

Maternidade no trabalho: os desafios enfrentados pelas mulheres nas organizações

Motherhood at work: the challenges faced by women in organizations

Submetido: 21/02/2023. Aprovado: 05/10/2023

Processo de Avaliação: Double Blind Review- DOI <https://doi.org/10.21710/rch.v35i1.692>

Isabela Lovatto Serpa - isalovattos@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0001-5469-1917>

Universidade FUMEC. FACE - Faculdade de Ciências Empresariais

Thiago Soares Nunes - adm.thiagosn@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0002-1323-8160>

Universidade FUMEC

Jurema Suely de Araújo Nery Ribeiro - jurema.nery@fumec.br = <https://orcid.org/0000-0002-6465-6020>

Universidade FUMEC

Wagner Luiz Silva - wlsilva@fumec.br - <https://orcid.org/0000-0002-5840-0563>

Universidade FUMEC

RESUMO

O objetivo deste artigo é descrever os obstáculos enfrentados pelas mulheres nas organizações enquanto vivenciam a experiência da maternidade. Para isso, optou-se pela pesquisa quantitativa e descritiva, utilizando um questionário online para coleta de dados e análise descritiva. Como resultados, identificou-se que a mulher ainda continua a perceber salário inferior ao do homem; que elas têm protelado ou desistido de ser mães; que a

incidência de demissão depois de findo o período de estabilidade garantido por lei aumentou; e que, geralmente, ao voltar a trabalhar, a distância entre a mãe e o bebê dificulta o aleitamento materno, interrompendo-o. Destarte, é coerente afirmar que muito tem de ser feito para minimizar esse hiato existente devido à condição de gênero e do tornar-se uma mulher mãe.

Palavras-chave: maternidade no trabalho, amamentação, desigualdade de gênero, mulheres mães.

ABSTRACT

The purpose of this article is to describe the obstacles faced by women in organizations while experiencing motherhood. For this, was adopted a quantitative and descriptive research,

using an online questionnaire for data collection and descriptive analysis. As a result, it was identified that the woman still continues to realize lower salary than the man; that they have been putting off or

giving up on being mothers; that the incidence of dismissal after the end of the tenure guaranteed by law has increased; and that, generally, when returning to work, the distance between the mother and

the baby makes breastfeeding difficult, interrupting it. Thus, it is coherent to state that much has to be done to minimize this existing gap due to gender and becoming a mother.

Keywords: *motherhood at work, breastfeeding, gender inequality, women mothers.*

1. INTRODUÇÃO

Historicamente a desigualdade de gênero é um tema de reivindicações sociais ao redor do mundo. Desde o século XVIII, as mulheres reivindicam direitos sociais, políticos e civis, dentre os quais o direito à educação, ao voto, ao divórcio, direitos sexuais e reprodutivos, à participação nos espaços de poder, a condições adequadas de trabalho, à igualdade salarial etc. (Santos & Oliveira, 2010).

Embora haja uma gama de normas, como o art. 5º da Constituição Federal e respectivos incisos (Brasil, 1988) e os artigos que compõem a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) que visem assegurar a igualdade, na prática, o que se vê ainda é a prevalência de discrepâncias. Prova disso é que o Brasil caiu para a 93ª posição no Global Gender Gap Report 2020, que analisa a igualdade entre homens e mulheres em 156 países (UFG, 2021). Esse é o pior desempenho do país, que vem despencando no *ranking* realizado, desde 2006, pelo Fórum Econômico Mundial (FEM), quando o Brasil ocupava o 67º lugar.

Durante séculos, as mulheres foram relegadas ao mero exercício de afazeres domésticos e à constituição de família; elas sequer eram consideradas seres de direito (Sousa & Guedes, 2016). Os primeiros trabalhos desempenhados por mulheres resumiam-se a afazeres similares àqueles que antes desempenhavam em casa. No início da Revolução Industrial, a mão de obra feminina foi absorvida pela indústria. Entretanto, a migração da mulher do ambiente doméstico para o mercado de trabalho ocorreu de forma mais expressiva como resultado das I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), quando as mulheres passaram a assumir, no lugar dos homens que iam para a batalha, os negócios da família e a posição deles no mercado de trabalho (Leskinen, 2004).

Atualmente as mulheres já ocupam, posto que ainda em menor número, os mesmos cargos e desenvolvem as mesmas tarefas antes reservadas apenas aos homens. Contudo, uma pesquisa do IBGE, publicada em 2020, mostrou que apesar de as mulheres brasileiras serem

em média mais instruídas que os homens, elas recebem menores remunerações, ocupam menos cargos gerenciais e enfrentam maiores dificuldades no mercado de trabalho (UOL, 2021). De acordo com uma recente reportagem do G1 (Silveira, 2021), baseada em dados do IBGE, embora a participação das mulheres na força de trabalho venha aumentando nos últimos anos, o salário percebido por elas são aproximadamente 22% menor que o dos homens, sendo que essa diferença aumenta para 38% quando ocupam cargos de gerência.

Com um número cada vez maior de mulheres no mercado de trabalho, ampliam-se, também, as discussões sobre desigualdade de gênero nas organizações, e impõe-se a necessidade de que as organizações e a legislação atuem para minimizar essas diferenças.

A maternidade é tida como um dos maiores obstáculos à igualdade de gênero no trabalho, por isso, muitas mulheres adiam ou chegam a desistir da maternidade em prol de suas carreiras (IBGE, 2016). Isso porque a complexa gama de desafios enfrentados passa não só pela estagnação ou atraso no desenvolvimento da carreira; mas pelo próprio risco de perda do emprego.

Para as mulheres que conseguem se manter no mercado de trabalho após a maternidade, os obstáculos são muitos: conciliar a rotina de trabalho, os afazeres domésticos, os cuidados com os filhos; manter a amamentação – que, de acordo com a OMS, deve ser exclusiva até os 6 meses e durar, no mínimo, até os 2 anos de idade da criança –, enfrentar os preconceitos e as cobranças sociais; e competir, de forma desigual, com homens, que, além de não compartilharem da mesma rotina de atribuições em casa, gozam também de menores dificuldades no ambiente organizacional (Salvagni & Canabarro, 2015; IBGE, 2021).

A partir desse contexto, o presente artigo tem por objetivo descrever os obstáculos enfrentados pelas mulheres nas organizações enquanto vivenciam a experiência da maternidade.

Acredita-se que a presente pesquisa pode contribuir para a produção de conhecimento científico referente à situação das mulheres mães nas organizações, além de ajudar a possibilitar uma reflexão sobre condições de trabalho mais justas e ambientes com maior satisfação, saúde e qualidade de vida para as trabalhadoras e seus filhos, bem como auxiliar na compreensão e gestão dos obstáculos enfrentados pelas mulheres mães nas organizações, propiciando a redução das desigualdades.

Este artigo está estruturado em cinco sessões a contar desta introdução. A seção seguinte trata do referencial teórico sobre desigualdade de gênero e maternidade no trabalho. Em seguida, é exposto o método utilizado para o desenvolvimento desta pesquisa. A quarta

seção se refere a apresentação e análise dos resultados e, por último, são apresentadas as considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

As mulheres do século XIX ficavam “trancadas, fechadas dentro de casa”, excluídas de uma efetiva participação na sociedade, da possibilidade de ocuparem cargos públicos, de assegurarem dignamente sua própria sobrevivência, eram até impedidas do acesso à educação superior, sendo quase sempre hostilizadas e sofrendo preconceito (Calil, 2000). Apenas no fim do século XIX as mulheres tiveram o direito de frequentar as escolas que preparavam moças para o magistério (Rocha-Cautinho, 1994).

A inserção da mão de obra feminina na indústria no início da Revolução Industrial deve-se, segundo Hobsbawm (2000), além do baixo custo, também à relutância do homem inglês em abdicar de sua independência e submeter-se à “disciplina da mecanização”. 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.

A II Guerra Mundial representou um divisor, no que se refere à participação da mulher no mercado de trabalho. Durante o conflito, elas foram recrutadas para as mais diversas tarefas, quer seja na indústria de defesa, na construção de aviões, tanques e armamentos, quer seja, ainda, na condução de comboios e na decodificação de comunicações inimigas; porém, foram despedidas em massa logo depois do fim da guerra para dar lugar aos homens (Lipman-Blumen, 2000).

Nos anos 1970, as mulheres entraram com mais consistência no mundo produtivo, no domínio público, historicamente masculinos, porém, exercendo a mesma atividade que os homens e com salário inferior, além da dupla/tripla jornada de trabalho (Kanan, 2010).

Como sintetizam Candido e Canguçu (2021, p. 2350), “A desigualdade de gênero nos cargos empresariais vem diminuindo ao longo dos anos, mas os números ainda são insuficientes”. Os autores complementam que “em 2015 a força de trabalho feminina correspondia a 43,7% dos empregos formais no país”, e essa diferença não se refere somente à quantidade de vagas, ela também se mostra nos diferentes valores de salário entre homens e mulheres. Segundo os autores, as mulheres ganhavam aproximadamente 16,1% a menos do que os homens no fim de 2015.

A desigualdade também se reflete na política, pois, apesar de a Constituição preceituar que homens e mulheres são iguais em direitos e deveres, isso não ocorre na prática. Elas conseguiram direito de voto, mas o direito de ser votada ainda não é plenamente aceito. As mulheres têm menor financiamento e espaço midiático de campanha e, muitas vezes, são incluídas na lista apenas para cumprir a cota, sem haver a intenção partidária de elegê-las. (Santos & Wensing, 2018, p. 9).

De acordo com a pesquisa do IBGE sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, apesar de a população brasileira ser composta por maioria de mulheres, e elas serem mais escolarizadas, apenas 16% dos vereadores eleitos no país em 2020 foram mulheres (UOL, 2021). Um aumento pouco expressivo, comparado com 2016, quando era de menos de 3 pontos percentuais. O problema é que a ausência de mulheres em cargos públicos e posições de liderança gera um círculo vicioso, já que dificulta que haja melhorias para elas no ambiente corporativo, na esfera pública e no ambiente familiar.

O relatório do Fórum Econômico Mundial (FEM) traz dados de outros levantamentos que indicam que a pandemia teve um impacto maior nas mulheres do que nos homens. Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a taxa de desemprego feminino foi de 5%, enquanto a masculina de 3,9% (ANER, 2021).

O mundo corporativo é muito cruel com a mulher que se torna mãe; ainda são escassas as empresas que propiciam às mulheres equilibrar carreira e maternidade, sobretudo, para as que desejam ter um envolvimento intenso com a maternidade (Ometto, (2017).

Ainda em 2016, uma análise das condições de vida da população brasileira, realizada pelo IBGE, mostrou que

[...] nos arranjos multipessoais com parentesco, o núcleo familiar mais comum no País era formado por casal com filhos, mas tem-se notado a queda da sua participação, que passou de 50,1% a 42,3% do total dos arranjos, de 2005 a 2015. Por outro lado, a proporção de famílias compostas por casal sem filho coabitando se tornou mais expressiva, de 15,2% chegou a 20,0% no mesmo período; enquanto o indicador para o núcleo familiar formado por mulher sem cônjuge e com filhos coabitando se manteve relativamente estável no período, passou de 18,2% para 16,3%. (IBGE, 2016, s/p).

O mesmo estudo apontou que o crescimento das mulheres no mercado de trabalho resultou na diminuição de número de filhos ou na decisão de não os ter entre os casais cujos pares trabalham (IBGE, 2016).

A razão para que isso ocorra é que, quando a maternidade passa a integrar a equação, ocorre o agravamento dos problemas relacionados à desigualdade de gênero, como perda do emprego, estagnação da carreira e aumento dos afazeres domésticos.

Um estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) constatou que mulheres

mães são mais discriminadas no ambiente laboral, apontando que metade das participantes foi demitida depois do período de proteção de quatro meses (Machado & Pinho Neto, 2016).

O desmame precoce tem sido um dos impactos para a maternidade gerados pela entrada das mulheres no mercado de trabalho. Segundo Rea et al. (1997), uma das principais razões para as mulheres deixarem de amamentar é o retorno à rotina de trabalho, pois há a separação entre mãe e filho durante o período laboral.

A amamentação é uma das formas mais eficazes de garantir a saúde infantil, reduzindo em 13% a incidência de morte da criança até os 5 anos; ademais, protege contra a obesidade infantil (ONU Brasil, 2021).

A OMS recomenda o aleitamento materno até os 2 anos ou mais, devendo ser exclusivo nos primeiros seis meses de vida (Alves, Oliveira, & Rito, 2018). Porém, para a maioria das mulheres, o período de licença-maternidade é inferior ao tempo preconizado para amamentação exclusiva, equivalendo, em regra, a 120 dias, consoante o art. 392 da CLT (Brasil, 1943). Contudo é necessário observar que mesmo quando a licença se estende até os seis meses, conciliar a rotina de trabalho, os afazeres domésticos e a manutenção da amamentação depois desse período é mais um desafio que a mulher precisa enfrentar.

A falta do aleitamento materno torna-se, portanto, um problema de saúde pública, justificando a importância das políticas públicas e necessidade de adequação dos direitos trabalhistas para que assegurem os direitos das mães e dos bebês.

Segundo Rea *et al.* (1997, p. 150), é preciso “repensar a questão do desmame precoce entre mulheres trabalhadoras, especialmente entre aquelas com uma relação de emprego definida e legal”. Os autores demonstram a relevância das creches no local de trabalho, ou pelo menos a garantia de um local onde possam retirar o leite materno e estocá-lo adequadamente para manter a lactação. Mulheres que dispõem dessas condições podem amamentar por mais tempo, indicando essa como uma das ações de maior influência para a amamentação duradoura, já que minimiza o problema da distância. A possibilidade de flexibilização de horário também se apresenta como um fator significativo que privilegia a amamentação por mais tempo. A flexibilização mostra-se mais viável entre mulheres da administração das empresas, de melhor escolaridade, do que entre aquelas da linha de produção, “muito embora estas sejam mais fáceis de serem substituídas” (Rea *et al.*, 1997).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Partindo do princípio de que neste estudo pretende-se transformar em números as informações coletadas para posterior análise de dados para chegar a uma conclusão, optou-se pela pesquisa quantitativa e descritiva, classificada como a pesquisa que traz dados numéricos com um questionário baseado em Martini (2019) que contém perguntas abertas e fechadas, para assim utilizar a estatística descritiva. Por sua vez, a pesquisa descritiva busca descrever as características de uma população, fenômeno ou experiência para o estudo realizado, fazendo uma comparação entre os dados coletados. A pesquisa descritiva pode ser questionada, pois pode não existir do pesquisador uma análise precisa das informações, podendo, assim, os resultados serem diferentes dos esperados ou serem equivocados (Triviños, 1987). Sendo assim, esse tipo de pesquisa exige do investigador extremo cuidado ao analisar os dados coletados.

Os métodos utilizados foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica é realizada por meio da literatura existente, como materiais impressos, livros, teses, dissertações, eventos, entre outros. A investigação bibliográfica deste trabalho está amparada, principalmente, em artigos fornecidos pelo Scholar Google, SciELO, portal de periódicos da Capes e publicações de análise de dados do IBGE e da Fundação Getúlio Vargas.

Para coleta de dados, foi aplicado um questionário on-line, cujo público-alvo predeterminado foram mulheres mães, objetivando: a) identificar o perfil das participantes; b) avaliar ocorrências relacionadas à desigualdade de gênero; c) verificar os obstáculos experimentados por elas nas organizações; e questões abertas para d) identificar as principais dificuldades enfrentadas; e) identificar as principais proposições que, na visão delas, ofereceriam melhoria em sua qualidade de vida. O questionário foi divulgado nas redes sociais, sendo aplicado de outubro a novembro de 2021. O questionário obteve 163 respostas, no entanto algumas questões não foram respondidas e as respostas deixadas em branco foram desconsideradas na análise dos itens.

Quanto à análise de dados, utilizou-se de estatística descritiva simples e porcentagem para ter um panorama sobre a realidade das participantes. Ressalta-se que foi assegurado o anonimato das participantes em respeito aos princípios éticos.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para estabelecer o perfil das mulheres mães que responderam ao questionário, foram

perguntados dados como idade, grau de instrução e estado civil – conforme Tabela 1 a seguir.

Tabela 1

Faixa Etária, grau de instrução e estado civil

| Idade | % | Nº Respostas |
|---|------------|---------------------|
| 15 a 20 anos | - | - |
| 20 a 25 anos | 2,5 | 4 |
| 25 a 30 anos | 8,1 | 13 |
| 30 a 35 anos | 25 | 40 |
| Mais de 35 anos | 64,4 | 103 |
| Total | 100 | 160 |
| Grau de instrução | % | Nº Respostas |
| Sem escolaridade | - | - |
| Ensino Fundamental Incompleto | 1,2 | 2 |
| Ensino Fundamental Completo | 1,9 | 3 |
| Ensino Médio Incompleto | 0,6 | 1 |
| Ensino Médio Completo | 8,1 | 13 |
| Ensino Superior Incompleto | 6,8 | 11 |
| Ensino Superior Completo | 32,9 | 53 |
| Pós-Graduação | 48,5 | 78 |
| Total | 100 | 161 |
| Estado Civil | % | Nº Respostas |
| Solteira | 8,1 | 13 |
| Casada/União estável/Reside com companheiro | 81,3 | 130 |
| Divorciada/separada | 10 | 16 |
| Viúva | 0,6 | 1 |
| Total | 100 | 160 |

Destaca-se que as mulheres com mais de 35 anos correspondem a 64,4% das mães que responderam ao questionário; 48,5% das respondentes são pós-graduadas; e 81,3% das mulheres mães estão casadas, em união estável ou residem com seus companheiros.

A Tabela 2 apresenta a renda das respondentes e a importância desta para o sustento familiar.

Tabela 2

Renda e importância para o sustento familiar

| Renda | % | Nº de Respostas |
|--|------------|------------------------|
| Não possui renda | 6,3 | 10 |
| Inferior a R\$ 1.100,00 | 5 | 8 |
| R\$ 1.100,01 a R \$2.200,00 | 15,5 | 25 |
| R\$ 2.200,01 a R \$3.300,00 | 18 | 29 |
| R\$ 3.300,01 a R \$4.400,00 | 13 | 21 |
| Acima de R\$ 4.400,00 | 42,2 | 68 |
| Total | 100 | 161 |
| Importância | % | Nº de Respostas |
| Única renda familiar | 13,8 | 22 |
| Representa mais de 50% da renda familiar | 34,6 | 55 |
| Representa menos de 50% da renda | 43,4 | 69 |
| Representativa | 8,2 | 13 |
| Total | 100 | 159 |

Observa-se que, embora 48,5% sejam pós-graduadas, apenas 42,2% estão no grupo que recebe os maiores salários. Considerando que, somadas, as mulheres cuja renda representa mais de 50% da renda familiar (34,6%), e as que são a única fonte de renda da família (13,8%), elas chegam a quase metade das participantes (48,4%), sendo assim, percebe-se a grande importância da inclusão das mulheres mães no mercado de trabalho.

Quase metade das respondentes (48,8%) trabalhavam em organizações privadas, enquanto 31,9% em instituições públicas. Os demais grupos estão representados por trabalhadoras de organizações mistas (8,1%) e trabalhadoras informais (4,4%). Estavam desempregadas à época do nascimento do(s) filho (s) 6,9%.

Das participantes, 78,5% disseram que, após a licença, continuaram no mesmo emprego; 3,8% mudaram de emprego voluntariamente; enquanto 12,7% disseram que optaram por deixar o emprego. O dado que chama atenção, no entanto, é o de mulheres que foram demitidas sem justa causa (5,1%), reforçando a ideia de que a maternidade traz risco à estabilidade no trabalho, na medida em que o motivo dos desligamentos das mulheres mães não foi devido à ineficiência ou desídia no trabalho. Vale frisar que esse dado não é maior porque 31,9% respondentes disseram trabalhar em organizações públicas, as quais têm estabilidade garantida pelo art. 41 da Constituição Federal (Brasil, 1988) e pelos art. 21 e art. 22 da Lei nº 8.112 (Brasil, 1990).

Comparando as respostas dadas à pergunta sobre o tipo de organização em que trabalham atualmente com as dadas ao questionamento sobre o trabalho na época em que tiveram filhos, nota-se que houve mudanças importantes em alguns percentuais: redução de 48,8% para 41,5% no percentual de mulheres que trabalhavam em organizações privadas; e

de 8,1% para 6,3% nas instituições mistas, ao passo que o número de mulheres em organizações públicas se manteve estável. Ao mesmo tempo, houve aumento no número de mulheres desempregadas (de 6,9% para 10,7%) e trabalhadoras informais (de 4,4% para 9,4%).

As participantes foram questionadas acerca do cargo hierárquico que ocupam nas organizações em que trabalham, conforme pode ser observado na Tabela 3.

Tabela 3
Cargo hierárquico ocupado nas organizações

| Cargo | % | Nº de Respostas |
|------------------------|------------|-----------------|
| Presidência ou Direção | 3,8 | 6 |
| Gerência ou Chefia | 19,1 | 30 |
| Operacional | 47,1 | 74 |
| Outros | 29,9 | 47 |
| Total | 100 | 157 |

Embora 48,4% das entrevistadas tenham informado ser pós-graduadas (Tabela 1), apenas 3,8% delas ocupam cargo de direção ou presidência em alguma organização e 47,1% ocupam cargos operacionais.

O questionário buscou identificar com que idade as respondentes tiveram filho(s). A pergunta foi subjetiva para que elas pudessem precisar essa informação, nos casos em que tivessem mais de um. As respostas estão representadas por faixas etárias e divididas em duas tabelas: a Tabela 4 apresenta a idade que as mulheres tinham quando foram mães pela primeira vez, enquanto a Tabela 5 considera todas as idades. Nesse último caso, portanto, a mulher poderá figurar em mais de uma casa etária, a depender do número de filhos, a fim de apresentar uma melhor visão sobre a idade reprodutiva.

Tabela 4
Idade quando foram mães pela primeira vez

| Idade | % | N. de Respostas |
|--------------|------------|-----------------|
| 16 a 19 | 9,49 | 15 |
| 20 a 24 | 12,65 | 20 |
| 25 a 29 | 15,18 | 24 |
| 30 a 34 | 39,87 | 63 |
| 35 a 39 | 19,62 | 31 |
| 40 a 44 | 3,16 | 5 |
| Total | 100 | 158 |

Verifica-se que a maioria das mulheres teve o primeiro filho entre 30 e 34 anos (39,87%), percentual que corresponde a quase o dobro da faixa etária que vem em segundo

lugar, dos 35 aos 39 anos, cujo percentual é de 19,62%.

Tabela 5

Idade que tinham quando tiveram filhos

| Idade | % | Nº de Respostas |
|--------------|------------|-----------------|
| 16 a 19 | 7,69 | 17 |
| 20 a 24 | 11,76 | 26 |
| 25 a 29 | 14,47 | 32 |
| 30 a 34 | 36,19 | 80 |
| 35 a 39 | 24,88 | 55 |
| 40 a 44 | 4,97 | 11 |
| Total | 100 | 221 |

Considerando a idade que tiveram cada filho (Tabela 6), confirma-se que é na faixa etária de 30 a 34 anos que as mulheres mais têm filhos (36,19%). Quanto ao número de filhos, a grande maioria das mulheres (61,5%) afirma ter apenas um filho, seguida das que têm dois (29,2%), três (6,8%) e quatro filhos (2,5%).

A idade dos filhos varia de dois meses a 42 anos, o que permite considerar que as entrevistadas estão em diferentes momentos da maternidade. Para 57,4%, a gravidez foi planejada, indicando que elas escolheram o melhor momento para engravidar, entretanto, 42,6% informaram que engravidaram sem planejamento. Das 93 mulheres que responderam que a gravidez foi planejada, 46,23% disseram que adiaram o momento de engravidar por medo de prejudicar a carreira, e das 69 que responderam que a gravidez não foi planejada, 73,9% disseram que tiveram medo de que a gravidez prejudicasse a carreira.

Foi questionado às participantes quanto tempo demorou para que voltassem às atividades profissionais após o parto, dados que podem ser observados na Tabela 6.

Tabela 6

Tempo para volta às atividades após o parto

| Tempo | % | Nº Respostas |
|---|------------|--------------|
| Antes do 4º mês | 13, | 21 |
| Com 4 meses ou antes do 5º mês; | 20,5 | 33 |
| Com 5 meses ou antes do 6º mês | 18 | 29 |
| Com 6 meses ou antes 8º mês | 25,5 | 41 |
| Com 8 meses ou antes de 1 ano | 6,8 | 11 |
| Com 1 ano ou antes de 1 ano e 6 meses | 3,7 | 6 |
| Com 1 ano e 6 meses ou antes dos 2 anos | 2,5 | 4 |
| Com dois anos ou mais | 3,1 | 5 |
| Não voltei a trabalhar | 6,8 | 11 |
| Total | 100 | 161 |

O retorno às atividades laborais ocorreu, para a maioria, quando o bebê tinha entre seis e oito meses (25,2%), porém o percentual de mulheres que retornou entre o 4º e 5º mês depois

do parto também é significativo (20,8%). Considerando que a licença pode iniciar-se antes do nascimento e, como regra, duram de 4 a 6 meses, podendo ser somados períodos de férias remanescentes; o retorno após o gozo de licença deve ocorrer no máximo até o 8º mês – portanto, pode-se dizer que o percentual de mulheres que retornou ao trabalho imediatamente após a licença é de 83,7% (Tabela 6).

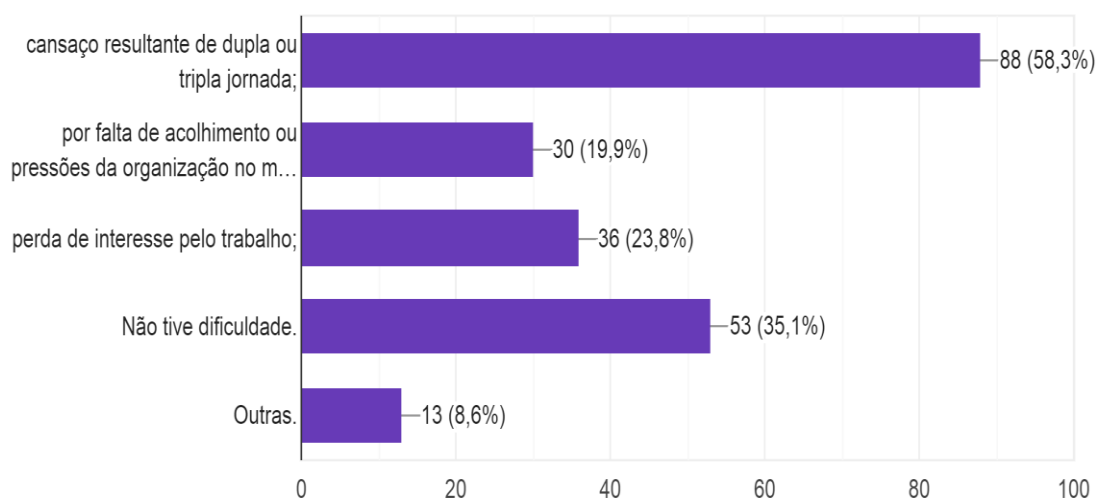
A partir desse dado, o que chama a atenção é o número de mulheres que ficou fora do mercado, temporária ou permanentemente após o nascimento dos filhos (16,1%), assim consideradas aquelas que não retornaram antes de 1 ano. Grande parte das respondentes (70,4%) considera que o período de licença-maternidade não foi suficiente. Esse dado se aproxima do de participantes que responderam que tiveram dificuldade de deixar seu(s) filho(s) para retornar ao trabalho (77,1%). Questionadas sobre a que atribuem essa dificuldade, e podendo assinalar tantas alternativas quantas correspondessem à sua resposta, 155 mulheres apresentaram um total de 228 respostas, indicando que várias delas atribuem a dificuldade a mais de um fator.

O sofrimento de ficar longe da criança foi indicado por 65,8% das mulheres como dificuldade, porém problemas de ordem prática também foram citados, como a dificuldade de encontrar um cuidador (33,5%), os problemas para encontrar escola ou creche (12,9%) e dificuldades financeiras (12,9%).

A pergunta sobre com quem deixam/deixaram os filhos no período em que estão/estavam trabalhando também permitia que as respondentes assinalassem mais de uma alternativa, pois há casos em que as mães necessitam de mais de um responsável para cuidar de seus filhos. Assim, embora 159 tenham respondido à pergunta, foram obtidas 258 respostas, denotando que boa parte delas demandam de mais de um cuidador. Prevaleram os casos de crianças que ficam sob os cuidados de familiares (48,4%), seguidos de babás (34,6%), pai (24,5%) e creches particulares (22%). O menor percentual foi atribuído às creches públicas (5,7%).

Questionadas se tiveram dificuldade de readaptação ao trabalho após a licença, a maioria das mulheres (58,7%) relatou que sim. A Figura 1 demonstra a que elas atribuem essas dificuldades, ressaltando-se que o questionamento permitia a escolha de mais de uma alternativa.

Figura 1 - Principais dificuldades para readaptação ao trabalho



A principal dificuldade foi atribuída ao cansaço resultante de dupla ou tripla jornada (58,3%), dado importante para reforçar o que já havia sido constatado quando 84% das participantes responderam que se reconhecem vivendo uma dupla ou tripla jornada (Figura 1). O maior envolvimento em atividades de cuidado e/ou afazeres domésticos tende a impactar nas formas de inserção das mulheres no mercado de trabalho, que é marcada pela necessidade de conciliação da dupla jornada entre trabalho remunerado e não remunerado (IBGE, 2021).

A Tabela 7 apresenta percentuais referentes aos dados quando perguntadas se concordam que as políticas públicas voltadas para as mulheres que atuam em trabalhos formais garantem estabilidade e segurança no momento em que se tornam mães.

Tabela 7

Políticas públicas, estabilidade e segurança

| Resposta | % | Nº Respostas |
|----------------------------|------------|--------------|
| Concordo totalmente | 17,3 | 27 |
| Concordo parcialmente | 26,3 | 41 |
| Não concordo, nem discordo | 12,8 | 20 |
| Discordo parcialmente | 18,6 | 29 |
| Discordo totalmente | 25 | 39 |
| Total | 100 | 156 |

Destaca-se a paridade entre as que responderam que concordam parcialmente (26,3%) e as que discordam totalmente (25%), o que pode estar diretamente relacionado ao fato de que 41,5% das participantes responderam trabalhar em organizações públicas e 32,1% delas em organizações privadas, conforme Tabela 7.

Convém notar que a evolução dos direitos voltados para as mulheres é lenta; e mais lenta ainda é a dos direitos voltados para as mulheres mães. Freitas (2018) afirma que o estado

sempre se posicionou conforme a necessidade de mercado, ou seja, as políticas públicas são voltadas para os interesses empresariais e para as necessidades do mercado.

A amamentação é mais um assunto relevante quando se trata da relação entre a mulher mãe e o mercado de trabalho, por isso foram formuladas questões que objetivam compreender melhor as circunstâncias das lactantes nas organizações. Os resultados a seguir analisam as dificuldades continuar amamentando após o retorno ao trabalho, começando com os dados relativos ao período de duração da amamentação, conforme a Tabela 8.

Tabela 8
Duração da amamentação

| Tempo | % | Nº Respostas |
|-------------------------|------------|--------------|
| Não amamentou | 6,2 | 10 |
| Menos de 4 meses | 13 | 21 |
| Até 4 ou 5 meses | 6,2 | 10 |
| Até 6 meses | 4,3 | 7 |
| Mais 6 meses a 1 ano | 23 | 37 |
| 1 a 2 anos | 14,9 | 24 |
| Acima de 2 anos | 5,6 | 9 |
| Ainda estou amamentando | 26,7 | 43 |
| Total | 100 | 161 |

Desconsiderando as mulheres que ainda estão amamentando (26,7%), percebe-se que o maior grupo corresponde às que amamentaram durante 6 meses a 1 ano (23%) – o que é bem menos que o tempo orientado pela Organização Mundial da Saúde, que recomenda o aleitamento materno por 2 anos ou mais. Observa-se que esse dado se assemelha ao do período do retorno às atividades laborais (Tabela 6 – Tempo de retorno ao trabalho) e se coaduna com o percentual de mulheres que informaram que não continuaram a amamentar após o retorno ao trabalho (29,9%) revelando que o retorno às atividades laborais impacta no desmame precoce. Na visão de 19,7% das colaboradoras, a organização desestimula a manutenção da amamentação; já 21,1% consideram-se incentivadas pela organização a manter a amamentação. Vale notar que esse último dado mostra paridade com o percentual de mulheres que respondeu que a organização oferece local apropriado para lactação (20,3%), demonstrando que esse tipo de iniciativa altera a percepção da colaboradora a respeito da organização.

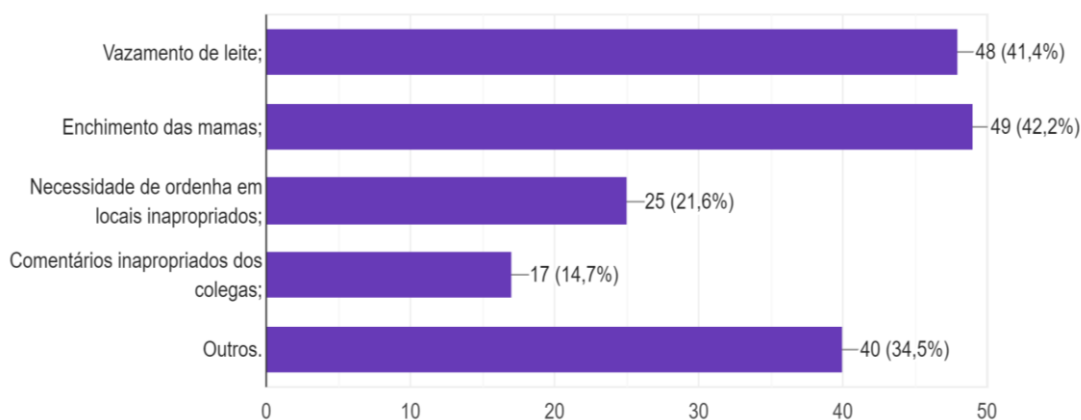
Apesar disso, ao serem perguntadas especificamente se a volta ao trabalho influenciou na manutenção da amamentação, a maioria delas (59,4%) respondeu não ter influenciado, embora 34,2% tenham afirmado que influenciou negativamente. Ainda desconsiderando as mulheres que mantêm a amamentação, constata-se que apenas 5,6% amamentaram por mais

de 2 anos. Esse dado, aliado aos 67,7% que informaram que deixaram de amamentar antes dos 2 anos, demonstra o quão grave é a situação do desmame precoce no país.

Perguntou-se para as participantes se a organização oferece local apropriado para amamentação ou extração do leite durante o horário de expediente. Embora a legislação garanta à lactante o direito a dois intervalos especiais de 30 minutos cada um, durante a jornada de trabalho para amamentar, até que o bebê complete seis meses de idade, consoante o art. 396 da Consolidação das Leis Trabalhistas (Brasil, 1943), verifica-se que grande parte (79,7%) das organizações não favorece essa prática. Esse dado também se coaduna com as respostas ao questionamento sobre a oferta de política de apoio à amamentação na organização, em que 22,7% das mulheres afirmaram que as organizações oferecem alguma política de apoio à amamentação, contra 77,3% que afirmaram que não oferecem.

A fim de avaliar a incidência e o tipo de situação vivenciada pelas participantes, questionou-se se elas passaram por algum constrangimento ou desconforto no trabalho por serem lactantes, estando as respostas representadas na Figura 2.

Figura 2 - *Constrangimentos e desconfortos por ser lactante*



Percebe-se que 116 mulheres sinalizaram que já passaram por uma ou mais situações desse tipo (Figura 2). O vazamento de leite, o enchimento das mamas e a necessidade de ordenha em locais inapropriados foram respostas recorrentes, com percentuais consideráveis, demonstrando que a ausência de espaço específico destinado à amamentação/extração do leite e de outras políticas que facilitem a amamentação é um problema que afeta consideravelmente o dia a dia das mulheres que continuam amamentando após o retorno ao trabalho.

Os comentários inapropriados dos colegas também devem ser considerados como um dado importante, já que, em geral, são reflexo do machismo estrutural e da cultura do

desmame, refletindo, mais uma vez, a ausência de políticas de conscientização acerca da importância do aleitamento materno. Embora a questão não tenha apresentado alternativa para aquelas que não tenham passado por constrangimento ou desconforto, percebe-se que, das 161 respondentes, 116 (72,04%) assinalaram uma ou mais alternativas à questão, o que permite concluir que aquelas que não se identificaram com nenhuma das alternativas deixaram de responder à pergunta; bem como a grande maioria das participantes já experimentou uma ou mais situações de constrangimento ou desconforto decorrente da lactância no trabalho.

Perguntadas se consideram que as dificuldades relacionadas ao trabalho contribuíram para o desmame, das 150 mulheres que responderam à questão, 26,66% consideram que as dificuldades contribuíram para o desmame, enquanto 42% das mulheres disseram que não e 31,33% delas ainda estão amamentando. Portanto, entre as que já desmamaram, verifica-se uma forte influência das dificuldades relacionadas ao trabalho no desmame.

Os dados a seguir tratam da desigualdade de gênero e das condições relacionadas às mulheres mães nas organizações.

Perguntadas sobre as condições de trabalho em relação aos colegas do gênero masculino e às mulheres que não são mães, 51,2% das mães consideram que não têm as mesmas condições de trabalho que os colegas. Ao serem questionadas sobre as oportunidades de crescimento, 41,8% das participantes disseram que acreditam não ter, ou não saber dizer se têm (19%) as mesmas oportunidades de crescimento que esses dois grupos.

Para 35,8% das participantes, as organizações consideram a maternidade um ponto negativo para a oferta de oportunidade de progressão na carreira. Segundo estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV,) a maternidade é um dos principais motivos de discriminação no mercado de trabalho (Machado & Pinho Neto, 2016). Esses dados retratam não apenas desigualdade de gênero, como também discriminação contra mulheres mães.

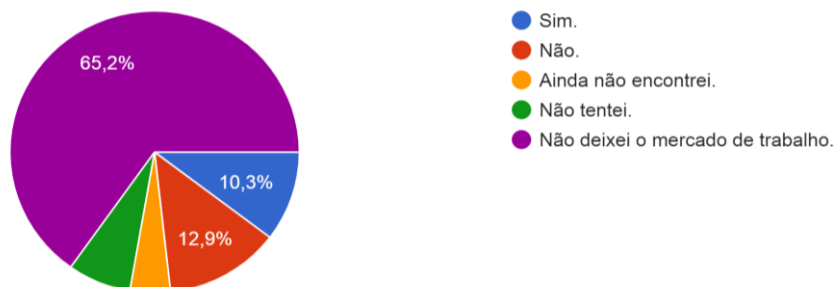
Por outro ângulo, 55,6% das mulheres reconheceram que já renunciaram a uma oportunidade de crescimento profissional por serem mães e 50,6% responderam que acreditam que a maternidade atrasou a progressão de suas carreiras.

“As mulheres estão mais sub-representadas em cargos gerenciais mais bem remunerados e com potencialmente mais responsabilidades” (IBGE, 2021). Confirmando o tamanho da desigualdade, ao serem perguntadas sobre a distribuição dos cargos de nível mais elevado entre homens e mulheres, verificou-se que em 49% os cargos de nível mais elevado são ocupados por maioria de homens, enquanto 32,5% são igualmente distribuídos. Apenas 18,5% das organizações apresentaram maioria de mulheres em cargos de níveis mais

elevados. Essa diferença se explica pela ausência de políticas de redução da desigualdade de gênero nas organizações, na medida em que apenas 19,2% das entrevistadas afirmaram haver políticas nesse sentido nas organizações em que trabalham.

A Figura 3 visa demonstrar a dificuldade encontrada na busca de um novo emprego pelas mulheres que deixaram o mercado de trabalho após a maternidade.

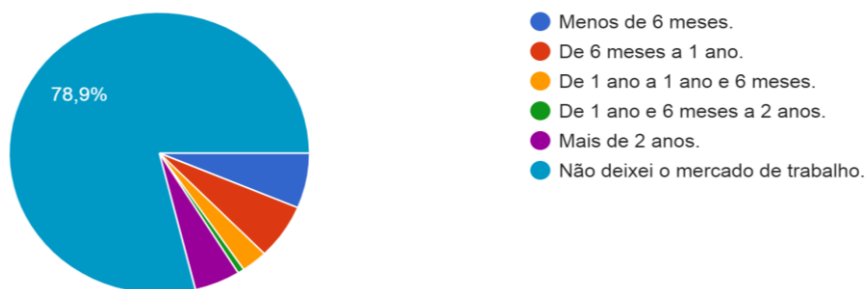
Figura 3 - *Dificuldade de encontrar emprego após a maternidade*



Das 155 mulheres que responderam, constata-se que 34,8% deixaram o mercado de trabalho após a maternidade. Portanto, desmembrando apenas o grupo que respondeu que deixou o mercado (54 mulheres), 29,6% tiveram dificuldade para encontrar um novo emprego; e 13% ainda não encontraram.

A Figura 4 demonstra o que responderam as participantes quando questionadas sobre o tempo necessário para conseguir um novo emprego.

Figura 4 - *Tempo para conseguir novo emprego*



Das 142 mulheres que responderam à questão, 112 (78,9%) disseram que não deixaram o mercado de trabalho; das 30 restantes, 12 (40%) levaram mais de 1 ano para retornar.

Avaliando o grau de satisfação das mulheres acerca do comportamento de sua organização em relação à maternidade, 46,7% demonstraram indiferença, 31,4% estão satisfeitas, insatisfeitas e totalmente satisfeitas empataram com 15% e 5,2% disseram estar

totalmente insatisfeitas. Esse dado contradiz diversas das informações dadas pelas participantes ao serem perguntadas sobre aspectos pontuais que geram dificuldades ou insatisfação. Acredita-se que esse resultado se deva à ausência de políticas públicas e campanhas de conscientização sobre a importância do combate à desigualdade de gênero e ao favorecimento da maternidade no trabalho, pois muitas mulheres sequer têm a compreensão do quão injustas e desnecessárias são as condições a que são submetidas.

Ao fim do questionário, foram apresentadas duas questões abertas a fim de oportunizar às participantes externarem de forma mais livre sua percepção a respeito das dificuldades enfrentadas e de meios de promover melhoria na qualidade de vida como mães no ambiente de trabalho. Das 132 respostas obtidas, a maior recorrência foi relacionada à falta de tempo, uma vez que grande parte das entrevistadas apontou a escassez de tempo como o maior problema enfrentado, alegando que, devido à rotina de trabalho, falta tempo para se dedicarem satisfatoriamente à vida e à educação dos filhos. A dupla jornada também aparece como fator de dificuldade. Muitas, entretanto, disseram que a maior dificuldade está relacionada à rigidez/inflexibilidade de horários.

Com grande destaque aparece, também, entre as respostas, a dificuldade de levar os filhos ao médico, indicando que o problema é maior do que se supunha, já que ele gera transtornos na rotina de muitas mães. Complementarmente, as participantes acrescentaram o adoecimento dos filhos e a ocorrência de outros imprevistos, para os quais não contam com flexibilidade e compreensão das organizações.

A inflexibilidade não é citada apenas com relação aos horários. Muitas respondentes relataram que as empresas são inflexíveis com relação às rotinas e imposição de tarefas e demandas que extrapolam o horário de trabalho. O medo de serem demitidas também aparece direta ou indiretamente em diversas respostas, concretizando-se em relatos de algumas que sofreram com a perda do emprego ou ameaças. Na mesma linha, há mulheres que relatam a perda de oportunidade por incapacidade de “gestão do tempo” devido à maternidade.

A falta de locais apropriados para amamentação ou lactação e outras dificuldades relacionadas à manutenção da amamentação também foram mencionadas por muitas mulheres. A palavra “insensibilidade” foi vista em várias respostas, fazendo perceber que a falta de amparo a essas mulheres por parte das organizações é um problema que precisa ser solucionado.

Ao serem indagadas sobre o que elas gostariam que as organizações oferecessem para melhoria de sua qualidade de vida como mãe no ambiente de trabalho, das 114 respostas

obtidas, foi notável o clamor por creches e salas de lactação. Com o mesmo destaque apareceram respostas relativas à flexibilização de horários, redução de jornada e manutenção do home-office após a pandemia; o aumento do período de licença maternidade, especialmente para aquelas que não gozam dos 6 meses de licença, visando ao aleitamento exclusivo durante o período recomendado pela OMS; respeito, compreensão, igualdade e acolhimento também apareceram em várias respostas.

Observa-se que a maior parte das reivindicações apresentadas pelas mães, além de legítimas, não são de difícil consecução, portanto, o caminho para a promoção do bem-estar dessas mulheres é mais curto do que se imaginava, e passa pela compreensão das organizações de que precisam se tornar mais sustentáveis.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo objetivou descrever os obstáculos enfrentados pelas mulheres nas organizações enquanto vivenciam a experiência da maternidade, fato comprovado pelos resultados apresentados mais adiante. Para tanto, foi divulgado um questionário on-line para coleta de dados, o qual foi divulgado nas de redes sociais, sendo aplicado de outubro a novembro de 2021.

A saída da mulher para o mercado de trabalho não foi planejada, mas forçada pela necessidade de manutenção própria e de suas famílias; assim como a aceitação da mulher pelo mercado em funções antes ocupadas por homens foi forçada pela necessidade de manutenção da cadeia produtiva. A mulher mãe, com mais intensidade, sente os impactos desse espaço conquistado à força, pois além do trabalho, afazeres domésticos, cuidar dos filhos, amamentar, dentre outros fatores, enfrenta preconceitos e cobranças sociais, competindo de modo desigual com os homens – recebendo salários aquém ao merecido.

Ainda que seja um despertar tardio de consciência, é preciso compreender que não há como voltar atrás. A mulher está no mercado, as mães precisam estar no mercado, e o mercado precisa se adaptar, e compreender que o papel dessas mulheres é essencial para um futuro sustentável.

Por trás do debate sobre que medidas adotar e, particularmente, quanto à adoção de uma política pública vinculante, como as quotas, há uma evidente tensão entre o interesse da igualdade de gênero pretendida e o da livre iniciativa, fundamento da economia de mercado. Por isso, em vez de uma política pública vinculante, o setor empresarial tende a pressionar

pela adoção de medidas voluntárias, pela via da autorregulação.

Contudo, enquanto a sociedade e as organizações não superarem essas diferenças, continuam a ser imprescindíveis as normas, os mecanismos sociais, as políticas públicas e as ações afirmativas, para que se possa viabilizar a todas as pessoas a participação plena na sociedade, bem como sua autonomia, qualidade de vida, desenvolvimento, liberdade, igualdade, diversidade e pluralidade em um processo contínuo de interação social.

Acredita-se que a presente pesquisa pode contribuir para a produção de conhecimento científico referente à situação das mulheres mães nas organizações, além de ajudar a possibilitar uma reflexão sobre condições de trabalho mais justas e ambientes com maior satisfação, saúde e qualidade de vida para as trabalhadoras e seus filhos, bem como auxiliar na compreensão e gestão dos obstáculos enfrentados pelas mulheres mães nas organizações, propiciando a redução das desigualdades.

Considera-se que esta pesquisa foi relevante, pois propiciou um melhor entendimento de como as mulheres se situam e se veem em pleno século XXI como sujeitos em uma sociedade permeada pelo preconceito e pelo machismo estrutural que, muitas vezes, não concebe a elas o direito de viver a maternidade em toda sua plenitude, negando-lhes a oportunidade de conviver de forma plena com o filho nos primeiros meses pós-parto.

Os resultados da pesquisa indicam que as mulheres desempenham importante papel no mercado de trabalho, pois o salário que recebem representam uma percentagem fundamental para a manutenção familiar: 34% das respondentes asseguraram que o rendimento recebido é o equivalente a 50% da renda, e 13,8% disseram que são a única fonte de renda da família, o que equivale a quase metade das respondentes (48,4%). Ademais, um fato marcante é o número de mulheres demitidas sem justa causa ou por fatores ligados à incompetência laboral depois de darem à luz (5,1%), o que leva a concluir que isso se deve a um dos mais significativos preconceitos de gênero: ser mulher e tornar-se mãe. Relevante destacar que 46,23 afirmaram que postergaram a gravidez por causa do trabalho, pois temiam consequências advindas da gravidez; 70,4% consideraram o tempo de licença-maternidade insuficiente; e 23% amamentaram por período inferior ao recomendado pela OMS, que é de 2 anos.

Sendo assim, esses resultados explicitam que o gênero condiciona e impacta a vida das mulheres, que muitas vezes abdicam de direitos e deveres para se manter no mercado de trabalho, uma vez que, quando não são mantenedoras, são indispensáveis para garantir o equilíbrio e uma vida familiar saudável.

É importante ressaltar que o afastamento devido à pandemia de covid-19 foi um fator

que limitou a investigação, haja vista que o contato face a face com as participantes é importante para esse tipo de pesquisa, pois a resposta dada para determinada pergunta daria azo à pesquisadora para intervir no sentido de esclarecer pontos importantes para o resultado final, sendo assim, futuros estudos são importantes, quando esse contexto for alterado, para que se possa investigar de forma mais abrangente alguns pontos que podem ser mais bem discutidos, assim como também pesquisar os obstáculos enfrentados pela população LGBTQI+ que optaram por adotar ou viver a experiência da paternidade e/ou maternidade, haja vista que o preconceito contra esse público também é muito representativo, principalmente quando optam por ter filhos.

REFERÊNCIAS

Alves, J. de S., Oliveira, M. J. C. de, & Rito, R. V. V. F. (2018). Orientações sobre amamentação na atenção básica de saúde e associação com o aleitamento materno exclusivo. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(4), 1077-1088. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018234.10752016>

ANER - Associação Nacional de Editores de Revista. (2021). *Pandemia faz igualdade de gênero retroceder uma geração, aponta relatório do Fórum Econômico Mundial*. 31 jun. 2021. <https://www.aner.org.br/anj-aner-informativo/pandemia-faz-igualdade-de-genero-retroceder-uma-geracao-aponta-relatorio-do-forum-economico-mundial.html>

Brasil. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8112-11-dezembro-1990-322161-publicacaooriginal-1-pl.html>

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Brasil. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Calil, L. E. S. (2000). *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTr.

Candido, W. P., & Canguçu, L. R. (2021). Análise da ODS 5: igualdade de gênero nas organizações. *Brazilian Journal of Business*, 3(3), 2349-2363. <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BJB/article/view/33926>

Hobsbawm, E. J. (2000). *Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária. https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf

IBGE. (2021). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38. Rio de Janeiro: IBGE. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf

IBGE. (2016). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>

Kanan, L. A. (2010). Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 17(53), 243-257. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302010000200001>

Leskinen, M. (2004). Educación una clave hacia la igualdad. *Revista Observatório Social*, n. 5.

Lipman-Blumen, J. (2000). *Connective Leadership*. New York: Oxford University Press Inc.

Machado, C., & Pinho Neto, (2016). *V. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil*. Rio de Janeiro: FGV. https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf

Martini, G. M. (2019). Assédio moral nas organizações e maternidade: um estudo com mulheres mães de Chapecó/SC. Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração. <https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/3278/1/MARTINI.pdf>

Ometto, M. (2017). *Desapareci ao virar mãe, mas reencontrei-me*. São Paulo: Bianch Pilot Training.

ONU Brasil. (2015). *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>

ONU Brasil. (2021). *Redução da mortalidade e da obesidade infantis estão entre benefícios do aleitamento materno*. 20 maio 2021. <https://brasil.un.org/pt-br/127271-reducao-da-mortalidade-e-da-obesidade-infantis-estao-entre-beneficios-do-aleitamento-materno>

ONU. (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

Rea, M. F., Venâncio, S. I., Batista, L. E., Santos, R. G. dos, & Greiner, T. (1997). Possibilidades e limitações da amamentação entre mulheres trabalhadoras formais. *Revista de Saúde Pública*, 31(2), 1-13. <https://doi.org/10.1590/S0034-89101997000200008>

Rocha-Cautinho, M. L. (1994). *Tecendo por trás dos panos: a mulher brasileira nas relações familiares*. Rio de Janeiro: Rocco.

Salvagni, J., & Canabarro, J. (2015). Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado – GeSec*, 6(2), 88-110.

<https://doi.org/10.7769/gesec.v6i2.347>

Santos, E. B. K. R. C. dos, & Wensing, G. B. (2018). Gênero e políticas públicas: uma análise da paridade de gênero a partir do relatório do Fórum Econômico Mundial de 2017. *I Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade*, 28-29 junho, Criciúma/SC. <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/4650>

Santos, M. de M. dos, & Oliveira, L. (2010). Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. *Revista Katálysis*, 13(1), 11-19. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802010000100002>

Silveira, D. (2021). *Participação de mulheres no mercado de trabalho tem 5º ano de alta, mas remuneração segue menor que dos homens, diz IBGE*. G1, economia. <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml>

Sousa, L. P. de, & Guedes, D. R. (2016). A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, 30(87), 123-139. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>

Triviños, A. N. S. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.

UFG - Universidade Federal de Goiás. (2021). *Brasil é o 93º em índice internacional de paridade de gênero*. Goiás: UFG. <https://www.ufg.br/n/143187-brasil-e-o-93-em-indice-internacional-de-paridade-de-genero>

UOL. (2021). *IBGE: Estudo mostra desigualdade de gênero no mercado de trabalho*. 4 maio 2021. <https://economia.uol.com.br/noticias/agencia-brasil/2021/03/04/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho.htm>

WEF - World Economic Forum (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Geneva: WEF. https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2020/02/WEF_GGGR_2020.pdf