

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS – EGN  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC

**OS DESAFIOS DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**  
**MATERNITY CHALLENGES IN THE JOB MARKET**

**Linha de Pesquisa** – Gestão Estratégica

**Aluna** - Maria Maynard Lucas Guilhard

**Professor orientador** – Marcos de Freitas Pintaud, [contemporaneomfp.brasil@gmail.com](mailto:contemporaneomfp.brasil@gmail.com),  
CPF 170.402.991-00

**Professora avaliadora** – Wanessa Pazini Rocha, [paziniwanessa@gmail.com](mailto:paziniwanessa@gmail.com), CPF  
643.372.511-20

**Professora avaliadora** - Gisely Jorge Mesquista, [Giselyjmesquita@gmail.com](mailto:Giselyjmesquita@gmail.com), CPF  
393.615.861-49

## **RESUMO**

As organizações atuais vêm testemunhando, progressivamente, uma crescente ocupação da mulher no mercado de trabalho, especialmente em cargos de lideranças e notáveis ocupações de destaque no mercado. Busca-se neste presente artigo evidenciar os desafios da maternidade no mercado de trabalho, tendo como objetivo geral falar dos desafios da mulher em conciliar a maternidade e o trabalho, mostrando sua evolução as suas conquistas ao longo tempo. Como objetivos específicos buscou-se evidenciar esses desafios vividos por alunas da Escola de Gestão e Negócios da Pontifícia Universidade Católica de Goiás e com mulheres de outras áreas em Goiânia que também vivem essa mesma realidade, e quais são os impactos causados pela maternidade. Para isso, desenvolveu-se uma pesquisa de campo, cuja metodologia utilizada está respaldada por abordagens exploratória, qualitativa e quantitativa descrita, bem como pelo uso do instrumento do tipo questionários, no *Google Forms*, para coletar esses dados, através de 24 questões formuladas, aplicado para uma população de 92 mulheres, sendo a amostra de 100% mulheres mães de bebês e/ou crianças até 10 anos de idade. Apresentou-se os resultados de forma descritiva, utilizando como suporte gráficos e análises nas quais percebe-se que a maioria das entrevistadas gostariam de ter uma rede de apoio mais presente. Logo, as mães usufruem de estratégias para ter o dia mais produtivo e já enfrentaram e(ou) ainda enfrentam algum tipo de julgamento externo pela escolha da sua profissão versus a maternidade, demonstrando que ainda existe um preconceito sobre tais escolhas. Sugeriu-se, portanto, algumas alternativas para melhor conciliação entre maternidade e trabalho.

**Palavras-chaves:** desafios carreira-mercado de trabalho, maternidade, mercado de trabalho.

## **ABSTRACT**

The entities have progressively witnessed a growing occupation of women in the job market, especially in leadership positions and notable outstanding occupations in the market. This article seeks to highlight the challenges of motherhood in the job market, with the general objective of talking about challenges for women in reconciling motherhood and the job market, showing their evolution to the present days, and as specific objectives to highlight these challenges experienced by students from the School of Management and Business of the Pontifical Catholic University of Goiás and with women from other areas in Goiânia who they also live this same reality, and what are the impacts caused by motherhood. For this, a field research was developed, whose methodology used by exploratory and qualitative and quantitative approaches described, supported by the use of the questionnaire instrument on Google Forms to collect this data, consisting of 24 mandatory questions, applied to a population of 92 women, being the sample of 100% women mothers of babies and/or children up to 10 years of age. The results were presented in a descriptive way, using graphics and analysis as support, in which it was noticed that most interviewees would like to have a more present support network, therefore, mothers enjoy strategies to have the most productive day and already faced and/or still face some kind of external judgment for the choice of their profession versus motherhood, demonstrating that there is still a prejudice about such choices. Therefore, some alternatives for better conciliation were suggested.

**Keywords:** career-job market challenges, maternity, job market.

## 1. INTRODUÇÃO

A sociedade patriarcal, desde os primórdios da idade média impedia a valorização das habilidades e inteligência da mulher, prevalecendo apenas a cultura do machismo onde a mulher não tinha voz e servia apenas para procriação e cuidar dos afazeres domésticos.

As tradições dos séculos anteriores davam ao homem o direito de ser o único provedor das necessidades da casa; para as mulheres ficava a obrigação da organização do lar. A elas não cabia o direito de trabalhar fora, principalmente, se fosse para ganhar dinheiro, tampouco contavam com o direito de participar das decisões sociais. Esse direito foi dado às mulheres somente em 1934, quando elas passaram a desfrutar do direito ao voto, começando a participar também das decisões sociais. (SCHLICKMANN & PIZARRO, 2013, p.70)

Essa realidade, no início da revolução industrial e a migração da população do campo para a cidade, mostra que a mulher começou a desbravar seu espaço no mercado de trabalho, mesmo sem direitos, e muita das vezes sem voz. Aos poucos elas foram conquistando seu espaço, principalmente após a primeira e segunda guerra mundial, onde seus maridos iam lutar na guerra e os que retornavam carregavam consigo sequelas ou vieram a óbito, deixando, portanto, sua esposa e filhos, na maioria das vezes, totalmente desamparados, e mulher obrigada a garantir o sustento da família.

As mulheres vêm tentando garantir mais igualdade na sociedade desde o século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política. Probst,

(2013), relata que na admissão da mulher no mercado de trabalho, houve muita exploração na mão de obra através da desigualdade salarial, elevada carga de trabalho e situações desumanas.

Segundo Schlickmann & Pizarro (2013) no decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932, foi estabelecido as condições de trabalho da mulher, sem distinção do sexo, com igualdade salarial entre sexo oposto, carga horária equiparada a dos homens, sendo proibido o trabalho à mulher nos subterrâneos, nas minerações, em subsolo, nas pedreiras, e obras de construção pública ou particular, nos serviços perigosos e insalubres. Proibido também o trabalho à mulher grávida, durante um período de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas depois, sendo que a mulher grávida não pode ser desligada do trabalho em período de gestação.

O papel feminino se ampliou (com a entrada da mulher no mercado de trabalho) e com isso também, mudou o conceito de ser mulher, surge uma questão clássica: o retardo da maternidade. Nas décadas pós-pílula a gravidez deixou de ser obrigação para se tornar opção. Com a ajuda da medicina, a barriga passou desejada a planejada. (TROIANO,2007, p.36)

Nos dias atuais, as mulheres ainda buscam por igualdade e por seus direitos no mercado de trabalho, embora foram muitas conquistas onde a mulher tem conseguido chegar em lugares que anos atrás eram inalcançáveis, até mesmo a presidência de um país, e, por outro lado, existem desafios que além da carreira profissional a mulher também precisa conciliar, como por exemplo, a maternidade, o conflito de escolhas, o preconceito que ainda existe com a mulher que opta por ter filhos, pois existe muito preconceitos em relação a capacidade da qualificação profissional da mulher que também opta pela maternidade.

Conforme dados publicados pelo IBGE em 04 de março de 2021, em lares com crianças de até 3 anos, mulheres têm menor nível de ocupação em 2019, sendo que a taxa de participação das mulheres na força de trabalho foi 54,5%. Entre os homens, esta medida chegou a 73,7% - uma diferença de 19,2 pontos percentuais. A taxa mede a parcela da população em idade de trabalhar (15 anos ou mais de idade) que está na força de trabalho (ou seja, trabalhando ou procurando trabalho e disponível para trabalhar).

Entre as mulheres de 25 a 49 anos que viviam em lares com crianças de até 3 anos de idade, pouco mais da metade (54,6%) estava efetivamente ocupada. Em lares sem crianças nessa faixa etária, o nível de ocupação das mulheres foi de 67,2% . Entre os homens, o nível de ocupação é superior tanto em lares com crianças com até 3 de idade (89,2%), quanto em lares sem crianças nesse grupo etário (83,4%).

Durante a pandemia Novo Coronavírus Sars-CoV-2, esse desafio para a mulher se tornou ainda maior. Segundo matéria feita pelo InfoMoney, divulgada em 04 de fevereiro de 2021, a participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos. O percentual de mulheres que estavam trabalhando ficou em 45,8% no terceiro trimestre de 2020, segundo

os dados mais recentes do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). O nível mais baixo desde 1990, quando a taxa ficou em 44,2%.

Mesmo após a constituição de 88, estabelecendo igualdade entre homens e mulheres. Ainda assim, a desigualdade segue presente, e na pandemia foi bem mais evidenciada.

Segundo Azevedo (2021), a mulher sempre ocupou várias funções distintas e ao mesmo tempo, sendo mãe, profissional, dona de casa e outras atividades correlatas a função. No entanto, a pandemia veio para evidenciar o quão é difícil conciliar esses afazeres, e para muitas mulheres se tornou inconciliável. Afinal, várias delas, se debateram com os desafios de como manter a produtividade no trabalho, ou mesmo manter o emprego, em meio ao isolamento social com as crianças integralmente em casa, sem a ajuda do parceiro? Historicamente, se alguém precisa renunciar a um trabalho para se dedicar à casa, será a mulher e não o homem. Então, muitas deixaram o trabalho por não conseguir administrar tudo em meio à pandemia.

De acordo com Junco (2021), fundadora da B2Mamy, empresa que capacita e conecta mães ao ecossistema de inovação e tecnologia, a “punição pela maternidade” se intensificou durante a pandemia. O último ano foi um pesadelo para as mães. No esquema de *home office* e com escolas fechadas, acumulou-se ao mesmo tempo cuidados com filhos, casa e trabalho. Segundo uma pesquisa do Datafolha, divulgada em agosto de 2020, 57% das mulheres que passaram a trabalhar remotamente disseram ter acumulado a maior parte dos cuidados domésticos. Entre homens, o percentual foi de 21%.

Segundo dados publicado em novembro de 2020 pela revista E Empreendedor, esse cenário de desafios para a mulher mostrou um crescimento de 40% no empreendedorismo feminino. Mesmo com o fechamento de milhares de empresas devido ao isolamento social da pandemia, as mulheres empreendedoras fecharam 2020 com um crescimento de 40% no empreendedorismo feminino. Em maior número na faixa etária de 22 a 35 anos, 54% das mulheres decidiram em 2021 abrir uma nova empresa ou investir em negócios voltados a serviços, principalmente na alimentação, beleza, estética e moda.

Este trabalho tem como objetivo geral falar dos desafios da mulher em conciliar a maternidade e o mercado de trabalho, mostrando sua evolução, e como objetivos específicos evidenciar esses desafios vividos por alunas da Escola de Gestão e Negócios da Pontifícia Universidade Católica de Goiás e com mulheres de outras áreas em Goiânia que tem essa mesma realidade, e identificar quais são os impactos causados pela maternidade, a fim de mostrar essa realidade vivida por muitas mulheres e independentemente do tempo sempre vai existir. Para isso será desenvolvida uma pesquisa de campo, com abordagens exploratória e qualitativa e quantitativa descrita, respaldada por uso de instrumentos como questionários

mistos. A apresentação de resultados está apresentada de forma descritiva, utilizando como suporte gráficos e análises.

Este trabalho é importante porque toda mulher que está ou pretende ingressar no mercado de trabalho, faz esse questionamento, como conseguir conciliar sua carreira profissional e a maternidade, e essa pesquisa mostra que através dos desafios, ser mãe no currículo é um fator que agrega, e não exclui. O mesmo cria oportunidades para mulheres que estão cursando sua graduação, para professores tratarem a questão em sala de aula de forma ilustrativa, para as mães abordadas e todos que queiram conhecer mais essa realidade. E, tem como limite, focar nos desafios dessas mães, incluindo alunas de administração da PUC Goiás e de outras mães que vivem esse mesmo dilema em Goiânia.

Como pergunta norteadora desse trabalho temos: quais os desafios enfrentados pela mulher durante a maternidade, frente ao mercado de trabalho, onde busca atuar profissionalmente?

## **2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Buscou-se, neste capítulo, apresentar revisão bibliográfica desenvolvida com o propósito de explorar conceitos que possibilitassem melhor norteamento do estudo proposto no artigo.

### **2.1 Planejamento**

Planejamento é uma ferramenta fundamental para organização também da vida pessoal, principalmente da mulher, que acumula muitas funções ao mesmo tempo. Para conseguir conciliar suas tarefas do dia a dia é necessário um planejamento muito bem detalhado e elaborado para que sua rotina seja produtiva e consiga atender sua enorme demanda de tarefas. “Planejamento caracteriza-se pela forma com a qual as pessoas e as empresas se relacionam com o futuro. Defendido por alguns autores como uma tomada de decisão precavida, é utilizado para planejar o que se espera do futuro.” (AFFONSO, 2018 p. 26)

O planejamento consiste em dividir etapas e desenvolver estratégias para alcançar o resultado esperado. Planejar é um dos pilares básicos e fundamentais na administração. Ademais, salienta Jones (2011). As três etapas envolvidas no planejamento são: (1) decidir que metas a organização irá prosseguir, (2) decidir que estratégias adotar para atingir essas metas e (3) decidir como alocar recursos para perseguir as estratégias que atinjam essas metas. “As

etapas do planejamento envolvem atividades, processos de projeto ou padronização para definição de resultados e sistemas.” (BARDAGI 2016, p.18)

Como a mulher estar lidando com esses desafios da sua rotina durante a pandemia do Novo Coronavírus Sars-CoV-2, onde essa incontingência surgiu e nos dias de isolamento o trabalho está sendo “home office” realizado remotamente, conseqüentemente é mais desafiador estabelecer rotina, separar ambiente de trabalho com ambiente pessoal, visto que todo trabalho deve ser realizado em casa.

## **2.2 Mercado de Trabalho**

Segundo o Info-Escola, O mercado de trabalho é uma expressão utilizada para se referir as formas de trabalho que possam existir, sendo remunerados de alguma forma, seja trabalho manual ou intelectual. As pessoas vendem sua força de trabalho por um salário, que pode ser em dinheiro, moradia, bonificação, ou outra forma de recompensa pelo trabalho exercido. Sua funcionalidade é vital não só para a economia como também para sobrevivência do ser humano.

Segundo Silva (2014) para se referir as formas de trabalho que existem, e são remuneradas de alguma forma, seja trabalho manual ou intelectual, usa-se a expressão mercado de trabalho. Onde as pessoas vendem sua força de trabalho por um salário, que pode ser em dinheiro, moradia, bonificação, ou outra forma de recompensa pelo trabalho exercido.

Para Oliveira (2007). O mercado de trabalho pode ser entendido como o espaço de ações entre diferentes agentes (indivíduos, organizações, órgãos de regulação, países etc.) que se constitui historicamente pela incorporação de “regras” sociais que orientam as estratégias que eles utilizam interior deste mesmo campo.

## **2.3 A participação da mulher no mercado de trabalho**

A participação da mulher em atividades produtivas não é recente, embora desde os primórdios ela era vista apenas como instrumento de procriação e sua participação era irrelevante. As mulheres aos poucos foram conquistando seu espaço.

Segundo Pinsky e Pedro (2013), o trabalho fabril contava com uma participação significativa da mulher. No entanto, mesmo com sua representatividade, e tida como mais respeitável que a prostituta, não merecia a mesma consideração que a mulher "do lar". Com relação ao trabalhador do sexo masculino, a mulher também seguia em desvantagem, sendo considerada força de trabalho menos capacitada.

Para Frazão (2016). A necessidade de contribuir com o orçamento financeiro da família, foi um dos motivos que determinaram a entrada da mulher no mercado de trabalho. O primeiro momento na história em que houve considerável absorção da mão-de-obra feminina foi a Revolução Industrial, quando as fábricas contrataram mulheres com o objetivo de reduzir as despesas com salários e discipliná-las ao seu modo. No entanto, é apenas após a I e II Guerras Mundiais que esse movimento ganha força e as mulheres passam a assumir funções antes executadas por homens.

Conformemente Scott (2013) um conjunto de mudanças ocorridas no Brasil a partir das décadas de 1960 e 1970 permitiu às mulheres colocar em causa estes valores e ideais: o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e a luta das mulheres por crescimento e reconhecimento profissional, o maior acesso à educação formal, a conquista feminina do poder decidir se e quando ser mãe. Diante de tantas transformações relevantes, houve quem localizasse no início da década de 80 o fenômeno da "reinvenção da mulher" e, conseqüentemente, de seus papéis na família e na sociedade.

De acordo com Pinsky e Pedro (2013) Em meados do século XX diante do acelerado desenvolvimento econômico, acompanhado de maior industrialização e urbanização surgiram novas oportunidades no mercado de trabalho, inclusive para as mulheres. Se por um lado várias ocupações artesanais e na produção domiciliar desapareciam deixando sem trabalho um número significativo de mulher, por outro, crescia o interesse pela força de trabalho feminina nos agora multiplicados empregos no setor de serviços: burocracia, magistério, bancos, comércio, mídia, áreas de saúde e profissões liberais.

Mesmo após anos de evolução e conquista pelo espaço no mercado de trabalho, a desigualdade de gênero permanece latente, e as atividades do mercado de trabalho permanecem a ser "destinadas" para os homens, historicamente uma sociedade patriarcal, onde o homem é reconhecido como o provedor e a mulher exercendo atividades domésticas ou de cuidado com o outro, mesmo após essa realidade ter mudado, e a participação da mulher no mercado de trabalho segundo levantamento feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela que 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país em 2019. Entre os homens, esse percentual foi 73,7%.

Essa divisão sexual do trabalho reflete o fato que a maioria dos homens exerce suas atividades no mercado de trabalho capitalista (o chamado "trabalho produtivo") e as mulheres dividem seu tempo "naturalmente" entre a produção de mercadorias fora de casa e a realização das tarefas domésticas relativas aos cuidados da família - o dito "trabalho reprodutivo". (MELO & CASTILHO, 2009, p.139).

Outros indicadores podem contribuir para melhor compreensão em torno das dificuldades que elas enfrentam para inserção no mercado de trabalho. Na faixa etária entre 25

e 49 anos, a presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio se mostra como fator relevante. O nível de ocupação entre as mulheres que têm filhos dessa idade é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não têm. A situação é exatamente oposta entre os homens. Aqueles que vivem com crianças até 3 anos registraram nível de ocupação de 89,2%, superior aos 83,4% dos que não têm filhos nessa idade. Uma dificuldade adicional para inserção no mercado pode ser observada no recorte racial dos dados.

As mulheres contam com leis específicas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Decreto-Lei número 5.452/1943, tais como:

1- Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher:

- Art. 373. A duração normal de trabalho da mulher será de oito horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

- Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas.

2- Dos Períodos de Descanso:

- Art. 382. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11 (onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso. Art. 383. Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3o .

- Art. 385. O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

- Art. 386. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

3- Dos Métodos e Locais de Trabalho:

- Art. 388. Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho e Previdência Social poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.

- Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

- Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão de obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.

## **2.4 Maternidade e os Impactos no Mercado de Trabalho**

Segundo Pinsky e Pedro (2013), o grande dilema atual das mulheres que desejam ter filhos é decidir quando é o tempo certo, pois enfrentam a questão da premência da idade (fator biológico) e sua vontade e necessidade em investir nos estudos e na vida profissional, adiando a gravidez. No entanto, o "relógio biológico" insiste em andar mais rápido que muitas gostariam e a gravidez em idade mais avançada continua como fator de risco em termos médicos. Assim, desde as décadas de 1960 a contracepção estava no centro das preocupações reprodutiva e a grande aposta de muitas mulheres que postergam a maternidade, colocando a sua vida profissional em primeiro lugar.

A Lei Contra a Discriminação por Gravidez, de 1978 serve como emenda ao título VII para proteger a mulher grávida contra a discriminação no emprego. Garante a estabilidade à gestante durante todo o período determinado legalmente. A lei proíbe o empregador de discriminar na concessão de benefícios, como período de férias, licença por doença e assistência médica. O empregador deve permitir à mulher trabalhar durante a gravidez até o nascimento da criança, salvo se, por determinação médica, a funcionária tiver o direito à licença-maternidade antecipada. O empregador deve permitir à funcionária o retorno ao trabalho depois do nascimento do filho. (IVANCEVICH, 2011, p. 74).

A maternidade conta com proteção de leis específicas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Decreto-Lei n. 5.452/1943. Tais como:

- Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza, contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

- Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea "b" do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

- Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

- Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença- -maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

- Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

- Art. 393. Durante o período a que se refere o artigo 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

- Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

- Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

- Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas (2) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

- Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

- Art. 397. O SESI, o SESC, a LBA, e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas.

- Art. 399. O Ministro do Trabalho e Previdência Social conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.

- Art. 400. Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período da amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

De acordo com Probst (2012), em busca da consolidação do seu espaço no mercado de trabalho, a mulher tem optado em adiar a maternidade, visto que a redução no número de filhos é um dos fatos que tem contribuído para facilitar a presença da mão-de-obra-feminina.

A mulher se vê dividida dentre as diversas opções que lhe são impostas. Essas escolhas a levam por trajetórias nem sempre fáceis de serem trilhadas, algumas vezes, até entrecruzadas. A sociedade, ao mesmo tempo em que a cobra para que seja uma profissional competente, parece exigir que a mulher somente se sinta completa ao ser mãe. (NUNES, 2014, p.925)

Para Tourinho (2006). No trabalho, muitas vezes, é obrigada a desenvolver uma atitude convencionalmente masculina para garantir ser tão capaz quanto um homem, enquanto no lar cobra-se uma excelência como dona de casa, capaz de satisfazer com total perfeição os desejos de sua família desejam sem mostrar cansaço. A rotina diária dessa mulher exige um esforço extra-humano e a percepção de falhas nos papéis determina sentimento de frustração e culpa.

## **2.5 Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida da Mulher no Trabalho**

Ao explicar a qualidade de vida no trabalho, é plausível a percepção da importância do clima organizacional para refletir na qualidade de vida no trabalho, à motivação dos funcionários que é um fator a ser considerado e investigado.

Clima Organizacional é o resultado de como os funcionários absorvem as práticas, as políticas, a estrutura, os processos e sistemas da empresa e sua reação diante de todas essas condições (ou seja, é o que os funcionários pensam de uma empresa). Serve como termômetro para compreender como os funcionários enxergam as empresas e, desse modo, pode atuar em aspectos negativos, minimizando problemas ou evitando alguns futuramente. (OLIVEIRA, 2018, p.69)

Segundo Barbosa (2014), a qualidade de vida no trabalho começou a ganhar atenção em 1950, no período da administração moderna, com o surgimento da abordagem sociotécnica. No entanto, somente na década de 60, as preocupações com os efeitos do trabalho na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores e com as formas de se melhorar o desempenho das pessoas no trabalho ganharam vigor, principalmente por meio de iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores.

Ford queria uma empresa eficiente; e a eficiência para ele estava além de produção e minimização de custos e preços, motivação e salário. Dessa forma, resolveu dar aos empregados uma participação nos lucros da empresa, reduziu a jornada de trabalho para 8 horas diárias (na época, o usual eram de 10 a 12 horas) e aumentou o salário-mínimo para 5 dólares por dia (o valor habitual era de 2,34 dólares). Ou seja, foi a maior revolução de salários já vista pelo mundo industrial da época. [...] A satisfação dos funcionários com os benefícios salariais e assistenciais recebidos decorreu do modo como Ford lidou com a relação existente entre eficiência e bem-estar. Além disso, se destaca a possibilidade que os funcionários de Ford tinham de consumir o produto que produziam. Isso os motivava e os engajava na busca pela alta produtividade e pela eficiência. (AFFONSO & FERRARI, 2018, p. 74 e 75)

E desde então a preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido evidenciada e cada vez mais as empresas estão se atentando a tais necessidades. Segundo (Palomino e Coila, 2020) O QVT está relacionado com um conjunto de ações voltadas para a melhoria da satisfação no trabalho, bem-estar e desempenho no trabalho, que buscam afetar positivamente os resultados organizacionais. Desta forma, políticas QVT procuram melhorar as condições trabalhistas, o relacionamento entre gestores e trabalhadores, ou entre colaboradores dentro e fora da empresa. Também estas políticas procuram incentivar a flexibilidade laboral, saúde do colaborador, e melhorar os ambientes de trabalho.

O conceito de qualidade de vida no trabalho engloba duas perspectivas interdependentes: Sob a ótica das organizações, ela é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições da organização e das relações socio-profissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, do desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e do exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que eles constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (SIQUEIRA & MARTINS, 2013 p. 570 e 571)

Chiavenato (2014) ressalta a expressão qualidade de vida no trabalho refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades, onde constitui duas posições opostas, de um lado a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e à satisfação no trabalho; de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos positivos capazes de potencializar a produtividade e a qualidade no trabalho. Entende-se, portanto, que as condições de emprego e de exercício profissional afetam o nível de satisfação da pessoa e podem contribuir para elevar ou diminuir o seu bem-estar subjetivo. Se a inatividade, forçada por motivos de desemprego, afeta negativamente o bem-estar subjetivo, também o excesso de trabalho e o conflito trabalho-família estão frequentemente associados a experiências de emoções negativas e a graus relativamente baixos de felicidade, ainda que as condições econômicas sejam favoráveis.

Existem evidências de que pessoas com níveis altos de contentamento com o trabalho são também as que menos planejam sair das empresas onde trabalham, que têm menos faltas, melhor desempenho e maior produtividade. Desse modo, o vínculo afetivo com o trabalho realizado, ou seja, a afetividade pelos cinco fatores que integram o conceito teórico de satisfação (chefia, colegas, salário, promoções e o próprio trabalho), parece ter capacidade para reduzir taxas de rotatividade de pessoal e índices de faltas ao trabalho e para elevar os níveis de desempenho e de produtividade dos indivíduos. (GONDIM & SILVA, 2014, p.321)

Palomino e Coila (2020) evidenciam também que no cenário atual do COVID-19, a pandemia criou, tempestivamente, uma forma de trabalho, exigindo organizações e funcionários a mudar e se adaptar a novas rotinas laborais. Com esta “nova forma de trabalho”,

pode se perceber que as doenças ocupacionais aumentaram nas empresas que não ajustaram suas políticas QVT ao novo contexto.

A saúde ocupacional é uma área que vai além da realização de exames como forma de manter a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Ela atua na prevenção de doenças e problemas laborais causados tanto pelo ambiente quanto pela rotina do trabalho. Dessa forma, vale a pena ressaltar que a saúde ocupacional não se limita apenas a proporcionar as melhores condições físicas do funcionário, mas também cuida da sua saúde psíquica — fator crescente quanto aos motivos de absenteísmo nas empresas. (GALLEGUILLOS, 2019, p. 13)

Para Souza (2020), diante do significativo impacto da COVID-19, governos mundiais estão priorizando a consolidação de medidas de controle e combate dessa nova doença e, apesar da efetividade desses recursos, efeitos advindos indiretamente da pandemia estão sendo ofuscados, como o comprometimento da saúde-mental no público feminino. Portanto, salienta-se quanto a necessidade da criação de estratégias proativas de caráter multiprofissional, a fim de abranger e individualizar os múltiplos fatores que exercem influência sobre a saúde mental das mulheres.

Hernandes e Vieira (2020) afirmam que dentre os efeitos imediatos dessa pandemia, o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA) destaca a acentuação das desigualdades de gênero e a piora da qualidade de vida das mulheres. Além disso, mostra a predominância das mulheres na força de trabalho da saúde e, por conseguinte, na linha de frente do combate à Covid 19: em nível global, cerca de 70% das equipes de trabalho em saúde e serviço social são compostas por profissionais do sexo feminino, incluindo, além de médicas, enfermeiras, parteiras e trabalhadoras de saúde da comunidade.

## **2.6. Conciliação de papéis: Trabalho, maternidade e estudo.**

De acordo com Donelli (2012) a conciliação da carreira profissional bem-sucedida com a maternidade é percebida como possível e como desejável e as soluções procuradas são individuais. Na maior parte das vezes, as mulheres conseguem separar claramente as áreas.

Segundo Medeiros e Cintra (2011), na sociedade contemporânea é possível observar que a mulher possui a mesma dificuldade do passado: conciliar casa, filhos e trabalho. As proporções são diferentes, pois o contexto é diferente, mas o drama muitas vezes permanece igual e o sistema capitalista conclama as mulheres ao trabalho.

Em um contexto de melhor uso do tempo e necessidade de conciliação entre trabalho remunerado e não remunerado (atividades domésticas), as mulheres que se inserem nos melhores postos de trabalho são as que possuem renda familiar suficiente para delegar o trabalho doméstico a outras pessoas, via de regra, também mulheres. Esse arranjo reflete um contraste que se completa: de um lado mulheres em posições precárias de trabalho e, de outro, profissionais com alto nível educacional, bem remuneradas e em postos de trabalho de status reconhecido. Apesar dessa melhora no

mercado de trabalho para as mulheres, elas têm atrelado a sua vida profissional, social e culturalmente, às suas atividades domésticas diárias, gerando uma tensão entre a vida pessoal e profissional. (BIASOLI, 2016, p. 126)

De acordo com Vieira (2014) a ideia de conciliação harmoniosa entre vida profissional e vida familiar é uma falácia, fonte de angústia e conflito para as mulheres. O que se vê na prática é que as mulheres sofrem para fazer esta conciliação, que em momento algum é proposta também para os homens, impedindo o compartilhamento de tarefas.

A afirmação generalizante de que as mulheres querem "ficar em casa" não se sustenta, pois há evidências sobre o significado do trabalho como fonte de realização pessoal e de melhoria das condições de vida da família. A concordância com o lugar do trabalho e as opções por conciliação entre família e trabalho não apontam para a predominância da insatisfação com o trabalho e, sim, para um modelo de conciliação permeado por tensões. Em geral, as mulheres que trabalham têm percepções mais críticas acerca das práticas tradicionais e apresentam opiniões mais favoráveis à igualdade de gênero. (SCALON, 2005, p. 69)

É de suma relevância a mulher ter uma rede de apoio quando se torna mãe, e também é importante a presença paterna na vida do filho, o afastamento do pai nesse período é um direito concedido pela CLT, no artigo 473, III, onde determina que o profissional tem o direito de se ausentar por um dia, sem descontos na remuneração, durante a primeira semana seguinte ao nascimento da criança. A Constituição Federal prevê o afastamento por cinco dias, período que se inicia no primeiro dia útil após o nascimento da criança. De acordo com (DAU, 2020) Com o objetivo de fortalecer a participação dos pais durante esse período, o Governo Federal instituiu o programa Empresa Cidadã além dos 5 dias já estabelecidos pela Constituição Federal, a duração da licença-paternidade por mais 15 dias. Desse modo, a interrupção das atividades do pai chega a um total de 20 dias, disponibilizados apenas aos trabalhadores que atuam em uma organização que faz parte do programa Empresa Cidadã.

A rede de apoio social se mostra especialmente importante na gestação, período pós-parto, puerpério e no retorno da mulher ao trabalho, o que tem exigido novas opções para o cuidado regular de bebês e crianças pequenas. Apesar do emprego materno tornar-se muitas vezes uma sobrecarga para a mulher, o fato desta trabalhar fora, por vezes, tende a aumentar a participação paterna nos cuidados do bebê e nas tarefas de casa, apesar da maioria das tarefas ainda continuarem a cargo da mulher. (RAPOPORT; PICCININI, 2006, p. 86)

O Plenário do Senado aprovou no dia 30 de março de 2021, o projeto de lei que prevê multa para empresas que pagarem salários diferentes para homens e mulheres que exerçam a mesma função. O PLC 130/2011, da Câmara dos Deputados, segue agora para sanção presidencial.

O projeto insere a multa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A empresa punida deverá compensar a funcionária alvo da discriminação com o pagamento de valor correspondente a até cinco vezes a diferença verificada. Essa indenização deverá ser multiplicada pelo período de contratação, até um limite de cinco anos. Dado a disparidade

salarial de gênero pode chegar a 25% uma mulher no mercado de trabalho chega a receber três quartos do salário de um homem na mesma posição e com a mesma qualificação.

Segundo Mendes (2017) Outra opção de atuação em tempo parcial ou que permite conciliar cuidado com os filhos e/ou família com trabalho e torna-se empreendedora. Normalmente, a mulher trabalha em casa, mas também pode dividir o tempo entre o seu lar e um escritório e ainda atuar de forma remota. Administrando o tempo dessa forma ela consegue cuidar dos filhos.

### 3. METODOLOGIA

Este trabalho teve como finalidade básica pesquisar sobre os desafios da mulher frente a maternidade e o mercado de trabalho, e está suportado por uma exploração bibliográfica do tema pertinente e uma pesquisa com abordagem qualitativa e quantitativa descritiva.

As Pesquisas exploratórias, segundo Gil (2017, p. 33)

Têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado. A coleta de dados pode ocorrer de diversas maneiras, mas geralmente envolve: 1. levantamento bibliográfico; 2. entrevistas com pessoas que tiveram experiência prática com o assunto; e 3. análise de exemplos que estimulem a compreensão.

Ainda de acordo com esse autor,

As pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis. São em grande número as pesquisas que podem ser classificadas como descritivas e a maioria das que são realizadas com objetivos profissionais provavelmente se enquadra nesta categoria. (GIL, 2017, p.33)

Para Gomes (2013) a pesquisa qualitativa é um método de pesquisa usado para conhecer a percepção dos entrevistados, com o foco em obter resultados subjetivos e identificar percepções sobre o resultado. Já a pesquisa quantitativa trabalha com indicadores matemáticos e segue critérios estatísticos.

É possível, de maneira bem simplificada, classificar as pesquisas em quantitativas e qualitativas. Nas pesquisas quantitativas os resultados são apresentados em termos numéricos e, nas qualitativas, mediante descrições verbais. Assim podem ser definidas como pesquisas quantitativas: pesquisa experimental, ensaio clínico, estudo caso controle e levantamento. Podem, por sua vez, ser definidas como qualitativas as pesquisas: estudo de caso, pesquisa narrativa, pesquisa etnográfica, pesquisa fenomenológica, *grounded theory*, pesquisa-ação e pesquisa participante (GIL, 2013, p. 41)

Buscou-se para este trabalho, como população a ser ouvida, mulheres mães que residem em Goiânia, cuja carreira já está estabilizada, e com alunas da Escola de Gestão e Negócios, da

Pontifícia Universidade Católica de Goiás, que vivem o desafio da carreira, faculdade e da maternidade. A amostra foi composta por 92 mulheres, a serem pesquisadas através de instrumento apropriado.

O critério de inclusão deste trabalho são mulheres profissionais ou acadêmicas que compartilham experiência da maternidade. E o critério de exclusão foi para mulheres que não compartilham esses requisitos. A faixa etária dessas mulheres a ser considerada foi dos 18 aos 40 anos de idade. Esse, portanto foi o critério de inclusão, mulheres mães e profissionais.

O instrumento utilizado para a pesquisa com as mães foi um questionário realizado pela plataforma google forms, composto por 24 questões fechadas, no intervalo dos dias 06/05/2021 ao dia 26/05/2021 e foram encaminhados, via e-mail, para alunas da escola de gestão e negócios e em grupos de whatsapp de mães cuja finalidade foi identificar experiências e obter informações relacionadas ao mundo da maternidade, e foi dado um prazo de 20 dias para que pudessem responder e devolver com as respostas solicitadas.

De acordo com Gil (2013) o questionário corresponde em traduzir objetivos específicos da pesquisa, em itens necessários para obter informações desejadas, seguindo itens de análise. Para ele não existe normas rígidas a respeito da elaboração do questionário. No entanto, é possível, com base na experiência dos pesquisadores, definir algumas regras práticas a esse respeito.

Posteriormente, buscou-se apresentar os dados no item Resultados e assim fazer toda uma análise pertinente, interpretando-os e buscando tirar conclusões com os mesmos, a fim de obter maior compreensão da realidade encontrada que permeia o tema em discussão.

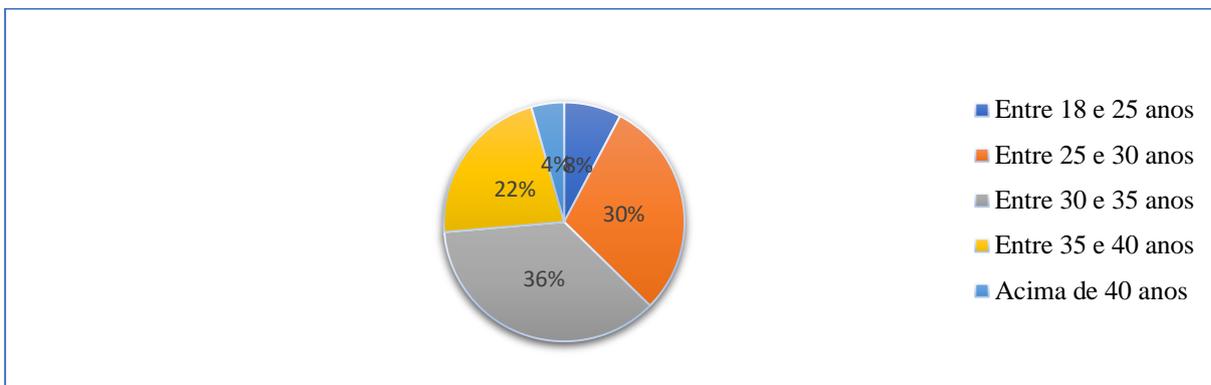
## **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Este capítulo refere-se aos resultados obtidos com a aplicação de questionário, às alunas da Escola de Gestão e Negócio, da PUC Goiás, e mães ligadas a grupos de whatsapp criados pelo Mamães Goiânia e AMAmentação, após 6 meses. De acordo com as respostas obtidas com a aplicação do questionário, são apresentadas a seguir, os resultados com respectivas análises dos dados levantados.

### **4.1 Dados obtidos com a aplicação do questionário**

Aqui são apresentados os resultados obtidos com o questionário aplicado a 92 mães entrevistadas.

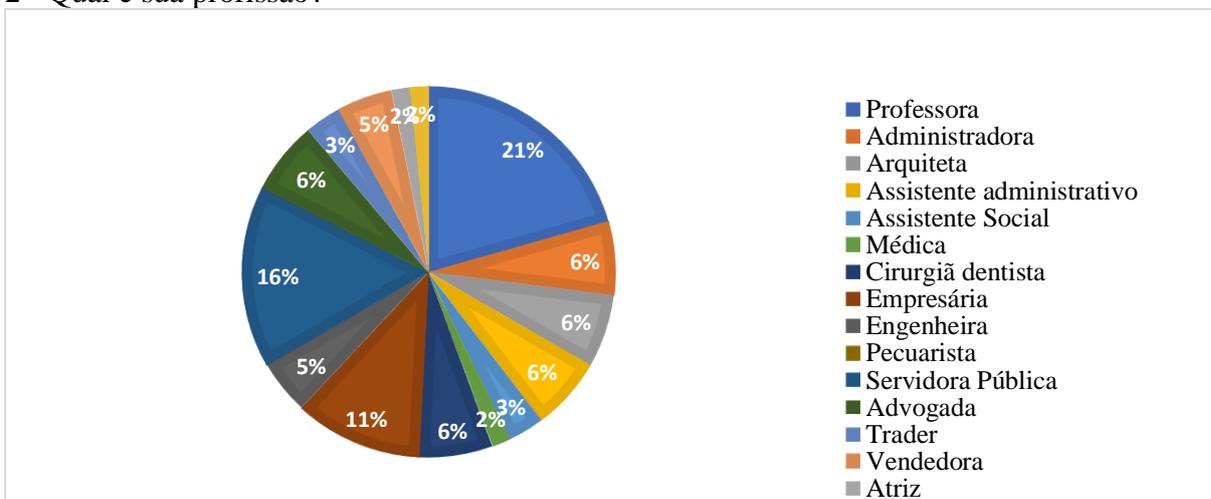
## 1 -Faixa etária?



Fonte: Dados Primários, 2021.

Análise: Conforme mostram os dados, 36% das mães que responderam ao questionário afirmam ter entre 30 e 35 anos, 30% tem entre 25 e 30 anos, 22% estão entre 35 e 40 anos, e 12% encontram-se entre 18 e acima de 40 anos.

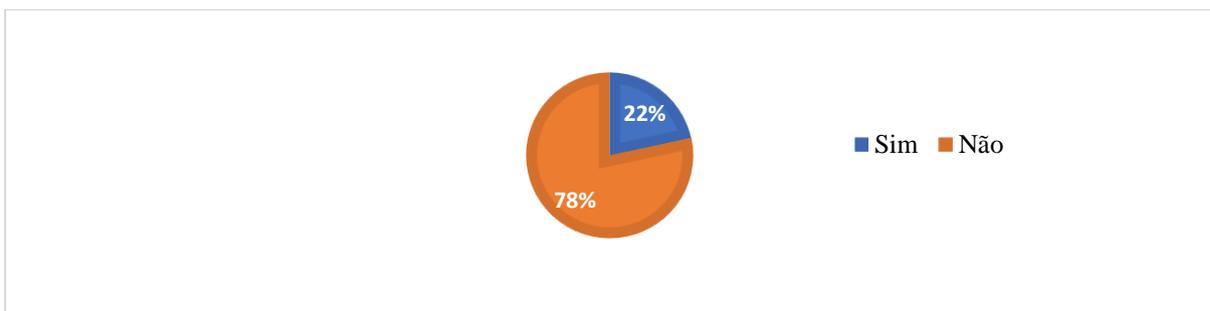
## 2 - Qual é sua profissão?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: percebe-se que 25% são professoras, 19% servidoras públicas, 13% empresárias e outras demais profissões.

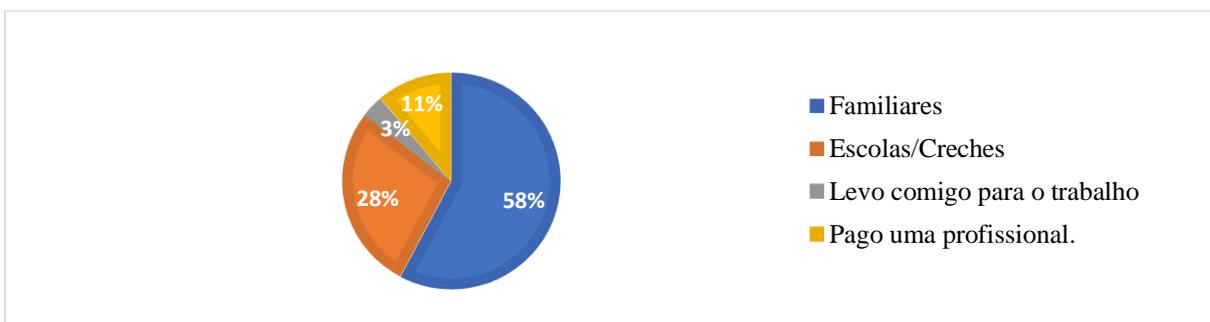
### 3 –Você é aluna da Escola de Gestão e Negócios da PUC GOIÁS?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Percebe-se que 22% responderam que são alunas da Escola de Gestão e Negócios enquanto 78% não são alunas.

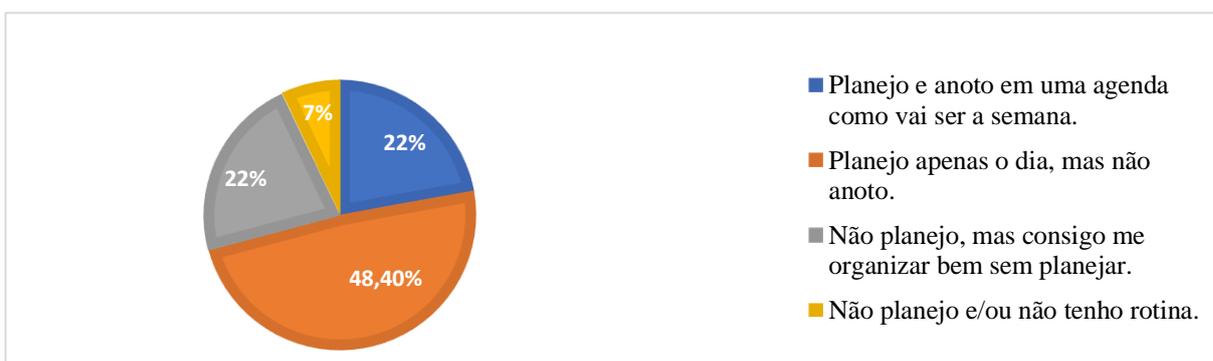
### 4- Qual sua rede de apoio quando está trabalhando?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Quanto a rede de apoio dessas mães enquanto estão trabalhando, 58% deixam com familiares, 28% deixam na escola/creche, 11% paga por uma profissional e 3% levam para o trabalho.

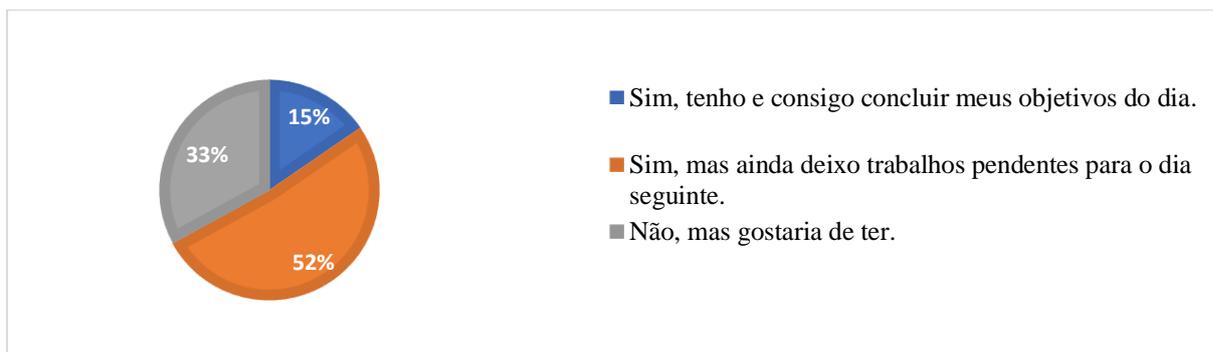
### 5 – Como você planeja sua rotina?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Os dados demonstram que 48,4% das mães planejam seu dia, enquanto 22% além de planejar também anotam como vai ser a semana, 22% não planeja e 7,7% não possui rotina.

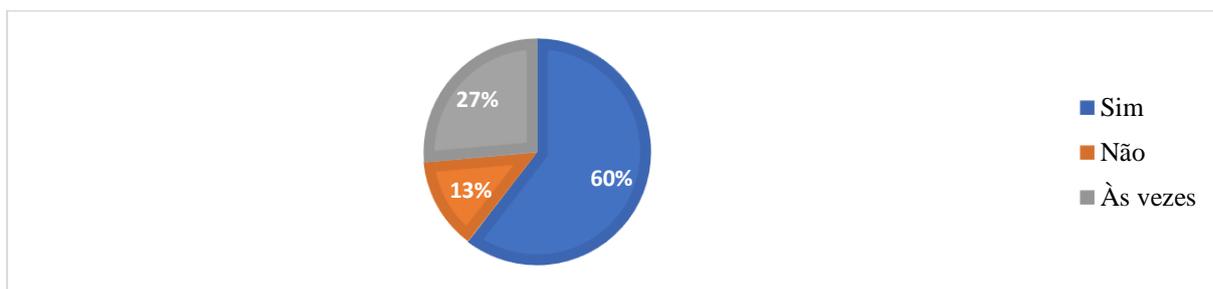
#### 6 - Você usa alguma estratégia para ter seu dia bem produtivo?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Esta questão ilustra o resultado das mães que utilizam estratégias para ter seu dia bem produtivo, onde 52% responderam que têm estratégias, no entanto, deixam trabalhos pendentes para o dia seguinte, enquanto apenas 15% tem uma boa estratégia e consegue concluir seus objetivos do dia e, 33% não tem nenhuma estratégia, mas gostariam de ter.

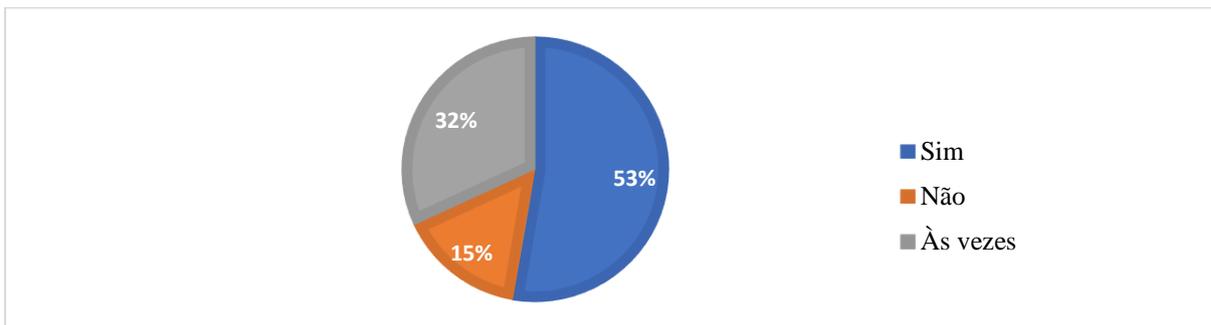
#### 7 - Você gostaria de ter uma rede de apoio mais presente para se dedicar ainda mais à sua carreira?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Das mães abordadas, 60% alegaram que sim, 27% responderam que às vezes e, apenas 13% responderam que não.

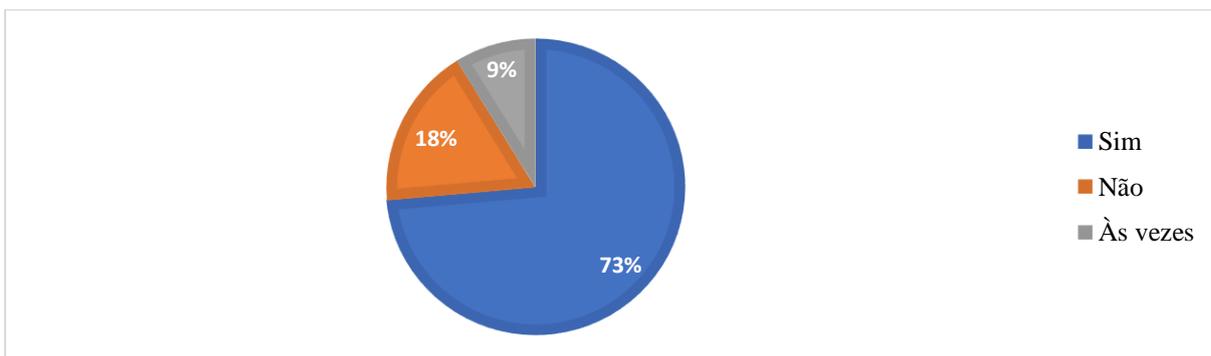
8 - As demandas do seu trabalho interferem na sua vida familiar?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Verifica-se que 53% responderam que sim, 32% às vezes e, apenas 15%, responderam que não.

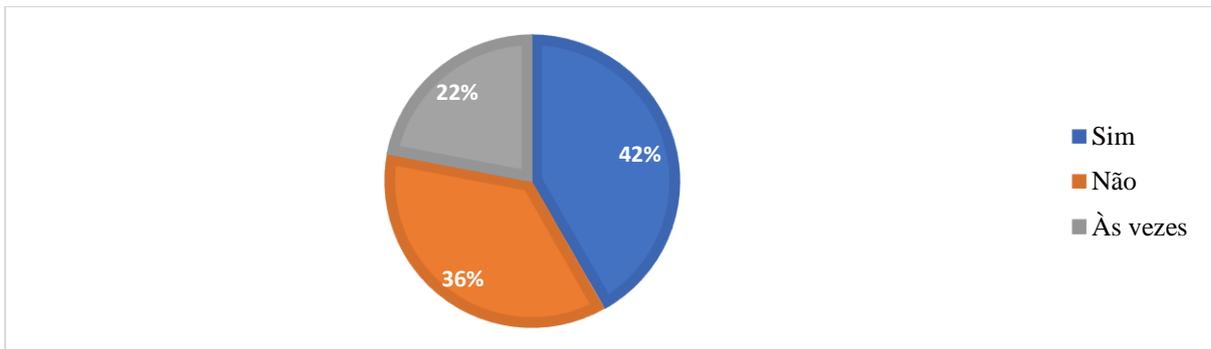
9 - No trabalho home office, você já teve que adiar alguma tarefa de trabalho por conta das demandas dos filhos?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Durante a pandemia da Covid-19 e o fechamento do comércio, e as mudanças na maneira de trabalhar, rotinas das pessoas percebe-se que 73% das mulheres que participaram da pesquisa, tiveram que adiar alguma tarefa de trabalho home office por conta das demandas dos filhos, em contrapartida, 9% não tiveram que adiar alguma tarefa, e 18% às vezes precisaram adiar alguma tarefa de trabalho por conta das demandas dos filhos.

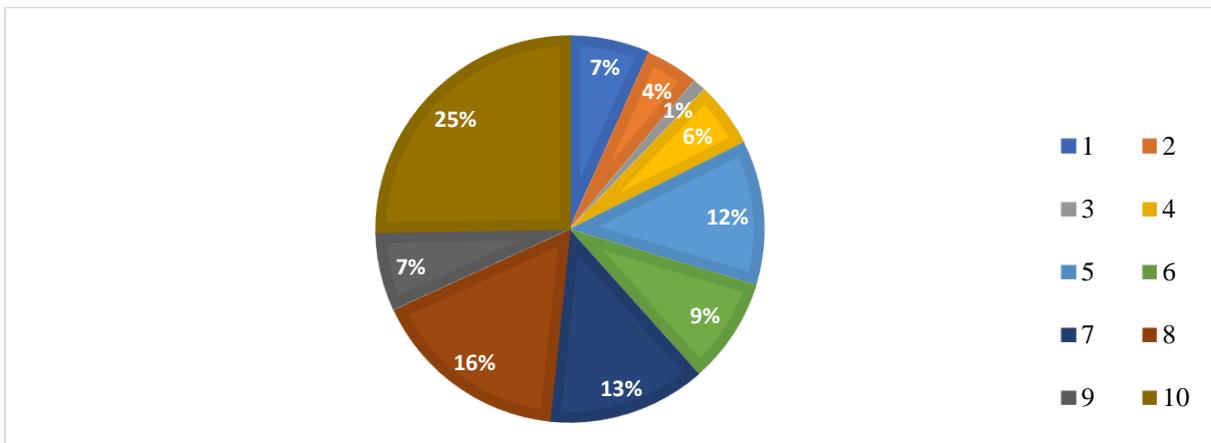
10- Você enfrenta algum tipo de julgamento externo pela sua escolha profissional versus maternidade?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Percebe-se que 42% das entrevistada responderam que sim, 22% às vezes, e em contrapartida 36% responderam que não.

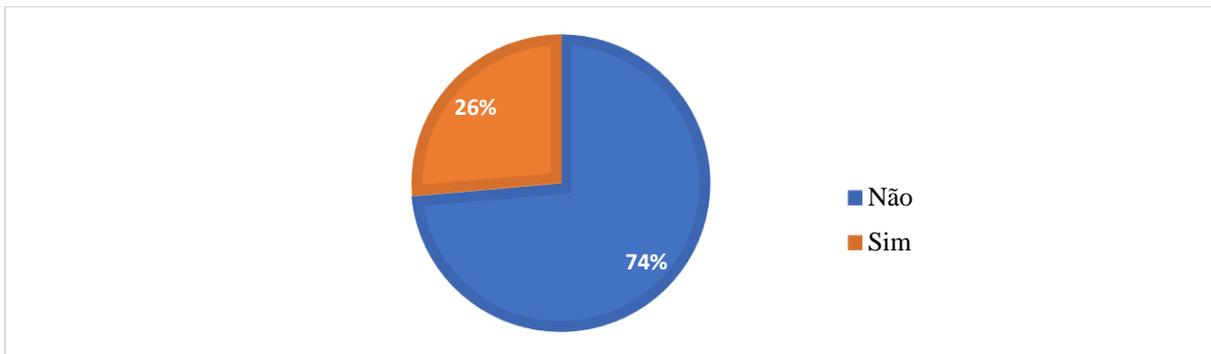
11- Em uma escala de 1 a 10, qual escala você indicaria a empresa que trabalha para uma grande amiga que quer ter filhos? (Sendo 1 não indicaria e 10 super indicaria)



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Esta questão clarifica se a entrevistada indicaria em uma escala de 1 a 10 a empresa onde trabalha para uma grande amiga, sendo 1 não indicaria e 10 indicaria. 25,3% respondem com nota 10 que indicaria, 16% responderam com nota 8, 13% atribuíram nota 7 e 6,6% atribuíram nota 1 que não indicariam.

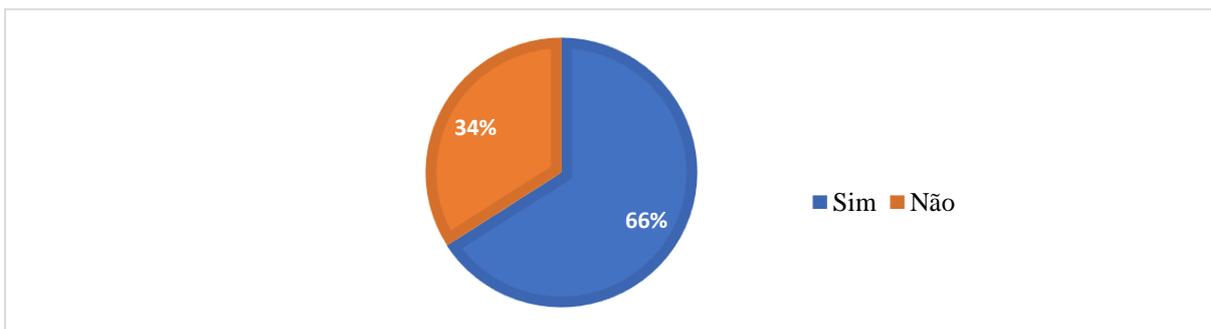
12-A empresa em que trabalha oferece algum programa para te ajudar nas questões da maternidade?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Percebe-se que 74% responderam que não e apenas 26% possuem.

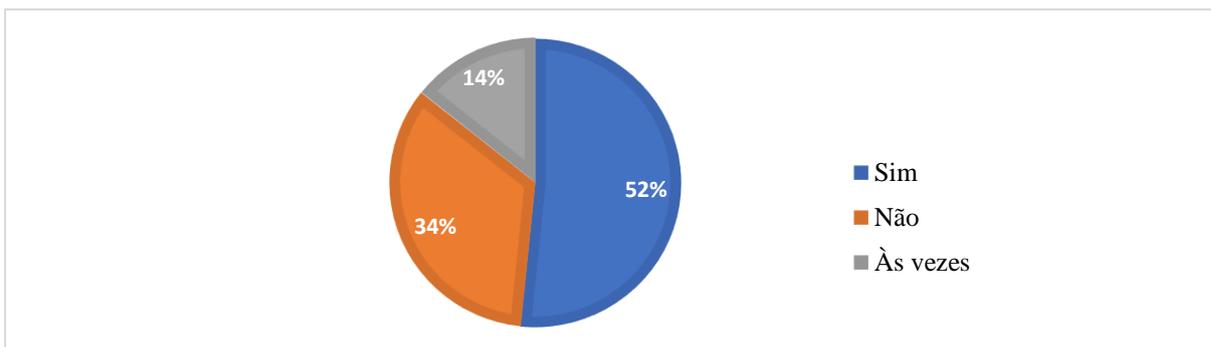
13-Você cogitou, em algum momento, a possibilidade de não voltar ao trabalho após a licença maternidade?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Pode-se observar que 66% das mulheres em algum momento cogitaram a possibilidade de não voltar ao trabalho após a licença maternidade, e apenas 34% reagiram em não ter cogitado essa possibilidade.

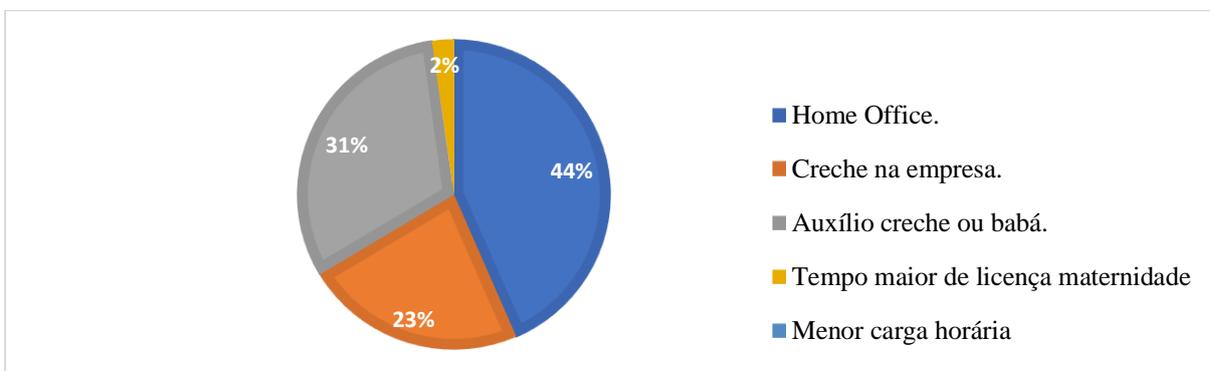
14 - Já pensou, por algum momento, em deixar o trabalho atual para cuidar dos filhos?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Congruente a análises feitas, anteriormente, sabe-se que muitas mulheres já pensaram em algum momento deixar o trabalho atual para cuidar dos filhos, principalmente na pandemia da Covid-19, com o distanciamento social e o isolamento, as probabilidades aumentam ainda mais. Assim, verifica-se nos dados apresentados, que 52% das entrevistadas afirmam que já pensaram em deixar o trabalho atual, enquanto 34% não pensaram e 14% pensam às vezes.

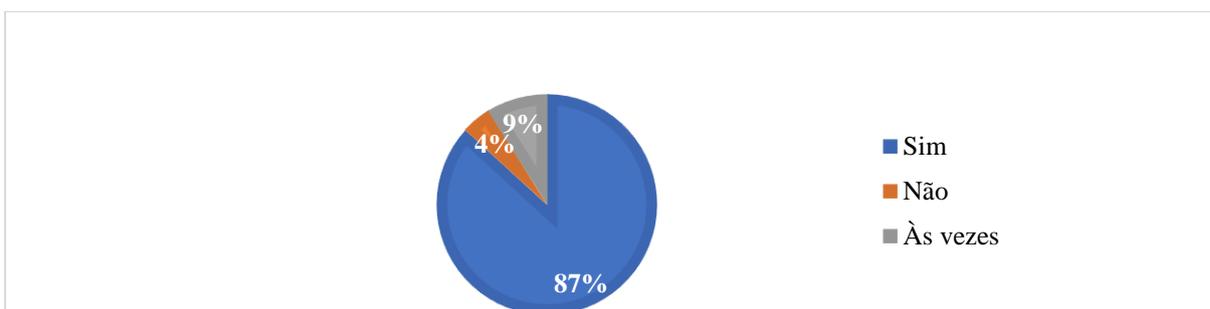
15 - Qual benefício teria feito diferença no seu retorno ao trabalho pós licença maternidade?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Das mães questionadas, 44% responderam que o home office, 31 % auxílio creche ou babá, 23% creche na empresa, 2% tempo maior de licença maternidade.

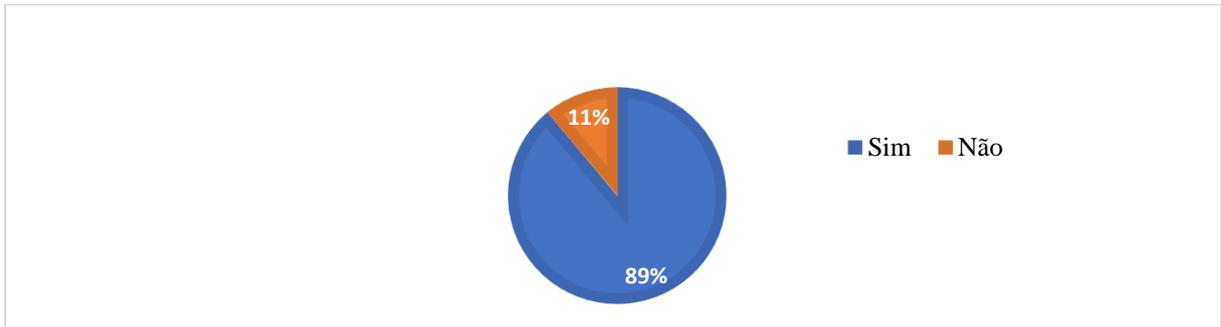
16 - A forma de ver o trabalho mudou depois da chegada dos filhos?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Constata-se que 87% disseram que sim, 9% às vezes e, apenas 4% alegaram que não.

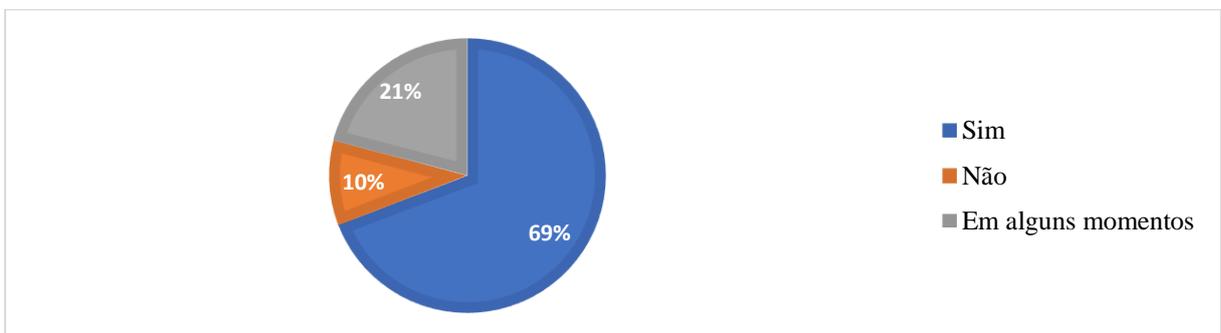
17 - A necessidade financeira impactou de alguma forma a decisão de permanecer no mercado de trabalho?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Aqui ficou evidenciado que 89% das entrevistadas tiveram o impacto financeiro levando-as a permanecerem no mercado de trabalho enquanto apenas 11% alegou que não.

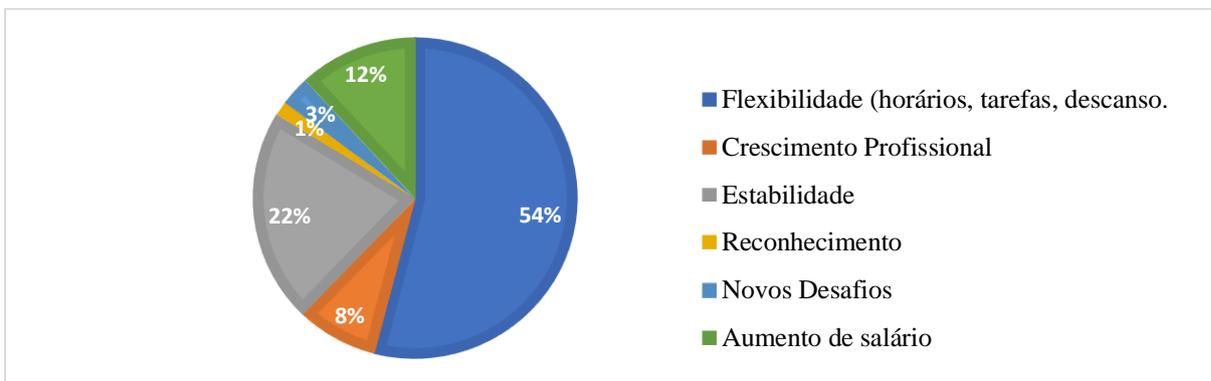
18 - Após a maternidade, você evita ou evitou novos desafios profissionais que demandariam um tempo a mais?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: 69% das entrevistadas responderem que sim, após a maternidade elas evitaram novos desafios profissionais, 21% alegaram que em alguns momentos, e 10% responderam que não.

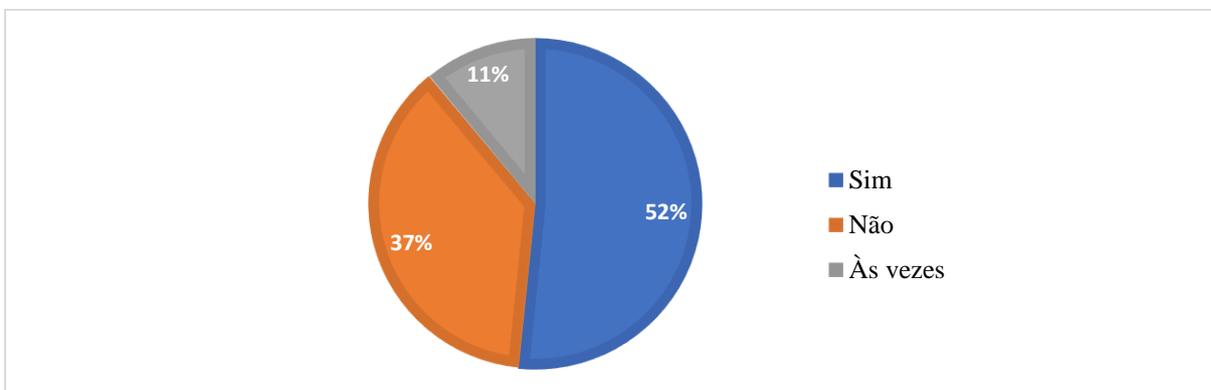
19 - O que você priorizou na sua carreira após a maternidade?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Aqui os dados demonstram que as prioridades das mães após a maternidade, são que 61% das entrevistadas priorizam flexibilidade (horários, tarefas, descanso), já 25% alegaram estabilidade e 17,6% que a prioridade está no aumento de salário.

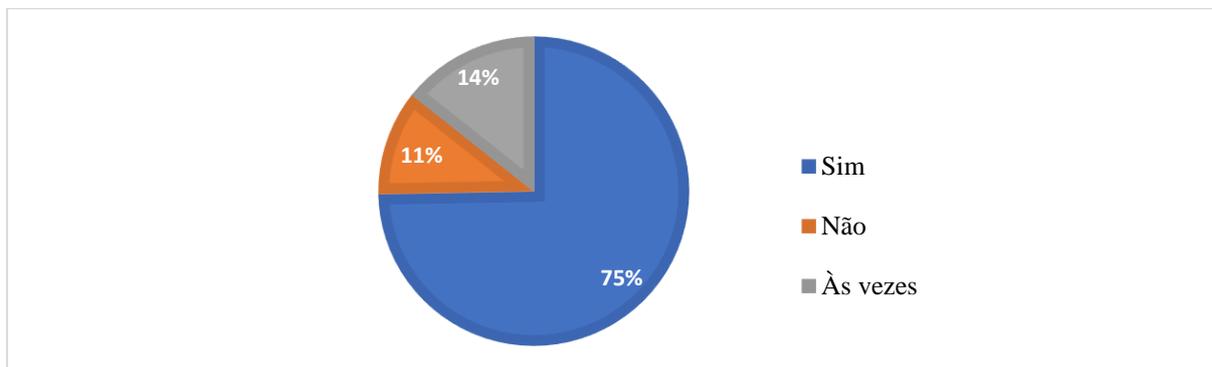
20- Você, alguma vez, já sentiu medo de ser prejudicada na sua carreira profissional por desejar ser mãe?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Observa-se 52% das entrevistadas já sentiram medo de serem prejudicadas na carreira profissional por desejar ser mãe, em oposição a 37% que não sentiu medo e 11%, às vezes.

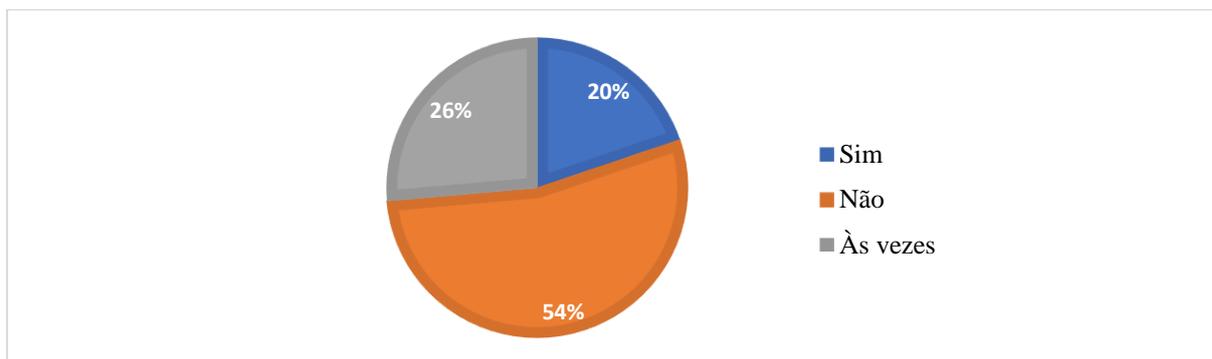
21- Depois da maternidade, você passou a se preocupar com a qualidade de vida no trabalho, onde sua saúde é valorizada?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: 75% das pesquisadas responderam que sim, ao passo que 14% disseram que às vezes e 11% alegaram que não.

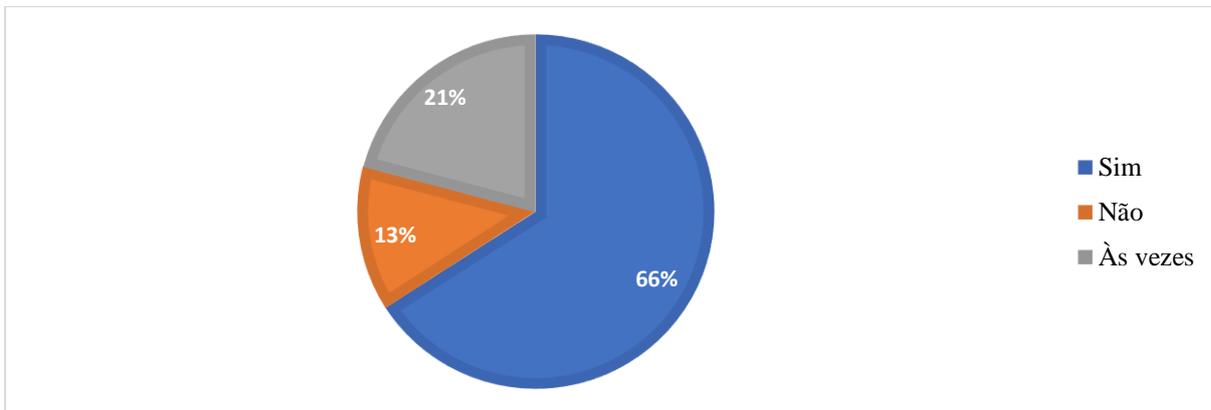
22 - Você se sentiria realizada apenas no papel de mãe e do lar?



Fonte: Dados primários, 2021

Análise: Percebe-se que 54% afirmaram que não se sentiriam realizadas apenas como mãe e responsáveis pelo lar, enquanto 20% que sim e 26%, às vezes.

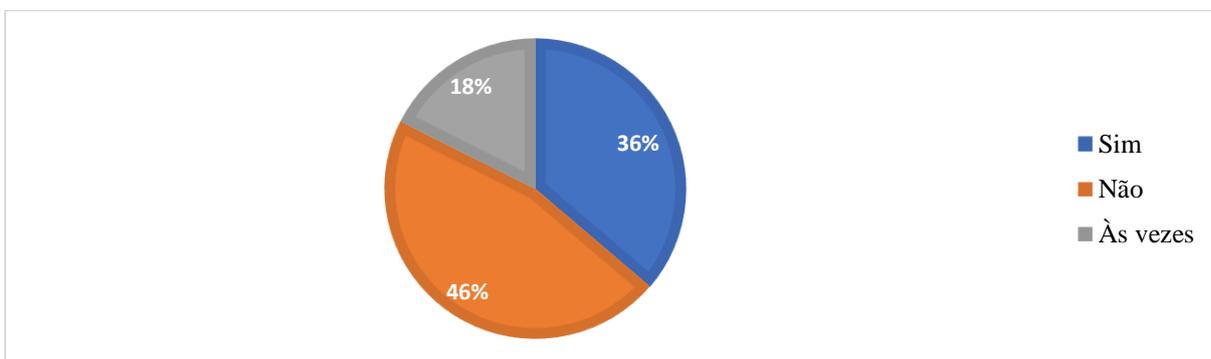
23- Em algum momento você percebeu que a desigualdade de gênero permanece latente no mercado de trabalho, principalmente em relação a diferenças salariais?



Fonte: Dados primários, 2021.

Análise: Verifica-se que 66% das entrevistadas responderam que sim, 21% às vezes e somente 13% não perceberam essa diferença.

24 - Você já foi chamada de incapaz de realizar alguma atividade por ser mulher?



Fonte: Dados primários, 2021

Análise: Percebe-se que 46% das entrevistadas não foram chamadas de incapazes de realizar alguma atividade por ser mulher, no entanto, 36% foram chamadas de incapazes de realizar alguma atividade por ser mulher e 18%, às vezes.

## 5. CONCLUSÕES OBTIDAS COM A PESQUISA

Buscando responder aos desafios da presente pesquisa, percebe-se que apesar da consolidação da mulher no mercado de trabalho, juntamente com uma crescente taxa de mulheres ingressadas nas universidades, como divulgado no INEP - Instituto Nacional de

Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, em 2018 o número de alunas representam 57% do total matriculado em faculdades no Brasil. Principalmente, mulheres mães de bebês, e crianças de até 3 anos de idade ainda, enfrentam impetuosos obstáculos para conseguirem uma conciliação harmoniosa entre maternidade e mercado de trabalho.

A diminuição da quantidade de mulheres do predomínio dos deveres, exclusivamente domésticos, a busca por uma graduação equivalente a masculina e a conseqüente inserção e colocação no mercado de trabalho que ocorreu de maneira gradativa, com esforço, mas com inúmeras vitórias, demonstram o quanto a mulher é forte, determinada e destemida.

Analisando os dados obtidos na pesquisa, com as 92 entrevistadas, revelam que mães que dispõem de uma rotina planejada correspondem a 70,6% nas quais 14% são alunas da Escola de Gestão e Negócios da PUC Goiás.

Constata-se que 67,4% das mães usufruem de estratégias para ter o dia mais produtivo, onde 19% são alunas da Escola de Gestão e Negócios da PUC Goiás. À medida que 60,9% responderam que gostariam de ter uma rede de apoio mais presente, 72,8% já tiveram que adiar alguma tarefa de trabalho em prol da demanda materna. Nota-se deste modo que é de suma importância dispor de estratégias para o planejamento da rotina, devido inúmeras atividades e obrigações realizadas, sendo também, indispensável, uma rede de apoio ativa e mais presente a fim de um melhor fluxo frente tais demandas exigida nesta realidade.

Embora depois de muitas lutas e conquistas, frente ao mercado de trabalho, percebe-se que 42,4% das mulheres entrevistadas, já enfrentaram e(ou) ainda enfrentam algum tipo de julgamento externo pela escolha da sua profissão versus a maternidade, demonstrando que ainda existe um preconceito sobre tais escolhas. Vale ressaltar que a profissão das mulheres que estão neste percentual de 42,4%, totalizando 39 das entrevistadas, são 41% administradoras, 29% assistentes na função administrativa, financeira e contábil, 18% enfermeiras e 12% advogadas.

Não obstante, da importância da saúde ocupacional e de empresas que oferecem algum tipo de programa para ajudar na questão da maternidade, apenas 26,1%, totalizando 24 entrevistada, responderam sim, trabalham em empresas que oferecem algum tipo de auxílio, como por exemplo (sala de amamentação, auxílio creche entre outros), e dentre as profissões são 29% professoras, 22% administradoras, 21% servidora pública e assistente administrativa, contábil e 7% médicas.

Ao serem indagadas se algum momento foi cogitado a possibilidade de não voltar ao trabalho após a licença maternidade 65,2% responderam que sim, sendo 17% alunas da Escola de Gestão e Negócios da PUC Goiás. E 34% estão na faixa etária entre 30 e 35 anos, 33% entre

25 e 30 anos e 26% entre 35 e 40 anos. Além disso, também foi perguntado se as entrevistadas já pensaram, por algum momento, em deixar o trabalho atual para cuidar dos filhos, onde 51,1% alegaram que sim, sendo 15% alunas da Escola de Gestão e Negócios da PUC Goiás. Dessas, 36% encontram-se na faixa etária entre 25 e 30 anos, e 64% entre as demais idades.

Dentre as entrevistadas, 88% afirmaram que a necessidade financeira impactou de alguma forma a decisão de permanecer no mercado de trabalho, nas quais 14% são alunas da Escola de Gestão e Negócios da PUC Goiás, e destacam as seguintes profissões onde 33% são assistentes na função administrativa/contábil, 27% administradoras e empresárias, 23% servidoras públicas e 17%, advogadas.

Após se tornar mãe, é irrefutável as mudanças na vida dessa mulher, não apenas mudanças físicas, emocionais, como também mudanças de rotinas, estrutura familiar e financeira, tornando-se responsável por um outro ser humano vulnerável de cuidado, atenção, e diante disso questionou-se as entrevistadas se após a maternidade, elas evitam ou evitaram novos desafios profissionais que demandariam um tempo a mais, e 69,6% responderam que sim, nas quais 27% são alunas da Escola de Gestão e Negócios da PUC Goiás e delimitam 41% na faixa etária entre 30 e 35 anos, 33% entre 25 e 30 anos e 26% entre 35 e 40 anos.

Ao ser questionadas se alguma vez já sentiu medo de ser prejudicada na carreira profissional por desejar ser mãe 51,1% responderam que sim, nas quais 28% são alunas da Escola de Gestão e Negócios da PUC Goiás, onde 36% encontram-se na faixa de idade entre 25 e 30 anos, 34% entre 30 e 35 anos e 30%, demais idades.

Não obstante ao espaço que a mulher consolidou no mercado de trabalho, e o Projeto de Lei da Câmara n. 130, de 2011, citado neste trabalho, questionou-se as entrevistadas se em algum momento percebeu que a desigualdade de gênero permanece latente no mercado de trabalho, principalmente em relação a diferenças salariais, onde 66,3% responderam que sim, sendo que 34% têm entre 35 e 40 anos, 32% entre 30 e 35 anos, 35% demais idades, nas quais 21% são alunas da Escola de Gestão e Negócios da PUC Goiás.

Contudo, apesar de vastos desafios desta realidade, 53,3% responderam que não se sentiriam realizadas apenas no papel de mãe e do lar, evidenciando, portanto, a relevância que tem a carreira profissional para a mulher, nas quais 13% são alunas da Escola de Gestão e Negócios da PUC Goiás.

## 6. SUGESTÕES

As mulheres, constantemente, seguem conquistando de forma extraordinária seu espaço no mercado de trabalho. Cada vez mais mulheres estão se tornando empreendedoras e ocupando ilustres cargos de lideranças. Esse perfil feminino no mundo dos negócios é totalmente diferente de décadas passadas, pois além de exercer um importante papel como mãe e esposa, a mulher consegue ser uma profissional de sucesso.

Se tornar independente, ter seu próprio salário e ser reconhecida por suas qualidades, a tornam orgulho para si e para classe feminina. No entanto, tais obrigações tem sobrecarregado muito essa mulher, a mulher do século 21, aquela que deve dar conta de tudo e exercer com maestria todas suas incumbências.

Como sugestões para tais desafios são:

1. A mulher que esteja vivendo esta realidade, seja mais benevolente com ela mesma, em razão das mulheres terem um senso crítico muito presente e quando passam a ser mães, beiram à crueldade. Este, portanto, é o primeiro passo para essa mulher que quer abraçar e carregar o mundo sozinha em suas mãos, pois de fato, se ela quiser, ela consegue, mas é importante se abraçar em primeiro lugar entendendo que provavelmente não será possível concluir todas as tarefas de trabalho em 8 horas. Mas tudo bem, é importante ser realista e focar nas prioridades.

Durante a pandemia, as demandas do trabalho com as tarefas domésticas têm desarranjado muitas rotinas e atividades. Segundo Hall (2020), trabalhar em *home office* com filhos não é tarefa fácil.

2. É possível fazer dar certo delegando atividades para outros membros da família, entendendo que apesar de conseguir carregar o mundo nas costas, não é necessário se sobrecarregar dessa forma, é possível fazer dar certo colocando responsabilidades em um calendário e atribuindo turnos a membros específicos da família, utilizando-se de aplicativos de agendas para adicionarem turnos e dividir as atividades.
3. Sendo possível reservar horários de trabalho com base nos cuidados das crianças e em prazos ou preferências. Um benefício do *home office* é que normalmente torna-se possível horários flexíveis, onde essas atividades podem ser realizadas em turnos que a produtividade seja mais efetiva.
4. De acordo com Hilgert (2021) uma das estratégias para conciliar carreira e maternidade é compreender que sempre há alguém em situação parecida. À vista

disso precisa falar com as pessoas certas sobre as angústias, a falta de experiência, as importantes renúncias, chorar, sorrir e olhar para a frente.

5. Ninguém é forte o tempo todo e, o mais importante, não precisa ser forte o tempo todo. Portanto, manter uma rede de relacionamentos com mulheres que estejam compartilhando as mesmas experiências. Uma ferramenta facilitadora dessas relações são as redes sociais, como por exemplo, através de grupos de whatsapp.

Promover o seu melhor para família e trabalho é fundamental mas, primeiramente, é indispensável atender a ela mesma, e depois família e trabalho.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa foi de suma relevância, primeiramente por ser uma realidade vivida pela presente acadêmica, onde a vivência com esse estudo foi de expressivo aprendizado, uma vez que são desafios vividos e de muito enriquecimento educacional.

Como administradora agregou ainda mais, por ser desafios atemporais que sempre vão demandar a prática do que se foi aprendido durante a faculdade, como por exemplo, o planejamento, clima organizacional, fatores motivacionais, hierarquias das necessidades, especialmente por ser mulher e mãe requerendo um planejamento e execução ainda mais eficientes, por estar inserida neste mercado de trabalho que requer contínuas lutas em busca de igualdades salariais, de mais fontes de informações para que esse preconceito que infelizmente ainda existem em algumas entidades que maternidade atrapalha, mas na verdade, maternidade é um fator que agrega muito não só na vida da mãe, mas na vida da mulher, da profissional.

Em razão disso iniciou-se a pesquisa com os desafios da maternidade no mercado de trabalho. Na ocasião em que introduziu o trabalho de pesquisa constatou-se, todavia, em meio as desbravadoras conquistas das mulheres, frente a sociedade patriarcal e ao mercado de trabalho, na prática, que ainda existem grandes conflitos, preconceitos, dúvidas e inseguranças frente a tais desafios. Partindo desta premissa, é imprescindível um estudo contínuo sobre essa temática.

Frente ao exposto, a pesquisa teve como objetivo geral verificar os desafios da mulher em conciliar a maternidade e o mercado de trabalho, mostrando sua evolução, até o momento presente. Constata-se que o objetivo geral foi atingido, porque efetivamente o trabalho promoveu verificar que os desafios são imensos, sobretudo após o início da pandemia da Covid-19, onde a missão de conciliar carreira com maternidade, tornou-se mais excessivo.

Quanto aos objetivos específicos em evidenciar os desafios vividos por alunas da Escolha de Gestão e Negócio da Pontifícia Universidade Católica de Goiás e com mulheres de outras áreas em Goiânia que também vivem essa mesma realidade, pode-se dizer que foram atingidos, em virtude da aplicação do questionário, onde se limitou às alunas da Escola de Gestão e Negócios da PUC Goiás e outras mães moradoras de Goiânia, através de grupos de whatsapp específicos.

A pesquisa partiu da ideia de que nem tudo são flores, que mesmo vivenciando a mais incrível experiência na vida de uma mulher, a dádiva da maternidade não pode ser apenas romantizada, contudo reporta-se os desafios com a finalidade de exibir a veracidade desse momento.

Os dados dessa pesquisa foram coletados por meio de questionário com perguntas fechadas, encaminhadas via e-mail e WhatsApp, para as alunas da Escola de Gestão e Negócios da PUC GOIÁS, e para mães participantes de grupos fechados sobre maternidade em Goiânia.

Encontrou-se algumas limitações para essa pesquisa. Poderia ter sido feita uma coleta de dados com uma quantidade maior de entrevistadas, já que neste trabalho diante da limitação de tempo, pela pandemia só foi possível analisar uma população pequena de maneira virtual e foi composta apenas por mulheres residentes em Goiânia.

Infelizmente, não foi possível obter resultados de entrevista com nenhum tipo de instituição que cuida de interesses de mulheres em estado de maternidade, por não encontrar uma instituição focada em auxiliar mulheres a conciliar esses desafios em Goiânia.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

AFFONSO, Ligia Maria Fonseca. **Teoria geral da administração I** [recurso eletrônico].1ª Edição. Porto Alegre: Editora Sagah, 2018.

AFFONSO, Ligia Maria Fonseca; FERRARI, Fernanda da Luz. **Teorias da Administração**. 1ª Edição. Porto Alegre: Editora Sagah, 2018.

AZEVEDO, Raquel, et al. **A Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos – e a pandemia é parte do problema**. 2021, Revista Infomoney, disponível em < <https://www.infomoney.com.br/carreira/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-e-a-pandemia-e-parte-do-problema/> > Acesso em 07 de Março de 2021.

BARBOSA, Cristiana. **Qualidade de Vida e motivação no trabalho** 2014. Disponível em <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1111391081.pdf>> Acesso 11 de Abril de 2021.

BARDAGI, Marcos. **Modelo de excelência da Gestão (MEG)**. 21ª edição. São Paulo: Editora FNQ, 2016.

BELTRAME, Greyce Rocha e DONELLI, Tagma Marina Schneider. **Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis**. 2012, Revista Aletheia 38-39. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/1150/115028213017.pdf> > Acesso em 04 de maio de 2021.

BIASOLI, Patrícia Klaser. **Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero**. Revista Estatística e doutoranda em Sociologia, pesquisadora da Fundação de Economia e Estatística, Porto Alegre, v. 43, n. 3, p. 125-140, 2016. Disponível em <[file:///C:/Users/Danilo/Downloads/3672-22468-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Danilo/Downloads/3672-22468-1-PB%20(1).pdf) > Acesso em 30 de Abril de 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª Edição. 1ª reimpressão. Barueri, SP: Editora Manole, 2014.

DAU, Gabriel. **Licença-paternidade: Como funciona e quanto tempo dura? 2020**, Revista Rede Jornal Contábil, disponível em: < <https://www.jornalcontabil.com.br/como-funciona-a-licenca-paternidade/> > Acesso em 01 de maio de 2021.

FRAZÃO, Lilian Meyer. **Inserção da mulher no mercado de trabalho foi passo importante para novas configurações sociais** 25/02/2016 - Ano: 49 - Edição Nº: 20. Sociedade- Instituto de Psicologia USP. Disponível em: <http://www.usp.br/aunantigo/exibir?id=7501&ed=1302&f=23> > Acesso em: 17 de março de 2021.

GALLEGUILLOS, Astorga Elis Pamela. **Saúde do Trabalhador**. 1ª edição. Porto Alegre: Editora Sagah, 2019.

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

GOMES, Isabela Motta. **Como Elabora uma Pesquisa de Mercado**. 2013 Revista Sebrae Minas, disponível em <<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiB89LhIP7wAhXVCtQKHamZDdgQFjABegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fwww.sebrae.com.br%2FSebrae%2FPortal%2520Sebrae%2FUFs%2FIMG%2FSebrae%2520de%2520A%2520a%2520Z%2FComo%2BElaborar%2Buma%2BPesquisa%2Bde%2BMerca do.pdf&usg=AOvVaw2ssyiHDOw-I1kNyL-0qJ-d>> Acesso em: 03 de março de 2021.

GONGIM, Sônia Maria Guedes e SILVA, Narbal. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Artmed, 2014.

HALL, John. **6 dicas para conciliar o home office com os filhos**. 2020, revista Forbes Carreira, disponível em <<https://forbes.com.br/carreira/2020/08/6-dicas-para-conciliar-o-home-office-com-os-filhos/#foto6>> Acesso em 05 de março de 2021.

HERNANDES, Elizabeth Sousa Cagliari e VIEIRA, Luciana. **A guerra tem rosto de mulher: trabalhadoras da saúde no enfrentamento à Covid-19**. 2020, ANESP- Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulher-trabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-covid-19> > Acesso em 04 de maio de 2021.

HILGERT, Sirley. **Carreira e Maternidade, 5 dicas para conciliar os dois**. 2021, Revista Macetes de Mãe, disponível em: < <https://www.macetesdemaee.com/carreira-e-maternidade-veja-5-dicas-para-conciliar-os-dois/> > Acesso em 20 de maio de 2021.

IVANCEVICH, Jonh. **Gestão de recursos humanos**. 10ª Edição. São Paulo: Editora: AMGH, 2011.

JUNCO, Dani. et al. **A Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor em 30 anos – e a pandemia é parte do problema**. 2021, Revista Infomoney, disponível em <

<https://www.infomoney.com.br/carreira/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-e-a-pandemia-e-parte-do-problema/> > Acesso em 07 de Março de 2021.

MEDEIROS, Karine Maria Alves; CINTRA, Soraia Veloso. **Os desafios da mulher na contemporaneidade: a conciliação dos papéis atribuídos**. 2011, disponível em: <[https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/OS\\_DESAFIOS\\_DA\\_MULHER\\_NA\\_CONTEMPORANEIDADE.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/OS_DESAFIOS_DA_MULHER_NA_CONTEMPORANEIDADE.pdf)> Acesso em 04 de maio de 2021.

MELO, Hildete Pereira e CASTILHO, Marta. **Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz?** Rev. econ. contemp. [online]. 2009, vol. 13, n.1. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-98482009000100006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482009000100006&lng=en&nrm=iso)> Acesso em 30 de março de 2021.

MENDES, Andréa Peres, **Labirinto de cristal: Mulheres, Carreira e Maternidade uma conciliação possível?** 2017, disponível em <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20561>> Acesso 07 de Março de 2021.

NUNES, Lopes, Manuela; 2014 - **A Multiplicidade de Papéis da Mulher Contemporânea e a Maternidade Tardia**. 2014. Disponível em <<https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751530018.pdf>> Acesso 11 de Abril de 2021.

OLIVEIRA, Luana Yara Miolo, et al. **Gestão de pessoas**. 1ª Edição. Porto Alegre: Editora Sagah, 2018.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha. **Mercado de Trabalho: múltiplos (des)entendimentos**. 2007. Disponível em <[http://www.anpad.org.br/diversos/down\\_zips/33/GPR-B3051.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/33/GPR-B3051.pdf)>. Acesso em: 20 março 2021.

PALOMINO Khaterin e COILA Palomino Rosario Martha. **A importância da Qualidade de vida no trabalho em tempos de Pandemia**. Panoramas Scholarly Platform. 2020, disponível em <<https://www.panoramas.pitt.edu/economy-and-development/import%C3%A2ncia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-em-tempos-de-pandemia>> Acesso em 05 de maio de 2021.

PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO Joana Maria. **Nova história das mulheres no Brasil**. 2013. 1ª Edição, São Paulo: Editora Contexto, 2013.

PROBST, E. R. et al. **Diversidade na Organizações: construindo um olhar sobre a evolução da mulher no contexto organizacional**. XXXIV Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 2010.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação v.1, n.1, p.1-8, 2013.

Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011. **Atividade Legislativa**. 2021 Senado Federal, disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103844> Acesso 17 de março de 2021.

RAPOPORT, A, PICCININI, CA. **Apoio social e experiência da maternidade**. Revista Bras Crescimento Desenvolvimento Humano. 2006, disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbcdh/v16n1/09.pdf> Acesso em 07 de março de 2021.

SCALON, Clara Araujo Celi. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

SCHLICKMANN, Eugênia, PIZARRO, Daniella. **A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança**, junho de 2013, Revista Borges, ISSN, 2179-4308, vol. 03, nº 01.

SCOOT, Ana Silvia. **O caleidoscópio dos arranjos familiares** in PINSKY, Carla B & PEDRO, Joana M. **A Nova História das Mulheres no Brasil**. 1ª edição. São Paulo: Editora Contexto, 2013.

SILVA, Ana Junça e MENDONÇA, Helenides. **Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho** [Série Avaliação psicológica] 1ª Edição. Porto Alegre: Editora Artmed, 2020.

SILVA, Wellington Souza. **Mercado de Trabalho**. 2014. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/economia/mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 29 março 2021.

SIQUEIRA, Mirlene M. M.; MARTINS Maria do Carmo Fernandes. **O Trabalho e as Organizações - Atuações a partir da Psicologia**. 1ª Edição Porto Alegre: Editora Artmed, 2013.

SOUZA, Alex Sandro Rolland. **A saúde mental das mulheres em tempos da COVID-19**. 2020, Rev. Bras. Saúde Mater. Infant., Recife, 20. Disponível em: <[https://www.scielo.br/pdf/rbsmi/v20n3/pt\\_1519-3829-rbsmi-20-03-0659.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rbsmi/v20n3/pt_1519-3829-rbsmi-20-03-0659.pdf)> Acesso em: 05 de maio de 2021.

TOURINHO, Julia Gama. **A mãe perfeita: idealização e realidade - Algumas reflexões sobre a maternidade**. 2006. Disponível em: <<http://igt.psc.br/ojs3/index.php/IGTnaRede/article/view/12>> Acesso em: 17 de março 2021.

TROIANO, Cecília R., **Vida de Equilibrista – Dores e delícias da mãe que trabalha**. 1ª Edição. São Paulo: Editora Cultrix, 2007.

VIEIRA, Regina. **Saúde e segurança no trabalho das mulheres: A perspectiva de gênero para a proteção e promoção do meio ambiente equilibrado**. 2014. Disponível em <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-03102017-114125/pt-br.php>> Acesso em 30 de Abril de 2021.



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO  
INSTITUCIONAL  
Av. Universitária, 1069 | Setor Universitário  
Caixa Postal 86 | CEP 74605-010  
Goiânia | Goiás | Brasil  
Fone: (62) 3946.3081 ou 3089 | Fax: (62) 3946.3080  
www.pucgoias.edu.br | prodin@pucgoias.edu.br

## RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

### ANEXO I

#### APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Maria Maynard Lucas Guilhard do Curso de Administração, matrícula 20161002300777, telefone: (062) 986230549 e-mail mariamaynard2014@gmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Os Desafios da Maternidade no Mercado de Trabalho, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 18 de junho de 2021.

Assinatura do(s) autor(es): Maria Maynard L. Guilhard

Nome completo do autor: Maria Maynard Lucas Guilhard

Assinatura do professor-orientador: le

Nome completo do professor-orientador: Marcos de Freitas Pintaud