



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**YOHANA DE LIMA VIANA BRUNO**

**MÃES PRIMÍPARAS E A VOLTA AO TRABALHO: ESTUDO DESCRITIVO EM UMA  
EMPRESA DE MICROCRÉDITO**

**FORTALEZA**

**2024**

YOHANA DE LIMA VIANA BRUNO

MÃES PRIMÍPARAS E A VOLTA AO TRABALHO: ESTUDO DESCRITIVO EM UMA  
EMPRESA DE MICROCRÉDITO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração do Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Vicente Sales Melo.

FORTALEZA

2024

YOHANA DE LIMA VIANA BRUNO

MÃES PRIMÍPARAS E A VOLTA AO TRABALHO: ESTUDO DESCRITIVO EM UMA  
EMPRESA DE MICROCRÉDITO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração do Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Administração.

Aprovada em: \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Francisco Vicente Sales Melo (Orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dra. Luma Louise Sousa Lopes  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Bruno Chaves Correia Lima  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus, ao meu marido, aos meus filhos, aos meus pais e às minhas irmãs, minha gratidão. Sem essa rede de apoio, jamais teria chegado até aqui.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, por Sua infinita graça e amor incondicional.

À minha mãe, Dona Dodô, a mulher mais incrível que conheço. Toda a sua dedicação à minha criação e o amor que estende aos meus filhos tornam meu caminho mais leve e cheio de carinho. Obrigada por tudo, velhinha!

Ao meu pai, Sr. Edilson, pelas noites trabalhadas para nos sustentar e por estar sempre presente com proteção e carinho. Não poderia ter um pai melhor. Obrigada, "vôzinho".

Ao meu marido e grande amor, Bruno Oliveira, que não mede esforços para me apoiar em todas as minhas empreitadas e me dá todo o suporte para que eu possa me dedicar aos estudos. Obrigada, meu Itamarzinho.

Ao meu primogênito, Yan, que me apresentou à maternidade e me ensina todos os dias a ser mais paciente e empática. Obrigada, meu filho, por ser tão obediente, inteligente e amável.

Ao meu caçula, Téo, que chegou cheio de energia, carisma e criatividade, me ensinando que nem tudo precisa estar sob nosso controle o tempo todo. Obrigada, meu santinho!

À minha irmã mais velha, Raquel, cujo jeito disruptivo e extrovertido tem uma grande importância na minha vida.

À minha irmã mais nova, Cibelle, que é sensível e discreta. É muito bom saber que posso contar com ela em qualquer circunstância.

Ao meu amigo Francisco, um cara incrível, dono de um humor maravilhosamente sarcástico que reflete sua inteligência elevada, obrigada por sempre me ajudar.

A minha amiga Cynthia Covas, por toda a sua amabilidade, escuta ativa e inteligência emocional, obrigada, best.

"Tornar-se mãe não é apenas a atualização de uma essência feminina oculta, mas um processo complexo de aprendizagem e negociação de significados" (Souza)

## RESUMO

A trajetória das mulheres, marcada por conquistas e desafios, tem transformado a antiga dicotomia entre maternidade e trabalho em aspectos complementares. Diante desse cenário, este estudo descritivo teve como objetivo investigar as dificuldades enfrentadas por mães primíparas durante a gestação e o processo de retorno ao trabalho após a licença-maternidade em uma empresa de microcrédito. Os resultados indicam que, embora a maioria das colaboradoras demonstre conhecimento sobre seus direitos e benefícios, persistem lacunas significativas, como a necessidade de ampliação da licença-maternidade, flexibilização de horários e maior suporte psicológico. A conclusão indica que, apesar das iniciativas positivas da organização — como o acesso facilitado aos direitos —, é fundamental implementar políticas internas de governança e ações que viabilizem um acolhimento mais efetivo às mães primíparas. Como contribuição, a pesquisa revela a importância de as empresas adotarem estratégias inclusivas, capazes de conciliar demandas profissionais e familiares, promovendo um ambiente de trabalho mais sensível e acolhedor.

**Palavras-chave:** mulher no trabalho; maternidade; mães primíparas; qualidade de vida no trabalho.

## **ABSTRACT**

The trajectory of women, marked by achievements and challenges, has transformed the old dichotomy between motherhood and work into complementary aspects. In this context, this descriptive study aimed to investigate the difficulties faced by first-time mothers during pregnancy and their return to work after maternity leave in a microcredit company. The results indicate that, although most employees demonstrate awareness of their rights and benefits, significant gaps persist, such as the need to extend maternity leave, flexible working hours, and greater psychological support. The conclusion suggests that, despite the organization's positive initiatives — such as facilitating access to rights — it is essential to implement internal governance policies and actions that enable more effective support for first-time mothers. As a contribution, the research highlights the importance of companies adopting inclusive strategies, capable of reconciling professional and family demands, promoting a more sensitive and welcoming work environment.

**Keywords:** Woman in the workplace; Motherhood; Primiparous mothers; Quality of work life.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Coleta e Análise dos Dados do Questionário . . . . .	26
Figura 2 – Faixa Etária . . . . .	30
Figura 3 – Nível Escolaridade . . . . .	31
Figura 4 – Estado Civil . . . . .	31
Figura 5 – Composição Familiar . . . . .	32
Figura 6 – Renda Familiar . . . . .	33
Figura 7 – Raça . . . . .	33
Figura 8 – Valor renda extra . . . . .	34
Figura 9 – Segurança ao relatar gravidez . . . . .	35
Figura 10 – Motivos para afastamento . . . . .	36
Figura 11 – Nos preparativos para a licença-maternidade estava tranquila . . . . .	36
Figura 12 – Tempo de Licença Maternidade . . . . .	37
Figura 13 – Recebeu orientações sobre seus direitos . . . . .	37
Figura 14 – Durante a licença-maternidade conseguiu manter contato com a empresa . . . . .	38
Figura 15 – Adaptação à amamentação no final da licença-maternidade . . . . .	39
Figura 16 – Houve alteração de função ou cargo . . . . .	40
Figura 17 – Se houve alteração de função ou cargo, o salário . . . . .	40
Figura 18 – Quais benefícios foram ou estão sendo oferecidos pela empresa . . . . .	41
Figura 19 – Seu(s) líder(es) ou gestor(es) demonstraram empatia . . . . .	42
Figura 20 – Foi convidada a participar de treinamentos ou reciclagens . . . . .	43
Figura 21 – Percebeu alguma mudança dos seus colegas em relação a você após a licença- maternidade . . . . .	44
Figura 22 – Passou por algum constrangimento na empresa . . . . .	44
Figura 23 – Quais foram os impactos da maternidade em sua carreira . . . . .	45

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

BI Business Intelligence

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> . . . . .	<b>11</b>
<b>1.1</b>	<b>Contextualização</b> . . . . .	<b>12</b>
<b>1.2</b>	<b>Objetivos</b> . . . . .	<b>15</b>
<b>1.3</b>	<b>Justificativa</b> . . . . .	<b>16</b>
<b>1.4</b>	<b>Estrutura do Trabalho</b> . . . . .	<b>17</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> . . . . .	<b>18</b>
<b>2.1</b>	<b>A maternidade e o Trabalho</b> . . . . .	<b>18</b>
<b>2.2</b>	<b>Redes de apoio para volta ao trabalho de mães primíparas</b> . . . . .	<b>21</b>
<b>3</b>	<b>MÉTODO</b> . . . . .	<b>24</b>
<b>3.1</b>	<b>Caracterização da Pesquisa</b> . . . . .	<b>24</b>
<b>3.2</b>	<b>Caracterização da Empresa e Cenário da Pesquisa</b> . . . . .	<b>25</b>
<b>3.3</b>	<b>Coleta de Dados</b> . . . . .	<b>25</b>
<b>3.4</b>	<b>Análise dos Dados</b> . . . . .	<b>26</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS</b> . . . . .	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> . . . . .	<b>47</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> . . . . .	<b>49</b>
	<b>APÊNDICE A –Questionário Semi-Estruturado</b> . . . . .	<b>55</b>
	<b>APÊNDICE B –Termo de Livre Consentimento</b> . . . . .	<b>60</b>
	<b>APÊNDICE C –Respostas Qualitativas</b> . . . . .	<b>61</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Após a revolução de 1930, a legislação social voltada ao trabalho teve um avanço significativo no Brasil. Em 26 de novembro, devido a importância do tema houve a concepção do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Brasil, 1930). E na primeira República foi perceptível o aumento da inserção da mão de obra feminina nas fábricas e nas indústrias, dando início a amplas transformações nos grandes centros urbanos da região Sudeste, especificamente São Paulo e Rio de Janeiro (Neto; Bertolin, 2015).

Em mais conquistas pelos direitos civis o "DECRETO Nº 21.076, DE 24 DE FEVEREIRO DE 1932" Brasil (1932), garantiu às mulheres o direito de voto e de serem votadas. No entanto, a conquista não teve a amplitude desejada, pois se restringia somente às mulheres casadas com autorização dos maridos, e a viúvas e solteiras com renda própria e somente em 1934 com a promulgação da nova Constituição o voto se tornou universal para todas as mulheres. A partir desta data todas as mulheres brasileiras foram inseridas no processo democrático.

Em termos históricos, o período compreendido entre 1946 a 1985 resultou em mudanças significativas referentes ao direito do trabalho da mulher. Houve uma crescente mobilização e sororidade em prol de direitos específicos. As mulheres passaram a se organizar de forma mais sistemática, com a inserção em diversos tipos associações e partidos políticos. Os movimentos feministas se solidificaram e ganharam ainda mais força com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com as novas ideias das mulheres que estavam retornando do exílio (Neto; Bertolin, 2015).

Novas configurações familiares, trazendo as mulheres como chefes da família e muitas vezes a única responsável pela manutenção do lar, também têm tornado importantes os estudos que buscam compreender outros vieses dessa realidade. Além disso, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres com filhos até três anos de idade representavam 54,6% da força de trabalho no país, enquanto enquanto os homens, na mesma situação, o percentual era de 89,2% (IBGE, 2021).

O estudo sobre estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, de 2022 produzido pelo IBGE descreve que as mulheres que possuem filhos com idade de até seis anos são as que mais possuem complicações em ingressar e permanecer no mercado corporativo. O estudo ainda aponta que somente 56,6% das mulheres entre 25 e 54 anos, com filhos até seis anos de idade, estavam exercendo atividade remunerada; já entre as mulheres que não se enquadravam nesse perfil, 66,2% estavam trabalhando (IBGE, 2021).

## 1.1 Contextualização

Para as mulheres, a maternidade é um momento de grandes mudanças e transformações, em si mesma e em seu papel na sociedade. Além das mudanças no corpo da mulher, a maternidade provoca uma série de alterações psicológicas e socioeconômicas, sobretudo relacionadas ao trabalho. Não por outro motivo, existe grande preocupação com o bem-estar da mulher trabalhadora nos momentos que antecedem o parto e após ele, haja vista representam momentos distintos e bastante representativos do ser mulher (Aguiar *et al.*, 2023).

Diferentemente do que acontecia no passado, a maternidade não é mais percebida como uma obrigação ou vocação natural da mulher, mas como uma escolha, pois há diversos métodos contraceptivos disponíveis (Beauvoir, 1980). Esse entendimento é complementado pela autora, com o reconhecimento de que a maternidade não deixa de ser um momento ímpar na vida da mulher.

Entretanto, reconhece-se que a dicotomia entre trabalho e maternidade sempre foi uma temática sensível para a sociedade, tendo em vista que a maternidade é a condição fundamental para a continuidade da raça humana. Contudo, nos tempos atuais, a maternidade precisa conviver com a necessidade de a mulher desempenhar um papel ativo na sociedade, no lar e no mercado de trabalho, exercendo atividades remuneradas para o sustento de seu lar e para viabilizar melhores condições para seus filhos (Julião *et al.*, 2019).

Além das obrigações maternas, há cobrança por padrões de beleza e, muitas vezes, por meio da publicidade há um enaltecimento que o amor advém exclusivamente da perfeição do seu corpo (Stern, 2019). Além das cobranças enraizadas pela realização de multitarefas mesmo com a existência de um companheiro (Kyrillos, 2023).

Contudo, além da romantização da maternidade, os dias atuais exigem que a mulher adote uma postura de enfrentamento diante das dificuldades inerentes a esse momento tão relevante em sua vida. Essa exigência decorre principalmente da necessidade de conciliar a maternidade com a realização de uma atividade remunerada. Dessa forma, percebe-se que a subjetividade da maternidade é diretamente influenciada pela representatividade construída pela sociedade que, via de regra, ignora os aspectos negativos imbricados nessa condição (Olarte; Pena, 2010).

Para Olarte e Pena (2010), alguns dos aspectos negativos da maternidade podem ser demonstrados pelo decréscimo da experiência profissional e educacional motivado pela interrupção, mesmo temporária, do trabalho e do estudo. Pode-se dizer de forma paradoxal que a

maternidade tem o potencial de otimizar os resultados produzidos pelas trabalhadoras que são mães, que elas têm a tendência de se desdobrar na realização de suas tarefas, sobretudo motivadas pela necessidade de manter o seu posto de trabalho (Olarte; Pena, 2010). Para Aguiar *et al.* (2023), tal contexto torna-se bastante claro que são muitas as demandas psicológicas, sociais e econômicas que atingem as mulheres que decidem engravidar.

A realidade exposta até aqui tem feito com que muitos países tenham demonstrado preocupação com o cuidado da mulher trabalhadora, sobretudo durante os períodos da gestação e lactação. No Brasil não tem sido diferente, embora entenda-se que ainda há um longo caminho a percorrer, principalmente quando se consideram algumas questões históricas como a discriminação de gênero, as diferenças salariais entre homens e mulheres e o machismo (Guiginski; Wajnman, 2019).

Esse tipo de preocupação demonstrada pelos governos de diversos países é perfeitamente compreensível, pois considera os expressivos números relacionados às mulheres Juchem *et al.* (2019). Trazendo dados brasileiros conforme o Ministério do Trabalho e Emprego, em 2023, o Brasil registrou um número recorde de mulheres no mercado de trabalho, totalizando 43.380.636 mulheres ocupadas, superando os 42.675.531 registrados em 2022 (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024). Em relação à população feminina em idade fértil (15 a 49 anos), o Brasil conta com mais de 54 milhões de mulheres nessa faixa etária ((UNFPA), 2025). Isso demonstra a crescente participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, destacando a importância de políticas públicas e empresariais que atendam às necessidades específicas das mulheres, especialmente aquelas em idade reprodutiva.

Abordando outro viés relacionado à maternidade e o trabalho, o estudo de Seggiaro (2017) apontou que 84,6% das mulheres participantes informaram já ter sofrido, em seu ambiente de trabalho, algum tipo de intimidação relacionada à maternidade. Ainda no entendimento de 70% dessas mulheres, a maternidade trazia prejuízos profissionais importantes para elas. Essa realidade ressalta a importância dos dispositivos legais que cuidam da proteção da trabalhadora gestante.

A legislação que trata dos cuidados à mulher trabalhadora gestante possuem o intento principal de lhes assegurar mais tempo no cuidado de si própria e do seu filho recém-nascido, durante o ciclo gravídico-puerperal, com foco na saúde materno-infantil (ANDRADE *et al.*, 2020). Dessa forma, a legislação busca promover um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, essencial para a qualidade de vida das trabalhadoras e para a efetividade do desenvolvimento

infantil.

Uma das principais temáticas dos dispositivos legais de proteção à mulher trabalhadora é a que trata da licença maternidade. No Brasil, dentre os diversos aparatos legais, destaca-se a própria Constituição de 1988. Segundo o texto constitucional, Governo do Brasil (1988), no art. 7º, inciso XVIII, alterado por Emenda Constitucional, em 2015, está previsto que a trabalhadora gestante terá direito à “[...] licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias [...]”. Ainda está previsto o aumento do período da licença-maternidade em razão de parto prematuro e período de internação do recém-nascido; o prazo máximo, no entanto, foi alterado de 240 dias para tempo indeterminado Federal (2024). Em 11 de Junho de 2024 houve a aprovação da Emenda que "Adequa o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ratifica no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 71 na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, com incremento sobre a duração da licença-maternidade e do salário-maternidade em caso de internação da mãe ou do recém-nascido em decorrência de complicações relacionadas ao parto." Senado Federal (2024).

Tal proteção está prevista em diversos países, nos quais existem leis que asseguram os direitos básicos às mulheres durante a licença maternidade, por exemplo, o Canadá (período da licença: 355 dias - Código do Trabalho/2017, Art. 205), França (de 112 a 322 dias - de acordo com o número de crianças nascidas no parto e já existentes - Código do Trabalho - Art. L1225/2017), Moçambique (60 a 90 dias - Código do Trabalho - Lei nº 23/2007) e Portugal (120 a 150 dias - Lei nº 7/2009) (Brandão, 2020).

Outros dispositivos legais também tratam do bem-estar da mãe trabalhadora, como é o caso da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que versa sobre o afastamento da mulher no caso de insalubridade, enquanto durar a gestação (Brasil, 2017). A lei considera o afastamento em razão de atestado médico recomendando esse afastamento, cabendo à empresa “[...] pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante” Brasil (2017), assim como o pagamento do salário-maternidade nos casos e no período em que “[...] não for possível que a gestante ou a lactante afastada [...] exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco [...]”.

Existem ainda outros benefícios, como a dispensa do trabalho para consultas pré-natal (6, no mínimo), alteração de função e períodos para amamentação que podem chegar até a 180 dias (ANDRADE *et al.*, 2020).

Para além dos direitos voltados diretamente à maternidade, a legislação brasileira

tem procurado aumentar a responsabilidade social das empresas. Nesse sentido em (Brasil, 2008), a Lei nº 11.770/2008 deu um passo importante ao criar o Programa Empresa Cidadã; a referida lei tem o objetivo de atender à necessidade e importância do aleitamento materno exclusivo. Contudo, como afirmam Juchem *et al.* (2019), o mencionado programa possui baixa adesão nas empresas privadas.

Fechando este ciclo introdutório sobre a legislação brasileira de proteção e amparo à mulher trabalhadora, cita-se a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres); a referida lei, entre outras medidas, tratou sobre o reembolso-creche (Brasil, 2022).

Embora haja avanços na legislação e em relação às políticas públicas voltadas à defesa da mulher trabalhadora, há um caminho a ser percorrido pelas mulheres mães de primeira viagem e especialmente no retorno ao trabalho após a licença maternidade. Há uma idealização utópica em relação à maternidade, e esse tipo de pensamento dificulta os debates relacionados às dificuldades dessas mulheres, adiando ainda mais as resoluções voltadas para melhorias deste grupo.

Dejours trouxe uma visão sobre prazer e sofrimento no trabalho, baseado em investigações empíricas realizadas por meio de um método de análise participativa, que envolve a interação entre trabalhadores e pesquisadores. Essa abordagem enfatiza a intersubjetividade, levando em consideração tanto a fala quanto o silêncio, de forma ética, para compreender as relações entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico (Dejours, 2021).

Nesse sentido, o problema de pesquisa que orienta este estudo pode ser definido como: Quais são desafios enfrentados por mães primíparas durante a gestação e o retorno ao trabalho, e como as redes de apoio e os benefícios institucionais impactam essa experiência? O problema está diretamente ligado ao objetivo geral do estudo.

## **1.2 Objetivos**

Conhecer os desafios vivenciados no período gestacional por mães primíparas e acolhimento no retorno ao trabalho após licença-maternidade em uma empresa de microcrédito.

### **Objetivos Específicos:**

- Identificar a existência de redes de apoio à volta ao trabalho fornecidas pela empresa e Estado;
- Examinar a existência, abrangência, formato e tempo de oferta de benefícios socioeconômicos.

- micos agregados tanto pela empresa quanto pelo Estado; e,
- Avaliar o nível de conhecimento das mães primíparas sobre os benefícios, pós licença-maternidade, a que têm direito e as dificuldades enfrentadas para acessar essas vantagens.

### 1.3 Justificativa

O ato de trabalhar não é algo simplório que se limita à execução de tarefas, pois trata-se de algo complexo; pode-se dizer que envolve criatividade, força, inovação e adaptabilidade. E esta entrega possui em papel ativo e com capacidade de transformar as tarefas e rotinas em resultados concretos, mesmo diante dos desafios, incertezas e diferenças. (Corrêa, 2001). A diversidade de gênero traz diferentes visões e agrega valor ao ambiente corporativo. A presença feminina nos cargos de gestão é necessária e faz diferença para o sucesso das organizações (Kanan, 2010).

Mesmo assim, ainda existe uma persistente desigualdade em termos de gênero no mercado de trabalho, destaca-se inclusive o impacto negativo da maternidade em relação ao salário. E mesmo com as conquistas no decorrer do tempo, as mulheres enfrentam a desigualdade salarial e segregação ocupacional, sendo a maternidade um fator negativo e de desigualdade na oferta de trabalho e melhores salários (Latina, 2024).

Além de ser uma temática de grande interesse para a pesquisadora, a volta ao trabalho após a licença-maternidade é um assunto de elevada relevância, especialmente no que diz respeito às mães primíparas, suas expectativas, desafios, estratégias e conhecimento acerca dos direitos nesse período. Apesar disso, os estudos que abordam a maternidade e o trabalho ainda são escassos, especialmente sob a perspectiva da Ciência da Administração, e menos ainda se aprofundam nas particularidades relacionadas à primiparidade ANDRADE *et al.* (2020).

Todo esse contexto, ampliado pela condição da primiparidade, potencializa a importância de conhecer determinadas minúcias relativas a essa condição, como as iniciativas governamentais, empresariais e da sociedade civil no amparo à essas mulheres, assim como o conhecimento que elas possuem sobre as iniciativas que buscam a permanência da mulher no mercado de trabalho, pós-maternidade.

#### **1.4 Estrutura do Trabalho**

Para melhor entendimento e organização, este trabalho está dividido da seguinte forma: introdução que apresenta o objetivo do estudo, as dificuldades no ambiente corporativo das mães primíparas e o retorno ao trabalho após licença-maternidade em uma empresa de microcrédito; referencial teórico, que discorre sobre os autores, leis, estudos e contextos históricos no âmbito da maternidade, sociedade e trabalho; metodologia, contemplando os instrumentos da pesquisa e detalhamento das técnicas; resultados, com o estudo dos dados, as análises e alternativas; e, por fim, a conclusão, com a consolidação das ideias principais, o que pode ser relevante e também as limitações.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta a Fundamentação Teórica do trabalho em questão e aborda o material da literatura sobre esta pesquisa.

### 2.1 A maternidade e o Trabalho

Alguns estudiosos, como Julião et al. (2019), Andrade (2020) e Silva (2018), apontam que há uma falha na comunicação entre o mercado de trabalho e a maternidade, especialmente no que se refere à construção de uma interação saudável entre esses dois aspectos. Para que essa interação seja eficaz, é necessário a criação de um ambiente de trabalho acolhedor, que não seja hostil às mulheres após a maternidade, e que se ausente de críticas e cobranças. Tais atitudes, frequentemente presentes no ambiente laboral, acabam por excluir a mulher trabalhadora mãe, o que pode gerar sentimentos de inadequação e sobrecarga.

Na verdade, pode-se afirmar que existem duas situações distintas na relação trabalho x maternidade: a primeira, que poder-se-ia nominar como as influências do trabalho na maternidade, e a segunda, em oposição à primeira, as influências da maternidade no trabalho. Também entende-se que é perfeitamente compreensível que haja uma clara influência de uma sobre a outra, de forma que, em diversos contextos/momentos, possam existir relações beneficentemente recíprocas e, em outros, conflitos importantes (Oliveira *et al.*, 2011).

A maternidade tanto pode ser uma escolha ou propósito quanto um acontecimento não planejado, e ainda uma imposição familiar ou da sociedade, fazendo com que, muitas vezes, a mulher se restrinja unicamente a esse aspecto de sua vida (Santos *et al.*, 2024). De acordo com (Badinter, 2011), essa imposição da sociedade, especialmente em relação às mães mais jovens, tem o efeito de secundarizar os interesses e projetos pessoais da mulher. De acordo com essa autora:

Muitas das jovens mães de hoje acreditam que se fizerem o esforço de ficarem em casa e se dedicarem completamente a seus filhos, eles serão perfeitos também: perfeitamente educados, inteligentes, equilibrados, em harmonia com a natureza (Badinter, 2011, p.177).

Também é inegável que há uma construção no imaginário social que impõe à mulher o papel da maternidade. Historicamente, essas dinâmicas excludentes, que limitam o papel feminino à maternidade, ao cuidado da casa, dos filhos e do companheiro, constituem práticas, discursos e subjetividades fundamentadas na hierarquização e na desumanização de determinadas

experiências (Gonzaga; Mayorga, 2019). Esta realidade é ainda mais presente no caso das mulheres, mães, que exercem atividade laboral fora do lar. Sobre este contexto, fazem o seguinte questionamento “como a obrigatoriedade do cuidado com a prole tem sido útil para a manutenção das mulheres no ambiente doméstico, mesmo quando ocupam funções no mundo público?” (Gonzaga; Mayorga, 2019); sem dúvida é uma reflexão importante.

Muitas vezes, o momento em que a mulher volta ao trabalho, pós licença-maternidade traz imbricado em sua realidade a imposição da dupla e, às vezes, tripla jornada de trabalho para que todas as suas necessidades sejam atendidas, muito diferente do que ocorre com os homens (Barbosa; Costa, 2017).

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE) em 2019 mostrou que homens dedicam 11 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, enquanto as mulheres dedicam 21,4 horas semanais para fazer as mesmas tarefas, sendo, portanto, quase duas vezes mais horas que os homens (Barbosa; Costa, 2017).

De acordo com (Andrade *et al.*, 2020), há ainda que levar em consideração a existência de uma crença tanto de homens como de mulheres de que é o homem o principal responsável pelas finanças da família, do sustento, enquanto que à mulher cabe o papel de assumir os trabalhos domésticos e o cuidado com os filhos. Os autores chamam ainda a atenção para a realidade atual, na qual as mulheres que possuem trabalho formal, geralmente com a mesma carga horária dos homens, ainda investem mais tempo nas atividades domésticas. Corroborando o supracitado, as análises do Instituto (Barbosa; Costa, 2017), norteiam que, na execução das atividades domésticas ou do lar, a força feminina desempenha 2,5 vezes mais rotinas que seus parceiros.

Ratificando a relevância das mulheres no mundo corporativo, conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PnadC), 3º trimestre de 2022, as mulheres possuem 44% da força laboral no nosso país. No entanto, ainda segundo essa mesma pesquisa, as mulheres também representam 55,5% dos desempregados (DIEESE, 2023).

A necessidade de contribuir com a renda familiar e de se manterem ativas, notadas e relevantes no mercado de trabalho também é um fator complicador na vida profissional das mulheres com filhos. Esta realidade faz com que, muitas vezes, essas mulheres voltem ao trabalho antes do término da licença-maternidade; o motivo, no entanto, varia de acordo com a renda familiar (Julião *et al.*, 2019).

Conforme esses autores, para as mães e suas famílias com menor renda, a motivação

se dá em função da necessidade financeira, enquanto que para as mães e suas famílias com renda mais elevada, a razão é para não perder espaço e relevância nas empresas em que atuam. Nesse entendimento (Garcia; Viecili, 2018) acrescentam que as mulheres trabalhadoras buscam mais que ganhos financeiros, buscam reconhecimento social e realização pessoal através do trabalho.

Codo (2006) amplia essa compreensão quando afirma que o trabalho consiste em ação, trabalho e significado. Ou seja, existem diversas transformações a partir de cada eixo desse tripé, pois o trabalho não é só a venda da força laboral, quer seja bruta ou intelectual, mas é algo que transcende aquilo que o outro percebe; ele possui significados próprios para quem o realiza e como o realiza. E, para a mulher, mediante todas as dificuldades advindas inclusive da maternidade, esses significados são ainda mais importantes (Garcia; Viecili, 2018).

No Brasil, de acordo com o que versa a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), há ainda outro fator que dificulta a relação trabalho x maternidade, ou seja, o direito à amamentação durante o período de trabalho (Brasil, 1943c). Em 2017, esse direito foi ampliado, também, para os filhos adotivos (Brasil, ). Para muitas empresas, líderes e afins, esse direito pode significar perda de produtividade. Segundo (Julião *et al.*, 2019):

Ainda sobre os motivos que dificultam a relação [maternidade x trabalho] [...] pode-se citar a necessidade de saídas em caso de doença dos filhos ou mesmo ligações durante expediente para acompanhar o que se passa, como também, o possível descontrole emocional da mãe no caso de problemas com os filhos.

Sabe-se, entretanto, que essas circunstâncias tendem a diminuir ao longo do tempo, pois as crianças passam a depender menos dos cuidados exclusivos da mãe que também, com o tempo, passa a lidar melhor com a maternidade e, conseqüentemente, com a volta à rotina no trabalho, circunstâncias que tendem a suavizar muitas arestas na difícil relação trabalho e maternidade (Julião *et al.*, 2019).

Levantamentos realizados por instituições como o IBGE (2021) (IBGE, 2025) e o IPEA (2022) (IPEA, 2025) evidenciam a vulnerabilidade enfrentada pelas mulheres frente ao mercado de trabalho, fazendo com que as mulheres demorem muito mais tempo para atingir os mesmos patamares que os homens. Essa situação se torna um laço infinito, em que especialmente as mulheres chefes de família precisam trabalhar muito mais provocando uma reação em cadeia com impacto nos seus filhos, que por conseguinte, precisam deixar de estudar para exercer alguma atividade e contribuir com os custos familiares. Nos últimos anos, as políticas públicas em favor da mulher retrocederam fazendo com que a desigualdade de gênero se fortalecesse continuamente (DIEESE, 2023).

## 2.2 Redes de apoio para volta ao trabalho de mães primíparas

Embora a Constituição Federal de 1988 preveja que o acesso a esse tipo de cuidado seja um direito garantido gratuitamente aos trabalhadores para seus filhos de até cinco anos de idade, a realidade diverge da teoria. Na prática, muitas mulheres se deparam com a falta de vagas em creches públicas. Além disso, a qualidade do atendimento nas instituições que estão disponíveis nem sempre atende às expectativas das mães que, ao retornar ao trabalho, precisam de um ambiente seguro e adequado para o desenvolvimento de seus filhos. Esse contexto coloca em evidência uma lacuna entre o que está garantido por lei e o que é efetivamente oferecido às trabalhadoras, dificultando ainda mais a conciliação entre a vida profissional e o cuidado com os filhos (Junior; Verona, 2016; Aguiar *et al.*, 2023).

### **Redes de Apoio Empresariais**

O *networking* como ferramenta de conexão e apoio. Fundamentando-se na narrativa de compartilhamento de situações cotidianas e reais, traz consigo uma narrativa de compartilhamento e troca genuínas, além de romper barreiras, viabiliza um tipo de comunicação fluida, transparente e de valor agregado. Histórias de superação motivam pessoas e criam elos fortes e conexões, os envolvidos se sentem parte da história, e esse tipo de relação oportuniza amizades e redes de apoio dentro das organizações (Menezes, 2015).

Programas de diversidade de inclusão podem gerar ainda mais valor para as organizações (Kyrillos, 2023). O estímulo a diversidade, com a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, com um olhar mais acolhedor às diferenças, contemplando benefícios específicos, horários flexíveis, trabalho híbrido ou *homeoffice*, são exemplos do que pode contribuir com o bem-estar das mulheres mães que por vezes desempenham várias jornadas.

Espaços físicos que acolham as mães e seus filhos (Coworking, 2020). As constantes transformações no mercado de trabalho e as demandas atuais de jovens casais trouxeram consigo novos negócios voltados para uma nova forma de enxergar o trabalho. As opções de *coworking*, que são ambientes já adaptados para o trabalho, agora também são customizadas para o público específico de mães com filhos. Além disso, o espaço oferece consultorias para *networking* integração entre mães e o mercado de trabalho.

### **Redes de Apoio Governamentais**

O salário-família é um benefício governamental, a adesão pode ser feita pelo portal do INSS. Foi instituído em janeiro de 2022, é de direito restringido aos empregados com remuneração de até R\$ 1.655,98 com direito de R\$ 56,47 por filho ou equiparado de até 14 anos

((INSS), 2024).

O Senado aprovou, em 08 de março de 2022, o Projeto de Lei 3717/2021 com direitos específicos para mães solo, com benefícios diferenciados, cotas em empresas e assistência social. Tais medidas visam apoiar essas mulheres e seu filhos. As vantagens poderão ser aplicadas em habitação, trabalho e educação. A lei possui vigência de 20 anos ou até que a taxa de pobreza em famílias chefiadas por mulheres seja reduzida a 20% (Brasil, 2022d). Esta conquista possui grande relevância, tendo em vista as desigualdades de gênero em nosso país.

### **Leis**

Referente à Consolidação das Leis do Trabalho, conforme alterado pelo Decreto-lei nº 5.452 de 1943, o Congresso Nacional determinou a mudança de ocupação em caso de atividades insalubres ou por questões de saúde, garantindo o retorno a função original antes da gestação (Brasil, 2024b).

É garantido à mulher gestante a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares, sem prejuízo em termos de remuneração e demais direitos (Brasil, 1999).

A legislação chancela a Licença maternidade de 120 dias com a possibilidade de extensão de mais 60 dias com a manutenção do emprego e sem prejuízo de salário, desde que o empregador faça parte do Programa Empresa Cidadã. O requerimento deve ser feito até 30 dias do término da licença tradicional (Brasil, 2022a). Ainda sobre a licença-maternidade estendida, há possibilidade de redução da jornada de trabalho em 50% por período de 120 dias, em substituição à prorrogação da licença maternidade (Brasil, 2008).

A adequação da legislação trabalhista ocorreu para incluir a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, ela garante este direito na confirmação da gravidez durante o contrato de trabalho e também durante o aviso prévio, trabalhado ou indenizado. Essa proteção reforça o direito previsto na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (Brasil, 2013).

A legislação assegura que as trabalhadoras brasileiras possuem o direito de se ausentar de forma justificada para acompanhar o filho de até 6 (seis) anos em consulta médica, por 1 (um) dia por ano (Brasil, 2016).

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente o artigo 396, as mães podem adotar dois intervalos de meia hora cada durante a jornada de trabalho para amamentar seus filhos, seja por nascimento biológico ou adoção, até que a criança complete seis

meses. Essa garantia objetiva a viabilização do aleitamento materno como forma de proteção à experiência materna e à saúde do bebê. Ainda como forma de apoio, caso haja agravamentos de problemas de saúde, esse período pode ser estendido por meio de avaliação e validação médica. Vale ressaltar que as pausas e seus respectivos horários são estabelecidos em comum acordo entre empregada e empregador (Brasil, 1943b).

Conforme o artigo 389 da CLT, empresas com 30 ou mais empregadas com mais de 16 anos devem oferecer um ambiente protegido e aconchegante para a amamentação ou alternativas como creches parceiras. Esse direito é relevante para o bem-estar das mães e de seus bebês, além de incentivar o aleitamento materno e possibilitar a conciliação do trabalho com a maternidade (Brasil, 1943a).

A nova Lei nº 14.457/2022, é um passo importante para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho, ela institui a prioridade para a alocação em atividades remotas de empregados com filhos de até seis anos ou com dependentes com deficiência, visando promover a conciliação entre a vida pessoal e profissional. Essas atualizações legislativas trazem consigo a ratificação quanto a valorização das relações mãe e filho (Brasil, 2022b).

O artigo 8º da Lei nº 14.457/2022 estabelece que, pais e mães com filhos pequenos ou com deficiência, através da flexibilização da jornada de trabalho poderão antecipar suas férias individuais e ter horários de trabalho mais adaptáveis, desde que haja previamente acordado com o empregador (Brasil, 2022c).

### **3 MÉTODO**

Nesta seção, é apresentada a abordagem metodológica utilizada para identificar as dificuldades enfrentadas, estratégias de adaptação e possíveis melhorias no ambiente de trabalho, de mães primíparas durante a gestação e após a licença-maternidade, em uma empresa de microcrédito.

#### **3.1 Caracterização da Pesquisa**

A pesquisa é uma ferramenta em constante mudança. Através dela extrai-se um pouco da realidade, e em suas formas exploratórias de tipos, abordagens, natureza e objetivos, possibilita-se adquirir insumos para intervenções genuínas (Gerhardt; Silveira, 2009).

##### **3.1.1 Estrutura Metodológica**

Enaltecendo a natureza dinâmica e evolutiva dos estudos do conhecimento, o método não é fixo ou único; ele pode se transformar ao logo do tempo e conforme dinâmica das sociedades, seja por demandas, seja por condições históricas e até específicas do período que foi realizado (Silva, 2015).

##### **3.1.2 Em Relação aos Métodos e Abordagem da Pesquisa**

O método escolhido foi a aplicação de um questionário semi-estruturado, com abordagem quantitativa e qualitativa. A definição da abordagem quantitativa se deu por sua natureza objetiva e mensurável. Esse tipo de estudo permite a utilização de ferramentas estatísticas que viabilizam a coleta, a análise e relação entre as variáveis, além da consolidação dos dados de forma precisa através de termos numéricos (Zanella, 2011). Para a elaboração do questionário, a formulação baseou-se em um modelo conceitual estruturado, que abrange categorias prioritárias relacionadas ao bem-estar da classe trabalhadora, como: compensação justa, condições seguras, desenvolvimento profissional, estabilidade no emprego, integração social, respeito aos direitos individuais, equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, e relevância social das atividades desempenhadas (França, 2012). Houve a necessidade de adaptação para uma linguagem simples e objetiva, além da adequação às vivências gestacionais no ambiente corporativo, considerando os fatores específicos da instituição estudada e o foco na primiparidade.

##### **3.1.3 Em Relação ao Tipo de Pesquisa**

Quanto à definição do tipo da pesquisa do estudo, optamos pela Pesquisa Aplicada, pois é aderente a diversas realidades. Esta pode ser feita em grupos menores, empresas, progra-

mas, projetos, organizações públicas ou privadas. É importante ressaltar que esta metodologia não isenta a fundamentação teórica; pelo contrário, a cautelosa definição do embasamento teórico é parte essencial para viabilizar a análise e interpretação dos dados. Essa definição trará insumos que servirão como norteadores para compreensão dos fenômenos apresentados (Zanella, 2011).

#### **3.1.4 Em Relação aos Objetivos da Pesquisa**

Segundo Gil (2019), as pesquisas podem ser elencadas em três tipos, conforme o objetivo desejado: exploratórias, descritivas e explicativas. A pesquisa descritiva traz relevância ao dados encontrados e visa apresentar uma representação fiel da descrição de uma determinada população pesquisada, além da identificação de variáveis e possíveis relações dentre elas. Para viabilizar o estudo, comumente utiliza-se aplicação de questionários com técnicas e métodos quantitativos para apuração de resultados (Gil, 2019).

Para este estudo descritivo, a abordagem mais adequada é a pesquisa descritiva, tem-se um caso específico e, através de ferramentas pré definidas para a coleta de dados, é possível examinar as estatísticas de uma determinada população e a existência de possíveis variáveis conectadas.

### **3.2 Caracterização da Empresa e Cenário da Pesquisa**

A pesquisa foi realizada em uma empresa privada, com atuação no ramo de microcrédito, e foi direcionada a um grupo específico: as colaboradoras mães primíparas que retornaram de licença maternidade. A organização estudada valoriza a diversidade e possui pelo menos 50% do seu quadro de empregados composto por mulheres, mas, por conta da pulverização, enfrenta desafios quanto ao acolhimento no ambiente laboral das novas mães.

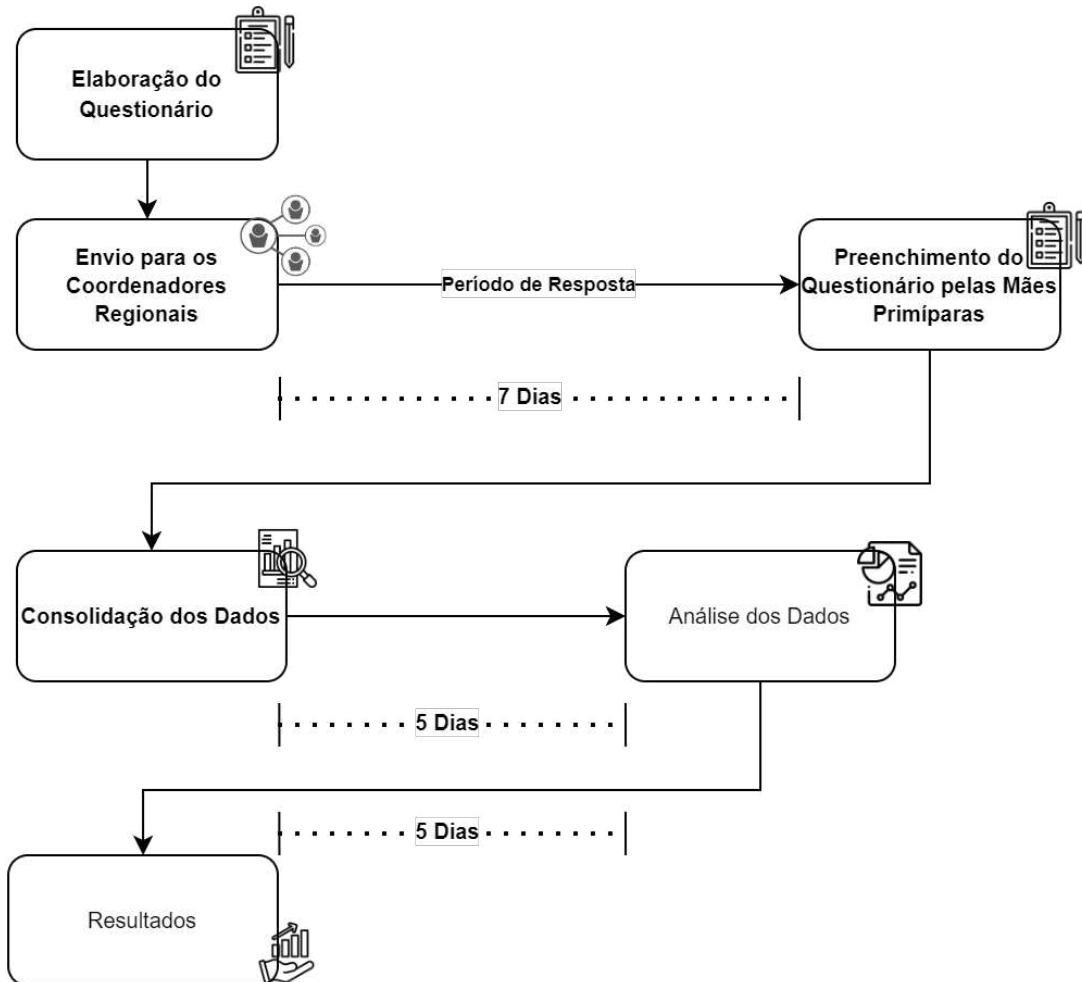
### **3.3 Coleta de Dados**

A coleta de dados se deu por meio da aplicação de um questionário semi-estruturado com termo de livre consentimento, enviado às mães primíparas por intermédio dos coordenadores regionais. Composto por 1 questão aberta e 28 fechadas, dividida em três blocos: Perfil Sociodemográfico, Licença Maternidade e Lactação e Experiência Corporativa. O questionário ficou disponível entre 21 a 27 de agosto de 2024, e foram obtidas 58 respostas.

### 3.4 Análise dos Dados

Nesta seção é apresentada a análise dos dados advindos do questionário semi-estruturado aplicado às mães primíparas.

Figura 1 – Coleta e Análise dos Dados do Questionário



Fonte: Autora (2024)

O fluxograma apresentado descreve as etapas do questionário, contemplando o cronograma desde a sua elaboração até a conclusão do processo, análise e apresentação dos dados. Essa representação visual foi escolhida para facilitar a compreensão do fluxo de trabalho, permitindo uma visão clara e organizada de cada etapa, bem como das interações entre elas.

Com a definição do tema, a pesquisa deve ser elaborada e, o que foi definido previamente possa ser extraído. É relevante definir uma data padrão para aplicação da pesquisa, os formulários virtuais são uma ótima opção. Após o bloqueio da pesquisa a consolidação através da extração de dados e organização em gráficos viabiliza a as análises e tomada de decisão.

#### 3.4.1 Etapa I

Alguns critérios precisaram ser levados em consideração para definição inicial, sendo elas mulheres profissionais; em seguida mulheres mães profissionais. Para tornar este cenário fosse ainda mais específico, a exclusão das mães com mais de um filho foi adotada. Essa exclusão foi adotada para restringir a pesquisa a um público mais específico, o que permitiu uma análise mais aprofundada das particularidades do retorno ao trabalho pela primeira vez. Além disso, sugeriu-se que as mães com mais de um filho possuíam experiência prévia na conciliação entre maternidade e trabalho, diferentemente das primíparas, que vivenciam esse processo pela primeira vez e podem enfrentar desafios únicos. Sobre a pesquisa, não foi necessário aplicar um filtro adicional no questionário quanto à condição de único filho, pois os líderes receberam instruções claras ao encaminhar a pesquisa. Sendo o ponto focal as mães primíparas que retornaram de licença maternidade. O questionário semi-estruturado foi enviado a essas mães primíparas por intermédio dos coordenadores regionais, através do WhatsApp, contendo link do formulário no Google Forms.

### **3.4.2 Etapa II**

A análise dos dados quantitativos visou identificar as tendências, padrões e possíveis relações entre eles. Métodos estatísticos como médias, frequências, análise descritiva, percentuais e correlação foram utilizados a fim de garantir a veracidade, interpretação e validade dos resultados da pesquisa. Para viabilizar a interpretação, foram utilizados gráficos de barras e colunas, comumente usados para comparação de resultados, e gráficos de pizza para mostrar as partes de um todo.

Os softwares utilizados foram o Microsoft Excel e o Google Forms, ferramentas que auxiliaram na análise e geraram gráficos, além de serem utilizados e reconhecidos no mundo acadêmico. Todos os dados foram interpretados conforme números representados e com base nas evidências estatísticas.

### **3.4.3 Etapa III**

A categorização analítica na pesquisa envolveu a implementação de conceitos que configuraram padrões que surgiram dos dados, viabilizando o agrupamento com base nas similaridades encontradas. E, através de comparações recorrentes, este processo permitiu a representação e definições de unidades de dados (Gil, 2019).

A questão aberta, contendo respostas qualitativas, foi analisada através de consolidação por similaridades e organizada em blocos de demandas e/ou assuntos mais recorrentes. O objetivo foi contemplar a maior parte das necessidades e estratégias disponíveis.

#### **3.4.4 Etapa IV**

Houve a apresentação do questionário, seguida dos gráficos e suas respectivas análises das perguntas objetivas, além do texto explicativo para a pergunta qualitativa. A maior parte foi composta por gráficos, tendo em vista a viabilidade e qualidade da ferramenta para análise dos dados. A parte final trouxe insumos para verificação das experiências corporativas em relação à empresa e legislação vigente.

#### **3.4.5 Etapa V**

A elaboração de um questionário direcionado, com perguntas claras e objetivas, induziu respondentes a concluírem a pesquisa. A utilização de ferramentas virtuais que viabilizaram as respostas e conferências em tempo real também foi uma estratégia para obtenção de êxito na aplicação. Outra estratégia utilizada foi a divisão por blocos curtos, em três partes, esse formato foi usado para transmitir a sensação de rapidez. Os pontos de apoio, através da liderança, serviram como valorização desses gestores e deram celeridade nas respostas. Ainda sobre as ferramentas virtuais, elas também nos forneceram dados estruturados, incluindo até mesmo os gráficos. Para refinamento e aprofundamento, foi utilizado o Power BI, uma ferramenta de Business Intelligence (BI) da Microsoft que permitiu a análise de dados e a criação de relatórios interativos e *dashboards*. Ele integrou, visualizou e transformou dados brutos em informações úteis para auxiliar na tomada de decisões e definições estratégicas. Quanto à questão qualitativa, as respostas foram lidas, estruturadas e separadas para melhor análise e compreensão sem perda de informação.

## 4 RESULTADOS

A pesquisa trouxe um perfil de mulheres jovens - entre 25 e 36 anos, casadas, com nível superior completo, com uma composição familiar de três a quatro pessoas, renda modesta tendo em vista a quantidade de moradores da residência - de 2 a 4 salários mínimos, mais da metade se declarou parda - indicador de diversidade, nenhuma das participantes recebe auxílio governamental e mais de 80% depende exclusivamente da remuneração da ocupação atual para sobreviver.

A maior parte se sentiu segura ao relatar a gestação na empresa, destacando que esse foi um período tranquilo, sem grandes ausências por problemas de saúde, mas com saídas regulares para consultas de pré-natal. Essas saídas, longe de serem vistas como empecilhos, foram reconhecidas como momentos essenciais para a prevenção e o acompanhamento da saúde da gestante e do bebê, reforçando a importância de um ambiente corporativo que compreenda e apoie as demandas desse período tão significativo. Os repasses ou preparação para se ausentar para licença maternidade foi tranquila. 88% conseguiu usufruir da licença maternidade tradicional - 120 dias. Durante o período da licença 50%, ou seja, 29 esteve em contato regular com seus pares e gestores. Quanto a adaptação da amamentação ao retornar às rotinas laborais 76% considerou tranquila, ou seja, 44 mães.

56 mães relataram que receberam apoio da empresa durante o período de amamentação, poucas, cerca de 10% tiveram mudança de cargo e viram como uma mudança neutra ou positiva, 52 mulheres não tiveram mudança salarial. 97% conseguiu amamentar devido a flexibilização dos horários, e os líderes foram empáticos frente as condições das jovens mães. Ao retornar não receberam treinamentos para readaptação.

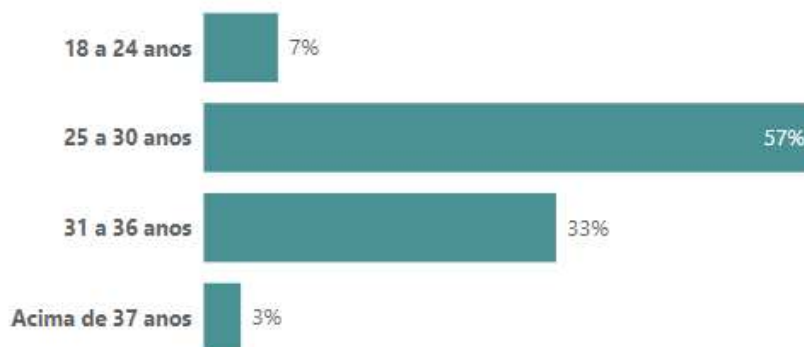
A análise segmentada permite um olhar panorâmico das demandas das mães de primeira viagem em relação as relações de trabalho, com ênfase nas áreas com maior criticidade. Partindo desses resultados, as organizações podem direcionar esforços no desenvolvimento de programas, projetos e ações estratégicas, que vão além do bom cumprimento da legislação. Que possa ser referência de um ambiente disruptivo, empático, diverso, acolhedor, inclusivo e saudável para as mães primíparas.

A seguir, apresentam-se os resultados extraídos da pesquisa deste estudo descritivo, conforme blocos: análise sócio-demográfica, licença maternidade, lactação e experiência corporativa. Os resultados serão apresentados através de gráficos e trazem uma visão das condições vivenciadas pelas mães primíparas, permitindo uma compreensão com ênfase nos impactos da

maternidade e ambiente de trabalho, bem como os desafios e as políticas de apoio envolvidas. A análise sócio-demográfica demonstram características das participantes como idade, escolaridade, renda. Sobre licença maternidade avalia as percepções e experiências relacionadas ao período de afastamento. Em seguida, os dados sobre lactação e experiência corporativa abordam as condições e o apoio oferecido às mães durante esse processo.

Na Figura 2, mais da metade das respondentes estão concentradas nas faixas de 25 a 30 anos, seguida por 31 a 36 anos, essa fatia corresponde a 90% das mães. Trata-se de um grupo majoritariamente composto por jovens-adultas e nessa fase da vida buscam ambições corporativas, acadêmicas e mesmo assim não abriram mão da maternidade. A menor fração corresponde a mulheres acima de 37 com 3%. A faixa etária entre 18 e 24 anos representa 7%.

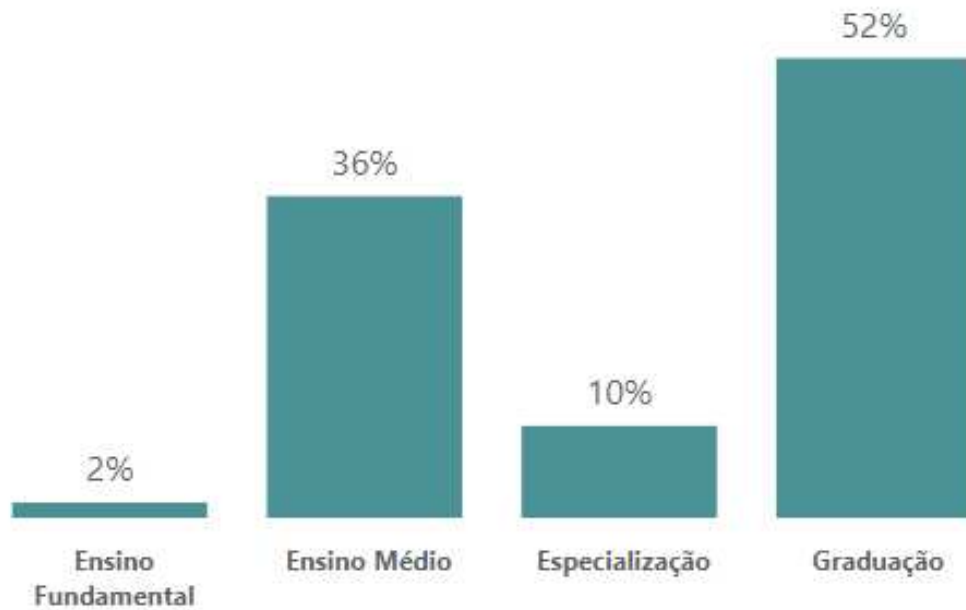
Figura 2 – Faixa Etária



Fonte: Autora (2024)

Conforme a Figura 3, a maior parte possui nível superior (52%) e 10% especialização. Este dado nos leva a refletir que tratam-se de pessoas economicamente ativas pois estão inseridas no mercado de trabalho o que viabiliza autonomia financeira. Devido ao nível de escolaridade mais elevado tendem a ter pensamento crítico, reflexões mais apuradas sobre cultura, estruturas sociais e políticas, tudo isso pode corroborar na construção da tomada de decisão pela maternidade. 36% concluiu o ensino médio e 2% ainda está no ensino fundamental, uma pequena parte que possui chances viáveis para avançar em níveis de escolaridade.

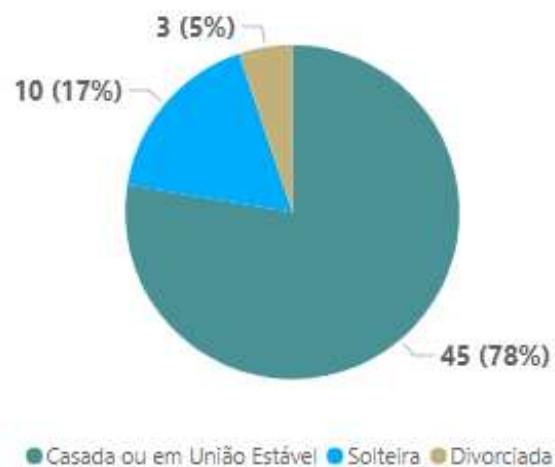
Figura 3 – Nível Escolaridade



Fonte: Autora (2024)

A composição da Figura 4 apresenta os dados quanto ao estado civil, 78% dessas mulheres são casadas ou possuem união estável, de forma que sua rede de apoio tende a ser mais favorável, além da tomada de decisão e contribuição financeira familiar contribuem como forma de apoio para estas mães. Já as demais 22%, fracionadas entre 17% de solteiras e 5% divorciadas, podem ter necessidades diferentes das do grupo maior, precisando de mais estratégias para atender às demandas cotidianas.

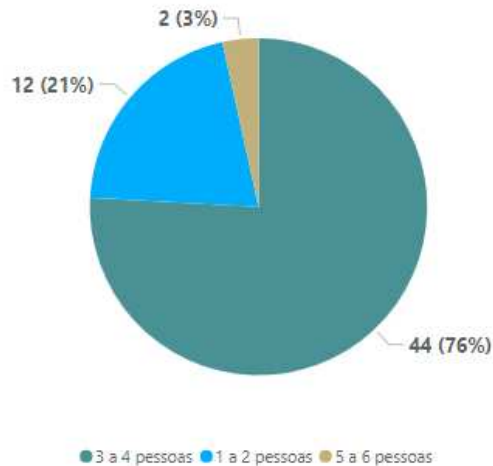
Figura 4 – Estado Civil



Fonte: Autora (2024)

A Figura 5 traz um dado relevante para a pesquisa, apesar de serem mães primíparas a composição familiar em sua maior fatia, 76%, por 3 a 4 pessoas, traz uma ideia de suporte maior familiar, enquanto 21% desse grupo está limitado a 1 a 2 pessoas, gerando demanda quanto ao apoio nos cuidados com a casa, o filho e as responsabilidades corporativas.

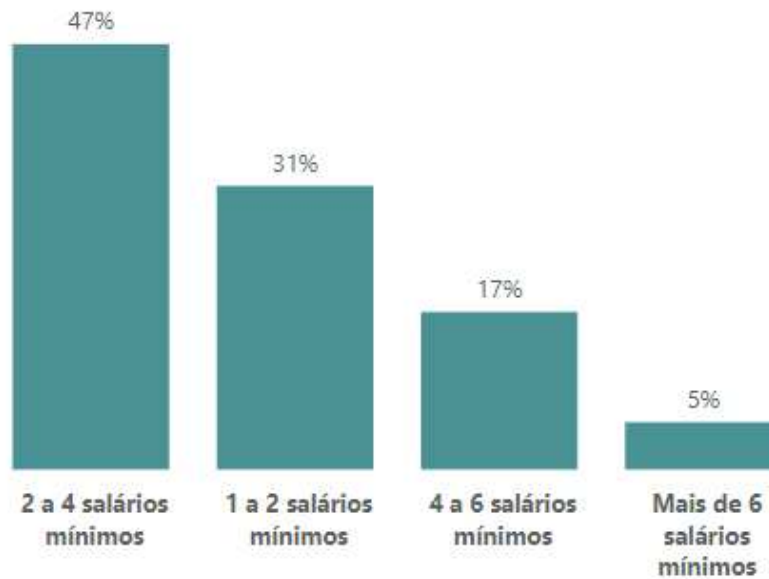
Figura 5 – Composição Familiar



Fonte: Autora (2024)

Como apresentado na Figura 6, 31% possui renda moderada o que pode impactar diretamente na qualidade de vida desse grupo, pois a remuneração é comprometida com as despesas da família em detrimento da renda baixa. No entanto, 47% dessas famílias são melhor remuneradas, de forma que a renda pode ser melhor direcionada. Já os demais, 17% e 5%, ou seja, 22% possuem melhor renda e poderão usufruir para lazer ou um pouco mais de conforto no lar com a possibilidade de uma moradia melhor, aquisição de bens para auxílio no serviço de casa e terceirização do serviço doméstico com a contratação de diaristas ou empregado(a) doméstico(a), a depender da composição familiar (UOL Economia, 2024).

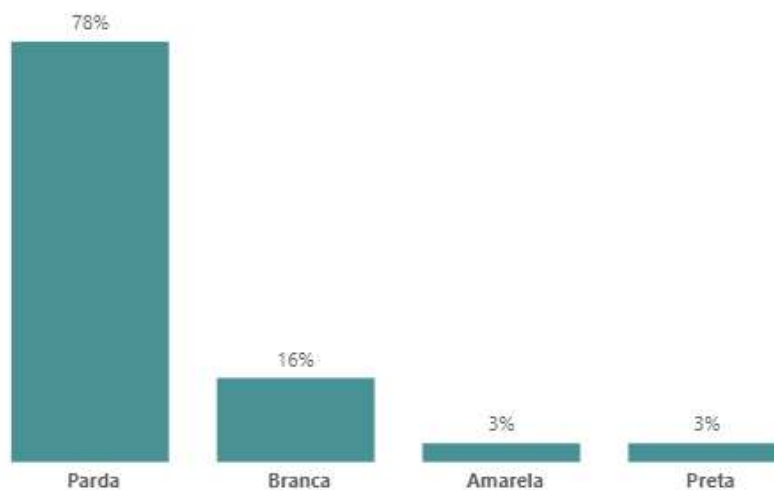
Figura 6 – Renda Familiar



Fonte: Autora (2024)

Na Figura 7, reflete ao Censo de 2022 (IBGE, 2024) em que a maior parte da população se declarou parda - 78%. Aparentemente, podemos verificar um público diverso, no entanto as mulheres pretas e amarelas são minorias, e as que se declararam brancas 16% superam a soma dos dois grupos menores, ambos 3%, é importante destacar que a classificação racial traz consigo reflexões sobre oportunidade, privilégios e equidade. O dado é relevante e poderá ser aprofundado posteriormente em outra pesquisa.

Figura 7 – Raça



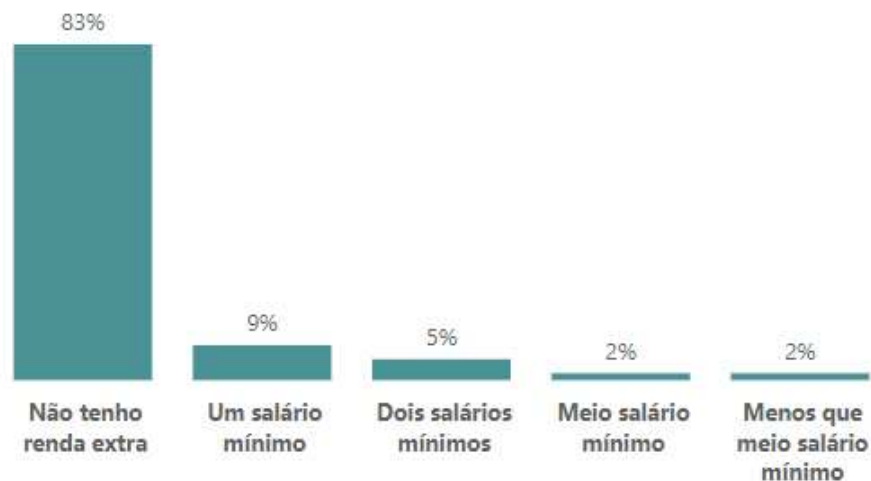
Fonte: Autora (2024)

Nenhuma das mães recebe auxílio governamental. Como todas estão empregadas e possuem renda fixa, não se enquadram nos requisitos para recebimento de abonos ou rendas remuneradas oferecidas pelo governo.

Quanto a renda 83% dependem exclusivamente da remuneração principal, que corresponde a sua ocupação, e 17% possui renda extra como forma de agregar à sua remuneração. Por meio deste levantamento não podemos definir se a opção por uma renda extra é decorrente da baixa renda ou apenas para complementar o salário e viabilizar mais qualidade de vida.

Em complemento à pergunta anterior, a Figura 8 nos mostra o valor referente a essa renda extra ou complementar. 9% de até um salário mínimo extra, 5% dois salários e 4% entre meio e menos de meio. Com os 83% que é a maior parte que não exerce atividade extra além dos ganhos principais.

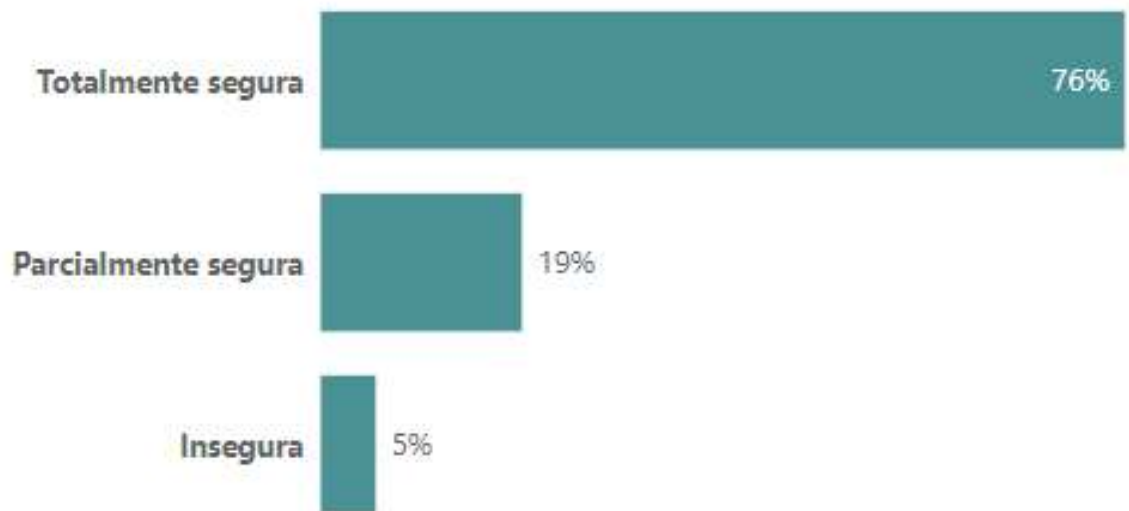
Figura 8 – Valor renda extra



Fonte: Autora (2024)

Como apresentado na Figura 9, a maior parte das mães, 76%, se sentiu totalmente segura ao relatar a gravidez junto a organização, este dado é de grande relevância pois representa que de forma geral que essas mulheres se sentem acolhidas numa condição de gestante e futura mãe. Um dado com menor população, que corresponde a 5% afeta não só aquelas que se sentiram inseguras, mas reflete que mesmo numa cultura majoritariamente aberta e diversa ainda há postura ou conduta divergente da maioria. As demais respondentes se sentem parcialmente seguras, 19% sugerindo um cenário de incerteza, ou pouca sensibilidade e acolhimento. Qualquer dado que esteja fora do Totalmente Segura traz riscos agravados ou não no período gestacional, que deveria ser um momento de tranquilidade e solidez no sentido de estabilidade empregatícia.

Figura 9 – Segurança ao relatar gravidez

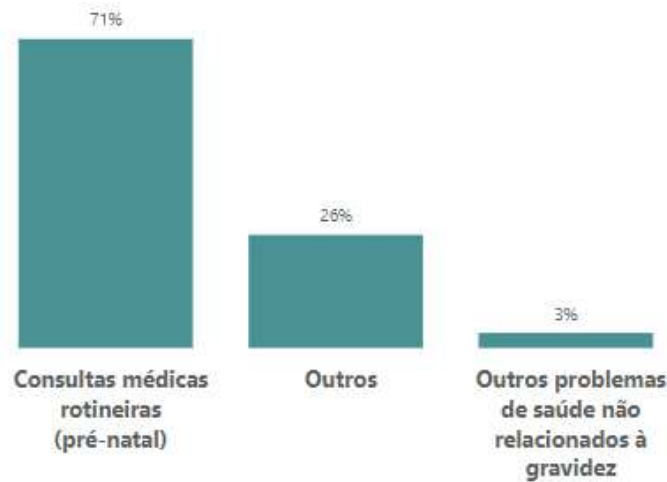


Fonte: Autora (2024)

Em relação a licença médica, 24% precisaram se afastar por problemas relacionados à gestação, por este motivo, a sensibilidade com à flexibilização dos horários e formatos de trabalho, dentro das possibilidades de realização, é bem-vinda nesses casos, incluindo a estruturação de políticas internas específicas para gestantes com gravidez de risco, visando evitar possíveis agravamentos. A maior fatia 76%, não precisou de afastamento, podemos sugerir uma gestação saudável, tranquila, em um ambiente acolhedor e respeitoso.

Como demonstrado na Figura 10, 71% dessas mães se ausentaram para a realização de exames médicos, o que reflete um grupo com certo nível de conhecimento, que reconhece e entende a importância do cuidado com a saúde através da realização mensal das consultas de pré-natal, reforçando, por este motivo, a relevância da disponibilização do plano de saúde aos empregados. A menor proporção, 3%, está relacionado a saúde não relacionados à gestação. Os 26% indicam certa flexibilização da empresa para ausências alinhados previamente.

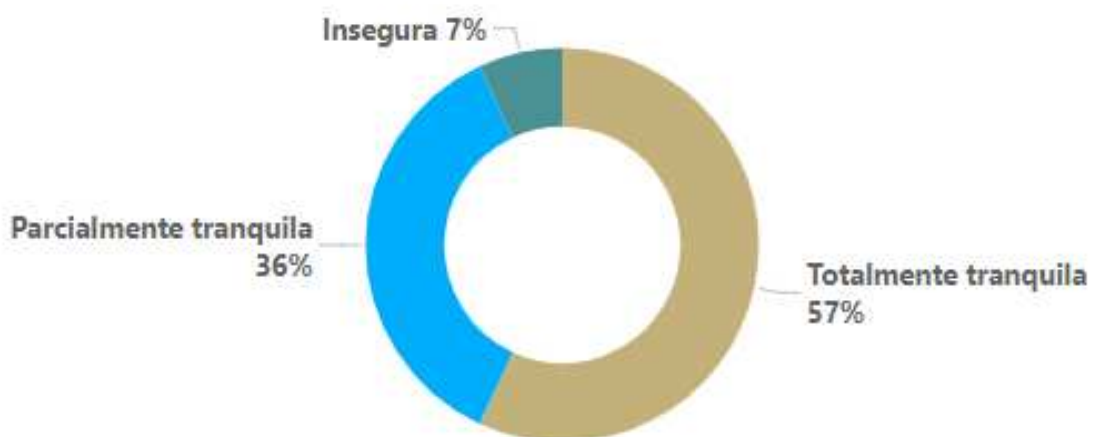
Figura 10 – Motivos para afastamento



Fonte: Autora (2024)

Conforme a Figura 11, a maior 57% se sentiu Totalmente Tranquila, ratificando questões anteriores quanto ao acolhimento e bem-estar das gestantes. Mas uma outra fatia foi bem representativa com 36% Parcialmente Tranquila revelando a necessidade de políticas internas melhor definidas e difundidas na organização. Já 7% se sentiram inseguras, o que pode refletir algum momento pessoal vivido ou até mesmo relacionado à renda familiar com a chegada de mais um membro.

Figura 11 – Nos preparativos para a licença-maternidade estava tranquila



Fonte: Autora (2024)

A Figura 12 demonstra o tempo de licença maternidade; a maior parte, 88%, corresponde à legislação atual. Os 13% restantes podem corresponder a licença médica, decorrente de internação da mãe ou bebê, ou até mesmo a junção da licença com as férias, pois esta é uma prática comum nas empresas e visa estender um pouco mais o período da mãe com o bebê.

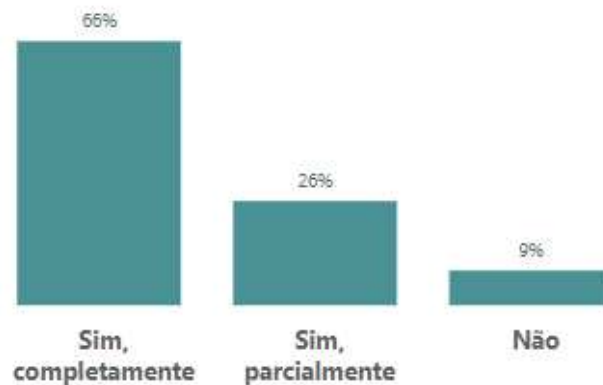
Figura 12 – Tempo de Licença Maternidade



Fonte: Autora (2024)

A Figura 13, traz dados que demonstram oportunidade em relação comunicação, pois 9% dessas colaboradoras não estavam cientes dos seus direitos e 26% estava parcialmente informadas. Esses ruídos de comunicação podem gerar transtornos, insatisfação por parte das empregadas e até mesmo impactos financeiros. 66% tiveram a experiência positiva em receber de forma satisfatórias as informações decorrentes de seus direitos, isso gera valor agregado e transmite seriedade, compromisso com o período tão delicado de ausência laboral das mães puérperas.

Figura 13 – Recebeu orientações sobre seus direitos



Fonte: Autora (2024)

Conforme a Figura 14, 50% entram em contato regularmente com a empresa, este número pode refletir uma conexão segura e de parceria, além da possibilidade dessas mães estarem atentas as possíveis mudanças durante a licença maternidade, e pode ser sim uma relação saudável. 45% se relaciona ocasionalmente ao que parece algo pontual e conforme demanda, o canal de comunicação parece viável, confortável e acessível. Um ponto sensível está concentrado nos 5% daquelas que não conseguiram manter este contato, que pode ocorrer por conta da empresa ou para evitar desgastes emocionais decorrentes da experiência laboral.

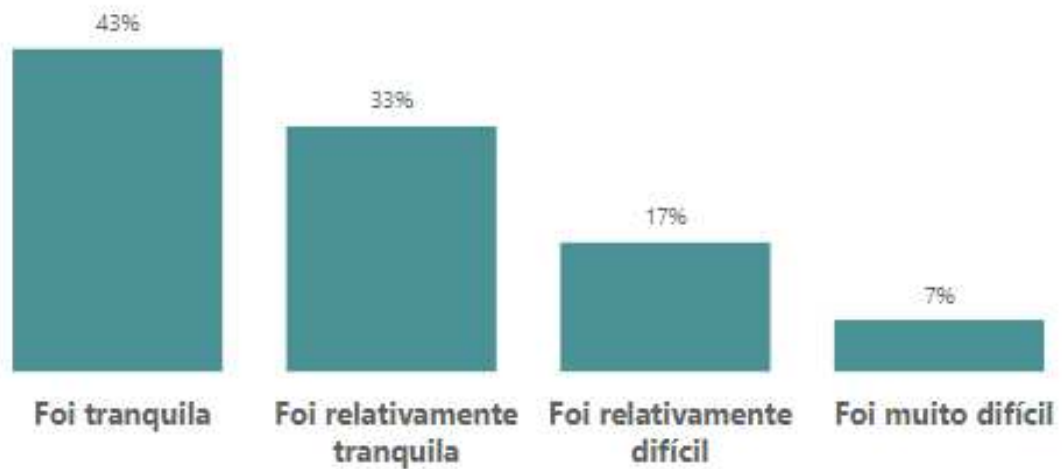
Figura 14 – Durante a licença-maternidade conseguiu manter contato com a empresa



Fonte: Autora (2024)

Conforme demonstrado na Figura 15, 76% dessas mães tiveram experiências tranquilas decorrentes da adaptação com a amamentação no final da licença maternidade, é possível que o auxílio dado através do plano de saúde e estímulos a amamentação exclusiva também por parte dos órgãos de saúde tenham viabilizado essa boa condição. Enquanto quase um quarto dessas mães 24% sofreram com este retorno.

Figura 15 – Adaptação à amamentação no final da licença-maternidade



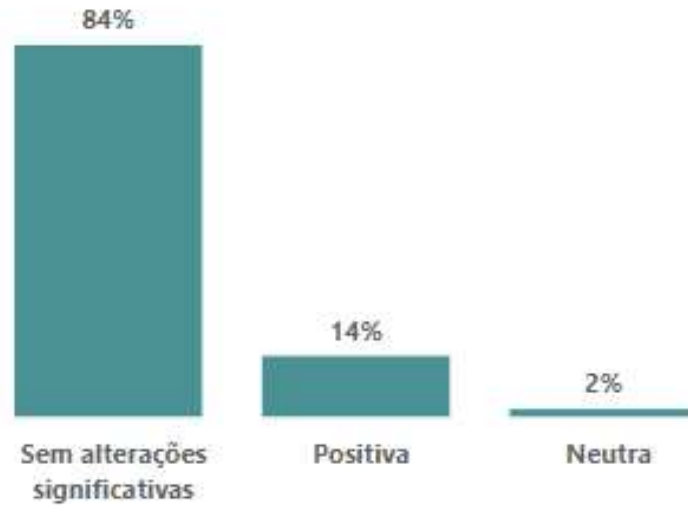
Fonte: Autora (2024)

Sobre a redução da jornada para amamentação 97% das respondentes que prevalece o bom cumprimento da legislação vigente, enquanto 3% carece que acompanhamento para compreender a inadequação e ajuste quanto a regulamentação, tendo em vista que para além do não cumprimento da lei a empresa poderá sofrer passivos trabalhistas e impacto negativo em sua imagem.

Sobre mudança de cargo, pode-se sugerir certa estabilidade pois, 90% dessas mães permaneceram no mesmo cargo e 10% tiveram mudanças que poderá corresponder com ajustes pré definidos ou estratégias da organização.

A partir da Figura 16, podemos observar que para 84% a maternidade não teve grande relevância, mas 14% pôde usufruir de uma mudança positiva e que a maternidade não foi impeditivo para uma vaga melhor. Isso reflete o respeito e acolhimento com as mães profissionais.

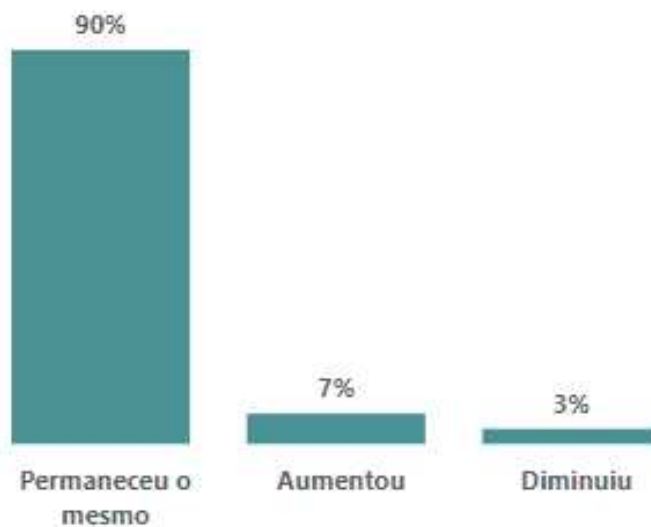
Figura 16 – Houve alteração de função ou cargo



Fonte: Autora (2024)

Na Figura 17, 90% permaneceu com o mesmo salário e isso não significa que foi algo ruim, pois algumas mudanças para cargos administrativos com horários mais confortáveis e possibilidade de trabalho remoto são uma ótima opção para as novas mães. 7% foram beneficiadas com uma mudança de cargo e aumento salarial, tendo em vista a chegada de mais um membro da família os ganhos financeiros são sempre bem-vindos. 3% tiveram a redução salarial, este item precisa de mais aprofundamento, contudo dada a atuação da organização pode-se referir a mudanças para cargos que não possuem remuneração variável por isso da redução salarial.

Figura 17 – Se houve alteração de função ou cargo, o salário

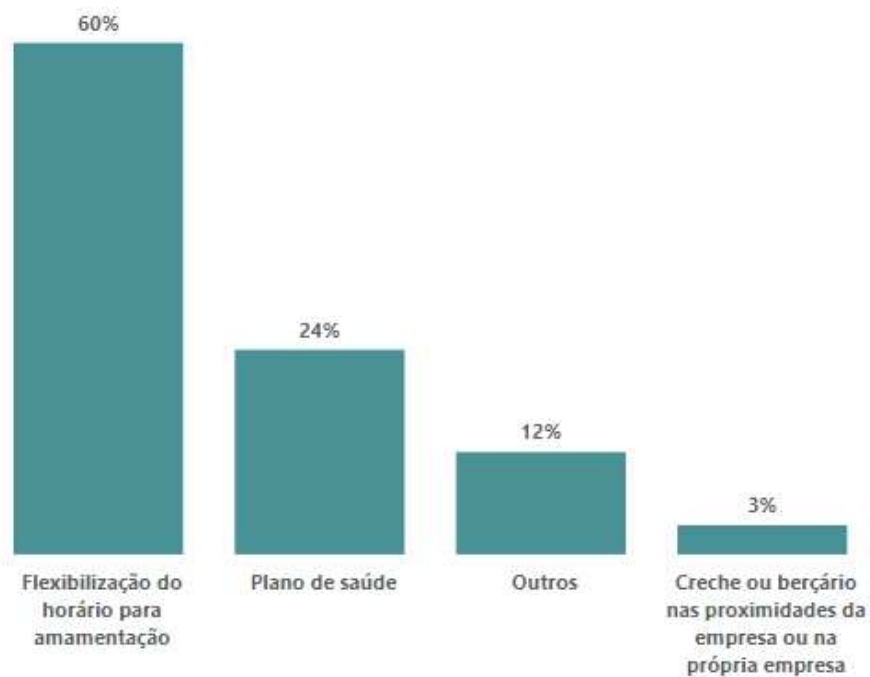


Fonte: Autora (2024)

Em relação a ocupação no setor administrativo e operacional: 60% dessas mulheres com cargos administrativos, que possui viabilização para exercerem atividade remota, desde que haja a implantação da modalidade por parte da empresa. Com 40% os cargos operacionais possuem grandes oportunidades para acolhimento e melhoria nas jornadas laborais dessas mães.

Na Figura 18, 60% usufruiu da flexibilização para amamentação, seguida da disponibilização do plano de saúde com 24%, 12% outros benefícios que pode-se incluir auxílio alimentação, seguro de vida, auxílio academia e 3% creche ou berçário nas proximidades da empresa. A parceria com creches nas proximidades das unidades da empresa pode ser uma boa alternativa para retenção dessas mães.

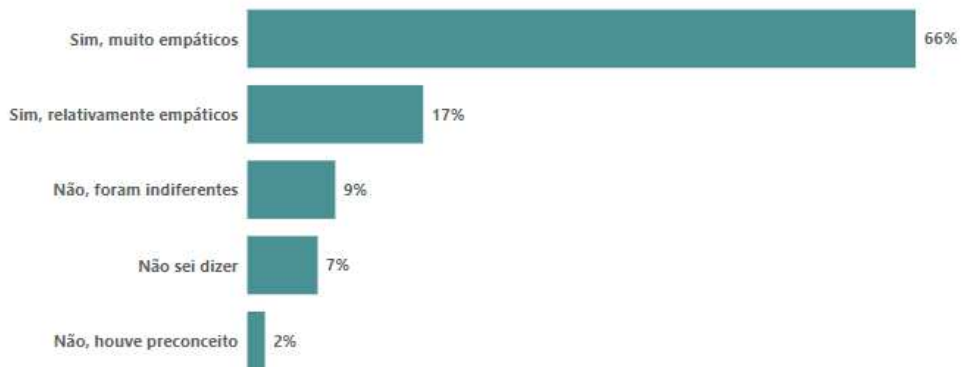
Figura 18 – Quais benefícios foram ou estão sendo oferecidos pela empresa



Fonte: Autora (2024)

Na Figura 19, 66% e 17% foram acolhidas e vivenciaram uma experiência positiva em relação aos gestores e empresa. 7% não se sentiu a vontade ou foi uma experiência sem grande relevância, o que pode representar uma oportunidade de melhoria tendo em vista que a maternidade torna as mulheres mais sensíveis. 9% foram indiferentes. 2% sofreu preconceito isso não é condizente com uma cultura diversa e respeitosa.

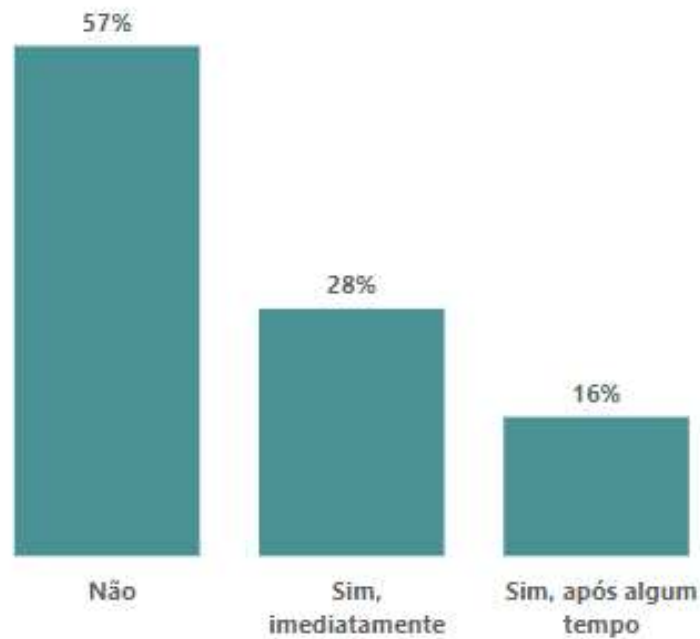
Figura 19 – Seu(s) líder(es) ou gestor(es) demonstraram empatia



Fonte: Autora (2024)

A Figura 20, a maior parte 57% não teve nenhum treinamento ou integração após o retorno ao trabalho, esse tipo de ausência pode gerar desmotivação por parte das colaboradoras. Enquanto as demais mães tiveram em algum momento. É de grande importância o desenvolvimento e implementação de direcionamentos e boas práticas unificadas e intencionais para os grupos. Isso gera engajamento e retenção de talentos.

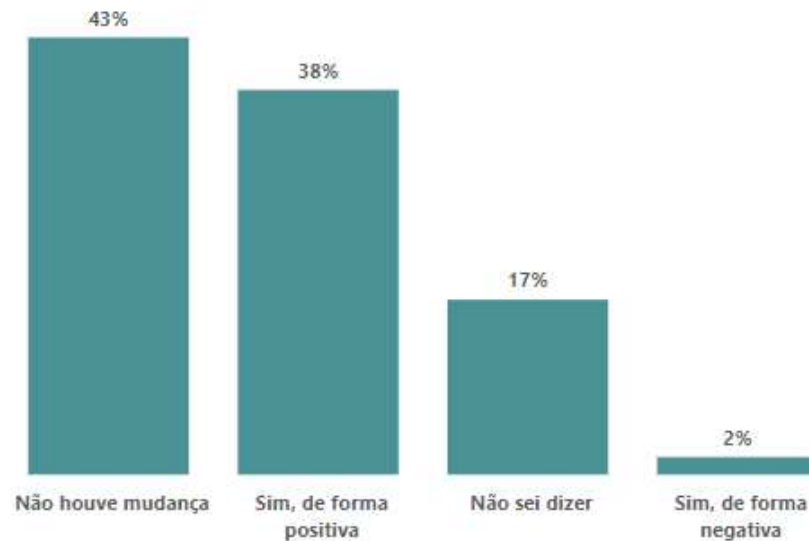
Figura 20 – Foi convidada a participar de treinamentos ou reciclagens



Fonte: Autora (2024)

Conforme apresentado na Figura 21, menos da metade 43% não percebeu mudanças isso significa que a ausência foi sentida, mas as relações foram mantidas, um comportamento de certa forma empático. 17% talvez não tenha sentido segurança em relatar a experiência ou de fato foi algo indiferente. Os outros dois extremos com 38% de forma positiva o que significa um grupo sólido frente a ausência de padronização ou direcionamento foi sensivelmente capaz de receber esta mãe de forma humanizada e 2% não foram acolhidas de forma adequada e podem sofrer com esse tipo de comportamento tendo impacto negativo para organização.

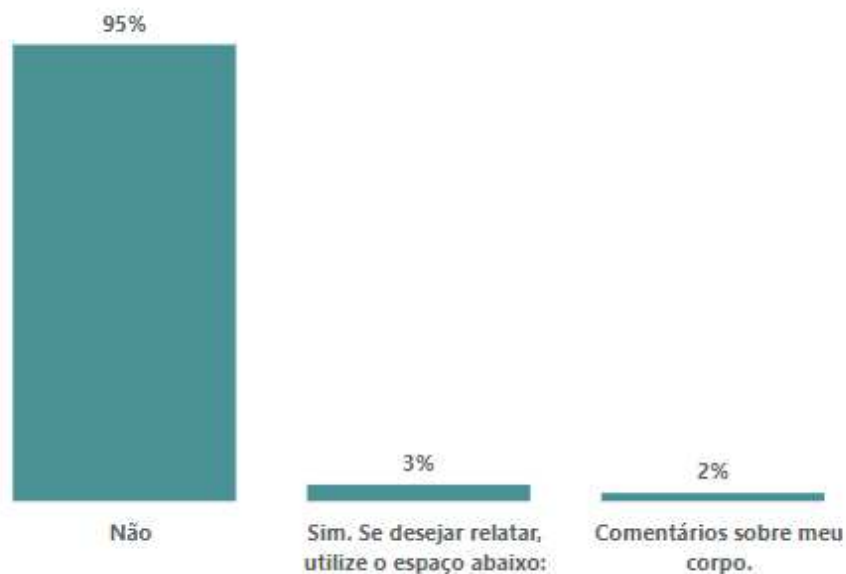
Figura 21 – Percebeu alguma mudança dos seus colegas em relação a você após a licença-maternidade



Fonte: Autora (2024)

Conforme a Figura 22, 95% dessas mães profissionais não sofreram constrangimento e reflete uma cultura respeitosa e acolhedora, e contrapartida 5% sofreu algum tipo de preconceito e dado é de grande relevância pois trata-se de crime e não somente infração trabalhista, esse tipo de comportamento deve ser banido de qualquer ambiente.

Figura 22 – Passou por algum constrangimento na empresa

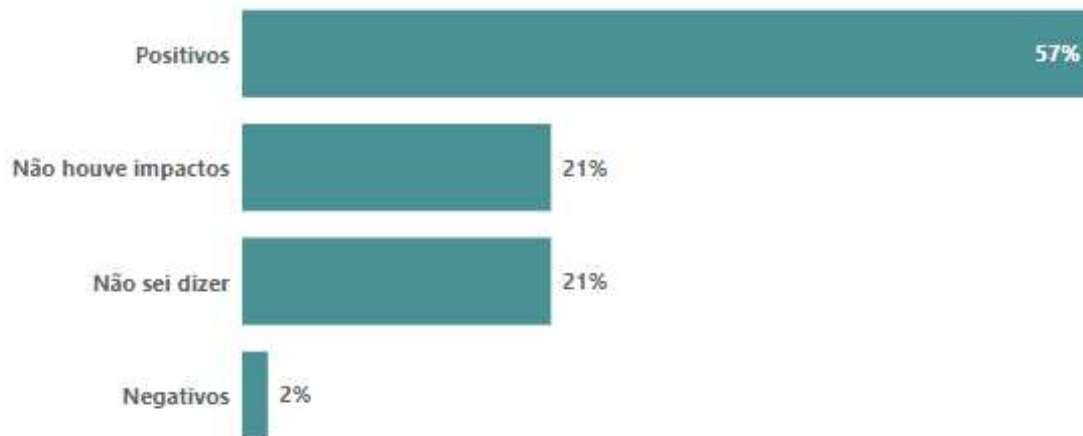


Fonte: Autora (2024)

Através da Figura 23, a maior parte informou que a maternidade trouxe ganhos

positivos, 21% não sentiu mudanças ou não soube informar, 2% foram impactados e forma negativa, o que não pode-se afirmar que trata-se exclusivamente de prolemas relacionados a empresa ou em termos de problemas sócio ou familiar.

Figura 23 – Quais foram os impactos da maternidade em sua carreira



Fonte: Autora (2024)

Sobre à questão qualitativa, de forma aberta às mães puderam usar este espaço para contribuir com a sugestões e estratégias para melhorar a qualidade de vida das gestante e tornar o retorno ao trabalho ao trabalho mais humanizado e empático. Nem todas desejaram contribuir, houve ainda aquelas que só emitiram avaliações positivas e ainda as que se limitaram a feedbacks com oportunidade de melhorias, tivemos 38 respondentes.

Como forma de organização:

I - Licença maternidade: adesão ao programa de empresa cidadã com a possibilidade de licença maternidade estendida para ampliar o acompanhamento e cuidados com o bebê.

Pelo menos 7 mães responderam algo relacionado ao tema, seguem 3 respostas:

"As empresas deveriam aderir a licença maternidade para 180 dias."

"Licença maternidade de 180 dias seria perfeito, já que a amamentação exclusiva são 6 meses."

"A licença deveria ser pelo menos 180 dias visto que voltamos e o bebê fica prejudicado em relação à amamentação."

II - Parcerias com creches: adoção de acordos com creches e espaços para obtenção de descontos contribuindo com o orçamento familiar.

Uma mãe deixou clara a necessidade, exemplo de trecho relevante:

"Creche ou berçário nas proximidades da empresa ou na própria empresa."

III - Flexibilidade e trabalho híbrido: criação e horários flexíveis para viabilização da amamentação e cuidados com o recém-nascido e parte da introdução alimentar.

Pelo menos 6 mulheres citaram essa necessidade, seguem respostas:

"Mantendo a flexibilização para a amamentação."

"Horários flexíveis para qualquer emergência ou urgência."

"Trabalhar essa flexibilização nessa fase tão única que é o gerir e criar um filho."

IV - Acolhimento e empatia: sensibilização e respeito com as mães após retorno ao trabalho com a adoção de políticas internas para elaboração e implementação de acolhimento das mães primíparas.

A maior quantidade de respondentes um total 14 apontaram essa necessidade, seguem algumas respostas:

"Acolhimento e paciência para readaptação. Empatia é muito importante nesse momento, pois tudo é muito novo."

"Sempre acolher, principalmente porque agora existe um serzinho totalmente dependente da mamãe."

V - Apoio psicológico: elaboração de programas ou projetos de saúde emocional durante a gestação, licença maternidade e após retorno ao trabalho.

Ainda 3 mães retonaram com a demanda de apoio emocional, seguem duas rspostas destaque:

"Acolhimento e ajuda psicológica após a volta."

"O apoio psicológico é de suma importância desde a descoberta da gestação."

Com o levantamento dos resultados obtidos e demonstrados através dos gráficos e respostas abertas, pode-se perceber uma expectativa em torno de alguns assuntos. Apesar de um público jovem, observa-se um grau de estudo satisfatório e de composição familiar tradicional e renda modesta. Elas se sentem seguras, mas o grupo pode ser mais empático, de uma forma geral a organização como um todo tem respeito pelas gestantes. Quanto as demandas, em destaque o apoio psicológico específico para mulheres mães antes, durante e depois da gestação, além da licença maternidade estendida - 180 dias, que viabiliza a orientação do Ministério da Saúde quanto a amamentação exclusiva de 6 meses além do ganho de tempo com o bebê e a mãe na adaptação ao retorno.(Brasil, 2024a) Políticas internas elaboradas e divulgadas amplamente para que todas as mães se sintam acolhidas nesse período tão especial.

## 5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo, conhecer os desafios vivenciados pelas mulheres gestantes, de primeira viagem, e o processo de reintegração no retorno ao trabalho após a licença-maternidade em uma empresa de microcrédito. Por meio de questionários aplicados, foram viabilizadas as análises quantitativas e qualitativas referentes às experiências dessas mães. Os dados revelaram boas experiências, mas também oportunidades de melhoria, como acolhimento, engajamento e apoio emocional.

Entre os resultados destacados da pesquisa, 95% informaram que não vivenciaram constrangimentos durante a gestação ou após o retorno. Esse dado demonstra uma cultura organizacional respeitosa; contudo, ainda houve relatos de ausência de empatia e apoio por parte de pares e líderes. Outro ponto de atenção é que mais da metade, ou seja, 57%, não recebeu treinamento ou reciclagem após o retorno. Essa ausência pode afetar negativamente o desempenho no trabalho e, conseqüentemente, os resultados dessas colaboradoras. É importante destacar que a maioria afirmou ter percebido impactos positivos em suas carreiras; contudo, 2% relataram experiências negativas. Esses resultados chave ratificam a necessidade de políticas internas não apenas voltadas à atração de talentos, mas também à manutenção e motivação dessa mão de obra.

Quanto aos objetivos específicos, o estudo apontou que as participantes possuem conhecimento sobre a existência de redes de apoio tanto na organização quanto nas oferecidas pelo Estado; contudo, a abrangência ou a eficácia dessas redes é muito variável. Os benefícios socioeconômicos muitas vezes não contemplam mães com renda. Dentre os aspectos relevantes identificados na pesquisa, destaca-se a ausência de políticas ou programas organizacionais estruturados para a reintegração. Questões relacionadas à saúde emocional também foram citadas, sendo o apoio psicológico uma demanda constante no ambiente organizacional. Além disso, há uma grande expectativa pela adesão ao Programa Empresa Cidadã, ofertado pelo governo federal, que permite a licença-maternidade estendida, tornando-se um facilitador nessa transição da licença para o trabalho.

De forma geral, o período gestacional e o retorno ao trabalho são complexos devido a diversos fatores que nem sempre estão vinculados à empresa. No entanto, é relevante que as organizações estejam estrategicamente preparadas para contornar esses múltiplos percalços. Isso pode ser alcançado por meio de governanças internas, contratação de consultorias especializadas ou desenvolvimento de Programas Polivalentes de maior amplitude, para que essas mães se

sintam parte integral, respeitadas, acolhidas e com segurança psicológica.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, S. A.; ANDRADE, P. P.; RODRIGUES, C. M. L. Maternidade e trabalho: revisão integrativa da produção nacional entre 2010 e 2020. **Trabalho (En)Cena**, v. 8, n. Contínuo, p. e023005, 2023. Acesso em: 12 jul. 2024. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/14546>.
- ANDRADE, C. d. J.; PRAUN, L.; AVOGLIA, H. R. C. O trabalho para mulheres egressas da licença maternidade: (re)pensando as transformações profissionais. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, v. 41, n. 2, p. 249–264, 2020. Acesso em: 15 ago. 2024. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7805>.
- ANDRADE, C. J.; PRAUN, L.; AVOGLIA, H. R. C. O trabalho para mulheres egressas da licença maternidade: (re)pensando as transformações profissionais no contexto de educação. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, v. 41, n. 2, p. 249–264, 2020. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/38301>.
- BADINTER, **O conflito entre a mulher e a mãe**. Rio de Janeiro: Editora Record, 2011.
- BARBOSA, A. L. N. d. H.; COSTA, J. S. D. M. Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no brasil. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, v. 62, p. 23–35, 2017. Acesso em: 22 jul. 2024. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7805/1/bmt\\_62\\_oferta.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7805/1/bmt_62_oferta.pdf).
- BEAUVOIR, S. d. **O Segundo Sexo**. 4ª. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1980. v. 1. Tradução de Sérgio Milliet.
- BRANDÃO, S. S. C. Legislação trabalhista internacional e sua interface com a saúde materno-infantil. **Enferm. Foco**, v. 11, n. 2, p. 70–77, 2020. Acesso em: 08 jul. 2024. Disponível em: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/2799/772>.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a 14.457 das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação as novas relações de trabalho**. Brasília, DF: [S. n.]. Diário Oficial da República Federativa do Brasil.
- BRASIL. **Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930**. Brasília, 1930. Acesso em: 15 ago. 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>.
- BRASIL. **Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932**. Brasília, 1932. Acesso em: 15 ago. 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>.
- BRASIL. **14.457 das Leis do Trabalho (CLT) - Artigo 389**. 1943. Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1170332857/art-389-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>.
- BRASIL. **14.457 das Leis do Trabalho (CLT) - Artigo 396**. 1943. Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017. Disponível em: <https://smartlex.net.br/legislacao/clt/artigo/396>.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a 14.457 das Leis do Trabalho.** São Paulo: Lex: coletânea de legislação: edição federal, 1943. v. 7.

BRASIL. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999.** 1999. Diário Oficial da União. Altera dispositivos da 14.457 das Leis do Trabalho relativos à proteção à maternidade. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9799.htm#art392](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm#art392).

Brasil. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.** 2008. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 set. 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm).

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.** 2008. Autoriza a substituição da prorrogação da licença-maternidade por redução de jornada de trabalho em 50% Disponível em: [https://www.legjur.com/legislacao/art/lei\\_00117702008-1-A](https://www.legjur.com/legislacao/art/lei_00117702008-1-A).

BRASIL. **Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013.** 2013. Diário Oficial da União. Dispõe sobre a vedação à divulgação de dados referentes à gestação. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12812.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12812.htm).

BRASIL. **Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016.** 2016. Diário Oficial da União. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a CLT. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm#art40](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm#art40).

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.** 2017. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Brasil. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** 2022. Poder Executivo, Brasília, DF, 21 set. 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm).

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** 2022. Diário Oficial da União. Dispõe sobre medidas de proteção às mulheres no mercado de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art20](https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art20).

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e estabelece prioridades em teletrabalho para pais com filhos pequenos ou com deficiência. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm).

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** 2022. Estabelece prioridade para antecipação de férias e regime de tempo parcial para empregados com filhos pequenos ou sob guarda judicial. Faz parte do Programa Emprega + Mulheres, que visa facilitar a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm).

BRASIL. **Senado aprova projeto que prevê lei específica com direitos para a mãe solo.** Brasília, 2022. Acesso em: 10 set. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/03/08/senado-aprova-projeto-que-preve-lei-especifica-com-direitos-para-a-mae-solo>.

BRASIL. **Aleitamento Materno.** Brasília, 2024. Acesso em: 10 set. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/a/aleitamento-materno#:~:text=O%20aleitamento%20materno%20%C3%A9%20uma,cha%20%C3%A1s%20%C3%A1gua%20e%20outros%20alimentos>.

BRASIL. **Proposição Legislativa - Alteração do Art. 394-A da CLT.** Brasília, 2024. Acesso em: 10 set. 2024. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1707102#:~:text=394%2DA.,suas%20atividades%20em%20local%20salubre](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1707102#:~:text=394%2DA.,suas%20atividades%20em%20local%20salubre).

CODO, W. **Por uma Psicologia de Trabalho: um diagnóstico do trabalho em busca do prazer.** São Paulo: Casa Psi, 2006.

CORRÊA, M. Do feminismo aos estudos de gênero no brasil: um exemplo pessoal. **Cadernos Pagu**, Núcleo de Estudos de Gênero - Pagu, n. 16, p. 13–30, 2001. ISSN 0104-8333. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332001000100002>.

COWORKING, U. **Maternidade e Empreendedorismo: conheça os coworkings para mães e filhos.** 2020. Acesso em: 05 set. 2024. Disponível em: <https://www.universocoworking.com.br/2020/08/19/maternidade-e-empreendedorismo-conheca-os-coworkings-para-maes-e-filhos/>.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez Editora, 2021. 7 p. E-book. ISBN 9786555551358. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555551358/>.

DIEESE. **As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho.** São Paulo, 2023. Boletim Especial 8 de março Dia da Mulher.

FEDERAL, S. **CAS aprova prorrogação de licença-maternidade em caso de internação.** Brasília, 2024. Acesso em: 14 ago. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/08/07/cas-aprova-prorrogacao-de-licenca-maternidade-em-caso-de-internacao>.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2012. 34 p. E-book. ISBN 9788522478514. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522478514/>.

GARCIA, C. F.; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 271–280, maio-ago 2018. Acesso em: 02 jul. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. 120 p. (Série Educação a Distância). Inclui figuras, quadros, anexos e referências. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 7. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788597020991. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>.

GONZAGA, P. R. B.; MAYORGA, C. Violências e instituição maternidade: uma reflexão feminista decolonial. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, n. 2 (esp.), p. 59–73, 2019. Acesso em: 22 jul. 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/TBYV3XG9hyGn8NxknjnyKP/?format=pdf>.

GOVERNO DO BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm).

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, 2019. Acesso em: 08 jul. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0090>.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos**. 2021. Agência IBGE Notícias. Acesso em: 08 jul. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero>.

IBGE. **Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza**. Brasília, 2024. Acesso em: 02 jul. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012...>

IBGE. **Mulheres brasileiras na educação e no trabalho**. 2025. Acesso em: 23 jan. 2025. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html>.

(INSS), I. N. do S. S. **O que é salário-família e quem tem direito**. Brasília, 2024. Acesso em: 10 set. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/o-que-e-salario-familia-e-quem-tem-direito>.

IPEA. **Retratos e Indicadores: Mercado de Trabalho**. 2025. Acesso em: 23 jan. 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/268-retratos-indicadores/retratos-indicadores-mercado-de-trabalho>.

JUCHEM, N. M.; MEDEIROS, C. R.; L., F. G. A. Maternidade e trabalho: as empresas apoiam o cuidado à saúde materna e infantil? **Rev. APS**, v. 22, n. 3, p. 601–615, jul./set. 2019. Acesso em: 05 jul. 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/aps/article/view/16759/22770>.

JULIÃO, J. R. S. *et al.* A relação entre maternidade e mercado de trabalho: um estudo sob a perspectiva de uma mãe trabalhadora. **Research, Society and Development**, v. 8, n. 4, 2019. Acesso em: 09 jul. 2024. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560662195015>.

JUNIOR, C. S. D.; VERONA, A. P. Maternidade e trabalho: algumas reflexões sobre mulheres em ocupações de nível superior. **Revista Brasileira de Sociologia - RBS**, v. 4, n. 7, p. 111–133, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.20336/rbs.152>.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organizações Sociedade**, Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, v. 17, n. 53, p. 243–257, abr 2010. ISSN 1984-9230. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302010000200001>.

KYRILLOS, C. G. **Sou mulher, sou líder: um guia para se comunicar com sucesso**. São Paulo: Editora Contexto, 2023. E-book. ISBN 9786555411911. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555411911/>.

LATINA, R. O. **Revista Orbis Latina - Racionalidades, Desenvolvimento e Fronteiras**, v.14, n.3. Revista Orbis Latina, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12669235>.

MENEZES, J. **Transformando Networking em Negócios**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2015. E-book. ISBN 9786555203516. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555203516/>.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres no mercado de trabalho: uma evolução constante rumo à igualdade**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-no-mercado-de-trabalho-uma-evolucao-constante-rumo-a-igualdade>.

NETO, J. F. S.; BERTOLIN, P. T. M. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946, (V.1)**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2015. E-book. ISBN 9788522496020. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522496020/>.

OLARTE, L.; PENA, X. El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. **Ens. Polit. Econ.**, Bogotá, v. 28, n. 63, p. 190–230, 2010. Acesso em: 04 jul. 2024. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/espe/v28n63/v28n63a06.pdf>.

OLIVEIRA, S. C.; FARIA, E. R. de; SARRIERA, J. C.; PICCININI, C. A.; TRENTINI, C. M. Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. **Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology**, Sociedad Interamericana de Psicología, v. 45, n. 2, p. 271–280, 2011.

SANTOS, G. C.; GALRÃO, P. L. S.; SOUSA, L. C. B. Quem disse que ser mulher é ser mãe? feminilidade(s) e maternidade(s). **Saúde e Sociedade**, v. 33, n. 1, p. e220388pt, 2024. Acesso em: 20 jul. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902024220388pt>.

SEGGIARO, F. B. Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século xxi. **Administração Do Sul**, v. 2, n. 2, p. 83–107, 2017.

Senado Federal. **Documento Legislativo - Emenda nº 1**. Brasília: [S. n.], 2024. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9632713>.

SILVA, A. M. d. **Metodologia da pesquisa**. 2. ed. Fortaleza, CE: EDUECE, 2015. 108 p. Inclui referências. ISBN 978-85-7826-568-7.

STERN, R. **O Efeito Gaslight: como identificar e sobreviver à manipulação velada que os outros usam para controlar sua vida**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2019. E-book. ISBN 9788550810874. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788550810874/>.

(UNFPA), F. de População das N. U. **Conheça a situação do Brasil em temas de saúde sexual e reprodutiva**. Brasília, 2025. Acesso em: 23 jan. 2025. Disponível em: <https://brazil.unfpa.org/pt-br/news/conhe%C3%A7a-situa%C3%A7%C3%A3o-do-brasil-em-temas-de-sa%C3%BAde-sexual-e-reprodutiva>.

UOL Economia. **Consumo das famílias cresce sob impulso do consumo de serviços e bens duráveis, diz IBGE**. 2024. Acesso em: 23 jan. 2025. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/12/03/consumo-das-familias-cresce-sob-impulso-do-consumo-de-servicos-e-bens-duraveis-diz-ibge.htm>.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2011. 134 p. Inclui bibliografia. Curso de Graduação em Administração, modalidade a Distância. ISBN 978-85-7988-111-3.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SEMI-ESTRUTURADO

### QUESTIONÁRIO

#### *Seção 1: Perfil Sociodemográfico*

As informações a seguir são importantes para direcionar os objetivos desta pesquisa.

#### **Qual é a sua faixa etária?**

- a) 18 a 24 anos
- b) 25 a 30 anos
- c) 31 a 36 anos
- d) Acima de 37 anos

#### **Qual é o seu nível de escolaridade?**

- a) Ensino Fundamental
- b) Ensino Médio
- c) Graduação
- d) Especialização
- e) Mestrado/Doutorado

#### **Qual é o seu estado civil?**

- a) Solteira
- b) Casada ou em União Estável
- c) Divorciada
- d) Viúva

#### **Quantas pessoas residem em sua casa?**

- a) 1 a 2 pessoas
- b) 3 a 4 pessoas
- c) 5 a 6 pessoas
- d) Mais de 6 pessoas

#### **Qual é a renda familiar mensal (somatório da renda das pessoas que residem em sua casa e cooperam com os gastos mensais)?**

- a) 1 a 2 salários mínimos
- b) 2 a 4 salários mínimos
- c) 4 a 6 salários mínimos

- d) Mais de 6 salários mínimos

**Qual é a sua cor ou raça?**

- a) Branca
- b) Preta
- c) Parda
- d) Amarela
- e) Indígena
- f) Prefiro não responder

**Você recebe algum benefício governamental?**

- a) Sim
- b) Não

**Você possui alguma outra fonte de renda?**

- a) Sim
- b) Não

**Qual é o valor aproximado dessa renda extra?**

- a) Menos que meio salário mínimo
- b) Meio salário mínimo
- c) Um salário mínimo
- d) Dois salários mínimos
- e) Três salários mínimos
- f) Mais que três salários mínimos

***Seção 2: Licença Maternidade e Lactação***

Suas respostas nos ajudarão a entender sua relação com a empresa durante a gestação.

**Você se sentiu segura ao relatar sua gravidez na empresa?**

- a) Totalmente segura
- b) Parcialmente segura
- c) Insegura
- d) Muito insegura

**Você teve afastamento médico superior a 15 dias relacionado à gravidez?**

- a) Sim
- b) Não

**Por quais motivos você se afastou da empresa (faltas) durante a gravidez?**

- a) Consultas médicas rotineiras (pré-natal)
- b) Problemas de locomoção
- c) Outros problemas de saúde não relacionados à gravidez
- d) Problemas de relacionamento com colegas ou chefia
- e) Insalubridade no local de trabalho ou função
- f) Outros

**Nos preparativos para a licença-maternidade, você estava tranquila?**

- a) Totalmente tranquila
- b) Parcialmente tranquila
- c) Insegura
- d) Muito insegura

**Por quanto tempo você usufruiu da licença-maternidade?**

- a) 120 dias
- b) 150 dias
- c) 180 dias
- d) Mais de 180 dias

**Você recebeu orientações sobre seus direitos durante a gestação e a licença-maternidade?**

- a) Sim, completamente
- b) Sim, parcialmente
- c) Não

**Durante a licença-maternidade, você conseguiu manter contato com a empresa sobre assuntos de trabalho, caso desejado?**

- a) Sim, regularmente
- b) Sim, ocasionalmente
- c) Não

**Como foi a adaptação à amamentação de seu(a) filho(a) no final da licença-maternidade e retorno ao trabalho?**

- a) Foi tranquila
- b) Foi relativamente tranquila
- c) Foi relativamente difícil
- d) Foi muito difícil

### ***Seção 3: Experiência Corporativa***

Queremos compreender detalhes sobre sua volta ao trabalho após a licença-maternidade.

**Após o período de licença, houve apoio da empresa/chefia em relação à liberação para amamentação?**

- a) Sim
- b) Não

**Você teve alteração de função ou cargo após o retorno ao trabalho?**

- a) Sim
- b) Não

**Se houve alteração de função ou cargo, como você percebeu essa mudança?**

- a) Positiva
- b) Negativa
- c) Neutra
- d) Sem alterações significativas

**Se houve alteração de função ou cargo, o salário:**

- a) Aumentou
- b) Diminuiu
- c) Permaneceu o mesmo

**Qual é a sua função atual na empresa?**

- a) Administrativa
- b) Operacional

**Quais benefícios foram ou estão sendo oferecidos pela empresa após o retorno da licença-maternidade?**

- a) Flexibilização do horário para amamentação
- b) Creche ou berçário nas proximidades da empresa ou na própria empresa
- c) Plano de saúde
- d) Convênio farmácia
- e) Outros

**Seu(s) líder(es) ou gestor(es) demonstraram empatia em relação à sua maternidade?**

- a) Sim, muito empáticos
- b) Sim, relativamente empáticos
- c) Não, foram indiferentes

- d) Não, houve preconceito
- e) Não sei dizer

**Após o retorno, você foi convidada a participar de treinamentos ou reciclagens?**

- a) Sim, imediatamente
- b) Sim, após algum tempo
- c) Não

**Você percebeu alguma mudança na forma como seus colegas ou chefes se comportam em relação a você após a licença-maternidade?**

- a) Sim, de forma positiva
- b) Sim, de forma negativa
- c) Não houve mudança
- d) Não sei dizer

**Você passou por algum constrangimento na empresa ao retornar da licença-maternidade?**

- a) Sim
- b) Não
- c) Se desejar relatar, utilize o espaço abaixo:

**Em sua percepção, quais foram os impactos da maternidade em sua carreira profissional?**

- a) Positivos
- b) Negativos
- c) Não houve impactos
- d) Não sei dizer

**Na sua opinião, quais atitudes ou medidas as empresas, de uma forma geral, podem adotar para tornar o ambiente de trabalho mais amigável para mães primíparas?**

## **APÊNDICE B – TERMO DE LIVRE CONSENTIMENTO**

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para Participação em Pesquisa. Título da Pesquisa: Mães Primíparas e a Volta ao Trabalho em uma Empresa de Microcrédito Pesquisador Responsável: Yohana de Lima Viana Bruno Instituição: UFC - Universidade Federal do Ceará - UFC Contato do Pesquisador: professorayohana@gmail.com - 85 988299154

### **Objetivo da Pesquisa:**

O objetivo desta pesquisa é entender os desafios e experiências das mães primíparas ao retornarem ao trabalho em uma empresa de microcrédito. A pesquisa visa identificar as dificuldades enfrentadas, estratégias de adaptação e possíveis melhorias no ambiente de trabalho para apoiar essas mães.

### **Procedimentos da Pesquisa:**

Você será convidada a responder a um questionário online sobre sua experiência de retorno ao trabalho após a licença maternidade. A participação é voluntária e você pode se retirar da pesquisa a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

### **Confidencialidade e Proteção de Dados:**

Todas as informações coletadas serão mantidas em sigilo e utilizadas apenas para fins de pesquisa. Seus dados serão armazenados de forma segura e somente os pesquisadores envolvidos terão acesso a eles. Os resultados da pesquisa poderão ser publicados, mas sua identidade não será revelada. Esta pesquisa segue as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 - LGPD), garantindo a proteção e privacidade de seus dados pessoais.

### **Benefícios:**

Sua participação contribuirá para um melhor entendimento das necessidades e desafios enfrentados por mães primíparas ao retornarem ao trabalho, possibilitando o desenvolvimento de políticas e práticas mais inclusivas e de apoio nas empresas de microcrédito. No entanto, não haverá benefícios financeiros diretos para você.

### **Riscos:**

Os riscos associados à participação nesta pesquisa são mínimos e incluem desconforto ao discutir experiências pessoais e desafios relacionados ao retorno ao trabalho. Você pode optar por não responder a qualquer pergunta que cause desconforto.

## APÊNDICE C – RESPOSTAS QUALITATIVAS

1. Apoio emocional e home office
2. As empresas deveriam aderir a licença maternidade para 180 dias. Pois ao retornar ao trabalho são muitas dificuldades
3. Acolhimento e paciência para readaptação.
4. Acolhimento e ajuda "psicologica" após a volta
5. Apenas para empresa tentar repassar e fazer com que os gestores imediatos tenham um olhar mais humanizado para as mães "primipadas", pois é tudo novo pra nos, tem dias que a gente "nao" vai conseguir dar melhor de nos e ta tudo bem. Mantendo a flexibilização para a amamentação
6. Empatia sempre.
7. Licença maternidade de 180 dias seria perfeito "ja" que a amamentação exclusiva são 6 meses. Aumento da licença maternidade, visando a amamentação exclusiva até os 6 meses; Creche ou berçário nas proximidades da empresa ou na própria empresa; Redução na carga horária de trabalho, mesmo que haja impacto no salário( Sendo uma opção para a colaboradora).
8. Nada a declarar
9. Entender que mesmo com toda mudança , não esquecer q aquela pessoa pertence a equipe continua considerando a mesma em todo sentido e deixa a pessoa disse se vai ou não participar de algo que envolva a equipe , não exclui como se a mesma não fizesse mais parte da equipe.
10. Empatia é muito importante nesse momento, pois tudo é muito novo em nossa rotina profissional, buscamos o crescimento na empresa e em nossa rotina doméstica vivemos em constante busca de sermos mães de sucesso, então dessa forma se torna muito desafiador, conciliar trabalho com a jornada de uma mãe, principalmente quando somos primíparas de crianças atípicas (espectro autismo). Compreendo também que seria muito importante é viável na empresa uma licença de 150 dias de afastamento, licença maternidade, para retornarmos com menos dificuldade no desmame.
11. Empresa é receptiva e compreensiva adaptação. Obtive todo apoio e orientação necessária para nova fase.
12. No caso eu acho que poderiam é esperar um pouco para colocar nos para fazer reciclagem, ou algum tipo de curso de imediato da volta ,é a fase que estamos em adaptação, os

bebês estão se adaptando "aii" a gente viaja ou se ausentar por 3 dias ! É muito difícil para nós mães nesse período!

13. Empatia , paciência, acolhimento, e solidariedade são ótimas qualidades para de adotar , pois a gestação em si meche muito com agente e depois ter que deixá-los sobre os cuidados de outra pessoa nos preocupa muito no início, e uma adaptação não só nossa mais como do bebê também.!

14. Aumentar a "licença" para 6 meses, e o prazo de "amamentação" pelo menos para os primeiros 12 meses.

15. Não sei dizer.

16. Pra mim, foi bastante "amigável" meu retorno. 17. Não haver julgamentos ou preconceitos, pois sabemos que nem todas as empresas entendem esse lado da maternidade e acha que irá prejudicar o lado profissional. E sim conversar, para tentar entender como a mamãe está nesse momento delicado, porque querendo ou não só quem entende é quem passa.

18. Acolhimento e flexibilidade

19. Ter empatia para entender que por mais que a mãe queria voltar ao seu ambiente de trabalho ela também é mãe de um bebê pequeno, que depende dela, que não fala, que ainda não sabe se expressar e que precisa ser assistido. Sei que as demandas da empresa precisam ser todas cumpridas, mas às vezes acho que um pouco de empatia e carinho em momentos difíceis como quando o bebê está doente e você mãe fica mais tensa, preocupada, seriam bem vindos.

20. O apoio psicológico é de suma importância desde a descoberta da gestação dessa mulher, devido cientificamente a questões hormonais é normal e comum que essa mulher possua variações de humor que podem acabar interferindo sua rotina de trabalho. No final da gestação também, é usual que a mulher fique muito cansada devido ao peso da barriga, dores nas costas dentre outros, que necessita de uma sensibilidade maior por parte da empresa, lhes dando esse apoio físico, para que essa gestante não faça esforços nem necessite estar se locomovendo constantemente. No pós parto a chegada de um bebê é sempre uma novidade positiva, mas que para a parturiente acaba que se tornando um momento difícil e solitário, visto que a carga hormonal da gestação, é totalmente despejada no momento do parto, tendo essa queda abrupta, que pode ocasionar o baby blues, ou depressão por parto, sendo fundamental apoio da empresa quando essa parturiente estiver em licença e mais ainda quando retornar aos trabalhos, para que possa-lhes oferecer segurança e bem estar para essa mulher retornar ainda mais forte e confiante para realizar suas atividades laborais.

21. Palestra falando sobre

22. A empresa já faz isso.

23. Apoio quanto a necessidade nas saídas (não só para amamentação), como por exemplo: consultas, vacinas...sem a necessidade de compensar as horas que precisamos sair. E após o seis meses, ainda tero algum horário disponível para qualquer emergência ou urgência.

24. Dar segurança que o emprego ainda está disponível após o retorno e entender que o bebê precisa de você para consultas (aqui não tive problemas quanto as consultas). A licença deveria ser pelo menos 180 dias visto que voltamos e o bebê fica prejudicado em relação a amamentação. EU optei em fazer estoque de leite materno para ele e a jornada foi super cansativa. A insegurança de após a estabilidade de 1 mês, existir a possibilidade de desligamento que foi transmitida para mim, fui afetada emocionalmente e a produção de leite caiu muito prejudicando diretamente os meus planos de manter meu filho com meu estoque de leite. Hoje está tudo bem, inclusive a liderança atualmente tem mais sensibilidade com a maternidade, mas no retorno especificamente, foi muito difícil.

25. As vezes os bebes ficam mais doentes, e nos mães nos sentidos divididas de como vamos fazer se deixamos doentes em casa ou passamos aquele momento com os nossos bens preciosos e o cansaço q temos de passar noites mal dormidas e chegar cansado no trabalho.

26. O puerpério é um momento deliciado na vida da mulher , as mães de primeira , segunda , terceira viagem. Acredito que acabamos sendo sempre primíparas, cada gestão é única e cheia de mudanças . Ao retornar ao trabalho voltamos cheia de inseguranças, medos , tensões , culpa. E o ambiente profissional quando humano( o meu é uma referência para mim )ele consegue nos tranquilizar, nos fazer não duvidar do nosso potencial , e trabalhar essa flexibilização nessa fase tão única que é o gerir e criar um filho . Medidas sugestivas Capacitações ;Oportunidades de crescimento; promoções ; reconhecimentos; Incentivar as mães em planejamentos , reuniões de trabalho a contribuírem com dicas, experiências para manter o foco e a produtividade e conseguir ser uma mãe presente.

27. Na nossa empresa a questão de maternidade é muito cuidadosa eles nos dão tranquilidade e suporte para que voltamos a jornada de trabalho mais tranquila. Local para reservado e adequado para extração de leite.

28. Sempre acolher, principalmente por que agora existe um serzinho totalmente dependente da mãe, que também é colaboradora. Esclarecendo todas as mudanças ocorridas nesse momento, tanto pessoal como profissional, com acompanhamento feito por profissionais

(psicólogos, gestores), organização dos horários para amamentação, espaço para mães que desejam extrair leite como também local para guarda.

29. Sendo mais parceira no primeiro ano de adaptação com o bebê O ambiente em se está tido bem, só acho que seria de extrema importância a licença maternidade de 180 dias, pois a mama exclusiva ideal para o bebê é até os 6 meses de vida.

30. Graças a Deus está sendo bem tranquilo, hoje, devido à mudança de não aceitar a declaração médica dificultou num pouco pra mim. Nos primeiros anos tem consultas mensais, vacinas, onde existe a necessidade de me ausentar.

31. Estou super satisfeita a empresa me deu total apoio durante e depois da minha gestação

32. A minha volta ao trabalho foi muito tranquila, porém se a licença maternidade fosse de 6 meses seria mais tranquilo, já que o indicado é a amamentação ser exclusiva até os 6 meses.

33. Acolhimento no retorno. Empatia em um momento de fragilidade durante o retorno, a “separação” da mãe/bebê é algo que mexe demais com as mães, principalmente de primeira viagem. No início me senti mais sensível, mas tive o acolhimento necessário da minha equipe, meu desejo é que todas as mães sintam essa segurança e rede de apoio no trabalho, palavras de conforto são essenciais.

34. Perfeito

35. Tranquilo

36. Treinamento de reciclagem, momentos de escutas no período de adaptabilidade.

37. Autorizando a mãe acompanhar filhos em consulta "periódicas" uma vez por mês se necessário

38. Nenhuma! Satisfeita com todo ambiente de trabalho e do acolhimento no período da gravidez