

Capítulo 3

O término da licença-maternidade e os desafios da Puérpera: Entrevistando trabalhadoras do comércio varejista no Sul do Brasil

Helena Röpke

Simone Portella Teixeira de Mello

Elaine Garcia dos Santos

Resumo: Este estudo discute implicações da licença-maternidade e retorno da mulher ao trabalho. Teve como objetivo analisar a trajetória gravídico-puerperal de trabalhadoras do comércio varejista de Pelotas/RS. Traça-se o perfil sóciodemográfico de trabalhadoras em empresas de micro, pequeno, médio e grande porte. Descreve-se carreira profissional, relações de trabalho e direitos trabalhistas, período gestação/maternidade, implicações da maternidade na vida familiar e desafios/problemas diante do retorno ao trabalho. A pesquisa é qualitativa, exploratória, usa-se entrevistas via técnica de Snowball. Resultados revelam idade entre 22 a 40 anos, ensino médio completo, casadas e solteira, filhos frequentam creches, renda familiar de dois a três salários mínimos. O desafio maior no retorno ao trabalho é o deslocamento com a criança, acordar cedo e pouco tempo para estar com o bebê. É essencial que existam incentivos para dar estabilidade na fase gravídico-puerperal, de modo que não sejam vistas com limitações/empecilho para a empresa.

Palavras-chave: Puérpera. Mulher trabalhadora. Licença-Maternidade. Gênero.

1. INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho é marco recente na história brasileira e teve crescimento notável no país a partir dos anos 70, quando começaram a alcançar atividades jamais idealizadas. A partir de então, a figura feminina vem ganhando espaço, principalmente pelas constantes lutas sociais por igualdade de direitos e respeito, demonstrando a grande força e resistência que elas têm e merecem, ao exercerem diversos papéis fundamentais dentro da sociedade, como por exemplo, o dom da reprodução humana (BRUSCHINI, 2007).

Contudo, a descoberta de uma gravidez até o nascimento do bebê é uma fase de transições na vida de qualquer mulher, em especial quando a mulher trabalha. Além das mudanças físicas, representa toda uma reestruturação do modo de vida e costumes, seguidas por novas experiências, diferentes responsabilidades, incontáveis sensações e emoções, das quais passam a tornar-se mais e mais evidentes a cada dia dessa nova fase maternal (BARRETTO; OLIVEIRA, 2010).

O problema é recorrente e é preciso ser mais explorado, especialmente em estudos que tratam de trabalhadoras no comércio varejista, que são escassos na literatura. Essas mulheres têm condições de trabalho adversas, com uma carga horária de trabalho maçante e lidam diretamente com uma diversidade de clientes e empregadores, realizando sua jornada de trabalho basicamente em pé. A fase gravídico- puerperal dessas mulheres precisa ser explorada, para se tecer novas contribuições sobre o tema.

Sendo assim, o objetivo deste estudo é analisar a trajetória gravídico-puerperal de trabalhadoras de empresas do comércio varejista da cidade de Pelotas/RS. Para tanto, inicialmente se traçou o perfil sociodemográfico dessas mulheres, descreve-se a carreira profissional dessas, assim como as relações de trabalho e os direitos trabalhistas vivenciados. Os relatos da gestação/maternidade também estão presentes na narração dessas, assim como as implicações da maternidade na vida familiar e os desafios e/ou problemas diante do retorno ao trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Ao longo da história, em todo o mundo, as mulheres percorreram constantes e duras trilhas, tiveram que passar por cima de muitos rótulos e reivindicar diversos direitos. Conforme Santos e Sacramento (2011), a educação para elas era minimizada, insuficiente e restrita, seu comportamento era moldado e vigiado pela sociedade.

No Brasil, percebe-se que as diferenças de gênero estão fortemente enraizadas na sociedade, como algo denso e difícil de ser removido, praticamente a toda hora, seja em algum momento do dia a dia, ou através dos noticiários deparamo-nos com fatos dramáticos e assustadores envolvendo violência, tortura, opressão, desrespeito e descaso principalmente com pessoas do sexo feminino (ARAÚJO, 2005). A temática patriarcal tem grande influência nessa instrução sociocultural brasileira, uma vez que nos tempos atuais permanece a crença ou estigma vinda de tempos remotos da história, de que o homem, pai de família, tem o papel mais forte e de maior importância dentro de sua linhagem.

Segundo Bruschini (2007), na metade dos anos 70, a mulher passou a ter maior ascendência no mercado de trabalho brasileiro, motivada principalmente pelo alargamento da economia e os processos acelerados de industrialização e urbanização. Apesar das modificações do mercado, o crescimento e a maior aceitação da inserção da mulher nas mais diversas funções e atividades profissionais, muitas delas ainda se deparam com empecilhos em suas carreiras, na maioria dos casos apenas por pertencerem ao gênero tido como frágil. Estas barreiras costumam distanciar a mulher do que realmente ela pode ser, significar e alcançar ao desenvolver seu trabalho (COUTINHO; DIOGO, 2006).

Há uma série de direitos legais da gestante e daquela que teve o bebê com idade até seis meses, intitulada puérpera, um adjetivo que se origina do latim *puer*, que quer dizer criança, mais o verbo que também se origina do latim *parĕre*, que significa parir ou dar à luz (PUÉRPERA, 2019). Conforme Godoy et al. (2011), os direitos legais da grávida ou da mãe de um RN objetivam transmitir à mulher e mesmo ao casal o entendimento de que o desenvolvimento da gravidez e do puerpério não é apenas de responsabilidade da família, mas sim de toda a sociedade, haja vista que o nascimento de uma criança implica em questões muito além das trabalhistas.

Os direitos das gestantes no Brasil datam da década de 40, a partir da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). À época era assegurado à gestante o direito de sair do trabalho para no mínimo seis consultas médicas e demais exames complementares.

Ela também tem direito de mudar de função ou setor em seu trabalho diante de sua situação gestacional e mesmo ao término da licença, quando de seu retorno ao trabalho (CLT, 1999). Mais recentemente, após a licença-maternidade de 120 dias a mulher também tem direitos assegurados por lei para cuidados com o RN, estabilidade no emprego até que o bebê complete cinco meses e ao aleitamento. Para tanto, a mulher tem o direito a ser dispensada do trabalho duas vezes ao dia por pelo menos 30 minutos para amamentar até o bebê completar seis meses de idade. Um avanço é que se admite, por força da lei, que os intervalos sejam unidos de modo que a mulher que esteja amamentando possa chegar uma hora mais tarde ao trabalho ou sair uma hora mais cedo desse (BRASIL, 2016).

A partir de 2008, com a lei 11.770, a duração da licença maternidade pôde ser estendida por 60 dias desde que a empresa onde a trabalhadora esteja empregada faça parte do Programa Empresa Cidadã (BRASIL, 2008). Primeiramente, o Programa foi criado para prorrogar a licença-maternidade por meio de concessão de incentivo fiscal às empresas inscritas no citado programa. Mediante a inserção no programa, a empresa poderá descontar o valor pago a tal título do Imposto de Renda devido, vedado o lançamento dessa cifra como despesa operacional.

Aos poucos as mulheres se uniram, lutaram por melhorias e conquistaram direito a licença-maternidade, flexibilidade de horário, pausa para amamentação e outros grandes feitos que amparam a mulher na área profissional (NORONHA; VOLPATO, 2006). Muitas vezes a inserção feminina em uma organização através de processos seletivos já é tida como uma eventual “primeira barreira” para a mulher. Mesmo com a maior transparência e naturalidade possível, dificilmente um profissional responsável por funções gerenciais ou de alto cargo na empresa, não cogitará ou, por vezes, demonstrará na entrevista, alguma alusão ao receio de investir tempo e dinheiro em oportunidade e qualificação para a mulher entrevistada, como o risco dessa colaboradora constituir uma família, engravidar e por consequência vir a se afastar da empresa em algum momento (LIMA et al. 2013).

Por outro lado, uma “segunda barreira”, cerca outra categoria do sexo feminino, à das mulheres que já se encontram atuantes no mercado de trabalho e decidem e/ou planejam tornarem-se mães, ou ainda, caem na ocorrência inesperada de uma gestação. No período gravídico a trabalhadora não está mais só, e passa a carregar consigo não apenas uma vida, mas a encarar uma série de mudanças biológicas e hormonais, bem como uma enorme carga de variações sentimentais sucessivas aos ambientes internos e externos. Todas essas transformações passam a interferir na vida e saúde da grávida bem como limitar suas atividades profissionais (PUSTIGLIONE, 2017).

No comércio varejista, por exemplo, há demanda de atividades que exigem um bom condicionamento físico. As trabalhadoras, principalmente vendedoras, costumam passar longos períodos de pé, aguardando a entrada de clientes. Muitas delas precisam carregar peso, subir escadas até o estoque de mercadorias várias vezes ao dia, ou escalar prateleiras para alcançar produtos que agradem ao público do empreendimento. Isso também revela para a mulher em período gestacional um fator de maior desgaste e risco muitas vezes, já que elas sofrem com aumento de peso, inchaço ou desconfortos que as impedem de realizar certas funções.

A questão emocional da separação entre mãe e bebê e de não conseguir acompanhar o crescimento do filho, é preocupação de muitas mulheres que retornam ao mercado de trabalho. Por vezes, elas precisam ficar longos períodos do dia fora de casa e vêem seus filhos relativamente pouco, o que não as permite acompanhar em demasiado o crescimento, desenvolvimento e primeiras evoluções como a fala, primeiros passos, novas descobertas e outros. Garcia e Vicili (p. 277, 2018) constataram que neste momento da volta ao trabalho: [...] “é necessário um novo esforço de adaptação, que tende a ser tão intenso quanto o primeiro – o momento do nascimento do bebê, e algumas vezes acaba trazendo sofrimento.

Para a trabalhadora que volta às atividades profissionais pós licença-maternidade, uma das maiores inquietações, costuma ser também o suporte, abrigo, e assistência social a criança. Algumas mães possuem boas configurações parentais e optam por entregar o cuidado com o filho a um familiar. Outras necessitam de apoio social para que o filho se adapte em creches, o que nem sempre é tarefa fácil. Muitas mães não têm escolha, aporte familiar ou financeiro para pagar uma creche. Grande parte não se sente segura em deixar o filho na supervisão de terceiros e preferem deixar a carreira profissional de lado e destinar atenção para o bebê (BELTRAME; DONELLI, 2012).

A posição de mãe, esposa, dona do lar e profissional, evidencia outra dificuldade no retorno da mulher as atividades de carreira. Muitas vezes estas se sentem sobrecarregadas tendo que dividir o tempo entre diferentes tarefas/cuidados bem como elaborar diferentes estratégias para que tudo se encaixe. E é também neste momento que várias mulheres optam por abrir mão da realização profissional para atender arduamente os demais compromissos, com destaque principal para a maternidade (CAVALCANTI; BAÍA, 2017).

3. METODOLOGIA

A trajetória dessa pesquisa se deu de maneira exploratória, que visa principalmente o detalhamento e maior investigação acerca de determinado assunto ainda não completamente esclarecido (BEUREN, 2006). Essa perspectiva também objetiva atingir os motivos ou encontrar o estopim de determinadas atitudes e condutas das pessoas (GIL, 2018).

Como o foco de análise foi discutir e problematizar a fase da mulher desde a gestação até o retorno ao trabalho, sua fase puérpera, optou-se por desenvolver a pesquisa numa perspectiva qualitativa. A partir de então os relatos são tratados por meio de análise de conteúdo (BARDIN, 2011). Além disso, os argumentos relatados pelas respondentes são triangulados com a literatura pertinente.

A amostra se deu por conveniência ou por acessibilidade. Gil (2010), destaca que essa classificação é usual, de uso frequente com elementos pré-disponíveis. O público-alvo foram quatro mulheres que atravessaram o período gestacional trabalhando, com vínculo empregatício, em empresas comerciais, do segmento do varejo na cidade de Pelotas/RS. A situação trabalhista atual também foi considerada e entrevistou-se mulheres em diferentes situações: trabalhando, demitida quando do retorno da licença, e duas que pediram demissão pós-licença maternidade por motivos particulares. A amostra considerou ainda as empresas que essas mulheres trabalhavam, respectivamente empresas de porte micro (até 9 colaboradores), pequeno (10 a 49 funcionários), médio (até 99 empregados) e grande porte (100 pessoas ocupadas ou mais) (SEBRAE, 2013).

Outro aspecto considerado foi o fato de não haver tempo hábil para desenvolver uma pesquisa com mais mulheres. Optou-se então, por aprofundar a análise decorrente das entrevistas, trazendo à tona as peculiaridades observadas. Além disso, optou-se por dar nomes fictícios às quatro entrevistadas, foram inspiradores, pois representam mulheres fortes e guerreiras. De certa forma, as quatro entrevistadas também foram à luta para tentar mudar a batalha cotidiana que é a vida de uma mulher e de uma recente mãe voltando ao mercado de trabalho ou saindo dele. Esses nomes foram capturados da obra “Lute como uma Garota: 60 feministas que mudaram o mundo” (BARCELLA; LOPES, 2018). Os nomes são: *Clarice, Francisca, Wilma e Leila*. De certa forma conhecer um pouco da biografia dessas feministas foi fonte de inspiração para a posterior análise das entrevistadas. A seguir apresenta-se o quadro 1, que sintetiza o explicado anteriormente.

Quadro 1 -Entrevistadas quanto à situação trabalhista.

CODINOME	PORTE DA EMPRESA	SITUAÇÃO TRABALHISTA
Clarice	Micro	Demitiu-se
Francisca	Pequena	Demitiu-se
Wilma	Média	Trabalhando
Leila	Grande	Demitida

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019.

As entrevistadas foram encontradas a partir da técnica metodológica de *Snowball* (bola de neve), essa técnica é uma ferramenta não probabilística, utilizada em pesquisas sociais onde os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto, o ponto de saturação (BALDIN; MUNHOZ, 2011). A coleta de dados se valeu de entrevistas (Duarte, 2004; Manzini, 2004) semiestruturadas, quando as respondentes foram submetidas a uma série de questões tanto abertas quanto fechadas. O roteiro da entrevista foi concebido a partir de revisão de literatura sobre o tema. O quadro 2 sintetiza o framework de pesquisa (MARTINS, 2018). O questionário foi composto 35 questões e os resultados são apresentados a seguir.

Quadro 2 – Framework de pesquisa

Objetivos	Referências Pesquisadas
Traçar o perfil sociodemográfico (idade, renda familiar, escolaridade, estado civil, filhos) Questões 1-7	Dados básicos como: idade, renda familiar mensal, escolaridade, estado civil, se possui filhos, quantidade de filhos e idade dos filhos.
Descrição carreira profissional, <i>situação atual de trabalho, segmento mercado, tempo certo para engravidar, realização profissional, Questões 8-11</i>	BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set/dez. 2007.
Conhecer as relações de trabalho e os direitos. <i>Tempo afastamento do trabalho antes do parto, reação chefia frente à gravidez, período de licença maternidade, informações sobre direitos/deveres de gestante, licença e pós-licença, período de estabilidade pós-gestação previsto em lei, retorno ao trabalho/carga horária/funções/turno, amamentação/pausas previstas em lei, demissão, motivo saída do trabalho, auxílio disponibilizado pelo empregador, relacionamento com colegas, relacionamento com líderes/chefes/supervisores de trabalho, trabalho antes e depois da licença, Questões 12-26</i>	GODOY, Maria Beatriz de. et. al. Situação trabalhista da mulher no ciclo grávido-puerperal. Revista Investigação e Educação em Enfermagem, ed. 29, n. 1, 2011. Colômbia. MARQUES, Teresa Cristina Novaes. A regulação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943. Estudos Históricos Rio de Janeiro, v. 29, n. 59, p. 667-686, set/dez. 2016.
Relatar a gestação/maternidade. <i>Planejamento/Desejo da gravidez, auxílio psicológico durante/após licença maternidade, quem cuida do filho enquanto trabalha, Questões 27-29.</i>	VILLELA, Wilza Vieira. Ser mulher, gestar e parir: sentidos em transição e desafios para o setor saúde. Revista Ciência & Saúde Coletiva. v. 23 n.11, Rio de Janeiro: nov. 2018.
Explicar as implicações da maternidade na vida familiar. Cuidado com o(a) filho, participação do companheiro nos cuidados com a criança, participação da família nos cuidados com a criança quando mãe no trabalho, Questões 30-32.	GALON, Sabrina Zanotti. Como as mulheres gerenciam os múltiplos papéis no período pós-licença maternidade? Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), Vitória, 2014.
Identificar os desafios e/ou problemas diante do retorno ao trabalho. Conciliação trabalho/cuidado filhos(as), fator desgastante no retorno ao trabalho pós-licença maternidade, preparo emocional para voltar ao trabalho, Questões 33-35	GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliane Viecili. 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, mai/ago. 2018. GALON, Sabrina Zanotti. Como as mulheres gerenciam os múltiplos papéis no período pós-licença maternidade? Dissertação Programa de Pós-graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE). Vitória, 2014.

Fonte: Dados da pesquisa.

4. RESULTADOS

A escritora, advogada, tradutora, contista, cronista e jornalista Clarice Lispector marcou diversas gerações enriquecendo a literatura nacional e internacional. Lispector serviu de inspiração para dar o nome fictício à primeira entrevistada, *Clarice*, uma bela mulher de 40 anos, branca, cabelos claros, traços delicados e estilo clássico de se vestir, assim como a escritora. Clarice teve dois filhos homens, também passou por altos e baixos em sua vida, enfrentou uma separação, passou por momentos de solidão e incertezas, mas conta que superou as dificuldades, não se deixando sucumbir ao desânimo.

A outra entrevistada foi *Francisca*. A inspiração do nome se baseia em Francisca Senhorinha da Motta Diniz, que viveu no século XIX no Brasil. Ela foi uma importante escritora, educadora e jornalista brasileira que através da criação do próprio jornal abordou temas polêmicos e importantes que envolviam a mulher e o mundo feminista como pauta. A entrevistada é mãe e esposa, possui 32 anos, pele clara, cabelos volumosos, corpulenta, bastante comunicativa e espontânea. Assim como a jornalista citada, *Francisca* teve duas filhas e é engajada nas causas feministas, em suas redes sociais sempre manifesta posicionamento favorável ao feminismo, gosta de ler e opinar a respeito de assuntos que remetam à liberdade, igualdade e defesa da mulher, e isso foi ratificado quando da entrevista.

A terceira entrevistada remete à trajetória de Wilma Rudolph (1940-1994), uma atleta velocista que conquistou importantes feitos nos esportes olímpicos. Além de ter sido uma corredora veloz, ainda inspirou mulheres pelo mundo na luta por espaço feminino no esporte. Espelhada na atleta norte-americana, a entrevistada *Wilma* é uma mulher negra de 30 anos, cabelos curtos e cacheados, que pouco sorri, parecendo de personalidade forte, independente e um tanto sofrida. A conversa com Wilma confirma esse comportamento. Ela não tem vida fácil, é determinada, trabalhadora, tenta sempre se reinventar e alcançar suas metas, assim como Rudolph foi à sua época. Para ela não foi difícil retornar ao trabalho após o término da licença maternidade.

A próxima entrevistada teve seu nome inspirado na brasileira Leila Diniz (1945-1972), que era atriz e ex-professora, marcando sua época por ser considerada uma afronta à sociedade repressora, vista como vedete, era mulher irreverente, ousada e de personalidade forte, opinava sobre temas polêmicos e quebrou tabus impostos para a mulher na época. Essa personalidade “segura de si” serviu de fonte para designar essa quarta integrante desse estudo, apontada apenas como *Leila*. Trata-se de uma mulher esguia, dona de bonitos traços, longos cabelos escuros, estatura média, de origem indígena, com uma pele peculiar. Jovem, 22 anos e estilo despojado de vestir-se. Além da beleza, há outras similaridades entre essas duas mulheres, *Leila*, assim como Diniz, teve uma filha, é mulher forte, desinibida e não tem medo de expor seu ponto de vista por vezes polêmico quando questionada sobre diferentes assuntos. Trabalhou poucos dias pós licença-maternidade e foi demitida. Não esconde ter passado por um período conturbado ao conciliar a realização profissional com a realização do sonho de ser mãe. Para ela, sua demissão foi consequência de se tornar mãe.

Os resultados mostraram que a faixa etária destas mulheres entrevistadas é de 22 a 40 anos de idade, todas possuem o ensino médio completo, três são casadas, mas *Wilma* que é solteira. Estudos como os de Parada e Tonete (2009) e Caetano, Netto e Manduca (2011) revelam que desde as últimas décadas diversas mudanças no papel da mulher frente a sociedade, trabalho, família e modo de vida vem ganhando espaço. Uma das diferenças observadas engloba o número cada vez mais crescente de mulheres que optam pela concepção de seus primogênitos em idades mais avançadas como, por exemplo, com mais de 35 anos, mesmo enfrentando maiores riscos e tendo que tomar maiores cuidados.

Leila possui uma filha, já as demais possuem dois filhos(as) cada, além disso, suas rendas familiares são maior parte constituídas por dois salários mínimos regionais, com ressalva à *Clarice* com três salários. Sobre a reação das chefias com a notícia da gravidez, para *Clarice* e *Francisca* pareceram normais, para Wilma se mostraram felizes e para Leila suas chefias não gostaram. Sobre o suporte da empresa em relação a informações sobre benefícios, direitos e deveres de gestante, licença-maternidade e pós-licença, apenas *Leila* recebeu orientações da empresa, as demais adquiriram referências através de outros meios de informação. Convém destacar que a mulher gestante tem direito a licença maternidade, assim como quando do retorno só pode ser totalmente desvinculada da empresa que atua quando seu bebê completar cinco meses de idade.

Tanto Clarice como Francisca demitiram-se, Leila foi demitida e Wilma segue trabalhando. Para Carrara, Nunes e Sarsur (2014) existe uma série de fatores que podem influenciar a saída de um colaborador da empresa, tais como: mudanças e a sazonalidade do negócio; o corte de investimentos em desenvolvimento das pessoas em momentos de crise; a lentidão dos líderes na tomada de decisão; a complacência que algumas lideranças têm com o baixo nível de desempenho; a demora dos líderes na comunicação de decisões e de fatos relevantes; e, o receio dos gestores quanto ao confronto no trabalho. Uma delas atualmente trabalha como autônoma, o que tem sido frequente. Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) IBGE (2018), o número de trabalhadores autônomos no país teve crescimento considerável e chegou a um total de 24 milhões até o primeiro trimestre de 2019. Observa-se ainda que há uma tendência de divisão social relativa ao salário. Estudos como os de Beltrame e Donelli (2012) destacam que as mulheres com salários mais baixos suportam as multitarefas do lar e do trabalho, visando à necessidade de terem um salário e manutenção das condições de vida. Por outro lado, as mulheres com salários mais altos ou com suporte do cônjuge/família são mais autônomas, podendo sair do emprego por terem certa condição econômica favorável e passarem um tempo sem precisar de um emprego, de modo a viverem e se dedicarem exclusivamente ao filho e às tarefas fora do âmbito empregatício.

Todas acreditam que profissionalmente tiveram seus filhos no período certo, contudo, nenhuma delas obteve realização profissional no comércio varejista da cidade. Relatam que ao regressar ao trabalho, continuaram em horário integral.

Nenhuma notou tratamento diferente se relacionado aos colegas quando do retorno da licença. Quanto ao trato dos superiores diretos e aumento da quantidade de trabalho, apenas *Leila* sentiu diferença e aumento da carga de trabalho, respectivamente.

As mães entrevistadas tiveram suas gestações planejadas ou desejadas e conseguiram trabalhar até poucos dias do parto, com exceção de uma das gestações de *Francisca* que não foi planejada e nessa ela precisou se afastar no sexto mês de gravidez. Contudo, o planejamento nem sempre acontece. O estudo de Prietschet al. (2011) revela que a cada ano, ao menos 80 milhões de mulheres em todo o mundo experimentam a situação de ter uma gravidez não planejada, o que parece impactante. *Wilma* estava emocionalmente preparada para retomar as atividades e nenhuma precisou de auxílio psicológico. Entretanto, o estudo de Garcia e Viecili (2018) revela que esse período carrega consigo diferentes impactos, e uma grande necessidade de adaptação em diferentes aspectos como, por exemplo, o lado econômico da família. Também é comum puérperas apresentem depressão pós-parto, condição clínica de profunda tristeza que acontece logo após o nascimento do bebê e segundo o estudo de Schmidt, Piccoloto e Müller (2005, p. 61) se manifesta por um conjunto de sintomas como “irritabilidade, choro, sentimentos de desamparo e desesperança, falta de energia e motivação, desinteresse sexual, transtornos alimentares e do sono, ansiedade, sentimentos de incapacidade de lidar com novas solicitações”.

Todas, em algum momento fizeram uso de creches para deixarem seus filhos enquanto trabalhavam. Negam que o cuidado com o filho seja atribuição apenas da mulher. Para que elas possam trabalhar em relação à participação dos pais nas atividades com os filhos, as entrevistadas consideram satisfatória e/ou cooperativa. Para Arruda e Lima (2013), a figura paterna no cuidado com os filhos vem ganhando novos traços na sociedade moderna, os papéis estão se invertendo e a rotina exigindo flexibilidade não apenas da mãe, mas tornando também fundamental a inserção do homem-pai na participação efetiva nas tarefas do dia-a-dia. Assim o pai em muitos casos deixa de fazer o papel secundário e assume o papel de protagonista junto à mãe na criação dos filhos e realização de afazeres. Isso ratifica o que salienta Crepaldi et al. (2006) quando destacam que a cultura de nossa sociedade vem passando constantemente por modificações, e com o decorrer dos anos o pai não é necessariamente o responsável pelo sustento da casa, sendo parte fundamental nas responsabilidades da casa e no envolvimento com os filhos, tendo papel protagonista junto com a mãe.

Com relação à participação da família, apenas *Francisca* classifica como razoável, as demais informam que a família ajuda, coopera e é participativa. Sobre o fator mais desgastante pós licença-maternidade e a volta à vida profissional duas mães acreditam ser o deslocamento com a criança ou com os objetos pessoais, para *Wilma* acordar cedo é o maior desgaste. Para *Leila* é o pouco tempo para estar com a filha. A família é um conjunto de elementos interligados, quando algo se modifica em um destes elementos, este tende a influenciar ou interferir no comportamento dos demais (SANTOS, 2013). O sentido do trabalho e da maternidade por vezes é conflitante. Os relatos ratificam isso.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados obtidos, entende-se que é imprescindível que haja mais informações repassadas aos empresários e donos de empresas do comércio da cidade, bem como existam mudanças, incentivos e medidas a fim de reforçar e transmitir maior suporte e estabilidade na fase gravídico-puerperal, para que as mulheres-mães-trabalhadoras que buscam engravidar ou que, estão na fase de cuidado com o bebê ou retorno ao trabalho, não sejam vistas mais como qualquer tipo de limitação, desvantagem ou empecilho para a empresa seja na realização, desenvolvimento de atividades ou carreira profissional dessa mulher.

Quanto às limitações do estudo ressalta-se o tamanho da amostra, que limita generalizações. Sugere-se a realização de estudos com amostras mais generosas e em outros segmentos de mercado. Cada uma das entrevistadas enfrenta diferentes medos, incertezas, dores e obstáculos e a área profissional não precisa ser mais um agravante nesse contexto.

REFERÊNCIAS

- [1] Araújo, Alice Braga de. Gravidez não planejada e suas implicações: intervenções em atenção primária à saúde. Minas Gerais. 2017. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/Alice-Braga-Araujo.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2019.
- [2] Araújo, Maria de Fátima. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. *Psicologia Clínica Online*, vol. 17, n. 2, p. 41- 52. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pc/v17n2/v17n2a04.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2019.

- [3] Arruda, Sérgio Luiz Saboya; Lima, Manuela Caroline Ferreira. O novo lugar do pai como cuidador da criança. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*. v 4, n. 2, p. 201-216, Londrina. dez. 2013. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/eip/article/viewFile/18198/14471>. Acesso em: 10 ago. 2019.
- [4] Baldin, Nelma; Munhoz, Elzira Bagatin. I Seminário Internacional de Representações Sociais, Subjetividade e Educação – Sirsse. Snowball (Bola de Neve): Uma Técnica Metodológica para Pesquisa em Educação Ambiental Comunitária. Paraná, 2011. Disponível em: https://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf. Acesso em: 01 out. 2019.
- [5] Barcella, Laura; LOPES, Fernanda. Lute como uma garota: 60 feministas que mudaram o mundo. São Paulo: Cultrix, 2018.
- [6] Bardin, Laurence. *Análise de conteúdo*. Ed. 70, São Paulo: 2011.
- [7] Barretto, Ana Paula Valasques; Oliveira, Zulmerinda Meira. O SER Mãe: Expectativas de Primigestas. *Rev.Saúde.com*, Bahia, 2010. Disponível em: <http://periodicos2.uesb.br/index.php/rsc/article/view/162/125>. Acesso em: 06 mar. 2019.
- [8] Beltrame, Greyce Rocha; Donelli, Tagma Marina Schneider. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. *Revista interdisciplinar de Psicologia e Promoção da Saúde, Aletheia*. Canoas. mai/dez. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n38-39/n38-39a17.pdf/>. Acesso em: 29 mai. 2019.
- [9] Brasil. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 26 ago. 2019.
- [10] Brasil. LEI nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Licença Maternidade. Presidência da República Casa Civil. 2008. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm. Acesso em 10 jan. 2020.
- [11] Bruschini, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set/dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 31 nov.2019.
- [12] Caetano, Laíse Conceição; Netto, Luciana; Manduca, Juliana Natália de Lima. Gravidez Depois dos 35 Anos: Uma Revisão Sistemática da Literatura. *Revista Mineira de Enfermagem- Reme*. v.15. n. 4. Minas Gerais: out/dez. 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/helen/Downloads/v15n4a15.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2019.
- [13] Carrara, Tânia Maria Paiva; Nunes, Simone Costa; Sarsur, Amyra Moyzes. Fatores de retenção, permanência e desligamento de talentos e de performers. *Race. Revista de Administração Contabilidade e Economia*. v. 13, n. 3, set/dez 2014.
- [14] CLT. Consolidação das Leis de Trabalho. Art. 373. Decreto Lei 5452/43. 1999. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10724675/artigo-373-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em jun, 2019.
- [15] Cavalcanti, Natália C. Silva Barros; Baía, Deylane Corrêa Pantoja. Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade. *Seminário Internacional Fazendo Gênero* 11. Florianópolis, 2017. Disponível em: http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499457316_ARQUIVO_Sermaenomundodotrabalho.pdf. Acesso em: 27 set. 2019.
- [16] Crepaldi, Maria Aparecida; Andreani, Grace; Hammes, Patrícia Simone; Ristof, Clarissa Dionísio; Abreu, Sandra Ribeiro de. A Participação do Pai nos cuidados da Criança, Segundo a Concepção de Mães. *Revista Psicologia em Estudo*, v. 11, n. 3, p. 579-587. Florianópolis-SC. set/dez. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v11n3/v11n3a13.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2019.
- [17] Diogo; Maria Fernanda; Coutinho, Maria Chalfin. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. *Revista Interações*, v. 11, n. 21, p. 121-124, jan./jun. 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/inter/v11n21/v11n21a07.pdf>. Acesso em: 31 mar.2019.
- [18] Duarte, Rosália. Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Revista Educar*. Curitiba, n. 24. Universidade Federal do Paraná UFPR: 2004. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/2216/1859>. Acesso em: 18 abr. 2019.
- [19] Galon, Sabrina Zanotti. Como as mulheres gerenciam os múltiplos papéis no período pós-licença maternidade? Dissertação. PPGA da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), Vitória, 2014.
- [20] Garcia, Carla Fernandes; Viecili, Juliane. 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, Santa Catarina. mai/ago. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/fractal/v30n2/1984-0292-fractal-30-02-271.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2019.
- [21] Gil, Antonio. Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5 ed. São Paulo: ATLAS, 2010.
- [22] _____. *Métodos e técnicas de Pesquisa Social*. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- [23] Godoy, Maria Beatriz *et al.* Situação trabalhista da mulher no ciclo grávido-puerperal. *Revista Investigação e Educação em Enfermagem*, v. 29, n. 1, p. 47-53. Colômbia: 2011. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v29n1/v29n1a06.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2019.

- [24] IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -Projeção da População 2018: número de habitantes do país deve parar de crescer em 2047. Jul. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21837-projecao-da-populacao-2018-numero-de-habitantes-do-pais-deve-parar-de-crescer-em-2047>. Acesso em: 10 set. 2019.
- [25] Lima, Gustavo Simão *et al.* O Teto de Vidro das Executivas Brasileiras. Revista Pretexto. v. 14, n. 4. out/dez. 2013. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/1922>. Acesso em: 21 out. 2019.
- [26] Marques, Teresa Cristina Novaes. A regulação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943. Estudos Históricos Rio de Janeiro, v. 29, n. 59, p. 667-686, set./dez. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/eh/v29n59/0103-2186-eh-29-59-0667.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2019.
- [27] Martins, Ricardo. A importância de um framework (modelo analítico) na pesquisa. fev. 2018. Disponível em: <https://ideiasricardomartins.wordpress.com/2018/02/17/a-importancia-de-um-framework-modelo-analitico-na-pesquisa/>. Acesso em: 10 set. 2019.
- [28] Manzini, Eduardo José. II Seminário Internacional Sobre Pesquisa E Estudos Qualitativos. Entrevista Semi-Estruturada: Análise de Objetivos e de Roteiros. 2004, São Paulo. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini_2004_entrevista_semi-estruturada.pdf. Acesso em: 18 abr. 2019.
- [29] Noronha, Elisiani Cristina de Souza Freitas; Volpato, Terezinha Gascho. A Trajetória Educacional e Profissional da Mulher Administradora. Revista Pretexto, v. 7, n. 2. Belo Horizonte. 2006. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/432>. Acesso em: 07 out. 2019.
- [30] Parada, Cristina Maria Garcia De Lima; Tonete, Vera Lúcia Pamplona. Experiência da gravidez após os 35 anos de mulheres com baixa renda. Escola Anna Nery. Revista de Enfermagem. v.13, n. 2, p. 385-392. abr/jun. Rio de Janeiro: 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a21>. Acesso em: 22 jun. 2019.
- [31] Puérpera. In: Dicio, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2019. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/puerpera/>. Acesso em: 02 nov. 2019.
- [32] Pustiglione, Marcelo. Trabalhadoras gestantes e lactantes: impacto de agentes de risco ocupacional (ARO) no processo de gestação, no concepto e no lactente. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. v.15, n. 3. São Paulo, 2017 Disponível em: <file:///C:/Users/helen/Downloads/v15n3a14.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2019.
- [33] Prietsch, Silvio Omar Macedo *et al.* Gravidez não planejada no extremo Sul do Brasil: prevalência e fatores associados. Caderno de Saúde Pública. v. 27, n.10. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <https://www.scielosp.org/toc/csp/2011.v27n11/>. Acesso em: 17 ago. 2019.
- [34] Beuren, Ilse Maria (Org.) Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2006.
- [35] Santos, Ramaiane Costa; Sacramento, Sandra Maria Costa Pereira do. O Antes e o Depois das Principais Conquistas Femininas. Revista Anagrama: Revista Científica Interdisciplinar da Graduação. v.1, n. 5. São Paulo. Set./Nov. 2011. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/anagrama/article/view/35598/38317>. Acesso em: 25 set. 2019.
- [36] Santos, Mariana Monteiro Silva. Os efeitos do divórcio nas famílias com filhos pequenos. Psicologia. PT. O Portal dos Psicólogos. Salvador, 2013. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0342.pdf>. Acesso em: 01 out. 2019.
- [37] SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2013. v. 5, p. 17. São Paulo. 2013. Disponível em: http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal/Anexos/Anuario do Trabalho Na Micro e Pequena Empresa_2013.pdf. Acesso em: 5 mai. 2019.
- [38] Schmidt, Elisa Bordin; Piccoloto, Neri Mauricio; Müller, Marisa Campio. Depressão pós-parto: fatores de risco e repercussões no desenvolvimento infantil. **Universidade de São Francisco, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia.** v. 10, n. 1, p. 61-68, jan./jun. São Paulo: 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v10n1/v10n1a08.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2019.
- [39] Villela, Wilza Vieira. Ser mulher, gestar e parir: sentidos em transição e desafios para o setor saúde. Revista Ciência & Saúde Coletiva. v. 23 n. 11, Rio de Janeiro: nov. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232018001103478. Acesso em: 18 abr. 2019.