

O significado do trabalho na perspectiva de mulheres após a licença-maternidade

The meaning of work from the perspective of women after maternity leave

El sentido del trabajo desde la perspectiva de las mujeres después de la licencia por maternidad

Recebido: 22/08/2022 | Revisado: 29/08/2022 | Aceito: 31/08/2022 | Publicado: 09/09/2022

Ana Carolyne Abreu Fontinelle Torres

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7647-4259>
Universidade CEUMA, Brasil
E-mail: karolfontynelle01@gmail.com

Rafael Mondego Fontenele

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8086-740X>
Faculdade Edufor, Brasil
E-mail: fhaelmondego@gmail.com

Simone Silvana Saraiva Santos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9722-8084>
Universidade CEUMA, Brasil
E-mail: simonessaraiva@gmail.com

Ellen Mariany Lima Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3620-274X>
Universidade CEUMA, Brasil
E-mail: ellenmarianyfer@gmail.com

Ana Caroline Vieira Almeida

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1393-6839>
Universidade CEUMA, Brasil
E-mail: ca0219248@gmail.com

Antonia Jaqueline da Silva Sousa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2015-9006>
Universidade CEUMA, Brasil
E-mail: jackhy.36@gmail.com

Sabrina Sousa Pereira Cunha

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2636-7519>
Universidade CEUMA, Brasil
E-mail: pereirasabrinasc@gmail.com

Hariane Freitas Rocha Almeida

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1685-7012>
Universidade CEUMA, Brasil
E-mail: harianealmeida@hotmail.com

Resumo

A presente pesquisa versa sobre as vivências e desafios das mães no retorno ao trabalho após a licença-maternidade. Objetivou-se assim, analisar vivências após o retorno da licença-maternidade entre trabalhadoras de uma Cervejaria da região nordeste do Brasil. Para tanto, realizou-se um estudo descritivo com abordagem qualitativa, com fins de obter maiores dados, enriquecendo o conhecimento e a compreensão do assunto em questão. Incluíram-se três mulheres mães e profissionais acima de 18 anos, que retornaram ao trabalho após afastamento por licença-maternidade nos últimos cinco anos, que desenvolviam suas atividades laborais na referida empresa no período do estudo e que aceitaram participar voluntariamente da pesquisa. A análise dos dados foi construída pelo conteúdo dos relatos obtidos através de entrevistas, e sua discussão foi realizada em conformidade com os fundamentos teóricos da pesquisa bibliográfica. Os resultados demonstraram que apesar da legislação fortalecida e, muitas vezes, benefícios aprimorados, muitas mulheres não conseguem organizar-se de maneira a conciliar maternidade e trabalho por fatores que vão desde o emocional ao socioeconômico. Dessa forma, concluiu-se que ainda existe grandes problemas e desafios a serem enfrentados. Mostrar-se-á que no período de preocupação primária desenvolvem-se na mulher alguns sentimentos como a impotência, medo, preocupações, ansiedade e grande tensão.

Palavras-chave: Licença-maternidade; Mulheres trabalhadoras; Saúde do trabalhador.

Abstract

This research is about the experiences and challenges of mothers when returning to work after maternity leave. Thus, the objective was to analyze experiences after the return of maternity leave among workers of a Brewery in the northeast region of Brazil. Therefore, a descriptive study with a qualitative approach was carried out, in order to obtain more data, enriching the knowledge and understanding of the subject in question. Three women mothers and professionals over 18 years of age were included, who returned to work after being away on maternity leave in the last

five years, who developed their work activities in that company during the study period and who voluntarily agreed to participate in the research. Data analysis was based on the content of the reports obtained through interviews, and their discussion was carried out in accordance with the theoretical foundations of the bibliographic research. The results showed that despite the strengthened legislation and, often, improved benefits, many women are unable to organize themselves in a way to reconcile motherhood and work due to factors ranging from the emotional to the socioeconomic. Thus, it was concluded that there are still great problems and challenges to be faced. It will be shown that during the period of primary concern, some feelings such as impotence, fear, worry, anxiety and great tension develop in women.

Keywords: Parental leave; Women working; Occupational health.

Resumen

La presente investigación trata sobre las experiencias y desafíos de las madres en la reincorporación al trabajo después de la licencia por maternidad. Por lo tanto, el objetivo fue analizar las experiencias después del regreso de la licencia de maternidad entre los trabajadores de una fábrica de cerveza en la región noreste de Brasil. Por ello, se realizó un estudio descriptivo con enfoque cualitativo, con el fin de obtener más datos, enriqueciendo el conocimiento y comprensión del tema en cuestión. Se incluyeron tres mujeres madres y profesionales mayores de 18 años, que se reincorporaron al trabajo luego de estar de baja por maternidad en los últimos cinco años, que desarrollaron sus actividades laborales en dicha empresa durante el período de estudio y que aceptaron voluntariamente participar en la investigación. El análisis de los datos se basó en el contenido de los relatos obtenidos a través de entrevistas, y su discusión se realizó de acuerdo con los fundamentos teóricos de la investigación bibliográfica. Los resultados mostraron que, a pesar del fortalecimiento de la legislación y, a menudo, de la mejora de los beneficios, muchas mujeres no pueden organizarse para conciliar la maternidad y el trabajo debido a factores que van desde los emocionales hasta los socioeconómicos. Por lo tanto, se concluyó que aún existen grandes problemas y desafíos por enfrentar. Se demostrará que en el período de preocupación primaria se desarrollan en las mujeres algunos sentimientos tales como impotencia, miedo, preocupaciones, ansiedad y gran tensión.

Palabras clave: Mujeres trabajadoras; Permiso parental; Salud laboral.

1. Introdução

O aumento da participação feminina na ocupação profissional, ampliou os debates sobre os impactos encontrados por estas ao retornarem as suas atividades laborais após o período da licença-maternidade. Percebe-se que, maior parte das mulheres enfrentam obstáculos para adaptar a carreira à maternidade (Rodela et al., 2016).

As modificações no cotidiano e o crescimento profissional feminino, evidenciam a adequação à uma nova realidade social. Desse modo, é necessário conciliar funções onde há o desafio de atender inúmeras exigências e, em condição de divergência ou instabilidade na compatibilização do papel familiar com o profissional, a renúncia de sua função no mercado de trabalho certamente ocorre por parte da mulher (Garcia & Viecili, 2018).

Estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, apontou que as mulheres compõem a força do trabalho, ocupando 49,3% das vagas. Esse dado representa um aspecto interessante sobre a inserção feminina no mercado de trabalho. O estudo ainda enfatiza que apesar disso, a proporção de desemprego feminino é 35% superior ao do gênero masculino, e um dos itens para a produção desta circunstância é a adversidade em adequar a vivência da maternidade com o exercício profissional (Rodela et al., 2016).

A inclusão feminina no mercado de trabalho, além disso, é caracterizada pela perspectiva das empresas de que as mulheres acrescem custos institucionais, por terem a propensão natural para ser mãe e, dessa forma, aproveitar os benefícios previstos na legislação, como a licença-maternidade remunerada de até 180 dias - sem prejuízo no emprego e no salário da trabalhadora, a pausa para o aleitamento, o recurso do auxílio creche e o equilíbrio no trabalho (Nascimento & Bôas, 2015; Godoy et al., 2011).

Nessa circunstância, a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), detêm a cerca de normas que devem ser aplicadas para a equidade e impedir a discriminação entre mulheres e homens no exercício profissional, assim como, a vedação de desigualdade de remunerações salariais, de atribuições e de processo de contratação por motivo de sexo. Outro fator levantado pela OIT é a necessidade da proteção à mulher trabalhadora em relação a um retorno flexível ao

emprego, como uma forma de compensar a eventual punição relacionada ao regresso ao ambiente laboral com o dever de responsabilizar-se pelo cuidado de uma família (Silva, 2016).

Logo após o retorno da licença, o fato de ter uma criança muito pequena, aumenta seus deveres e a sua dedicação à família, e tem potencial comprometimento na execução de sua ocupação profissional, pois a maternidade exige uma dedicação intensa que modifica o cotidiano da mulher. Dessa forma, a ausência de equilíbrio na distribuição dos afazeres domésticos, na responsabilidade dos cuidados para com os filhos e na desproporção salarial pode colaborar para que exista uma sensação de frustração nestas mulheres (Garcia & Viecili, 2018).

Estudos de âmbito nacional concluem que ainda existem muitas disparidades de trabalho entre homens e mulheres, e afirmam que a quantidade de tempo que as mulheres utilizam para os cuidados com o lar, mesmo atuando de forma remunerada, transcende a dos homens. Os afazeres domésticos (tanto no encargo com os filhos, quanto o encargo com a casa), na realidade nem mesmo é reconhecido como trabalho em si, sendo caracterizado como uma função proveniente de ser mulher (Silva, 2016).

Há ainda, os impactos deste período na vida emocional da mãe quando chega próximo ao término da licença-maternidade. Neste momento, geralmente, as mulheres sentem-se angustiadas e apreensivas ao sair para trabalhar e deixar seus filhos com terceiros, o que têm atrapalhado o rendimento e a eficiência no cotidiano de mães-trabalhadoras, podendo levá-las ao afastamento do emprego (Barros et al., 2018).

Diante deste cenário, este estudo parte do pressuposto de que investigações sobre o significado que as mulheres designam ao fato de necessitarem trabalhar, assim como quanto ao seu estado emocional no regresso a sua ocupação profissional após a maternidade, são necessárias para orientar medidas preventivas aos possíveis impactos provenientes deste processo. Com isso, objetivou-se analisar vivências após o retorno da licença-maternidade entre trabalhadoras de uma Cervejaria da região nordeste do Brasil.

2. Metodologia

Realizou-se um estudo descritivo com abordagem qualitativa, cuja definição parte do princípio de Taquete e Minayo (2016) e refere-se a uma realidade social por meio da história, das relações, da biografia, dos motivos, dos significados, dos valores, das atitudes e conduzem técnicas variadas para o trabalho fundamentado na experiência, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos.

O estudo partiu do seguinte questionamento norteador: Qual o significado do trabalho na perspectiva de mulheres após a licença-maternidade? Foi realizado com mulheres/mães trabalhadoras de uma Cervejaria localizada em uma capital da região nordeste do Brasil. Incluíram-se aquelas acima de 18 anos, que retornaram ao trabalho após afastamento por licença-maternidade nos últimos cinco anos, que estivessem desenvolvendo suas atividades laborais na referida Cervejaria no período do estudo e aceitassem participar voluntariamente da pesquisa.

As participantes foram selecionadas a partir de uma consulta previamente realizada com o departamento de recursos humanos da empresa, onde 05 (cinco) trabalhadoras se enquadraram nos critérios de elegibilidade do estudo. Após a identificação dos potenciais participantes da pesquisa, realizou-se contato telefônico para expor os objetivos do estudo e verificar a disponibilidade das mesmas em participar, onde apenas 03 trabalhadoras foram favoráveis à participação. Após o aceite, procedeu-se ao agendamento do dia e horário para a realização da coleta de dados.

Após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) procedeu-se à realização da coleta de dados, através da aplicação de um formulário sociodemográfico e laboral, seguido de uma entrevista semiestruturada guiada por um roteiro e utilizou o método da História Oral, de modo que cada mãe trabalhadora narrasse sua trajetória nos aspectos da investigação proposta no estudo. A História Oral abrange informações e palavras que o participante concretiza no momento de

proferir, que realizam a mediação entre a memória e por meio de gestos e expressões que constituem formato a uma história coletiva e/ou individual que reflete sabedoria, princípios à tradição de uma comunidade (Stanisk et al., 2015).

A entrevista semiestruturada abordou aspectos relacionados à experiência da maternidade e seus impactos nas relações familiares, conjugal e laboral; bem como as estratégias para o seu equilíbrio com a carreira profissional. Além disso, deu espaço para que as mulheres complementassem com alguma informação não contemplada no roteiro elaborado.

As entrevistas ocorreram entre o período de setembro de 2020 a março de 2021 e, em detrimento da pandemia da COVID-19, foram realizadas por videoconferência, obedecendo a necessidade de distanciamento social e garantindo maior segurança tanto da entrevistadora quanto das participantes.

Os dados colhidos foram analisados de acordo com a Análise de Conteúdo proposta por Laurence Bardin, que denomina uma coleção de técnicas de análise das comunicações tendo em vista, por técnicas objetivas e sistemáticas de caracterização das informações, evidências que possibilitem a dedução de aprendizagens referentes às circunstâncias de recepção/produção (variáveis inferidas) destas informações (Câmara, 2013).

Para a preservação do anonimato, as participantes receberam nome de flores, a saber: Orquídea (participante 1), Íris (participante 2) e Margarida (participante 3). A escolha dos nomes se deu aleatoriamente e seguiu a ordem em que foram entrevistadas. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Ceuma por meio do parecer consubstanciado de nº 4.188.712, CAAE 35144620.2.0000.5084.

3. Resultados

3.1 Caracterização dos participantes da pesquisa

Orquídea possui 33 anos, ensino superior completo, é casada, tem 1 filha de 4 anos e 1 filha de 2 anos, está na cervejaria há 10 anos e 7 meses e ocupa o cargo de operadora cervejeira, perfazendo uma carga horária semanal de 44h. Sua renda familiar provém dela, de seu cônjuge e sua genitora, totalizando em média 5 a 6 salários-mínimos. Nos últimos cinco anos, vivenciou 2 licenças-maternidade, ambas com duração de 06 meses.

Íris possui 26 anos, ensino superior completo, é solteira, tem 1 filha de 1 ano e 9 meses, está na cervejaria há 8 anos e ocupa o cargo de técnica operadora industrial há 7 anos, perfazendo uma carga horária semanal de 44h. Sua renda familiar provém dela mesma, totalizando em média 3 a 4 salários-mínimos. Nos últimos cinco anos, vivenciou 1 licença-maternidade, com duração de 06 meses.

Margarida possui 29 anos, ensino superior completo, vive em união estável, tem 1 filha de 9 meses, atualmente está no sétimo mês de gestação à espera de um menino, está na cervejaria há 10 anos e ocupa o cargo de técnica química há 8 anos, perfazendo uma carga horária semanal de 48h. Sua renda familiar provém dela e de seu companheiro, totalizando em média 5 a 6 salários-mínimos. Nos últimos cinco anos, vivenciou 1 licença-maternidade, com duração de 06 meses e está prestes a viver novamente esta experiência.

3.2 Categorias Analíticas

Após a transcrição das entrevistas e análise dos dados, emergiram três grandes categorias relacionadas ao significado do trabalho na perspectiva de mulheres após a licença-maternidade, sendo elas: 1) Descrevendo a relação família, trabalho e maternidade ao retornar às atividades laborais, 2) Identificando as dificuldades e os impactos emocionais enfrentados no processo de retorno ao trabalho e 3) Compreendendo o significado do trabalho após a licença-maternidade e as estratégias utilizadas para o equilíbrio das exigências referentes aos papéis familiar, materno e profissional.

3.2.1 *Descrevendo a relação família, trabalho e maternidade ao retornar às atividades laborais*

O modo como cada mulher vivencia a maternidade é singular. No entanto, a experiência da maternidade não é um fenômeno que se revela somente concebida de realizações e, ao contrário da ideia romântica dita socialmente, tornar-se mãe é, muitas vezes, um processo doloroso:

[A maternidade] “É uma experiência única, magnífica, perfeita!” (Íris).

[A maternidade] “É algo surreal, um sonho, a minha realização pessoal é ser mãe!” (Margarida).

[A maternidade] “É uma experiência feliz e gratificante. Mesmo sendo um processo doloroso, pois você tem que aprender muitas coisas como: lidar com o recém-nascido, as mudanças no corpo, as noites sem dormir, mas é gratificante” (Orquídea).

As participantes afirmaram que se dividem entre as tarefas domésticas e os filhos, ficando o companheiro e as avós incumbidos de prestar auxílio, quando solicitado.

Desta forma, realizam uma excessiva carga horária semanal, o que gera sobrecarga e insatisfação:

“A maternidade traz esse sentimento de sobrecarga. É a mãe que está ali, na madrugada, no choro. A minha mãe e o meu noivo ajudam. Então, eu me sinto sobrecarregada nesse sentido onde tudo é a mãe” (Margarida).

“Me senti sobrecarregada por não ter o meu marido presente, durante as noites que era o período que eu mais precisava, passei várias noites sem dormir. Eu tinha uma outra criança de 3 anos em casa e se tornou tudo muito estressante para mim, muito cansativo” (Orquídea).

“A sobrecarga é mais emocional [...] o impacto foi maior em relação ao tempo e a divisão de tarefas entre mim e a minha mãe [...] é sobrecarga demais!” (Íris).

A maternidade também foi vista como fator de interferência na relação conjugal, onde a falta de tempo e paciência tornaram-se motivos para crises e discussões:

“Conjugal [...] faltou tempo para a gente. Hoje que estamos começando a conciliar o tempo com as crianças, o tempo para a gente como casal, o tempo para a família, porém no começo foi bem difícil, tivemos muitas crises e discussões” (Orquídea).

“Em relação ao conjugal a gente fica um pouco sem paciência, porque a falta de tempo afeta o relacionamento [...] a relação ficou um pouco balançada no começo [...] é uma prova de fogo você ter um bebê e achar que vai continuar tudo do mesmo jeito, pois não vai!” (Margarida).

Outro ponto discutido nas entrevistas foram as mudanças nas relações familiares após o nascimento do filho que trazem impactos e exigem um período de adaptação quanto as novas necessidades, principalmente em relação a divisão de tarefas:

“O impacto foi maior em relação ao tempo, divisão de tarefas, porém a família com a chegada da minha filha ficou mais feliz [...] tive muito apoio da minha família e da família do meu parceiro na época” (Íris).

“Com a minha mãe tenho muitas discussões ainda, pois dividimos as tarefas em casa [...] então, durante a manhã eu fico com as meninas e a minha mãe toma de conta da cozinha. Quando vou trabalhar ela fica responsável por cuidar das meninas e a gente começou a ter conflitos” (Orquídea).

“Eu sempre sonhei em ser mãe e a minha família também sonhava com esse momento, é muito importante ter uma rede de apoio, porque sozinha você não dá conta” (Margarida).

No retorno ao trabalho, evidenciou-se mudanças na relação com chefes e/ou gestores, onde o relato de Orquídea demonstrou sinais de adoecimento psicopatológico, deixando claro os sentimentos de frustração e decepção, desencadeando episódios depressivos:

“Tive uma experiência na primeira gestação com um gestor, onde eles fazem uma avaliação dos seus desempenhos durante o ano, fiquei 6 meses fora por conta da licença e ele me avaliou ruim, me deu recuperar, não merecido, sem justificativa cabível. Fui extremamente profissional, cumprindo com aquilo que era minha função [...] esse episódio foi frustrante, decepcionante, eu tive um início de depressão por conta disso e eu me senti um nada [...] eu não tinha mais prazer em trabalhar” (Orquídea).

“A minha segunda gestação era de risco e tive que me afastar antes do período da licença-maternidade. Escutei dos gestores que se eu não tivesse a minha filha até certa data não teria a licença estendida. Naquele momento eu só me importava com a saúde e bem-estar da criança que estava dentro de mim e se eu continuasse trabalhando para ter uma licença estendida a minha filha iria morrer e eles não iriam me dar uma filha nova, então já foi outro episódio péssimo” (Orquídea).

Referente ao nível de satisfação com o desempenho profissional, familiar e materno, uma das principais mudanças apontadas pelas entrevistadas foi a redução no rendimento no trabalho, associado aos sentimentos de insatisfação e autocobrança:

“O meu desempenho caiu pela insatisfação de ser mãe e não poder estar com minhas filhas. Eu faço hoje o necessário no serviço, sinto-me péssima, porque sempre fui muito envolvida no que eu fazia” (Orquídea).

“Em relação ao meu desempenho eu me cobre muito, pois queria dar conta de tudo, da minha filha, de mim, do meu noivo, das necessidades de casa e do trabalho. Eu demorei um pouco para dizer: eu não consigo, preciso de ajuda!” (Margarida).

3.2.2 Identificando as dificuldades e os impactos emocionais enfrentados no processo de retorno ao trabalho

Diante das vivências, evidenciou-se que retornar ao trabalho proporcionou o estabelecimento de relacionamentos interpessoais, renda fixa e a manutenção do vínculo empregatício. Enquanto as desvantagens estiveram associadas, principalmente, ao sofrimento da separação dos filhos e o não acompanhamento do desenvolvimento deles ao deixá-los em

casa para desempenhar as suas atividades profissionais:

[As vantagens] “As vantagens para o lado pessoal, é somente em rever os amigos e sair um pouco da rotina de casa, vivenciando outras situações no trabalho. A maior vantagem está só no salário do mês, poder pagar as contas. [As desvantagens] é deixar a criança pequena em casa, isso afeta o psicológico. Então, eu não trabalho bem, o rendimento é menor, ou seja, não tenho mais felicidade no trabalho, não tenho mais prazer” (Orquídea).

[As vantagens] “Na visão de mãe hoje é mais pelo fato de poder dar conforto melhor para a minha filha, ter aquela renda fixa. [As desvantagens] é o tempo, não acompanho quase nada” (Íris).

[As vantagens] “É você ter o trabalho de volta, porque muitas mães têm esse receio de engravidar e até demoram um pouco para engravidar pelo medo de perder o emprego. [As desvantagens] é deixar sua filha em casa e ficar no trabalho pensando nela, outra desvantagem é o tempo da licença que deveria ser estendida tanto para a mãe, quanto ao pai, então por ser pouco tempo se você não tiver uma rede de apoio, é ainda mais difícil” (Margarida).

Com base nos discursos apresentados, a nova rotina ao vivenciar a maternidade e retornar às atividades laborais é permeada pelo cansaço, dificuldades e a falta de tempo:

[A nova rotina] “É bem puxada, trabalhar, cuidar dos filhos, cuidar da casa” (Orquídea).

[A nova rotina] “O tempo que eu não tenho tanto com ela quanto eu tive até os seis meses no período da licença-maternidade essa é a questão que mais me machuca [...] e o cansaço físico, muitas dificuldades no começo!” (Íris).

[A nova rotina] “Quando ela nasceu, eu me senti bem cansada e não conseguia administrar as coisas [...] o meu sentimento era de ter pouco convívio com minha filha, pois eu ficava pouco tempo com ela e isso me entristecia bastante!” (Margarida).

As dificuldades no retorno ao trabalho trouxeram uma série de impactos emocionais às mulheres, dentre eles: a falta de ânimo, a preocupação, o sentimento de culpa, o medo de julgamentos, da hostilidade e de perder o emprego:

“Preocupação em deixar as crianças em casa, não tenho ânimo e o sentimento de culpa por não estar perto delas” (Orquídea).

“Me sinto culpada por não ficar com ela [filha] tempo suficiente, por não acompanhar o crescimento dela [...] me sinto insuficiente como se eu tivesse escolhido o trabalho ao invés da minha filha” (Íris).

“Ficar longe da minha filha foi a minha maior dificuldade, eu ficava preocupada. Quando eu retornei ao trabalho e olhei a minha filha da varanda quando eu dei tchau já foi chorando, então foi um grande impacto” (Margarida).

“Eu tive medo de ser maltratada, julgada, ignorada, ofendida, tratada com indiferença, de ser demitida e esses são medos que eu acredito que todas as mulheres que retornam da licença-maternidade têm, o coração fica angustiada.”

(Margarida).

O conflito carreira-maternidade levou ao desejo de não retornar ao trabalho após a licença-maternidade:

“[...] eu tive crises por deixar a minha filha em casa, voltar sem estar com vontade e a decepção com o gestor contribuiu para que toda a minha vontade de trabalhar naquele lugar diminuísse [...] não tenho felicidade no trabalho, minha vontade é de sair e por conta das minhas filhas continuo todos os dias, todos os dias eu levanto, olho para elas e falo que vou trabalhar, eu preciso [...] elas são a minha motivação de ainda permanecer onde eu estou, mesmo contra a minha vontade, mesmo com isso me adoecendo, não sinto ânimo, choro, mas tenho que ter forças e ir” (Orquídea).

“Assim que eu tive a minha filha eu não queria voltar para empresa. Eu queria passar muito mais tempo com ela, é muito ruim ficar nesse impasse de trabalhar e ser mãe [...] já pensei várias vezes em sair de lá” (Íris).

As narrativas possibilitaram observar algumas estratégias utilizadas para o enfrentamento dos impactos emocionais sofridos, sendo elas: a promoção da conciliação do trabalho com a rotina doméstica, a minimização da distância e a importância da rede de apoio:

“Apreendi a deixar o estresse do trabalho no trabalho e o estresse de casa em casa, conciliando o trabalho com a rotina em casa” (Orquídea).

“Faço ligações no horário de almoço, vou almoçar em casa quando posso e fico um tempo com ela na tentativa de minimizar um pouco a minha ausência” (Íris).

“Fui confiando muito em minha mãe que cuida da minha filha e fica me mandando fotos, vídeos e ligações [...] com a rotina fomos nos adaptando” (Margarida).

3.2.3 Compreendendo o significado do trabalho após a licença-maternidade e as estratégias utilizadas para o equilíbrio das exigências referentes aos papéis familiar, materno e profissional

Notou-se que o retorno ao trabalho após a licença-maternidade tem um significado único e singular, formado com base nas vivências experimentadas por cada uma delas. No entanto, foi possível identificar a partir dos discursos que, após a maternidade, o trabalho não possui mais tanta significância, sendo apontado somente como manutenção dos ganhos financeiros:

“É só uma fonte de renda. Só para pagar o salário” (Orquídea).

“Não significa tanto quanto significava antes de ser mãe [...] hoje eu vejo que não compensa, não vale o tanto que eu achava que valia” (Íris).

“[...] então, não significa tanto quanto a família, e optar por ser mãe, sendo assalariada e funcionária é uma escolha difícil e requer coragem [...] foi uma escolha que eu fiz de preferir a minha família do que o trabalho” (Margarida).

Os discursos a seguir, trazidos pelas mulheres, contribuem para a compreensão sobre as estratégias utilizadas para equilibrar a relação trabalho, família e maternidade:

“As tarefas foram divididas. Não misturar as coisas e acordos de comunicação com os meus gestores de não me incomodarem quando estiver em casa [...] deixei de levar serviço para casa” (Orquídea).

“Quando eu saía do trabalho, a profissional ficava lá e dava voz a mãe, então eu deixava as coisas do trabalho no trabalho e as de casa em casa o máximo que eu podia” (Margarida).

“O que eu faço diferente hoje é já ter uma pessoa para cuidar da minha filha, pois antigamente éramos só eu e a minha mãe. Então, ajuda a não sobrecarregar tanto, pois quando chego do trabalho já é muito cansada” (Íris).

As participantes sugeriram a criação de estratégias no ambiente de trabalho que minimizem os impactos provenientes do retorno ao trabalho após a licença-maternidade e suscitaram reflexões sobre formas de garantir um retorno mais satisfatório:

Eu gostaria de propor uma reflexão que talvez seja útil: onde eu vi uma reportagem sobre uma mulher que estava fazendo entrevistas de emprego e grávida. E sabemos que estar gestante é um fator negativo, já é algo para você não ser contratada e no relato dessa mulher [...] ela falava que o entrevistador disse: eu vou contratar você, eu gostei do que eu vi e eu quero você na minha empresa. Não é porque você optou por ser mãe que eu vou lhe desclassificar, ao contrário disso você está contratada, tenha a sua filha e a gente se ver no retorno [...] após os seis meses de licença ela retornou e hoje ela está nessa empresa há dez anos. Eu sei que se fosse na empresa no qual eu trabalho a mulher não teria nem chance de trabalhar, isso para quem está entrando e para quem já trabalha lá é outro medo, pois eu já vi amigas minhas retornando da licença-maternidade e serem demitidas [...] então precisamos de um encorajamento das empresas e dos gestores de que se você quiser ser mãe, vá ser mãe [...] sem medo, pois a mulher já está tão abalada psicologicamente por outras coisas que eu acredito que perder o emprego, é desumano!” (Margarida).

“Gostaria de ressaltar que as empresas criassem mais estratégias de como tratar uma mulher após ela retornar da licença-maternidade nem que fosse com um acompanhamento psicológico. Que reduzissem também a carga horária de trabalho e sobre a lei da amamentação que é direito e não funcionou comigo. Que tivessem mais políticas voltadas à mulher que retorna da licença, são essas as sugestões que eu deixo” (Orquídea).

4. Discussão

De acordo com Cavalcanti e Baía (2017), o nascimento de um filho é considerado uma ocasião especial na vida da mulher. Seu cotidiano é inegavelmente alterado. Não é simples tornar-se uma mulher mãe profissional. Muitas vezes, as demandas geradas pelos diversos papéis assumidos produzem conflitos, obrigando-a a lidar com dilemas para conciliá-los.

Nesse ínterim, as falas apresentadas dialogam com as reflexões de Charraz (2017), no sentido que apresentaram o ser mãe como uma realização pessoal, uma experiência única dotada de sentido e afeto. No entanto, contactam a realidade e compreendem que vir a ser mãe não é um fenômeno que se desvela somente nutrido de prazer, mas ao contrário da ideia romântica e mitológica que se dita socialmente, tornar-se mãe dá trabalho.

De forma concordante, Fabbro e Heloani (2010) colocam que um período especial e que gera muita angústia para a mulher é o momento da separação da mãe e seu bebê em função da necessidade de retorno ao trabalho. Esse é, sem dúvida, um

momento crucial e coloca desafios para a mulher encontrar uma forma de conciliar o papel de mãe e profissional.

Como observa-se, a interferência da profissão na vida da mulher, agora mãe, independentemente do valor que lhe é atribuído, provoca um sentimento de sobrecarga com o acúmulo de funções, porque a responsabilidade de cuidar dos filhos, em razão da permanência de relações patriarcais no discurso social, é da mulher.

Segundo Jablonski (2010), a conciliação é difícil, não só em função da dimensão emocional, como também, em função da dimensão física, a mulher precisa fazer malabarismos para administrar sua nova rotina. Assim, o conflito mulher mãe profissional passa a permear as relações da mulher com o trabalho e com os deveres familiares.

Krause (2017), aponta para o fato de que tanto homens como mulheres ainda trazem a crença de que a provisão financeira da família é de responsabilidade do homem, e os filhos e trabalhos domésticos são de responsabilidade da mulher. Lindo et al. (2007) defende que ainda hoje a menor participação dos homens nas tarefas domésticas acontece devido ao fato de que estas atividades permanecem consideradas como essencialmente femininas, o que leva a se fortalecer a segregação por gênero.

Assim, muitas vezes a pouca colaboração dos companheiros ou a falta de aparatos sociais que garantam a educação e a guarda dos filhos no período em que estão no trabalho, contribuem para acirrar os dilemas vividos. A dificuldade em conciliar trabalho e maternidade pode resultar em insatisfação com a atividade profissional. A presença desse sentimento pode provocar uma descontinuidade ou alteração de aspectos do projeto de vida de uma mulher profissional.

Mediante o exposto nas falas das participantes, pontua-se ainda sobre a criação de estratégias no ambiente de trabalho que minimizem os impactos provenientes do retorno ao trabalho após a licença-maternidade. De acordo com Nascimento e Bôas (2015), as empresas precisam analisar essas questões com mais carinho para entender as dualidades enfrentadas pelas mulheres mães, pois aquelas que não identificarem isso e implementarem no seu sistema de gestão de recursos humanos algo semelhante ao relatado pelas mães, estará fatalmente fadada a criar um mutirão de profissionais insatisfeitos e quiçá deprimidos, que cedo ou tarde deixarão a empresa por uma melhor oportunidade.

De forma consoante com as colocações das entrevistadas, Rapoport e Piccinini (2006), colocam que existem diversos fatores que determinam a desigualdade por gênero, dentre eles o principal é a maternidade, tendo em vista a necessidade de a mulher ter um período de repouso denominado licença-maternidade, antes e após o parto, em virtude das mudanças biológicas e psíquicas que ocorrem nesta fase, podendo causar desta a preferência dos empregadores pela contratação de homens.

Deve-se compreender que cabe ao gestor desenvolver ações que diminuam o impacto que o afastamento da funcionária pode causar à equipe, sem sobrecarregar cargos e funções. Cabe ao gestor a motivação de sua equipe, e aos colegas a compreensão, pois, futuramente um deles pode estar na mesma situação.

Ainda segundo Rapoport e Piccinini (2006), a Carta Magna brasileira, em vigor na atualidade, mostra-se próspera em proteger a condição da mulher como provedora de seus lares e, principalmente, tenta afastar a ideia de que ela seja discriminada junto ao mercado de trabalho. O texto fala em proteção ao trabalho feminino. Todavia, pouco tem refletido em realidade, quando da regulamentação do texto constitucional. Isso ocorre pois mesmo com as mudanças que ocorreram no decorrer do tempo, a mulher ainda sofre com desvantagens e desigualdades de direitos nos tempos atuais, isso está relacionado ao paradigma sócio cultural, que define que papéis que cabem a homens e as mulheres.

5. Conclusão

Compreendeu-se por meio do presente estudo que as mães não recebem apoio suficiente para retornar ao trabalhar após a licença-maternidade e que a má gestão da reintegração ao local de trabalho costuma ter um efeito prejudicial no bem-estar das mulheres.

Os relatos das entrevistadas e o embasamento teórico, mostram que as atitudes e o relacionamento entre a funcionária

e seu gestor são fundamentais para determinar um retorno suave ao trabalho. O problema da maternidade no trabalho, apresenta-se mais tendo origens em fatores culturais, históricos, sociais, do que legislativos propriamente. A legislação, nos últimos anos, tem avançado enormemente no tocante ao trabalho feminino. Todavia, nem todas as alterações e proposições legais são suficientes para mudar alguns preconceitos que se referem às mulheres.

Dessa forma, o início de uma igualdade material começa, sem sombra de dúvidas, com um dignificante trabalho, com uma postura social que seja relevante à trabalhadora. Mais que isso, há a necessidade premente de respeitá-la como cidadã, independentemente de sexo, raça, cor, etnia, condição social, cultura e idade.

Conclui-se assim, que é fundamental a organização conhecer os riscos que a gestante pode ter no ambiente de trabalho e quando ciente da gravidez, fornecer à sua funcionária conforto e ações necessárias para que seu retorno ao trabalho seja mais tranquilo, amenizando as dificuldades encontradas por elas após a licença-maternidade.

Referências

- Barros, I. P. M., Zacara, D. J. S., & Patrocínio, V. P. (2018). Reflexões acerca de possíveis desencadeantes biopsicossociais de conflitos na maternidade e o surgimento de fenômenos psicossomáticos na mãe e no bebê. *Revista da Universidade Ibirapuera*, 15, 43-50. <https://www.ibirapuera.br/seer/index.php/rev/article/view/138>
- Câmara, R. H. (2013). Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. *Gerais, Rev. Interinst. Psicol.*, 6(2), 179-191. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202013000200003
- Cavalcanti, N. C. S. B., & Baía, D. C. P. (2017). Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios de inserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade. *Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos)*. http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499457316_ARQUIVO_Sermaenomundodotrabalho.pdf
- Charraz, A. S. P. (2017). *Conciliação entre o trabalho e a família: identificação das práticas organizacionais vigentes e contributos para a implementação de novas práticas de conciliação*. [dissertação de mestrado, Universidade de Évora]. <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/20913>
- Coelho, L. (2004). *Mulheres, família e mercado de trabalho: Que desafios à regulação das economias pós-industriais?*. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. <https://ces.uc.pt/pt/publicacoes/outras-publicacoes-e-colecoes/oficina-do-ces/numeros/oficina-205>.
- Fabro, M. R. C., & Heloani, J. R. M. (2010). Mulher, maternidade e trabalho acadêmico. *Invest Educ Enferm.*, 28(2). <https://www.scielo.org.co/pdf/iee/v28n2/v28n2a04.pdf>
- Garcia, C. F., & Viecili, J. (2018) Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal, Rev. Psicol.*, 30(2), 271-280. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>.
- Godoy, M. B., Gomes, F. A., Stefanello, J., Monteiro, J. C. S., & Nakano, A. M. S. (2011). Situação trabalhista da mulher no ciclo grávido-puerperal. *Invest Educ Enferm.*, 29(1): 47-53. <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v29n1/v29n1a06.pdf>
- Grant, W. H. (2001). A Maternidade, o Trabalho e a Mulher. *COLOQUIO DO LEPSI IP/FE-USP*, 3, 2001. http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_isoref&pid=MSC000000032001000300008&lng=en
- Jablonski, B. (2010) A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(2), 262- 275. <https://www.scielo.br/j/pcp/a/mJKLzrKLJCcMpnNHfr9PcGu?format=pdf&lang=pt>
- Krause, L. I. (2017). *Mulher, trabalho e maternidade: demandas no retorno da licença maternidade*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica de Pelotas]. <http://tede.ucepel.edu.br:8080/jspui/handle/tede/635>.
- Lindo, M. R., Cardoso, P. M., Rodrigues, M. E., & Wetzel, U. (2007). Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. *RAC-Eletrônica*, 1(1), 1-15. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/31020/vida-pessoal-e-vida-profissional--os-desafios-de-equilibrio-para-mulheres-empendedoras-do-rio-de-janeiro>
- Rodela, D. O., Martins, J. B. N., Pivaro, A. L., & Segantin, J. A. (2016). Maternidade: desafios da volta ao mercado de trabalho. *16º Congresso Nacional de Iniciação Científica*. <https://conic-semesp.org.br/anais/files/2016/trabalho-1000022697.pdf>
- Taquette, S. R., & Minayo, M. C. (2016). Análise de estudos qualitativos conduzidos por médicos publicados em periódicos científicos brasileiros entre 2004 e 2013. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 26(2), 417-434. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312016000200005>
- Nascimento, G. A. F., & Bôas, R. V. V. (2015). Proteção da Mulher: Direito Individual e Social à Igualdade de Condições no Mercado de Trabalho e ao Direito à Maternidade. *CONPEDI LAW REVIEW*, 1(6), 156-172. http://doi.org/10.26668/2448-3931_conpedilawreview/2015.v1i6.3459
- Rapoport, A., & Piccinini, C. A. (2006). Apoio social e experiência da maternidade. *Rev Bras Crescimento Desenvolv Hum.*, 16(1): 85-96. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000100009
- Silva, R. V. (2016). *Maternidade e mercado de trabalho – Avanços possíveis*. Senado Federal. https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/boletins-legislativos/bol42/at_download/file
- Stanisk, A., Floriani, N., & Silva, A. A. (2015). A metodologia da história oral e seu uso em pesquisas etnoecológicas. *Terr@ Plural*, 9(1): 119-134. <https://revistas.uepg.br/index.php/tp/article/view/7452>