



A mulher e o mercado de trabalho: uma discussão sobre a (re)inserção após a licença-maternidade

Francielle Molon da Silva¹

Resumo: Atualmente, as mulheres, devido às responsabilidades que lhes são atribuídas pela sociedade, acabam tendo que conciliar a vida doméstica e o cuidado dos filhos com a vida profissional, a chamada “dupla jornada de trabalho”. Na intenção de contribuir com essa discussão, este estudo teve como objetivo analisar as vivências das profissionais após a licença-maternidade. Para tanto, foi utilizada uma abordagem qualitativa de caráter exploratório, e os dados da pesquisa foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas de forma totalmente remota, pelo método “Bola de Neve”, com mulheres que tiveram experiências em relação a maternidade e o mercado de trabalho. Dentre os resultados, verificou-se, de forma geral, que as mulheres e mães, por mais que demonstrem estarem realizadas com a sensação única e especial da maternidade, por outro lado, se sentem prejudicadas e desvalorizadas na esfera profissional, pelo fato de os direitos e deveres de pais e mães não serem iguais. Pretende-se, então, com a realização do presente artigo, ampliar a discussão sobre a questão social da mulher e do homem, suas responsabilidades e direitos e, assim, contribuir para estudos futuros sobre o tema.

Palavras-chave: Mulher; Licença-Maternidade; Mercado de Trabalho.

Women and job market: a discussion on (re) insertion after maternity leave

Abstract: Currently, women, due to the responsibilities assigned to them by society, end up having to reconcile domestic life and the care of their children with professional life, the so-called “double workday”. In order to contribute to this discussion, this study aimed to analyze the experiences of professionals after maternity leave. To this end, a qualitative approach of an exploratory nature was used, and the research data were collected through semi-structured interviews carried out in a totally remote way, by the "Snowball" method, with women who had experiences in relation to motherhood and the market. of work. Among the results, it was found, in general, that women and mothers, no matter how they demonstrate to be fulfilled with the unique and special feeling of motherhood, on the other hand, feel harmed and devalued in the professional sphere, due to the fact that rights and duties of fathers and mothers are not

¹ Doutora em Recursos Humanos (UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul), Mestre em Administração, com ênfase em Recursos Humanos (UFRGS) em 2008, Especialista em Gestão de Pessoas (UCP - Universidade Católica de Petrópolis) em 2006, Bacharel em Administração (UCP) em 2005. franmolon@yahoo.com.br

equal. It is intended, then, with the completion of this article, to expand the discussion on the social issue of women and men, their responsibilities and rights, and thus contribute to future studies on the topic.

Keywords: Women; Maternity Leave; Job Market.

La mujer y el mercado de trabajo: un debate sobre la (re) inserción después de la baja por maternidad

Resumen: Actualmente, las mujeres, por las responsabilidades que les atribuye la sociedad, acaban teniendo que conciliar la vida doméstica y el cuidado de los hijos con la vida profesional, la denominada “doble jornada laboral”. Para contribuir a esta discusión, este estudio tuvo como objetivo analizar las experiencias de los profesionales después de la baja por maternidad. Para tanto, foi utilizada uma abordagem qualitativa de caráter exploratório, e os dados da pesquisa foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas de forma totalmente remota, pelo método “Bola de Neve”, com mulheres que tiveram experiências em relação à maternidade e o mercado de trabalho. Entre los resultados, se encontró, en general, que las mujeres y madres, por mucho que demuestren estar satisfechas con el sentimiento único y especial de la maternidad, en cambio, se sienten perjudicadas y devaluadas en el ámbito profesional, debido a el hecho de que los derechos y deberes de padres y madres no son iguales. Se pretende, entonces, con la finalización de este artículo, ampliar la discusión sobre el tema social de mujeres y hombres, sus responsabilidades y derechos, y así contribuir a futuros estudios sobre el tema.

Palabras clave: Mujer; Licencia de maternidad; Mercado de trabajo.

1. Introdução

Atualmente, as mulheres, devido às responsabilidades que lhes são atribuídas, acabam tendo que conciliar a vida doméstica com a vida profissional, a chamada "dupla jornada de trabalho", uma tarefa difícil, influenciando, muitas vezes, no relacionamento das mulheres para e com o mercado de trabalho. Vale ressaltar que, muitas mulheres, apesar dessa dupla jornada de trabalho enfrentada, continuam buscando conhecimento e capacitação para competir no mercado de trabalho em igualdade com os homens, que até o presente momento não são atribuídas a eles as mesmas responsabilidades que as mulheres, devido a uma estrutura patriarcal culturalmente imposta pela sociedade. Segundo Mesquita e Teixeira (2019), as mulheres têm cada vez mais ocupado cargos e posições que historicamente não possuiriam aptidão.

De acordo com Mesquita e Teixeira (2019), os papéis femininos e masculinos foram construídos socialmente de maneira dicotômica, ou seja, divididos, associando as mulheres às tarefas domésticas e os homens a tarefas sociais e produtivas. E há diferenças que não são tão fáceis de serem modificadas, como o caso da maternidade, onde a experiência é unicamente da mulher. Toda a gestação e período de licença-maternidade são situações vividas apenas pelas mulheres e durante os nove meses de gestação, além de todas as preocupações para a chegada do bebê, muitas delas se preocupam ainda com a retomada da sua carreira profissional.

O papel da mulher determinado na sociedade é historicamente fruto do patriarcalismo, onde a mulher era responsável somente pelo cuidado da casa e educação dos filhos, enquanto aos homens eram atribuídas apenas as responsabilidades de sustento financeiro do lar, conforme mencionado por Nascimento e Villas Bôas (2016).

No Brasil, em 2016, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos cerca de 73% a mais de horas do que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas) (IBGE, 2018). Ainda de acordo com os dados do IBGE (2018), levando em consideração o rendimento financeiro no trabalho, aponta-se que as mulheres seguem recebendo cerca de $\frac{3}{4}$ do que os homens recebem.

Vinhas (2009) aponta que, mesmo com os avanços e mudanças que foram conquistadas pelas mulheres em relação ao seu papel na sociedade, de forma mascarada ainda é esperado que as mulheres participem integralmente do processo doméstico, de suporte e orientação do lar e do cuidado com os filhos e sua aprendizagem escolar, criando uma contradição não só econômica, política e social, mas principalmente psicológica com estas mulheres.

Com isso, o objetivo geral da pesquisa é analisar as vivências das profissionais após a licença-maternidade, tendo como objetivos específicos: discutir a questão social da mulher e do homem; caracterizar o processo de busca de (re) inserção da mulher no mercado de trabalho após a licença-maternidade; analisar os elementos que impactaram nessa busca de (re) inserção das mulheres no mercado de trabalho após a licença-maternidade; e compreender os desafios e facilidades apontados pelas mulheres nessa busca de (re) inserção ao mercado de trabalho.

Pretende-se, então, com a realização do presente artigo, levando em consideração a necessidade de ampliação e de discussão frente aos assuntos relacionados tanto à inserção da mulher no mercado de trabalho quanto à (re) inserção, primordialmente após a licença-

maternidade, discutir a questão social da mulher e do homem, suas responsabilidades e direitos e, assim, contribuir para estudos futuros sobre o tema.

2. Da inserção à reinserção da mulher no mercado de trabalho

A inserção da mulher no mercado de trabalho iniciou no período da Revolução Industrial, onde a mão de obra feminina era vista como mais fácil de doutrinar. Desde então, as mulheres vêm lutando pelo seu espaço, já que o preconceito sempre existiu em relação ao trabalho feminino. Conforme relata Paula (2018), a partir da Revolução Industrial ocorrida no século XIX, o trabalho feminino começou a se massificar nas fábricas, nas quais as mulheres tinham condições precárias de trabalho, trabalhando muitas horas por dia e, ainda assim, ganhavam um salário inferior ao dos homens. Isso se dá pelo fato de a mão de obra feminina ser vista como mais fácil de ser conduzida ou manipulada, e que existia, e ainda predomina atualmente uma estrutura patriarcal.

No entanto, mesmo que a crescente participação feminina no mercado de trabalho venha ocorrendo, as diferenças salariais e profissionais entre homens e mulheres permanecem, (re) produzindo as desigualdades de gênero. As explicações para esses fatos repousam sobre a divisão sexual do trabalho em nossa sociedade, relacionada com as diferentes responsabilidades atribuídas a homens e mulheres (SCHMIDT, 2012, p. 7).

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu principalmente em função de auxílio nos gastos e despesas da família, porém as responsabilidades e tarefas do lar permanecem somente com a mulher, levando-a a uma dupla jornada de trabalho. Hoje em dia muitas mulheres ajudam nas despesas da casa, mas não é comum que o parceiro divida com ela as tarefas do lar. “Sendo assim, quando uma mulher se insere no ambiente profissional de trabalho e não rompe com os conceitos de que as atribuições domésticas são obrigação única e exclusivamente dela, ela acaba assumindo uma dupla jornada de trabalho” (PAULA, 2018, p. 10).

Para que seja entendida a situação das mulheres grávidas e mães no mercado de trabalho, é preciso considerar que a sociedade é cheia de preconceitos e desigualdades de gênero, mesmo que perante a lei todos sejam iguais, e apesar da presença mulher ser cada vez mais crescente no mercado de trabalho.

As dificuldades colocam-se desde sua forma de inserção no mercado, baixos salários, ocupação de postos precários e discriminação na contratação e ascensão profissional, até a necessidade de conciliar trabalho e cuidado com os filhos e casa, responsabilidades que lhes são tradicionalmente atribuídas. (SANCHES; GEBRIM, 2003, p. 99-100).

Segundo Garcia e Viecili (2018), as desigualdades existentes entre os homens e mulheres em relação às tarefas domésticas, cuidado e educação dos filhos, remuneração financeira, ascensão profissional e seu status perante a sociedade podem contribuir para que as mulheres desenvolvam um sentimento de incapacidade e insatisfação.

De acordo com as leis, homens e mulheres deveriam ter direitos e deveres igualitários, porém ainda existem muitos fatores que são diferenciados. As atividades centrais, de chefia e melhor remuneradas usualmente são ocupadas por homens, enquanto os trabalhos com menor remuneração e menos responsabilidades são atribuídos às mulheres (MESQUITA; TEIXEIRA, 2019). Além dessa desigualdade de gênero, há um fator ainda mais relevante que é o da maternidade, que concede o direito de licença apenas para a mãe indicando um ponto significativo de que é obrigação principal dela essa função. Conforme Mesquita; Teixeira (2019), todas as barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres na sua ascensão na hierarquia são um fenômeno chamado teto de vidro.

As mulheres vêm buscando conquistar cada vez mais seus direitos, visto que todos são iguais perante a lei. Sendo assim, cada vez mais é discutido sobre negociação coletiva de trabalho como forma de garantia ao trabalho da mulher e sobre a busca de igualdade de sexo. Nesses acordos são tratados de assuntos como: gestação, maternidade/paternidade, responsabilidades familiares, condições de trabalho, processo e exercício do trabalho, saúde da mulher e equidade de gênero. (PAULA, 2018, p. 12).

Em todas essas pautas acima abordadas “é interessante observar que todas as cláusulas que têm por finalidade dar garantias relativas à gestação referem-se apenas à trabalhadora, excluindo o futuro pai do processo de gestação” (SANCHES; GEBRIM, 2003, p.104). Desta forma entendemos que o pai não é visto como membro participante das atividades domésticas, recaindo então toda a obrigação sobre a mãe.

De acordo com Paula (2018), as cláusulas que compõem o grupo de garantias à maternidade/paternidade são as que relacionam a compatibilidade entre o exercício do trabalho à criação e acompanhamento dos filhos desde o nascimento. E as garantias mais disseminadas nos contratos coletivos são as regulamentadas por lei.

De acordo com a lógica da sociedade tradicional a mulher possui uma virtuosa natureza de mãe e dona de casa, e por isso muitos trabalhos ou papéis sociais ainda são

incumbidos a ela. Segundo Schmidt (2012), o trabalho doméstico aparece como justificativa biológica, submetendo a mulher ao interior da casa, baixa remuneração, desqualificação da força de trabalho dentre outros.

Atualmente as mulheres vêm buscando cada vez mais capacitação e qualificação para um bom posicionamento no mercado de trabalho, podendo assim competir com os homens em igualdade, e seu avanço é crescente no Brasil, porém as desigualdades permanecem, pois a nossa sociedade mantém uma visão patriarcal de responsabilidades atribuídas a mulheres e homens. Nessa linha Mesquita; Teixeira (2019) consideram que são alguns elementos da cultura organizacional acerca das mulheres que estabelecem barreiras impedoras do avanço das mesmas na empresa.

A perpetuação da imagem feminina ligada à vida doméstica não permite que ocorra uma nova divisão sexual do trabalho, ou que ocorra um abalo na estrutura patriarcal que mantém as hierarquias entre os gêneros. Enquanto o trabalho doméstico continuar sendo o centro, da suposta essência feminina, o trabalho de homens e mulheres estará em constante desigualdade, bem como, as relações de poder que elas se relacionam. (SCHMIDT, 2012, p. 9).

É possível que na visão de alguns empregadores a inserção profissional feminina seja um fator complexo, pois podem entender que assim poderão aumentar as despesas organizacionais, pela predisposição biológica de gerar um filho, e nessa situação usufruir de licença-maternidade remunerada, pausa para amamentação, auxílio-creche e estabilidade, todas estas previstas na legislação. Além disso, após o período da licença, as mulheres retornam ao trabalho tendo uma criança muito pequena, o que geralmente aumenta sua responsabilidade nos cuidados maternos e com o lar, podendo influenciar no seu desempenho no trabalho. Esses fatores talvez possam comprometer a realidade profissional da mulher, mas mesmo diante disso, muitas mulheres, ao se tornarem mães, permanecem trabalhando, voltando logo após a sua licença-maternidade, por necessidade de trabalhar para ajudar nos custos da casa ou até mesmo para mantê-la.

Observamos que a maioria das puérperas inseridas no mercado de trabalho realiza o seu trabalho doméstico intercalado com as atividades de trabalho remunerado, evidenciando a falta de suporte familiar nos trabalhos domésticos e o compartilhar de algumas atividades. Dentre as características positivas identificadas no crescimento profissional de um casal estão as relações equitativas e responsabilidades domésticas divididas. Apesar dos avanços tecnológicos já alcançados, as mulheres ainda têm arraigadas em seu inconsciente as obrigações domésticas, conseguindo partilhar muito pouco de suas atividades com o companheiro. (GODOY; GOMES; STEFANELLO; MONTEIRO; NAKANO, 2011, p.).

A vida das puérperas muitas vezes é limitada por falta de apoio do companheiro. Segundo Godoy; Gomes; Stefanello; Monteiro; Nakano (2011), as limitações são dadas principalmente no âmbito de gênero, pois a vivência da maternidade continua sendo tarefa da mulher, sem respectivo apoio social e trabalhista esperado. A responsabilidade com guarda, cuidados, educação, criação, acompanhamento, na maioria das famílias é um papel exclusivo da mãe, então caso a remuneração do trabalho não compense seus gastos, ela acaba por deixar o trabalho. E caso a atividade não possa ser conciliada com sua rotina familiar gerando desencontros e desentendimentos, também é motivo para abandono do trabalho.

3. Aplicação Metodológica

O objetivo geral do presente trabalho foi analisar as vivências das profissionais após a licença-maternidade, tendo como objetivos específicos: discutir a questão social da mulher e do homem; caracterizar o processo de busca de (re) inserção da mulher no mercado de trabalho após a licença-maternidade; analisar os elementos que impactaram nessa busca de (re) inserção das mulheres no mercado de trabalho após a licença-maternidade; e compreender os desafios e facilidades apontados pelas mulheres nessa busca de (re) inserção ao mercado de trabalho. Para tanto, foi utilizada uma abordagem qualitativa de caráter exploratório.

“A abordagem qualitativa apresenta-se como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pela realidade em investigação, em lugar da produção meramente quantitativa de características e comportamentos” (RIBEIRO, 2008, p. 132). Ainda conforme Ribeiro (2008), esse estudo desenvolve-se em situação natural, obtidos no contato direto de pesquisador e entrevistado, rico em dados descritivos e preocupa-se em retratar a perspectiva dos entrevistados, focalizando a realidade de maneira complexa e contextualizada.

Este estudo caracteriza-se ainda como sendo exploratório e considera-se que “as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores” (GIL, 2008, p. 27).

A pesquisa qualitativa foi realizada através de um roteiro de entrevista semiestruturada, de forma totalmente remota, em função da Pandemia da Covid-19, pelo método “Bola de Neve”, onde a entrevistada indica uma outra possível entrevistada. A primeira entrevistada foi a Ana (nome fictício), e a partir das suas indicações foi feito o contato com as outras possíveis entrevistadas e, assim, foram realizadas as entrevistas. Nesta entrevista, as mulheres/profissionais entrevistadas relataram, por meio de uma conversa espontânea, suas vivências de forma livre, apontando seus pontos de vista sobre determinados assuntos que estão relacionados ao objeto de estudo, respeitando o tempo de resposta individual de cada entrevistada e mantendo sempre um diálogo, no período de 24/11/2020 a 05/12/2020, e duraram, em média, 30 minutos cada.

Algumas das questões que serviram como diretrizes para a entrevista, respectivamente, foram: se a entrevistada é casada (se a resposta da questão for sim, se é casada com o pai dos filhos); quando começou a trabalhar; sua renda; se é a principal provedora da família; se trabalhou ou está trabalhando em atividades formais, com vínculos; se retornou a trabalhar após o período de licença-maternidade (se a resposta da questão for sim, quanto tempo levou para retornar; se for não, quais os motivos); como foi a entrevista em um novo emprego ou o retorno ao mesmo; como descreve a sua atuação enquanto mãe e trabalhadora; e de que maneira entende a sua inserção no trabalho e depois reinserção, após a licença-maternidade.

A partir dos dados coletados, foi possível conhecer um pouco mais do perfil das entrevistadas, o qual está sistematizado no Quadro 1.

Quadro 1: Perfil das Entrevistadas

Nome e Idade	Nº filhos/idade; Estado Civil	Formação	Ocupação na Gestação	Ocupação Atual	Residência	Renda Média Familiar Mensal
Ana (nome fictício), 45 anos	1 filha/ 17 anos; Casada	Pedagoga e Psicóloga, com Especialização em Terapia Sistêmica com Indivíduos, Casais e Famílias	Assistente Odontológica	Psicóloga Individual e Familiar	Pelotas – Rio Grande do Sul	R\$ 12.000,00
Gabriela (nome fictício), 31 anos	1 filho/ 2 anos; União Estável	Graduação em Arquitetura e Urbanismo	Autônoma na área de Arquitetura e Herbalife	Autônoma na área de Arquitetura e Herbalife	Balneário Camboriú – Santa Catarina	R\$ 8.000,00
Tereza (nome fictício), 24 anos	1 filha/ 5 anos; Mora junto	Ensino Médio Completo	Vendedora	Vendedora	Balneário Camboriú – Santa Catarina	R\$ 2.000,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Por fim, depois de realizadas as entrevistas, foram feitas as transcrições dos dados coletados em cada entrevista. Posteriormente, cada entrevista foi organizada individualmente e posta em um documento de Word, para melhor visualização. Através destes dados, foi possível fazer uma análise e comparação em relação às experiências destas mães e profissionais no mercado de trabalho após a licença-maternidade e os referenciais teóricos abordados no estudo.

4. Análise de dados

Após a análise das respostas do roteiro de entrevista semiestruturado realizado com as mães participantes, em relação à (re) inserção ao mercado de trabalho após a licença-maternidade, a entrevistada Ana relata que, quando soube da sua gravidez, começou a reduzir a sua carga horária no emprego, até que optou por parar de trabalhar definitivamente, pois viajava muito no seu trabalho e viu que com a função da gestação o trabalho se tornou cansativo, pensando na saúde do bebê. Ela também relata que tentou retornar a trabalhar, no mesmo ramo de seu antigo emprego, quando a sua filha já estava com aproximadamente dois anos de idade, mas devido a várias questões, principalmente relacionadas ao seu salário e ao cuidado da filha, acabou não trabalhando mais. Somente quando a sua filha já estava com uma idade mais avançada que Ana buscou a primeira faculdade, posteriormente a especialização e o retorno da sua vida profissional.

A entrevistada Tereza relata que, quando engravidou, estava trabalhando em uma loja de carteira assinada, e que ficou trabalhando até o nascimento da sua filha. Relatou também que, após a licença-maternidade ela não retornou ao trabalho, pois pediu o desligamento da empresa, porque a sua filha não conseguiu pegar a mamadeira e ela teve que sair para acostumá-la, para depois voltar a trabalhar. Voltou a trabalhar em seguida, no mesmo ramo do seu antigo emprego, depois que a sua filha estava com dez meses, quando então ela conseguiu pegar a mamadeira.

Por fim, a entrevistada Gabriela, que, diferentemente das demais entrevistadas, é autônoma, possuindo dois serviços próprios, relata que em nenhum momento da sua gestação ela parou de trabalhar, somente quando ganhou o seu filho. Ela relata que, como os seus negócios eram próprios, ela não podia parar, e não tinha quem os fizesse por ela. Voltou a trabalhar três semanas depois que ganhou o seu filho e relata que teve dificuldades de conciliar a maternidade com o seu trabalho.

Em relação às atividades domésticas e ao cuidado dos filhos, percebe-se que ficam em maior parte com as mães. Levando em consideração que a filha da participante Ana já possui dezessete anos, a filha de Tereza já está com cinco anos e o filho de Gabriela completou dois anos recentemente, pôde-se acompanhar as dificuldades enfrentadas há 17 anos e que permeiam até hoje os comportamentos relacionados ao estudo. As participantes relatam que gostariam de um tempo reservado, para cuidar somente de si e organizar suas coisas, pois a conciliação da maternidade com os afazeres domésticos as torna sobrecarregadas.

Outro argumento relevante das participantes é em relação aos seus maridos optarem mais por exercer o cuidado dos filhos que realizar as tarefas domésticas, relatando que talvez eles não fossem acostumados e ensinados sobre outras responsabilidades do lar pelas suas famílias, ficando, assim, novamente como responsabilidade da mulher.

Através dos relatos também se percebe o quanto a maternidade as deixa realizadas e o quão importante isso é para elas. Conforme relata a entrevistada Tereza, “quando tá na barriga é uma coisa, você continua fazendo suas coisas ali entre si e o marido, mas quando nasce é bem diferente, o amor assim multiplica o cuidado”. Contudo, essa dedução não omite a ideia de que essas mulheres se sentem esgotadas em função de sua tripla jornada, trabalhando fora e ainda cumprindo as tarefas maternas e domésticas, e o quanto o patriarcado ainda impera nos dias de hoje. A entrevistada Ana relata que:

O meu marido quando estava em casa era bem participativo nas questões com ela, e a nossa filha sempre foi muito apegada a ele, ele dava bastante atenção, só coisas como banho e comida que era mais eu, geralmente é né, porque até hoje existe um machismo impregnado de achar que é obrigação da mulher, é automático e meio sem se dar conta, porque eles pegam e dizem assim às vezes “ah eu te ajudei”, já tá implícito como se fosse uma ajuda, como se não fosse obrigação.

De acordo com Paula (2018), é em função desse patriarcado que a sociedade acha normal que a mulher trabalhe fora e ainda chegue em casa tendo que exercer todas as atividades domésticas sem auxílio do parceiro.

Outro aspecto relevante é relacionado à diferença de remuneração dos cônjuges, tornando inviável a inversão de papéis no caso de a carreira da participante ser tão importante a ponto de não querer pausá-la em função da maternidade. A entrevistada Ana relata que: “Em função da renda dele ser bem maior não, mas mesmo que a minha fosse maior não teria como, porque haveria crítica da sociedade, de eu estar trabalhando e o meu marido cuidando da casa, até hoje as mulheres que fazem isso são criticadas”. A entrevistada Gabriela argumenta que “o meu parceiro sempre foi o principal provedor da casa e eu a auxiliadora, mas a minha renda era complementar e necessária, digamos assim, então eu não tinha como não trabalhar, eu precisava voltar o quanto antes”. De acordo com as participantes, em nenhum dos casos seria possível essa inversão, pela questão de remuneração e pelas normas e responsabilidades atribuídas pela sociedade às mulheres.

Além dessas citações, foi mencionado outro aspecto relacionado à abdicação profissional. Mesmo diante de toda a realização relacionada à maternidade, independentemente do cansaço e do esgotamento, pode-se perceber que essas mulheres se sentem prejudicadas em relação à sua carreira, pois tiveram que abrir mão do trabalho, demorar para voltar ou desacelerar após o nascimento dos filhos, o que nos leva a crer que

esse pode ser um dos motivos para as mulheres estarem adiando a gravidez ou reduzindo o número de filhos. Para confirmar esta afirmação, destaca-se que todas as participantes possuem apenas um filho. A entrevistada Tereza destaca que:

Como mãe na verdade muda muita coisa, eu terminei meus estudos, mas eu queria ter feito uma faculdade pra seguir uma carreira, mas não deu porque filho precisa de muita atenção, muito cuidado e eu sou muito mãe, muito grudada na minha filha, então a minha carreira profissional eu acabei deixando de lado, então tem coisas ainda que eu quero, quero fazer minha faculdade, agora que a minha filha tá maiorzinha, fazer uma carreira.

Ainda, a entrevistada Gabriela relata que:

Eu não precisei abrir mão do meu trabalho, mas tive que dar uma desacelerada, porque tu não consegue fazer as mesmas coisas, tu não posta as mesmas coisas no Instagram para divulgar o negócio, tu chega já abaixo de mau tempo, então tu faz o básico, o que dá pra fazer com uma criança pequena, agora as coisas estão se encaminhando, mas antes era tudo no tranco e no improvisado.

De acordo com o que observamos das participantes a grande preocupação é no cuidado com os filhos, e como ficam longe dos seus olhos. A entrevistada Gabriela relata:

Voltei a trabalhar três semanas depois que ganhei o meu filho, porque minhas duas atividades eram negócios próprios né, dependiam de mim, não teria quem fizesse pra mim. E foi bem complicado, eu levava junto, sempre levei, mas foi sempre uma função assim, porque eu acabava que não dormia de noite, dava de mamar, não tinha leite, tinha que tirar de noite pra dar e aí passava praticamente a noite em claro e aí as 10 tinha que estar no meu espaço pra trabalhar e não tinha o que fazer e tinha que levar ele.

A entrevistada Ana também relata que:

Retornei quando a minha filha já estava grandinha, ela estava com quase dois, aí eu coloquei ela numa escolinha e tentei voltar, só que como o meu marido não trabalhava na cidade, ficava em outra cidade e só vinha final de semana, era uma função e uma correria, tinha que levar a minha filha pra escolinha e pegar ônibus e não sei mais o quê pra ir pro trabalho, aí eu vi que não estava compensando também por a minha filha muito novinha.

Algumas participantes também citaram a situação de os seus esposos/companheiros ajudarem no cuidado do lar e dos filhos quando necessário, porém, nas situações mais complicadas, as quais exigem um maior cuidado e atenção, são as mães que “dão conta”. A participante Gabriela relata:

Nas atividades de casa ele sempre ajudou, só que mãe é mãe né e na hora do pega pra capar era com a mãe. Porque a gente aguenta o tranco e eles não aguentam, o

meu esposo não aguentou, até 1 ano do nosso filho a nossa vida não foi boa, foi um estresse, mas depois de 1 ano as coisas começaram a se organizar.

Considerando os relatos é possível compreender que ainda há uma diferença da relação materna para a paterna, onde as próprias mães se colocam na obrigação, sendo capazes de abdicarem e renunciarem pelo seu bem maior, que seriam os filhos, o que não é comum para com os pais.

5. Considerações Finais

Após a interpretação dos relatos é possível afirmar que o processo de (re) inserção das entrevistadas ao mercado de trabalho após a licença-maternidade é dado de formas diferentes, visto que uma entrevistada é autônoma. Percebe-se que as demais mães entrevistadas, diferentemente da autônoma, que não conseguiu parar de trabalhar devido aos seus dois empregos próprios, não retornaram ao mercado de trabalho após a licença-maternidade, voltando a trabalhar somente quando os seus filhos já estavam adaptados e/ou maiores. Os principais motivos pelo não retorno apontados por elas foram a conciliação entre os afazeres domésticos e a jornada de trabalho, o salário do emprego e, principalmente, a saúde e o cuidados dos filhos.

Afirma-se também que as mulheres e mães, por mais que demonstrem estarem realizadas com a sensação única e especial da maternidade, por outro lado se sentem prejudicadas e desvalorizadas na forma profissional, pelo fato de os direitos e deveres de pais e mães não serem iguais. Elas acabam se sentindo sobrecarregadas e esgotadas pelo fato de terem que trabalhar, cuidar da casa e dos filhos, e as tarefas executadas pelo seu parceiro serem vistas como ajuda e não obrigação, seja pela sociedade e até mesmo pelo próprio parceiro. Há uma cobrança de si para executar todas as tarefas com perfeição e uma dificuldade grande em dividir e delegar funções ao parceiro, desencadeadas pelas responsabilidades impostas pela sociedade, o que torna esse processo desgastante, levando à tona a dupla ou tripla jornada de trabalho enfrentada por muitas mulheres e mães.

O trabalho serviu como base para analisar as vivências das mães e profissionais primordialmente após a licença-maternidade, acompanhando o processo de (re) inserção destas mulheres no mercado de trabalho. Também se buscou compreender os desafios e facilidades apontadas pelas mulheres nessa busca de (re) inserção ao mercado de trabalho e analisar os elementos que impactaram nessa busca da (re) inserção após a licença-

maternidade, o qual se concretizou como um processo dividido entre a realização maternal e o esgotamento pessoal e profissional das mulheres.

As principais dificuldades deste trabalho foram dadas em relação à carência de materiais específicos sobre o assunto abordado e ao surgimento da Pandemia da Covid-19, no qual todo o trabalho, inclusive as entrevistas com as mães, foram feitos de forma totalmente remota. O presente trabalho pode ser utilizado como referência para outros estudos e pesquisas relacionados ao tema, e também pode ser utilizado para discussões relacionadas à maternidade, pós-gestação, abdicação em função da gestação e reinserção da mulher no mercado de trabalho após a licença-maternidade.

Por fim, para dar continuidade e profundidade aos assuntos relacionados às responsabilidades sociais atribuídas aos homens e às mulheres, torna-se interessante e relevante a discussão de estudos futuros sobre o papel do homem e pai no lar, envolvendo, assim, outros assuntos como a igualdade de gênero e outros temas relacionados aos direitos e deveres do homem e da mulher em relação ao lar.

6. Referências

GARCIA, C. F.; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, Palhoça: Santa Catarina, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio-ago 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/fractal/v30n2/1984-0292-fractal-30-02-271.pdf>>. Acesso em: 26 de outubro de 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008. 220 p. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 21 de outubro de 2020.

GODOY, M. B; GOMES, F. A; STEFANELLO, J; MONTEIRO, J. C. S; NAKANO, A. M. S. **Situação trabalhista da mulher no ciclo grávido-puerperal**. *Invest Educ. Enferm.* São Paulo, p. 47-53, 2011. Disponível em:<<http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v29n1/v29n1a06.pdf>>. Acesso em: 21 de setembro de 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro. 2018. (Censo Demográfico 2010, n. 38). Disponível em: < https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf >. Acesso em: 26 de outubro de 2020.

MESQUITA, J. S; TEIXEIRA, J. C. **Teto de Vidro: por que as discussões pararam no tempo? Um olhar sob a perspectiva da interseccionalidade**. EnEO, 2019, Fortaleza. Disponível em: < http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjU5NzQ= >. Acesso em: 21 de setembro de 2020.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; BÔAS, Regina Vera Villas. **Proteção da Mulher: Direito Individual e Social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade**. In: *III Encontro de Internacionalização do CONPEDI – MADRID*, 6, 2016, Madrid. Disponível em: < <https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3459/2972> >. Acesso em: 26 de outubro de 2020.

PAULA, Ana Carolina Araújo Souza. **Maternidade e trabalho, um equilíbrio possível? uma análise das vivências profissionais e dos desafios enfrentados por um grupo de ex-gestantes**. 31 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharela em Administração) – Universidade Federal de Ouro Preto, 2018. Disponível em: < https://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/1444/6/MONOGRAFIA_MaternidadeeTrabalhoEquil%20C3%ADbriopdf >. Acesso em: 20 de novembro de 2019.

RIBEIRO, E. A. A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. **Revista Evidência**, Araxá, n. 4, p. 129-148, 2008. Disponível em: < http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/maio2013/sociologia_artigos/tecnica_coleta_dados.pdf >. Acesso em: 20 de novembro de 2019.

SANCHES, S; GEBRIM, V. L. M. **O trabalho da mulher e as negociações coletivas**. São Paulo, 2003. 18 p. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18399.pdf> >. Acesso em: 15 de outubro de 2019.

SCHMIDT, Natalia Taiza. A dupla jornada de trabalho: reflexão sobre o vínculo da mulher com o trabalho doméstico em contexto de ensino e aprendizagem de sociologia para o nível médio. **Revista Eletrônica: LENPES-PIBID de Ciências Sociais – UEL.** Paraná, v. 1, n. 1, p. 1-11, jan-jun 2012. Disponível em: < <http://www.uel.br/revistas/lenpesspibid/pages/arquivos/1%20Edicao/1ordf.%20Edicao.%20Artigo%20SCHMIDT%20N.%20T.pdf> >. Acesso em: 15 de outubro de 2019.

VINHAS, Ana Paula Leão Batista. **Mitos da maternidade: um estudo a partir do olhar sistêmico.** 2009. 41 f. Monografia (Curso de Especialização em Terapia Relacional Sistêmica) – Familiare Instituto Sistêmico, Florianópolis, 2009. Disponível em: < <http://institutofamiliare.com.br/wp-content/uploads/2018/10/Ana-Paula-Leao-Batista-Vinhas-2009-Mitos-da-maternidade-um-estudo-a-partir-do-olhar-sistemico.pdf> >. Acesso em: 26 de outubro de 2020.