústias que sentiram. Ao analisar as entrevistas, a autora deste TCC percebeu que poderia ter se saído melhor como entrevistadora. Em situações oportunas para explorar melhor assuntos interessantes a pesquisadora partia para a próxima pergunta se atendo demais à lista prévia e perdendo oportunidades de fala enriquecida naqueles momentos. Mesmo assim foi possível obter um material

adequado para as análises favorecendo tanto a descrição das experiências de forma única e individualizada, quando refletindo sobre suas intersecções de significância.

Por final o quinto objetivo intermediário de **identificar aspectos marcantes (categorias) acerca da experiência da maternidade recente e trabalho nos relatos das mulheres pesquisadas** ocorreu a partir do esforço da pesquisadora de compilar aspectos tão diversos em cada relato para categorias comuns e se tornou uma tarefa difícil. Apesar de alguns temas “saltarem aos olhos”, a combinação das categorias se tornou difusa, com temas variados abordados em cada uma delas, não seguindo uma linha única de raciocínio. O objetivo foi cumprido, entretanto o seu resultado não foi como esperado ao defini-lo.

Esse trabalho contemplou a realidade de dez entrevistadas da forma como elas apresentaram, a coleta das entrevistas foi realizada entre Agosto de 2018 e Janeiro de 2019. Apesar de conter informações importantes sobre as experiências das mulheres de baixa renda na sua relação entre maternidade recente e trabalho, não há como afirmar que os dados exprimem a realidade de toda a população, devido ao número de participantes e também à forma e os locais onde as entrevistas foram conduzidas.

Entretanto, espera-se que as experiências descritas nesse trabalho e o levantamento de dados referente à condição da mulher tenham trazido reflexões sobre a realidade das mulheres ocidentais, que são mães de crianças pequenas e têm uma equação complexa para ser resolvida. Por um lado a necessidade financeira de trabalho, de outro, seus filhos, que precisam da atenção e presença dos pais, há também um outro elemento que se refere às demandas da manutenção da casa. Essa equação poderia ser mais simples de resolver, se houvesse a divisão justa de trabalho entre homens e mulheres. Se os homens assumissem o seu papel de cuidar do lar e dos filhos para dividir o trabalho, seria mais fácil e justo para todos. Mas, culturalmente, ainda sobra para as mulheres a missão de tentar conciliar todos os papéis. O fato é que as mulheres estão injustamente sobrecarregadas.

Um fator importante nessa equação é pensar sobre a visão da criança criada nesse ambiente. Afinal, quem serão os adultos oriundos dessas novas formas de maternar e paternar? Que tipo de sociedade estamos gerando ao afastar em tão

tenra idade os bebês de seus pais, por tantas horas no dia? Quais serão as consequências? Esses questionamentos impulsionam outros estudos na área, dessa vez com foco nas crianças criadas no sistema atual de transferência e escolarização precoce.

## REFERÊNCIAS

ABUNDÂNCIA, Rita. **Carga mental: a tarefa invisível das mulheres de que ninguém fala**. El País. Publicado em 07 de mar de 2019. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/01/politica/1551460732\\_315309.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/01/politica/1551460732_315309.html)>. Acessado em 24 de jun. de 2019.

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world International Labour Office**. – Geneva: ILO (OIT), 2014

AGRELI, Rozangela Maria. **O aleitamento materno e as causas do desmame precoce: uma revisão bibliográfica**.36f.Monografia (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família). Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Medicina. Núcleo de Educação em Saúde Coletiva . Belo Horizonte, 2010

ALAMBERT, Zuleika. **Mulher Uma Trajetória Épica**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado S. A. IMESP, 1997.

ALAMBERT, Zuleika. **A mulher na história. A história da mulher**. Brasília: Fundação Astrogildo Pereira/FAP; Abaré, 2004

BARBOSA, Ana Luiza N. H. **Tendências na alocação do tempo no Brasil: trabalho e lazer**. Rev. Bras. Estud. Popul. vol.35 n.1 São Paulo: 2018

ARAÚJO, Olívia Dias; CUNHA, Adélia Leana da; LUSTOSA, Lidiana Rocha; CAMPELO, Sônia Maria de Araújo. **Aleitamento materno: fatores que levam ao desmame precoce**. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, v. 61, n. 4, p. 488-492, 2008

BECKER, B. B. **As causas da interrupção precoce do aleitamento materno no Brasil**. 2012. 18 f. Monografia (Especialização em Nutrição Clínica) - Departamento de Ciências da Vida, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUÍ, Ijuí/RS, 2012.

BOSI, M. L. M.; MACHADO, M. T. **Amamentação: um resgate histórico**. Cadernos da Escola de Saúde Pública do Ceará, Fortaleza, v.1, n.1, p.17-25, jul./dez. 2005

BRASIL. DECRETO N. 21.417 A – DE 17 DE MAIO DE 1932. **Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais**. Disponível em <<http://legis.senado.gov.br/norma/440930/publicacao/15617325>>. Acesso em 23 de mai. 2019.

BRASIL. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acessado em 23 de mai. 2019.

BRASIL. LEI Nº 6.136, DE 7 DE NOVEMBRO DE 1974. **Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/1970-1979/L6136.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1970-1979/L6136.htm)>. Acessado em 23 de mai. 2019.

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

BRASIL. LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)>. Acessado em 23 de mai. 2019.

BRASIL. LEI Nº 11.324, DE 19 DE JULHO DE 2006. **Altera dispositivos das Leis nº s 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm)>. Acessado em 23 de mai. 2019.

BRASIL. LEI Nº 11.770, DE 9 DE SETEMBRO DE 2008. **Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm)>. Acessado em 23 de mai. 2019.

BRASIL. LEI Nº 12.812, DE 16 DE MAIO DE 2013. **Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12812.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12812.htm)>. Acessado em 23 de mai. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 244.** Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html)>. Acessado em 23 de mai. 2019.

BUENO, M. B., SOUZA, J. M. P., PAZ, S. M. R. S., SOUZA, S. B., CHEUNG, P. P. Y., & Augusto, R. A. (2002). **Duração da amamentação após a introdução de outro leite: seguimento de coorte de crianças nascidas em um hospital universitário em São Paulo.** Revista Brasileira de Epidemiologia, 5, 145-152.

CAMARANO, Ana Amélia. **Diferenças na legislação à aposentadoria entre homens e mulheres: breve histórico.** Artigo publicado em: Mercado de trabalho: conjuntura e análise: n. 62, abr. 2017. IPEA, 2017. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7796>>. Acessado em 28 de mai. 2019.

CARVALHO, Zenaide. **Menos empresas aderem à licença-maternidade de seis meses**. Zenaide Carvalho. Publicado em 22 de abr de 2019. Disponível em: <<https://zenaide.com.br/menos-empresas-aderem-licenca-maternidade-de-seis-meses/>>. Acessado em 19 de Jun. 2019.

CASTELLS, M. **O poder da identidade**. Trad. Klauss Brandini Gerhardt. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

CHAVES, R. G.; LAMOUNIER,, J.A.; CÉSAR, C.C. **Fatores associados com a duração do aleitamento materno**. Journal of Pediatrics, Rio de Janeiro, v.83, n.3, p.241-246, maio/jun. 2007.

COUTO-OLIVEIRA, Verusca. **Vida de mulher: gênero, pobreza, saúde mental e resiliência**. 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura)-Universidade de Brasília,2007. 274 f

CUNHA, Maria Amélia. **Aleitamento materno e prevenção de infecções**. Revista Portuguesa de Clínica Geral, [S.I.], v.25, p.356-362, 2009.

DIAS, M. B. **Manual de direito das famílias I**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

CLINT, Emma. **Era só pedir**. 24 de Maio de 2017. Facebook: BandeiraNegra. Disponível em: <<https://www.facebook.com/bandeiranegraanarquismo/posts/465331193858914>>. Acessado em 10 de jun. 2019.

EGOSCOZABAL, Maite. **In: Carga mental: a tarefa invisível das mulheres de que ninguém fala**. El País. Publicado em 07 de mar de 2019. Em entrevista concedida à Rita Abundância. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/01/politica/1551460732\\_315309.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/01/politica/1551460732_315309.html)>. Acessado em 24 de jun de 2019.

ESTEVES, Janine Raymundi; MENANDRO, Paulo Rogério Meira. **Trajetórias de vida: repercussões da maternidade adolescente na biografia de mulheres que viveram tal experiência**. Estudos de psicologia. vol.10, n.3, pp.363-370. Natal:2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2005000300004>>.Acessado em 18 de jun. 2019.

REVISTA EPOCA NEGÓCIOS. **47% já foram rejeitadas para emprego por serem mães ou desejarem ter filho**. Reportagem publicada em 29 de Out de 2017. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/10/47-ja-foram-rejeitadas-para-emprego-por-serem-maes-ou-desejarem-ter-filho.html>> Acessado em 18 de jun. 2019.

FONTENELE-MOURÃO, T. M. **Mulheres no topo de carreira: Flexibilidade e persistência**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2006.

FONTOURA, Natália; REZENDE, Marcela; LOBATO, A. L.; MOSTAFA, Joana. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015**. IPEA: 2017a. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306\\_retrato\\_das\\_desigualdades\\_de\\_genero\\_raca.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf)>. Acessado em 17 de jun. 2019.

FONTOURA, Natália; REZENDE, Marcela; LOBATO, A. L.; MOSTAFA, Joana. **Apresentação Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 20 anos**. IPEA: 2017b. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306\\_apresentacao\\_retrato.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_apresentacao_retrato.pdf)>. Acessado em 17 de jun. 2019.

GELEDÉS, Instituto da Mulher Negra. **Mulheres e o mercado de trabalho: a primeira barreira é a entrevista**. Publicado em 12 de Jan de 2018. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho-primeira-barreira-e-entrevista/>>. Acessado em 18 de jun. de 2019

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **SIS 2009: em dez anos, cai de 32,4% para 22,6% o percentual de famílias vivendo com até meio salário mínimo per capita**. Agência IBGE Notícias. Publicado em 09/10/2009. 2009. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/13730-asi-sis-2009-em-dez-anos-cai-de-324-para-226-o-percentual-de-familias-vivendo-com-ate-meio-salario-minimo-per-capita>>. Acessado em 05 de jun. 2019.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. 2018 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>>. Acessado em 29 de mai. 2019.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Divulgação Especial - Mulheres no Mercado de Trabalho, 2018**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Publicado em 08/03/2019.

ICHISATO SMT, SHIMO AKK. **Aleitamento materno e as crenças alimentares**. Rev Latino-am Enfermagem 2001 setembro-outubro; 9(5):70-6.

KROST, Oscar; SILVA, Alessandro. **Comentários sobre a Licença-maternidade e as inovações da Lei Nº 11.770/08**. Revista Direito UNIFACS n. 106, 2009. Disponível em <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/issue/view/83>>. Acessado em 25 de jun. 2019.

LANGER, Marie. **Maternidade e sexo: estudo psicanalítico e psicossomático**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1981.

LIMA NETA, Avelina Alves. **O Direito à Licença-Maternidade e Licença-Paternidade no Brasil.** In: Informe de Previdência Social, v. 28, n. 3, Março, 2016.

LOSCHI, Marília. **Tarefas domésticas impõem carga de trabalho maior para mulheres.** 07 de Dezembro de 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18568-tarefas-domesticas-impoem-carga-de-trabalho-maior-para-mulheres>>. Acessado em 14 de jun. 2019.

MACHADO, Cecília; NETO, V. Pinho. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil.** FGV: 2016. Disponível em: <[https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the\\_labor\\_market\\_consequences\\_of\\_maternity\\_leave\\_policies\\_evidence\\_from\\_brazil.pdf](https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf)>. Acessado em 04 de jun. 2019.

MACHADO, Raquel A. **A reinserção da mulher no mercado de trabalho no período da pós-maternidade.** 2018. 90 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação). Escola de Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, BR-RS.

MALACARNE, Juliana. **Mãe é discriminada em processo seletivo de empresa por ter filhos. Revista Crescer.** Publicado em 02 de Fev de 2017. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2017/02/mae-e-discriminada-em-processo-seletivo-de-empresa-por-ter-filhos.html>>. Acessado em 18 de jun. 2019.

MARTINS FILHO, José. **A criança terceirizada: os descaminhos das relações familiares no mundo contemporâneo.** 6. ed. Campinas: Papyrus, 2012. 108 p.

MARTUCHELI, Karine Costa. **O enfermeiro e o aleitamento materno na estratégia de saúde da família.** Monografia (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família). Universidade Federal de Minas Gerais. Berilo: 2010.

MURARO, Rose Marie. **A Mulher no Terceiro Milênio.** 2.ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

MOREIRA, M. C. G. **A Violência entre Parceiros Íntimos: O difícil Processo de Ruptura.** Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro- PUC-RIO. RIO DE JANEIRO: 2005

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **C003 - Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade).** Genebra: 1919. Disponível em <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_234869/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm)>. Acessado em 23/05/2019.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **C103 - Amparo à Maternidade (Revista).** Genebra: 1952. Disponível em <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235193/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm)>. Acessado em 23 de mai. 2019.



OIT, Organização Internacional do Trabalho. **R095 - Recomendação de Proteção à Maternidade, 1952 (nº 95)**. Genebra: 1952. Disponível em <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312433:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312433:NO)>. Acessado em 23 de mai. 2019.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)**. Genebra: 2000. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328)>. Acessado em 23 de mai. 2019.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **R191 - Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)**. Genebra: 2000. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312529:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO)>. Acessado em 23 de mai. 2019.

OMS, Organização Mundial da Saúde. **Lactação. In: Organização Mundial da Saúde (OMS) Alimentação infantil bases fisiológica**. São Paulo (SP): IBFAN Brasil e Instituto de Saúde, OMS, OPAS e UNICEF Brasil; 1994. p. 10.

OXFAM, **País estagnado: Um retrato das desigualdades brasileiras 2018**. OXFAM. Publicado em 26 de novembro de 2018.

PEDRO, Joana Maria. **A experiência com contraceptivos no Brasil: uma questão de geração**. São Paulo: Rev. Bras. Hist. vol. 23 nº. 45, 2003

PINTO, R. M. F.; et al. **Condição feminina de mulheres chefes de família em situação de vulnerabilidade social**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 105, p. 167-179, Mar. 2011.

PINTO, Tiago Vieira. **Promoção, Protecção e Apoio ao Aleitamento Materno na Comunidade: Revisão das Estratégias no Período Pré-natal e Após a Alta**. Arquivos de Medicina, Porto, v. 22, n. 2-3, p. 57-68. 2008.

REA, Marina Ferreira. **A Convenção Trabalhista da OIT de Proteção à Maternidade: Algumas estratégias para sua melhoria**. In: Revista do II Congresso Internacional Mulher, Saúde e Trabalho, p. 39-43, 1999.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. 1ªed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SILVEIRA, D. T.; CORDOVA, F. P. **A pesquisa Científica**. In: GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Org.) *Métodos de Pesquisa*. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

SCOCHI, Carmen Gracinda Silvan, et al. **Alimentação láctea e prevalência do aleitamento materno em prematuros durante internação em um hospital amigo**

**da criança de Ribeirão Preto-SP**, Brasil. Ciência, Cuidado e Saúde, Ribeirão Preto-SP, v. 7, n. 2, p. 145-154, abr/jun. 2008.

SENA, M. L. et al. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: reflexões teóricas a partir das desigualdades de gênero**. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 7, 2015, São Luís. Anais Eletrônicos. São Luís: JOINPP, 2015. Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2015/pdfs/eixo2/a-insercao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-reflexoes-teoricas-a-partir-das-desigualdades-de-genero.pdf>>. Acessado em 05 de jun. 2018

TEIXEIRA, Marilane. **In: Mulher, mãe e sem trabalho: Como a maternidade pode impactar a vida das mulheres no mercado de trabalho**. Huffpostbrasil. Entrevista concedida à Andréa Martinelli e Marcella Fernandes. Disponível em: <[https://www.huffpostbrasil.com/entry/maes-mercado-trabalho\\_br\\_5cd5eff2e4b054da4e89773b](https://www.huffpostbrasil.com/entry/maes-mercado-trabalho_br_5cd5eff2e4b054da4e89773b)>. Acessado em 13 de jun. 2019

TORRES, Lara. **Licença-paternidade: um direito de toda a família**. 2018 Artigo disponível em <<http://www.leiaja.com/carreiras/2018/08/12/licenca-paternidade-um-direito-de-toda-familia/>>. Acessado em 24 de mai. 2019

TINTI, Simone. **#MeuMomento: Mães na universidade - elas falam dos desafios de voltar a estudar depois dos filhos**. Revista Crescer. Publicado em 25 de Mar de 2019. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Meu-momento/noticia/2019/03/meumomento-maes-na-universidade-elas-falam-dos-desafios-de-voltar-estudar-depois-dos-filhos.html>>. Acessado em 18 de jun. 2019.

VANALLI, Ana Carolina Gravena; BARHAM, Elizabeth Joan. **Após a licença maternidade: a percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares**. Psicol. Soc. [online]. 2012, vol.24, n.1, pp.130-138. ISSN 0102-7182. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822012000100015>>. Acessado em 15 de jun. 2019.

VOLPINI, Cíntia Cristina de Almeida; MOURA, Eryl Catarina. **Determinantes do desmame precoce no distrito noroeste de Campinas/ Early weaning determinants in a district of Campinas, Brazil**. Fonte: Rev. nutr; 18(3): 311-319, maio-jun. 2005

WAGNER, L. C.; VIEIRA, G. P.; MACIEL, V. E. M. **A terceirização dos cuidados infantis: um fenômeno histórico**. Revista de Educação do Cogeime - Ano 26 – n. 51 – julho-dezembro 2017.

## APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTA

NOME:

IDADE:

CLASSE SÓCIO-ECONÔMICA COM A QUAL SE IDENTIFICA:

### **1) Me fala um pouco de ti, um pouco da tua história.**

- ✓ Infância, como foi?
- ✓ Estudou? Estudou até...
- ✓ Estrutura Familiar (família primária)

### **2) Vamos falar agora da maternidade na tua vida.**

#### **2.1) Quantas e como foram as tuas gestações?**

- ✓ Idade que engravidou?
- ✓ Acompanhamento pré-natal?
- ✓ Complicações?
- ✓ Preocupações?
- ✓ Informações sobre amamentação no pré-natal ?Tipo de parto?
- ✓ Situação do relacionamento afetivo durante a gestação?
- ✓ Participação do pai no acompanhamento pré-natal?

#### **2.2) Como foram as coisas depois do nascimento(s) das crianças(s)?**

- ✓ Como foi o puerpério?
- ✓ Teve licença-maternidade?
- ✓ Teve participação do pai? Pai teve licença-paternidade?
- ✓ Teve apoio de familiares? Amigos? Estado?
- ✓ Amamentou? Exclusivo? Quanto tempo? Quando começou a introdução alimentar?

- ✓ Parou com a amamentação? Qual o motivo?
- ✓ Sabe da importância da amamentação e do leite materno?
- ✓ Sabe da importância do leite materno?

**3) E então tu voltaste a trabalhar, como foi?**

- ✓ Tipo de trabalho?
- ✓ Sofreu algum tipo de preconceito por ser mãe?
- ✓ Motivo do retorno?
- ✓ Idade da criança quando retornou?
- ✓ Com quem ficou a criança?
- ✓ Como se sentiu?
- ✓ Teve dificuldades nesse retorno ao trabalho? De que tipo?
- ✓ Como estão os cuidados com a criança?
- ✓ Com quem ficaram as tarefas da casa (divisão de tarefas)?
- ✓ Como ficou o orçamento familiar? Como era antes?
- ✓ Há sobrecarga na mulher?