

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Instituto de Ciências Agrárias
Curso de Graduação em Administração

Rafaela Silva Sousa Marques

**MULHERES, MÃES E O MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE
CASO EM UMA INDÚSTRIA DE MONTES CLAROS - MG**

Montes Claros
2024

Rafaela Silva Sousa Marques

**MULHERES, MÃES E O MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE
CASO EM UMA INDÚSTRIA DE MONTES CLAROS - MG**

Trabalho de Conclusão de Curso II apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal de Minas Gerais – *Campus* Regional Montes Claros, como requisito parcial para o grau de bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Me. Lucineia Lopes Bahia Ribeiro

Montes Claros
2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Instituto de Ciências Agrárias
Curso de Graduação em Administração

**MULHERES, MÃES E O MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE
CASO EM UMA INDÚSTRIA DE MONTES CLAROS - MG**

Rafaela Silva Sousa Marques

Trabalho de Conclusão de Curso II aprovado pela Banca Examinadora constituída pelos membros:

Prof. Me. Dalton Rocha Pereira – ICA/UFMG

Profa. Dra. Márcia Martins – ICA/UFMG

Profa. Me. Lucineia Lopes Bahia Ribeiro - Orientadora ICA/UFMG

Montes Claros-MG, 27 de junho de 2024

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sua presença constante e sua orientação ao longo desta jornada, desde o início deste desafio, confiei em ti para me fortalecer e guiar meu caminho. A minha família que sempre acreditou em mim e me incentivou a perseguir meus sonhos. Ao meu parceiro que esteve ao meu lado sempre ao meu lado, compartilhando não apenas as alegrias, mas também os desafios e as preocupações, sua paciência, apoio incondicional e compreensão profunda foram minha âncora durante os momentos mais turbulentos.

Serei sempre grata a todos que contribuíram de alguma forma nessa trajetória, e principalmente a Professora Me Lucineia Lopes Bahia Ribeiro por sua paciência e compreensão, porque só ela sabe o quanto eu “demorei” a finalizar esse trabalho, pela orientação e apoio incansáveis ao longo deste percurso acadêmico, culminando na conclusão bem-sucedida desse trabalho. Gostaria de estender meu mais caloroso agradecimento à Universidade por fornecer um ambiente de aprendizado excepcional, repleto de recursos e oportunidades que moldaram meu futuro de maneiras inimagináveis. Aos meus professores, que compartilharam não apenas seu vasto conhecimento, mas também sua paixão pela aprendizagem. Aos dedicados servidores da universidade, cujo trabalho muitas vezes passa despercebido, gostaria de expressar minha sincera apreciação.

Gostaria de expressar minha mais sincera gratidão pelo apoio e colaboração essenciais que proporcionaram a realização da pesquisa que culminou neste trabalho. Primeiramente, à empresa, que abriu suas portas e me concedeu a oportunidade de realizar este estudo dentro de suas instalações. Àquele que gentilmente aceitou ser entrevistado, seja para fornecer insights valiosos ou compartilhar suas experiências, expresso minha profunda gratidão. As respondentes que dedicaram seu tempo e esforço para completar o questionário e fornecer os dados necessários, expresso minha mais profunda apreciação.

Por fim, gostaria de expressar minha gratidão a todos os envolvidos nesta pesquisa. Seja através de sua participação direta, apoio logístico ou encorajamento, cada um de vocês desempenhou um papel vital para o sucesso deste trabalho. Espero que os resultados deste estudo possam beneficiar não apenas a mim, mas também a comunidade acadêmica e profissional em geral.

“Dizem que a mulher é sexo frágil..., mas que mentira absurda”.

(ErasmO Carlos)

RESUMO

A mulher enquanto no mercado de trabalho enfrenta diversos desafios, e um deles é a conciliação entre maternidade e trabalho, que traz uma nova rotina, e novas demandas para a vida da mulher. O objetivo deste estudo foi identificar esses reflexos e verificar se a legislação vigente e as políticas empresariais oferecem suporte adequado, a partir de uma investigação em uma indústria na cidade de Montes Claros, MG. Foi adotado uma abordagem multimétodo, que mescla os métodos qualitativo e quantitativo. Como abordagem qualitativa foi realizado uma entrevista semiestruturada com o gestor de gestão de pessoas da empresa estudada. A fim de obter dados relevantes, como os benefícios oferecidos pela empresa, e fazer uma conexão entre os aspectos teóricos e a realidade da empresa estudada. Como abordagem quantitativa foi aplicado um questionário estruturado no público-alvo da pesquisa, visando identificar os reflexos da maternidade na produtividade no trabalho da mulher e como é feita a conciliação entre trabalho e maternidade. Adotou-se o estudo de caso como técnica de análise de dados, visando compreender como a maternidade se reflete na produtividade da mulher na empresa estudada. Para complementar foram realizadas análises a partir de gráficos e figuras confeccionadas via *Microsoft Excel* a partir de tabelas geradas pelo *software IBM® SPSS® 25.0 (Statistical Package for the Social Sciences)*. O estudo teve como resultado que para muitas mulheres, a carreira e a maternidade andam lado a lado, contudo, a maternidade não interfere na produtividade da mulher no seu trabalho, a legislação vigente e os benefícios oferecidos pela empresa dão suporte na conciliação entre trabalho e maternidade. Para terminar, foi sugerido o reforço na divulgação de alguns benefícios oferecidos pela empresa que não são de conhecimento das respondentes do questionário, e a realização de estudos ulteriores que apliquem a pesquisa em empresas do setor público, podendo ser de ensino, financeira, logística e outros, como também em outros setores de empresas privadas, a fim de englobar diferentes realidades da mulher mãe no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Produtividade; Motivação; Maternidade.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Representação de renda familiar e fonte de renda extra.....	31
Figura 2 - Conhecimento do Cap III Seção V, Art. 392 da CLT, sentimento de amparo da legislação e cumprimento da legislação pela empresa.....	32
Figura 3 - Desempenho, motivação, pressão no trabalho e medo de demissão pós licença maternidade.....	39
Figura 4 - Aumento do interesse e motivação no trabalho durante a gestação.....	40
Figura 5 - Medo de demissão/substituição, desconforto, aumento de estresse e aumento de cansaço no trabalho durante a gestação.....	41

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – T Distribuição percentual de pessoas desocupadas por sexo, 4º trimestre 2023.....	20
Gráfico 2 – Quantidade de filhos.....	29
Gráfico 3 – Carga ocupado na empresa.....	29
Gráfico 4 – Tempo de empresa.....	30
Gráfico 5 – Satisfação para com os benefícios.....	35
Gráfico 6 – Dificuldade pós maternidade na empresa.....	35
Gráfico 7 – Dificuldade enfrentadas durante a gestação na empresa.....	36
Gráfico 8 – Suportes utilizados na conciliação entre trabalho e maternidade.....	37
Gráfico 9 – A empresa oferece ambiente seguro para as mães e gestantes.....	38

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução da Constituição em relação ao direito da mulher.....	13
Quadro 2 – Artigos específicos a mulher dispostos na CLT.....	14
Quadro 3 – Capítulo I da Lei nº 14.457.....	19
Quadro 4 – Hipóteses de estudo.....	24
Quadro 5 – Colaboradores.....	25

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Nível de instrução da população de 25 anos ou mais, por sexo (%) 2022.....	20
Tabela 2 – Dados Sociodemográficos.....	28
Tabela 3 - Benefícios oferecidos pela empresa.....	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEAC	Programa Especializado de Apoio ao Colaborador
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1 Histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho	11
2.2 Legislações pertinentes a mulher no mercado de trabalho	13
2.3 Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro	20
2.4. Maternidade x mercado de trabalho	21
3 METODOLOGIA.....	23
3.1 Caracterização da pesquisa.....	23
3.2 População e amostragem	25
3.3 Coleta de dados.....	25
3.4. Técnicas de análise de dados	26
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	28
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	46
Apêndice 1 – Roteiro semiestruturado de entrevista	51
Apêndice 2 – Questionário estruturado	53

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, a mulher era percebida como frágil, responsável pelo lar, filhos e submissa ao marido. Casamento e família eram essenciais para sua felicidade e aceitação social. A Primeira e a Segunda Guerra Mundial marcaram a entrada das mulheres no mercado de trabalho, ocupando posições dos homens que foram para a guerra. Mesmo após o retorno dos homens, a força de trabalho feminino permaneceu essencial devido às deficiências resultantes da guerra e ao crescimento do capitalismo, embora as mulheres enfrentassem longas jornadas e salários baixos, além de responsabilidades domésticas (COSTA, 2018; PROBST, 2003).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) regulamentou a carga horária, condições de trabalho e outros aspectos. A Constituição de 1988 garante a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, e protege o mercado de trabalho da mulher. Contudo, ainda há discriminação e desigualdade salarial entre os gêneros, apesar das proteções legais. (BRASIL, 1999; BRASIL, 1988; BRASIL, 1943).

Estudos indicam que a taxa de desemprego feminino aumenta após a maternidade, com quase 50% das demissões ocorrendo sem justa causa. Talvez seja a explicação para o fato de 53,9% das pessoas desocupadas em 2022 serem mulheres. Embora enfrentem desafios na maternidade, muitas mulheres desenvolvem habilidades que elevam sua produtividade, como trabalho em equipe e gestão do tempo. No entanto, conciliar trabalho e maternidade pode ser difícil devido à falta de apoio do parceiro ou da empresa (IBGE, 2022; MACHADO, NETO, 2016; BASILIO, 2014).

Sendo assim, esta pesquisa buscou diagnosticar o impacto da maternidade na produtividade das mulheres no mercado de trabalho e como elas conciliam as responsabilidades profissionais e domésticas, especialmente aquelas com filhos. O problema central investigado é: quais são os reflexos da maternidade na produtividade das mulheres e como elas conciliam trabalho e maternidade? O objetivo geral é identificar esses reflexos e verificar se a legislação vigente e as políticas empresariais oferecem suporte adequado, a partir de uma investigação em uma indústria na cidade de Montes Claros, MG. Os objetivos específicos incluem: analisar a legislação sobre o trabalho da mulher, verificar políticas internas da empresa que excedam a legislação, identificar os reflexos da maternidade na produtividade e entender o processo de conciliação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão abordados o histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho, as legislações pertinentes a tutela da mulher no trabalho, a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, e maternidade x mercado de trabalho.

2.1 Histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho

Não é novidade que por muito tempo as mulheres precisaram lutar contra uma cultura enraizada na sociedade imposta pelo patriarcado. Onde elas eram criadas com uma única finalidade a de se dedicar exclusivamente em tempo integral ao âmbito familiar, marido e filhos. Ao passo que aos homens era destinada a tarefa de prover o sustento da família. Por muito tempo esse padrão familiar perpetuou na sociedade. No entanto, durante a revolução industrial houve a necessidade de complementar a renda bruta familiar, inserido a mulher no mercado de trabalho. Ainda que sua remuneração não fosse adequada e tivesse que conciliar ambas as tarefas (afazeres domésticos e serviço) (SILVA; LEAL, 2017).

Segundo Paoli (1987), inicialmente no século XIX a mão de obra feminina era a maioria no setor têxtil, devido ao baixo custo e a substituição de operários (homens) durante crises econômicas. Sobretudo, com o passar do tempo foi implementado um novo modelo onde o homem passa a ter sua figura de provedor fragilizada. Para Corrêa (2004), o impasse inicial se deu a partir da primeira Guerra Mundial, com a presença da figura feminina em todos os setores primário, secundário e terciário da indústria. A inserção da mão de obra feminina no século XX foi marcada em suma por atividades como prestações de serviço e ocupações de cargos em ramos distintos das indústrias. Ao passo que, no período anterior a mão de obra feminina encontrava-se alocada em um único ramo, o do processo de produção com a sua remuneração inferior ao sexo oposto (SAMARA, 2002).

Entretanto no Brasil, o aumento das mulheres no mercado de trabalho ocorreu no início da década de 1970. Tendo como um dos principais motivos para esse impulso a consolidação das indústrias e a modernização urbana, que de certa forma foi favorável a inserção das mulheres no meio trabalhista. Levando a cargo também outros fatores, bem como: a necessidade de complemento de renda, o aumento do consumismo e as transformações

ideológicas que permearam a época, decorrente de movimentos feministas (BRUSCHININI, 1998).

Nas décadas de 1980 e 1990 a mão de obra feminina era caracterizada por dois segmentos em especial, o administrativo e os de auxílio à saúde, configurando um total de 50% da mão de obra. No entanto, as mulheres que cursavam a graduação começaram a adentrar “áreas de prestígio” bem como, a advocacia, medicina, engenharia e áreas afins que possuíam, até então, um viés masculino para a época. O que de certa forma foi considerada uma grande faceta no que se diz respeito à participação das mulheres no mercado de trabalho da sociedade vigente nesse período (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003). Corroborando assim para um crescimento significativo da população ativa, aonde fatores como maior quantidade de tempo disponível para o trabalho fora de casa, expansão do nível de escolaridade e a continuidade de diversas transformações de cunho social confirmam esse êxito e/ou essa conquista (BRUSHINI, 1998).

Sobretudo, apesar do aumento significativo de 15% por década da participação de mulheres nas indústrias. A desigualdade entre ambos (homens e mulheres) ainda era grande, e na sua grande maioria devido ao preconceito enraizado acerca do desempenho funcional do “sexo frágil” relacionado a questões biológicas, que muitas das vezes eram levadas a cargo durante a contratação, além do preconceito cultural que limitava as mulheres intelectualmente (THIRY-CHERQUES; PIMENTA, 2003).

Para Miranda (2006) há uma barreira sutil e transparente, que impede a ascensão das mulheres em cargos mais altos nas instituições. Fenômeno este chamado de teto de vidro, aonde as mesmas (mulheres) são impedidas de progredir independente de seus esforços individuais, devido a sua característica genotípica.

Análises feitas por Degraff e Anker (2004) deixam explícita essa desigualdade de gênero baseada em algumas teorias, bem como: teorias neoclássicas, que dão ênfase ao papel do capital humano aplicado (a educação, a experiência), teorias de segmentação do trabalho (que o mercado de trabalhado sofre influência de fatores institucionais), e, por último e mais importante, teorias de gênero/femininas. Que, para os autores, esse grupo dá ênfase ao trabalho doméstico, criando potencial desvantagem e aumentando o índice de segregação. Ao passo que as mulheres ainda são responsáveis por executar funções no âmbito familiar ao final do expediente.

Diversas conquistas sociais foram alcançadas pelo grupo feminino, ao longo dos anos, como o respeito e reconhecimento da sua mão de obra que por diversas vezes foram criticadas. Seguindo esse raciocínio, Probst (2003, p.2) afirma que:

As mulheres ocupam postos nos tribunais superiores, nos ministérios, no topo de grandes empresas, em organizações de pesquisa de tecnologia de ponta. Pilotam jatos, comandam tropas, perfuram poços de petróleo. Não há um único gueto masculino que ainda não tenha sido invadido pelas mulheres. Não há dúvidas de que nos últimos anos a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho. Este fenômeno mundial tem ocorrido tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento, e o Brasil não é exceção.

Estudos recentes demonstram que, ainda que não da forma ideal, a mulher tem tido uma inserção maior no mercado de trabalho. Em 2007, as mulheres representavam 40,8% do mercado formal de trabalho; em 2016, passaram a ocupar 44% das vagas. Não há mesmo sentido em que mulheres competentes e produtivas fiquem de fora do mercado apenas porque são mulheres. A tendência, então, é que essa diferença se torne cada vez mais reduzida. Contudo, ainda há dificuldades no acesso das mulheres a cargos de chefia e na equiparação salarial com os homens, realidade que também tende a se transformar com o tempo e com o desenvolvimento cultural, econômico e social (Justiça do Trabalho, 2017).

2.2 Legislações pertinentes a mulher no mercado de trabalho

Mesmo conquistando espaço durante a industrialização, algumas formas de exploração a mulher perduraram durante muito tempo. Jornadas entre 12 e 14 horas e diferenças salariais acentuadas eram comuns. O surgimento de leis para favorecer classe feminina foi primordial para a luta contra desigualdade entre homens e mulheres (SOUZA; SANTOS, 2013). O quadro abaixo mostra a evolução das Constituições em relação ao direito da mulher:

Quadro 1 – Evolução da Constituição em relação ao direito da mulher

Constituição de 1824	"Cidadão" era só homem. A mulher não podia votar, nem ser eleita. Podia trabalhar em empresas privadas, mas não podia ser funcionária pública
Constituição de 1934	Consagrou, pela primeira vez, o princípio da igualdade entre os sexos, com proibição de diferença salarial e garantindo assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e após o parto, através da Previdência Social
Constituição de 1937	Manteve os direitos anteriores e acrescentou o direito a voto para as mulheres.

Constituição de 1946	Representou um retrocesso para as mulheres quando elimina a expressão "sem distinção de sexo" quando diz que todos são iguais perante a Lei.
Constituição de 1967	Redução do prazo para a aposentadoria, de 35 para 30 anos, como único avanço.
Constituição de 1969	Não houve alterações com relação aos direitos da mulher.
Constituição de 1988	Isonomia, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, seja na vida civil, no trabalho, e na família, sem distinção de qualquer natureza.
	Direitos Trabalhistas, proibição de diferença de salário, admissão e função, por motivo de sexo; Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos; Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento, até 6 anos de idade em creches e pré-escolas.
	Direitos das Trabalhadoras Domésticas, salário mínimo, proibição da redução do salário, 13º salário, folga semanal, férias anuais remuneradas, licença à gestante de 120 dias, licença paternidade, aposentadoria, integração à previdência Social.
Constituição de 1988	Direitos Políticos, votar e ser votada
	Família, direitos e deveres referentes à sociedade conjugal passam a ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher; o Estado criará mecanismos para coibir a violência familiar.
	Direito à propriedade, a mulher passa a ter direito ao título de domínio e à concessão de uso da terra, independente de seu estado civil, tanto na área urbana como rural.

Fonte: Adaptada de EDUCAÇÃO (s.d)

O direito do trabalho (relação de emprego), também chamado de direito trabalhista, é um ramo do direito privado que é responsável por regular a relação jurídica entre trabalhadores e empregadores, baseado nos princípios e leis trabalhistas (FACHINI, 2020). Em busca de melhor regulação do trabalho da mulher, a CLT possui em seu Capítulo III Da Proteção do Trabalho da Mulher (BRASIL, 1943), os seguintes artigos apresentados no quadro abaixo:

Quadro 2 – Artigos específicos a mulher dispostos na CLT

Artigo	Parágrafo/Inciso/Alínea	SEÇÃO I - DA DURAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER
372		Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.
373		A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.
		Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:
	I	publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

373-A	II	recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
	III	considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
	IV	exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
	V	impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
	VI	proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.
	Parágrafo único.	O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.
377		A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.
		SEÇÃO II - DO TRABALHO NOTURNO
381		O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.
	§ 1º	Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.
	§ 2º	Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.
		SEÇÃO III - DOS PERÍODOS DE DESCANSO
382		Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.
383		Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º ¹ .
	Parágrafo único	Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.
385		O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.
	Parágrafo Unico	Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.
386		Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.
		SEÇÃO IV - DOS MÉTODOS E LOCAIS DE TRABALHO

¹ Art. 71 - § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

388		Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho, Industria e Comercio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.
389		Toda empresa é obrigada:
	I	a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;
	II	a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;
	III	a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;
	IV	a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.
	§ 1º	Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.
	§ 2º	A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.
390		Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.
	Parágrafo único	Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.
390-B		As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.
390-C		As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.
390-E		A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.
SEÇÃO V - DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE		
391		Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.
	Parágrafo único	Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

391-A		A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias ² .
	Parágrafo único	O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.
392		A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.
	§ 1º	A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.
	§ 2º	Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.
	§ 3º	Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.
	§ 4º	É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:
	I	transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;
	II	dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.
392-A		À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.
	§ 4º	A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.
	§ 5º	A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.
392-B		Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.
392-C		Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.
393		Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.
394		Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.
		Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
	I	atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

² Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (Vide Lei Complementar nº 146, de 2014)

394-A	II	atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação;
	III	atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação.
	§ 2º	Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal ³ , por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.
	§ 3º	Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991 ⁴ , durante todo o período de afastamento.
395		Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.
396		Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.
	§ 1º	Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.
	§ 2º	Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador ⁵ .
397		O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas.
399		O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.
400		Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.
		SEÇÃO VI - DAS PENALIDADES
401		Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de cem a mil cruzeiros, aplicada, nesta Capital, pela autoridade competente de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho, e, nos Estados e Território do Acre, pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou por aquelas que exerçam funções delegadas.
	§ 1º	A penalidade será sempre aplicada no grau máximo:
	a)	se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo;
	b)	nos casos de reincidência.

³ Art. 248 - Os benefícios pagos, a qualquer título, pelo órgão responsável pelo regime geral de previdência social, ainda que à conta do Tesouro Nacional, e os não sujeitos ao limite máximo de valor fixado para os benefícios concedidos por esse regime observarão os limites fixados no art. 37, XI.

⁴ Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

⁵ O parágrafo segundo do artigo 396 passou a vigorar com a Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017

§ 2º	O processo na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.
------	--

Fonte: Adaptada de BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (1943)

Além das leis dispostas na CLT, há também a Lei nº 14.457, de 21 de Setembro de 2022 que Institui o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

Quadro 3 – Capítulo I da Lei nº 14.457

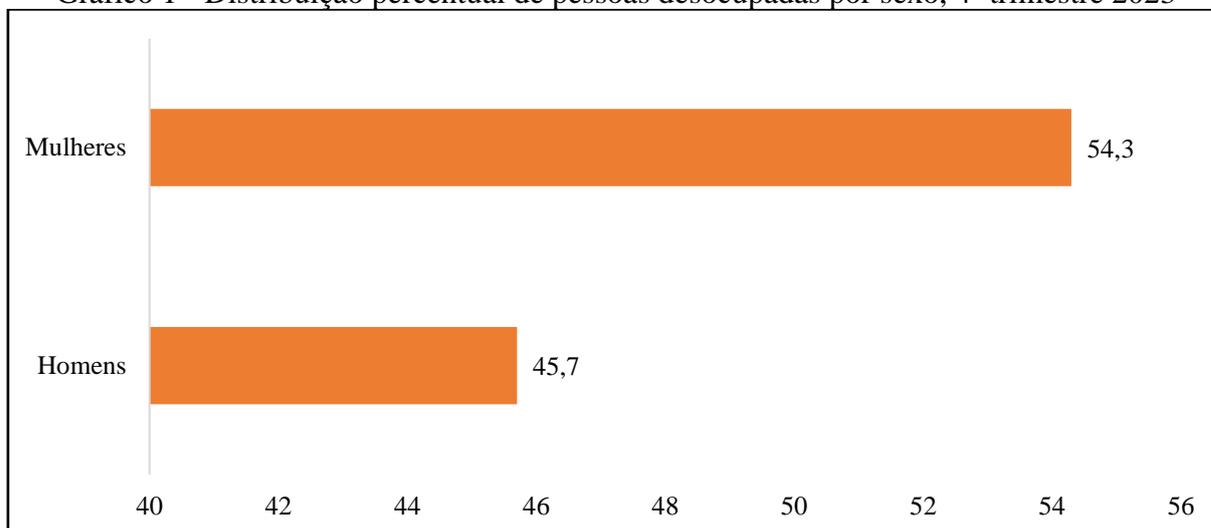
Artigo	Parágrafo/Inciso/Alínea	CAPÍTULO I - DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES
I		Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:
	I	para apoio à parentalidade na primeira infância:
	a)	pagamento de reembolso-creche; e
	b)	manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;
	II	para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:
	a)	teletrabalho;
	b)	regime de tempo parcial;
	c)	regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
	d)	jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;
	e)	antecipação de férias individuais; e
	f)	horários de entrada e de saída flexíveis;
	III	para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:
	a)	suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e
	b)	estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar;
	IV	para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:
	a)	suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e
	b)	flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;
	V	reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;
	VI	prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e
	VII	estímulo ao microcrédito para mulheres.
	Parágrafo único	Para os efeitos desta Lei, parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)

Fonte: Adaptada de BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (2022)

2.3 Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro

No Brasil, a participação feminina nas organizações se expandiu a partir da década de 1970 tendo um perfil de trabalhadoras jovens, solteiras e pouco escolarizadas. Essa situação foi mudando com o tempo, alterando o perfil para trabalhadoras mais velhas, porém em menor quantidade em relação aos homens ao que diz respeito aos cargos mais altos. O número de mulheres aumenta cada vez mais nas organizações, porém os cargos altos na hierarquia continuam, prioritariamente, masculinos. (ALVES;GERALDES, 2012). Ainda assim, a taxa de desocupação é maior entre mulheres conforme o gráfico abaixo:

Gráfico 1 - Distribuição percentual de pessoas desocupadas por sexo, 4º trimestre 2023



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 4º trimestre (2023)

No Brasil, as mulheres estão na frente com maior percentagem em nível de instrução em ensino superior completo em relação aos homens, conforme tabela abaixo:

Tabela 1 – Nível de instrução da população de 25 anos ou mais, por sexo, segundo grupos de idade (%) 2022

Nível de instrução	Homem	Mulher	Unidade
Sem instrução e Ensino Fundamental incompleto	35,5	32,7	%
Ensino Fundamental completo e Ensino Médio incompleto	13,6	12,1	%
Ensino Médio completo e Ensino Superior incompleto	34,2	33,9	%
Ensino Superior completo	16,8	21,3	%

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2º trimestre (2022)

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2023), a desigualdade entre homens e mulheres se reflete na jornada de trabalho, devido aos afazeres domésticos, nos cargos de

gestão, visto que as mulheres ocupam 38% dos cargos de liderança, e na faixa salarial, pois apesar de terem maiores taxas de escolaridade elas recebem, em média, 20,5% menos que os homens.

Embora seja crescente a participação da mulher no mercado de trabalho, Nascimento e Villas Bôas (2016) afirmam que a discriminação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro ainda é alta, uma vez que enfrentam dificuldades não apenas para ingressarem no mercado de trabalho como também recebem salários menores do que os homens. Conquanto, este cenário de desigualdade impulsionou a busca por qualificação e, conforme a tabela 1 apresentada anteriormente, as mulheres representam 21,3% da população de 25 anos ou mais com ensino superior completo, enquanto os homens representam 16,8%.

Apesar dos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, a empregabilidade feminina é importante para o empoderamento delas e a promoção da igualdade de gênero, também auxilia na redução da pobreza familiar, visto que as mulheres tendem a investir mais de seus rendimentos em suas famílias, melhorando sua qualidade de vida (MENDES, s.d)

2.4. Maternidade x mercado de trabalho

Alguns estudos já investigaram questões similares ao problema deste estudo. Como o estudo de Garcia e Viecili (2018) que buscou caracterizar as implicações na relação de mulheres com seu trabalho e rotina pessoal após a licença maternidade. Os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada aplicadas a mulheres que haviam retornado ao trabalho após a licença maternidade de seu primeiro filho. Dentre os resultados, verificou-se que a maternidade é uma experiência significativa que influencia tanto na rotina e quanto no trabalho da mulher. Também foi confirmada a importância do trabalho na constituição da subjetividade e individualidade dos sujeitos. Os benefícios sociais, cognitivos e emocionais por ele viabilizado estimulam a conciliação entre os papéis materno e profissional.

Costa (2018) realizou uma pesquisa cujo objetivo foi compreender quais são os possíveis impactos da inserção da mulher no mercado de trabalho em suas relações familiares e interpessoais. A coleta de dados foi realizada por meio de uma revisão bibliográfica. Os resultados encontrados apontaram aspectos positivos e negativos da inserção da mulher no mercado de trabalho, considerando suas responsabilidades com o lar e o cuidado dos filhos. O

trabalho fora reconhecido como gerador de sentido, e meio de realização pessoal, entretanto conciliar trabalho com o lar pode gerar estresse emocional, sobrecarga física e psíquica.

Por sua vez, Pompermayer (2019) estudou a mulher mãe no mercado de trabalho e as suas percepções a respeito de variáveis do ambiente em que se está inserida. Através de uma revisão bibliográfica e uma pesquisa de campo que atraiu uma amostra de 101 mulheres por meio de entrevista, sendo utilizado o método de sondagem, que consiste na obtenção de dados sobre as características de um determinado grupo de pessoas. Os resultados obtidos mostraram que as mulheres possuem parecem não ser enviesadas por fatores socioeconômicos, e as justificativas evidenciam que os fatores culturais que influenciam suas percepções.

3 METODOLOGIA

Nesta seção serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados neste estudo, abordando, primeiramente, a caracterização da pesquisa. Em seguida, serão abordadas população e amostragem, instrumento de coleta de dados e técnicas de análise de dados.

3.1 Caracterização da pesquisa

No que se refere à natureza da pesquisa, o presente estudo é caracterizado como aplicado, o qual objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigida à solução problemas específicos, envolvendo verdades e interesses locais (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010). No contexto analisado, a natureza da pesquisa aplicada se deu através do interesse em saber quais são os reflexos na maternidade na produtividade da mulher, bem como é feita a conciliação entre trabalho e maternidade, no intuito de fornecer informações que tragam contribuições para a empresa estudada.

Em relação à abordagem do problema, a pesquisa se caracteriza como multimétodo sendo utilizada a combinação quali-quantitativa, que interpreta as informações quantitativas por meio de símbolos numéricos e os dados qualitativos mediante a observação, a interação participativa e a interpretação do discurso dos sujeitos (semântica)” (KNECHTEL, 2014). Visto que a presente pesquisa tem como objetivo saber quais os reflexos da maternidade na produtividade da mulher, foram aplicadas técnicas de análise quantitativas e qualitativas, como questionário fechado e entrevista semiestruturada.

Quanto aos objetivos, a presente pesquisa se classifica como descritiva visando à descrição de determinada população ou fenômeno (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010). Segundo Tumelero (2018), a pesquisa descritiva pode ser definida como aquela que descreve uma realidade, utilizando-se o princípio da naturalidade, que implica nos estudos dos fatos sem influências. Desse modo, esta pesquisa buscou descrever e analisar os reflexos que a maternidade gera na vida profissional da mulher na empresa estudada, identificando e analisando os referidos reflexos causados pela maternidade.

Quanto aos procedimentos técnicos, a presente pesquisa se caracteriza como bibliográfica e de levantamento, pois fez o uso dos materiais já publicados a respeito da mulher no mercado de trabalho, produtividade e maternidade, legislação trabalhista, advindos de

artigos, teses, dissertações, material disponibilizado na internet, e interrogando diretamente as pessoas cujo comportamento se deseja conhecer (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010).

Respaldando-se na revisão de literatura sobre a legislação em prol da mulher e os reflexos da maternidade na produtividade da mulher, estabeleceram-se 02 (duas) hipóteses a serem testadas, descritas no quadro abaixo:

Quadro 4 – Hipóteses do estudo

Hipótese	Descrição
H0	A maternidade implica em uma drástica mudança de rotina na vida da mulher, entretanto ela tem retorno tranquilo ao trabalho, devido aos benefícios oferecidos pela empresa juntamente com a correta aplicação da legislação vigente concernente a maternidade, propiciarem amparo para ela.
H1	A mudança de rotina da mulher após a maternidade afeta negativamente seu retorno ao trabalho, pois a empresa não fornece apoio suficiente, seja pela falta de benefícios e/ou lacunas na aplicação da legislação vigente concernente a maternidade.

Fonte: Dados da pesquisa

A hipótese 1 (H0) respalda-se no fato de que a legislação vigente oferece todo o amparo necessário a mulher durante e após a gestação, propiciam estabilidade e segurança para a mulher em seu retorno após a maternidade, e as políticas internas e benefícios da empresa contribuem para uma experiência positiva na adequação da nova rotina da mulher.

Já a hipótese 2 (H1) respalda-se no fato de que a legislação vigente oferece todo o amparo necessário a mulher durante e após a gestação, propiciam estabilidade e segurança para a mulher em seu retorno após a maternidade, entretanto as políticas internas e benefícios da empresa não oferecem um ambiente agradável no retorno da mulher ao trabalho após a maternidade, gerando insegurança e medo de não conseguir se adaptar à nova rotina e ser substituída em seu trabalho, afetando negativamente a sua produtividade.

No entanto, é essencial notar que, embora a efetiva participação das mulheres no mercado de trabalho, a maternidade agrega habilidades às mulheres com benefícios específicos para pais e mães, visando facilitar a conciliação da vida pessoal e profissional e valorizar as contribuições que só as mães podem dar em razão as perspectivas únicas de desenvolver, reter e ascender as funções de mães talentosas. A comunicação assertiva, planejamento, organização, flexibilidade e inteligência emocional que envolve as mães no mercado de trabalho em consonância com a empresa permite uma escuta ativa quanto aos seus desafios profissionais.

3.2 População e amostragem

População pode ser finita ou infinita, por isso não se estuda uma população em sua totalidade, assim sendo, o pesquisador observa apenas uma parte da população, denominada amostra (FERREIRA, s.d)

A amostra foi composta por colaboradoras de uma determinada empresa estudada, que atua no ramo alimentício dentro da cidade de Montes Claros, e que foi escolhida por questão de acessibilidade visando compreender os reflexos da maternidade na produtividade da mulher em seu trabalho, e verificar se a legislação vigente e as políticas e benefícios oferecidos pela empresa estudada, dão suporte na conciliação entre trabalho e maternidade. A empresa possui um total de 415 colaboradores, sendo dividido conforme o quadro abaixo:

Quadro 5 – Colaboradores

	Quantidade	Percentual
Homens	230	55,40%
Mulheres	185	44,60%
Mães	78	42,2% de 185
Mães que responderam ao questionário	48	61,5% de 78

Fonte: Dados da pesquisa

Os componentes da amostra foram as mulheres que são mães, incluindo também mulheres gestantes, que totalizam 42,20% do total de mulheres da empresa, e desse percentual apenas 61,5% responderam ao questionário. Das 48 respostas obtidas no questionário, uma foi o pré-teste, portanto, não foi considerada na análise dos dados, sendo assim trabalhou-se em cima de 60,2% da amostra coletada.

3.3 Coleta de dados

A amostragem do tipo *snowball* (bola de neve) é aquela em que se escolhem inicialmente alguns indivíduos para participar do estudo e estes, por sua vez, indicam novas pessoas para participarem da pesquisa. Destarte, foram escolhidas algumas colaboradoras com o perfil desejado, que por sua vez, indicaram outras colaboradoras de mesmo perfil e assim por diante.

Foram utilizados dois tipos de instrumento para a coleta de dados da pesquisa, um questionário estruturado, utilizado na coleta dos dados do público-alvo e uma entrevista

semiestruturada para o então gestor do departamento de gestão de pessoas, ambos os instrumentos tiveram a devida autorização do início da sua aplicação, sendo o primeiro no início do questionário, e o segundo no áudio da entrevista. O período da coleta do questionário foi entre maio e agosto de 2023, e a entrevista foi realizada em abril de 2023.

A entrevista foi necessária para obter as informações desejadas e fazer uma conexão entre os aspectos teóricos e a realidade da empresa onde os estudos foram realizados. A entrevista com o gestor do setor de gestão de pessoas conteve um total de dezenove questões: sete relacionadas ao perfil do entrevistado e doze à empresa. O objetivo da entrevista foi coletar dados relevantes, como os benefícios oferecidos pela empresa, sua conduta em relação à legislação, a quantidade de colaboradores, incluindo a proporção de mulheres e mães.

O questionário da pesquisa foi de caráter estruturado, criado na ferramenta *Google Forms* o que facilitou a sua aplicação e análise dos dados, possuindo um total de trinta e seis questões fechadas, sendo quinze questões relacionadas a dados sociodemográficos, quatro questões relacionadas a legislação em prol da mulher, duas questões relacionadas aos benefícios oferecidos pela empresa, quatro questões relacionadas aos desafios da maternidade, e onze questões relacionadas ao trabalho. Vale dizer que quatorze questões foram do tipo *likert*, sendo conhecida por ser uma escala somativa, é o modelo mais utilizado para a mensuração de preferências, perspectivas e atitudes, desenvolvida por Rensis Likert em 1932, é uma das escalas de medição mais conhecida do mundo (FEIJÓ; VICENTE; PETRI, 2020, p.32)

Antes da aplicação do questionário foi realizado um pré-teste com uma colaboradora da empresa, visando colocar o tempo necessário para aplicação dele, e verificar se as questões seriam de fácil entendimento para as participantes. Para a aplicação do questionário adotou-se técnica de amostragem não probabilística por julgamento, segundo a qual o pesquisador busca por indivíduos que possuem determinadas características (DIAS, 2018).

3.4. Técnicas de análise de dados

O estudo de caso envolve a ideia de examinar um único caso internamente ou comparações de um pequeno número de casos, além disso, mesmo sendo normalmente classificado como uma abordagem qualitativa pode ser também quantitativo, a depender da intensidade de estudo de um fenômeno (GUIMARÃES; D'ALBUQUERQUE, 2020). Gerring (2007) mostra uma gama de definições e características encontradas na literatura para definir um estudo de caso. No entanto, o autor opta pelo que chama de uma definição mínima. Para

ele, uma estratégia de pesquisa do tipo estudo de caso corresponde ao “estudo intensivo de um único caso com o propósito de compreender a classe maior de casos (a população)” (GERRING, 2007, p. 95 *apud* GUIMARÃES; D’ALBUQUERQUE, 2020). Nesse contexto, o presente trabalho trata-se de um estudo de caso, visto que buscou compreender como a maternidade se reflete na produtividade da mulher em uma única empresa.

As análises foram realizadas por intermédio do *software* IBM® SPSS® 25.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). As variáveis foram quantificadas para a análise das respostas das respondentes a fim de identificar os reflexos da maternidade na produtividade no trabalho da mulher e como é feita a conciliação entre trabalho e maternidade, por meio de gráficos e figuras confeccionadas via *Microsoft Excel* a partir de tabelas geradas pelo *software* IBM® SPSS® 25.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

A investigação teve como objetivo apresentar os dados obtidos na pesquisa, identificando os reflexos da maternidade na produtividade da mulher em seu trabalho e verificando se a legislação vigente, juntamente com as políticas e benefícios oferecidos pela empresa estudada, dão suporte à conciliação entre trabalho e maternidade. O estudo ressaltou o universo da pesquisa, os participantes e as fontes de informação. Além disso, destacou a abordagem metodológica utilizada para alcançar o objetivo proposto.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A tabela 2 apresenta os resultados obtidos em 60,2% da amostra, uma vez que não houve participantes que fossem mães adotivas.

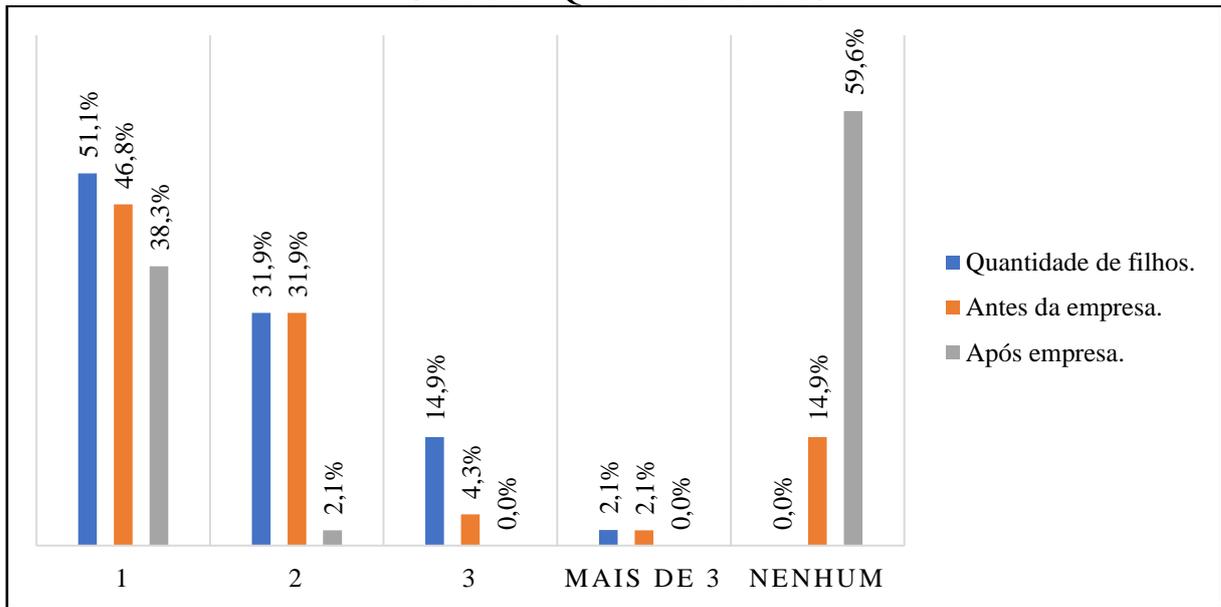
Tabela 2 – Dados Sociodemográficos

Característica sociodemográfica	Resultados Obtidos
Idade	Média 35,13 anos Mediana 36 anos Mínimo 22 anos Máximo 52 anos
Estado Civil	Casada 59,6% Divorciada 12,8% Moram Juntos 2,1% Solteira 17% União Estável 8,5%
Tipo de Moradia	Aluguel 14,9% Casa Financiada 25,5% Casa Própria 59,6%
Formação Acadêmica	Curso Técnico 12,8% Ensino Médio Completo 51,1% Ensino Superior Completo 10,6% Ensino Superior Incompleto 10,6% Pós-graduação 14,9%
Esteve ou está grávida durante o exercício emprego atual?	Sim 42,6% Não 57,4%

Fonte: Dados da pesquisa

A tabela 2 mostra que 21,2% das respondentes possuem graduação, sendo 10,6% formadas e 10,6% em andamento, esse número condizente com a realidade brasileira que segundo tabela 1, 21,3% da população do sexo feminino acima de 25 a nos possuem ensino superior completo, sendo 4,5% maior em relações aos homens. Vale mencionar que 42,6% das respondentes estiveram grávidas enquanto trabalhavam no emprego atual, o que sugere que a empresa oferece um ambiente de segurança e estabilidade que permite às colaboradoras decidirem se tornar mães.

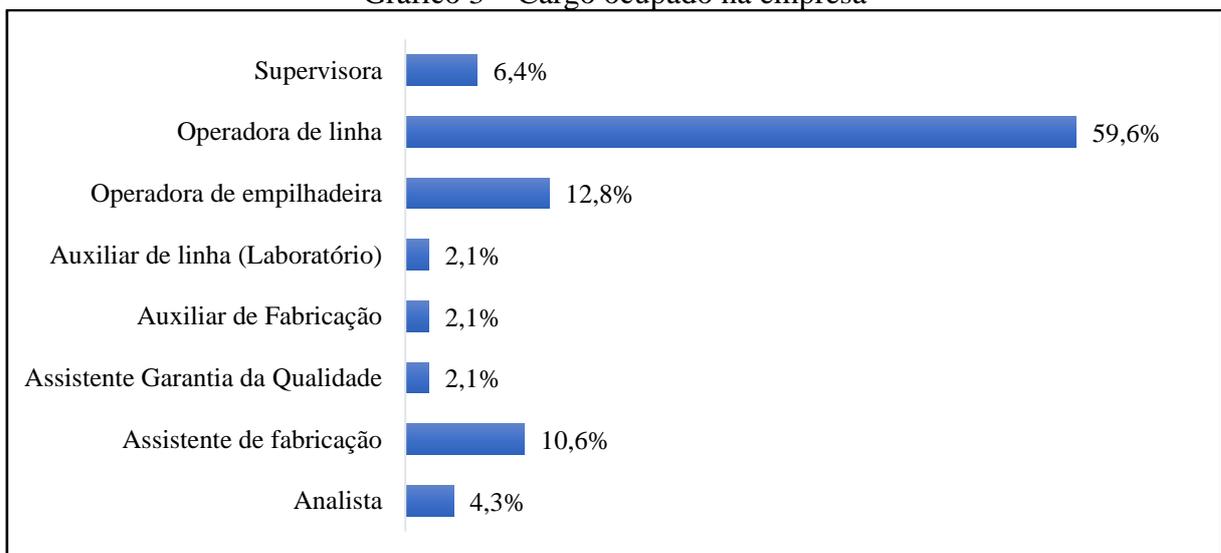
Gráfico 2 – Quantidade de filhos



Fonte: Dados da pesquisa

Do total de respondentes do questionário, 42,55% tiveram filhos após sua entrada na empresa, e 2,1% tiveram dois filhos nesse período. Isso sugere que a empresa proporciona um bom clima organizacional para mães, oferecendo benefícios e auxílios que garantem estabilidade e segurança, permitindo que as mulheres decidam ter filhos após ingressarem na empresa. Oliveira (2018) reforça que o clima organizacional é o resultado de como os funcionários absorvem as práticas, as políticas, a estrutura, os processos e sistema da empresa, ou seja, é o que os funcionários pensam dela.

Gráfico 3 – Cargo ocupado na empresa

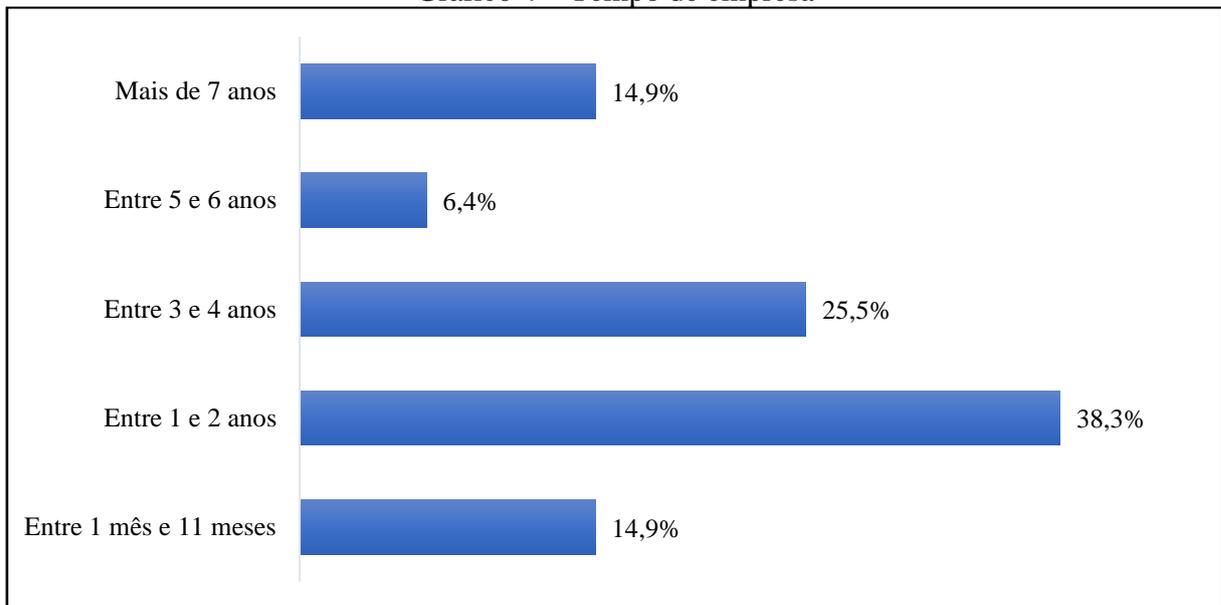


Fonte: Dados da pesquisa

Conforme o gráfico 3, 59,6% das respondentes do questionário ocupam o cargo que operadora de linha, que se situa na produção da empresa estudada, e 6,4% ocupam o cargo de supervisora, mostrando que a mulher está conquistando seu espaço nas mais diversas funções dentro de uma organização. Segundo Andrade (2023) as empresas industriais brasileiras estão promovendo a participação feminina tanto nas linhas de produção quanto em cargos gerenciais e de chefia. De acordo com Hunt *et al.* (2018):

A diversidade de gênero está correlacionada tanto com a lucratividade como com a criação de valor. No conjunto de dados de 2017, encontramos uma correlação positiva entre diversidade de gênero nas equipes executivas e as duas medidas de performance financeira que adotamos: em todo o mundo, empresas do quartil superior em diversidade de gênero nas equipes executivas tinham uma probabilidade 21% maior de ter margem EBIT superior à de seus pares do quartil inferior; além disso, tinham uma probabilidade 27% maior de criar valor no longo prazo.

Gráfico 4 – Tempo de empresa

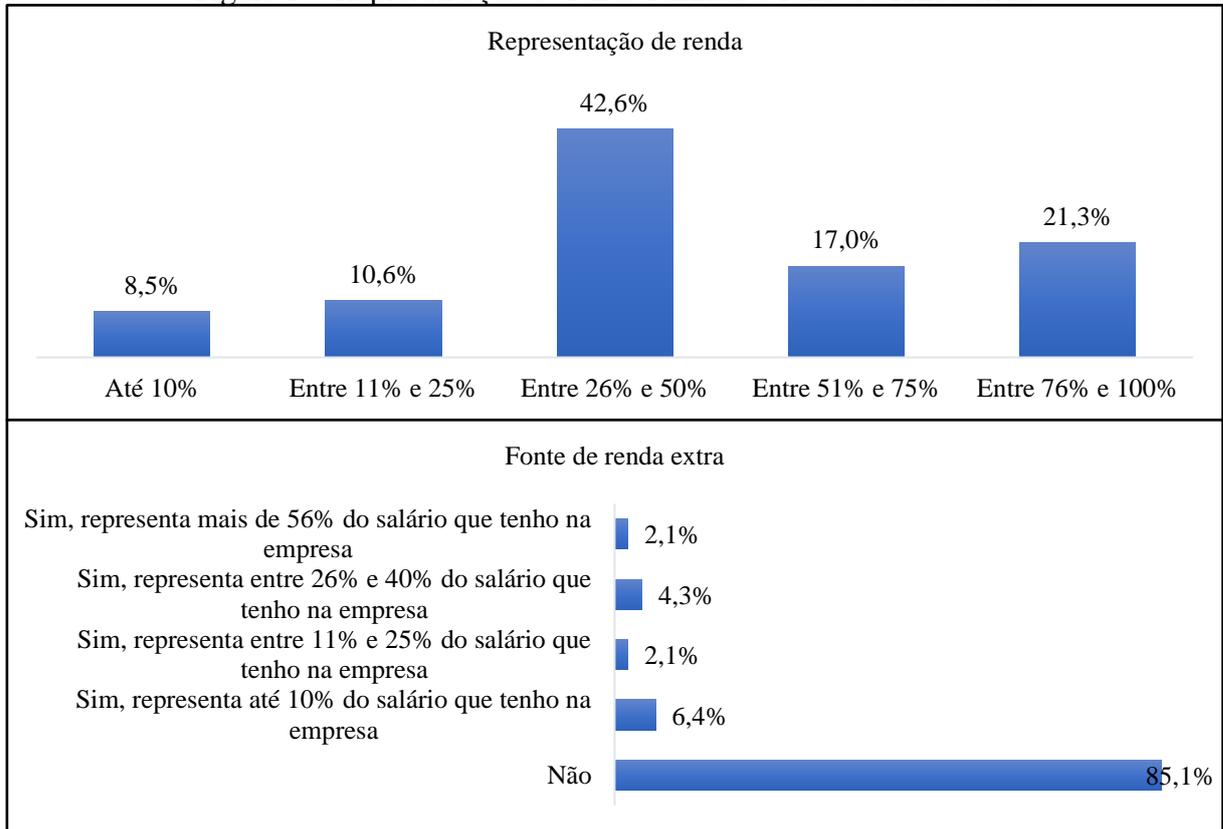


Fonte: Dados da pesquisa

Cerca de 46,8% das respondentes estão na empresa há mais de 3 anos, supõe-se que é uma necessidade para mulher enquanto mãe permanecer no mercado de trabalho, pois conforme o a figura 1, que será apresentada adiante, 38,3% das respondentes são responsáveis por mais de 50% da renda familiar, isso também pode explicar o fato do *turnover* da empresa ser razoável e não implicar no desligamento de mulheres após a maternidade, conforme fala do gestor de gestão de pessoas que diz o seguinte:

[...] nosso número de *Turnover*⁶ é bem razoável, então não vejo nenhuma discrepância por causa desse motivo [...] os casos que eu já acompanhei aqui que precisou sair é muito mais por uma questão pessoal de logística, de escola, de não ter com quem deixar, de se organizar [...] não vejo como algo “ah, todo mundo que tem bebê não volta pro trabalho”.

Figura 1 – Representação de renda familiar e fonte de renda extra



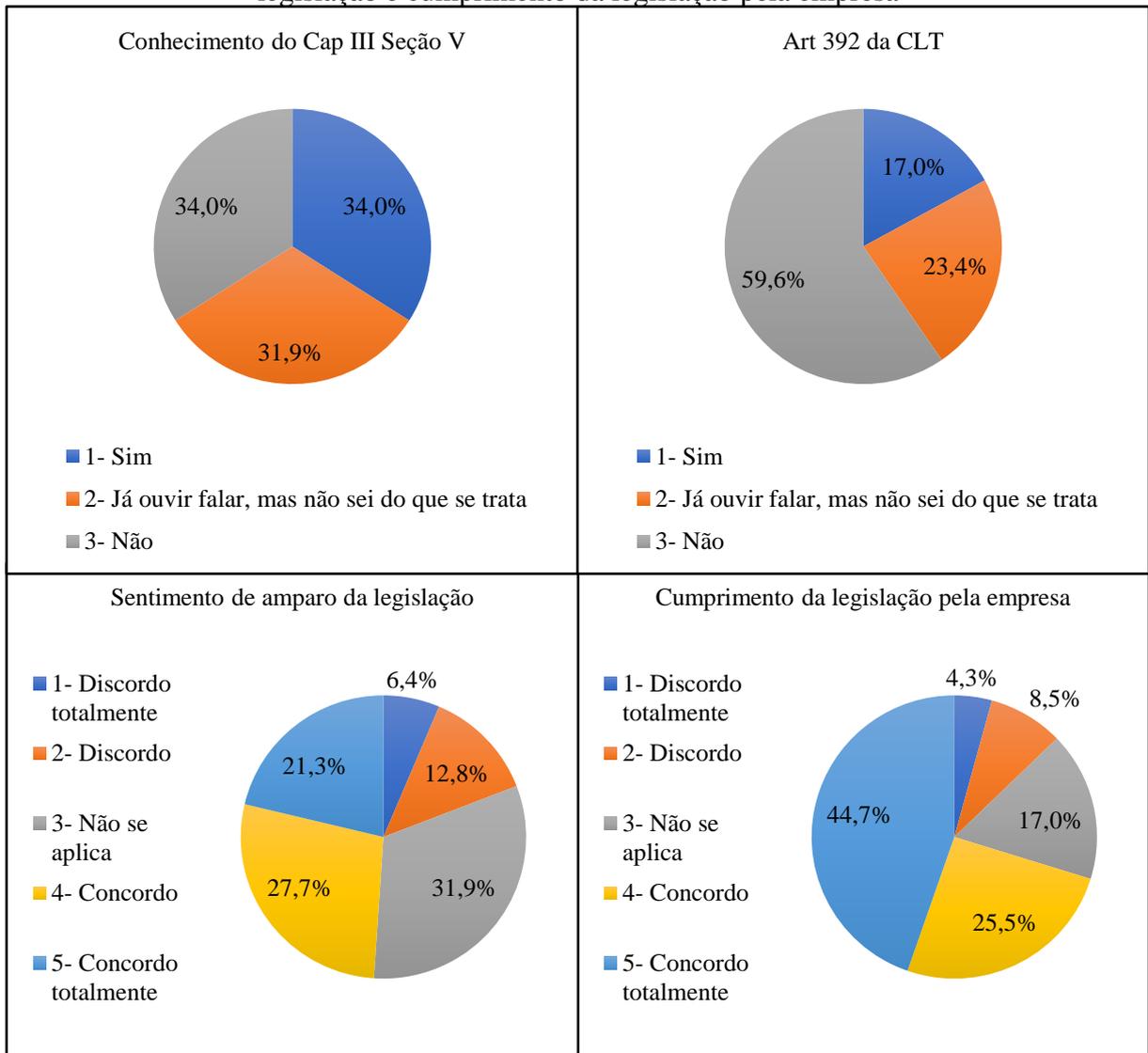
Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a figura 1, 38,3% das respondentes são responsáveis por mais de 50% da renda familiar, e 85,1% delas não utilizam fonte de renda extra, sendo assim admite-se que a remuneração e benefícios oferecidos pela empresa proporcionam um bom índice financeiro para suas colaboradoras, não sendo necessário um esforço extra fora do trabalho para complemento de renda, o que auxilia na conciliação da maternidade com o trabalho já que a mulher não precisa demandar seu tempo para outra atividade financeira. Também o fato de 85,1% das respondentes não utilizarem fonte de renda extra pode ser devido ao fato de que 70,2% das respondentes são casadas ou possuem união estável, assim tendo a contribuição do seu parceiro na renda familiar o que torna desnecessário uma fonte de renda extra. Entretanto, é de tamanha responsabilidade ser provedora de mais de 50% da renda familiar, o que pode

⁶ *Turnover* – Rotatividade de pessoal, caracterizada pela entrada e saída de pessoas em uma organização

influenciar inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho, e a mulher enquanto mãe ainda precisa conciliar o tempo em que está em casa para o cuidado com o(s) filho(s) e atividades domésticas, o que também pode impossibilitar a realização de outra atividade remunerada.

Figura 2 – Conhecimento do Cap III Seção V, Art. 392 da CLT, sentimento de amparo da legislação e cumprimento da legislação pela empresa



Fonte: Dados da pesquisa

Conforme seção de referência bibliográfica, o Capítulo III Seção V da CLT trata da proteção do trabalho da mulher, dispondo de sua duração, condições de trabalho e da discriminação contra a mulher (BRASIL, 1943), e que o artigo 392 da CLT diz o seguinte:

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Entretanto, segundo na figura 2, mais de 60% das respondentes do questionário não tem conhecimento que a CLT possui legislações específicas visando a proteção do trabalho da mulher, o que influenciou nas respostas em relação ao sentimento de amparo da legislação e cumprimento pela empresa, pois 51,1% das respondentes disseram que não se sentem amparadas pela legislação e 29,8% que a empresa não cumpre a legislação, levando em consideração que as respondentes não possuem instrução acerca da legislação vigente, entende-se que não haverá discernimento para elas identificarem se a empresa cumpre ou não a legislação. Mas ao analisar os benefícios oferecidos pela empresa na tabela 3, as respondentes possuem conhecimento sobre adicional noturno, licença maternidade e licença parental, benefícios estes que são obrigatórios por lei.

Tabela 3 – Benefícios oferecidos pela empresa

Benefícios oferecidos pela empresa	Percentuais			
	Conheço e uso	Conheço e já usei	Conheço e não uso	Desconheço
Adicional noturno	36,2%	10,6%	48,9%	4,3%
Auxílio creche	10,6%	12,8%	68,1%	8,5%
Auxílio lactente	19,1%	19,1%	53,2%	8,5%
Auxílio para filhos especiais	2,1%	12,8%	66,0%	19,1%
Cesta de Natal	87,2%	6,4%	4,3%	2,1%
Licença maternidade	34,0%	12,8%	51,1%	2,1%
Licença parental	8,5%	6,4%	78,7%	6,4%
PEAC	17,0%	19,1%	53,2%	10,6%
Plano de medicamento	74,5%	10,6%	14,9%	0,0%
Plano de saúde	97,9%	0,0%	2,1%	0,0%
Plano odontológico	78,7%	12,8%	8,5%	0,0%

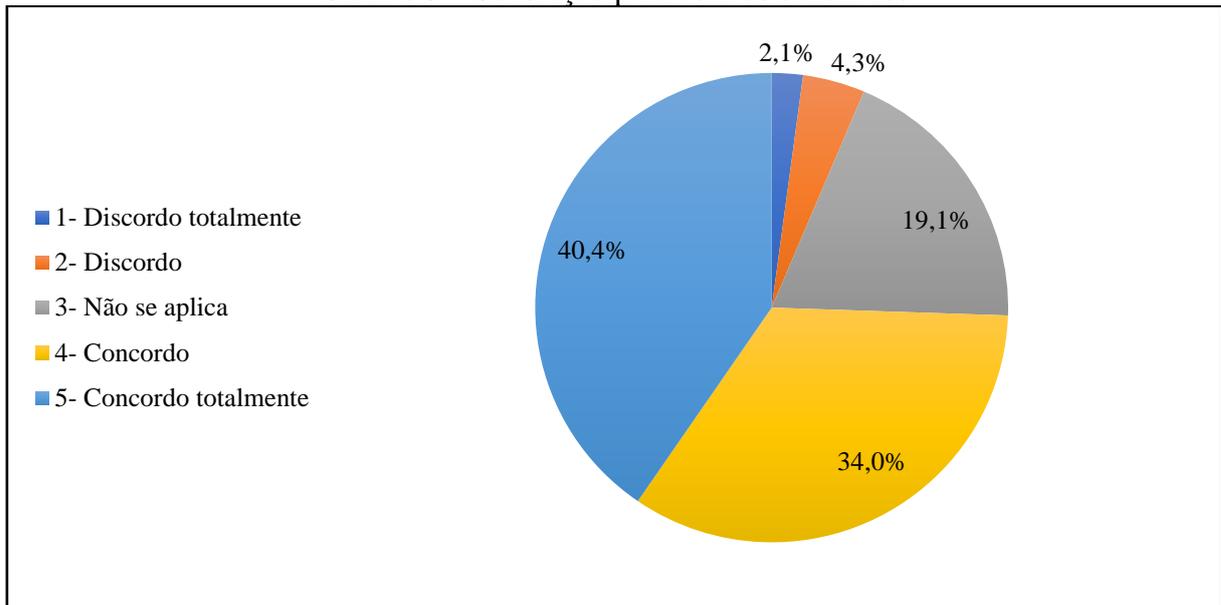
Previdência privada	61,7%	6,4%	29,8%	2,1%
Reembolso de material escolar	36,2%	19,1%	42,6%	0,0%
Reembolso de óculos e bota ortopédica	57,4%	10,6%	27,7%	4,3%
Seguro de vida	68,1%	8,5%	17,0%	6,4%
Suplemento vitamínico para o período da gestação	12,8%	12,8%	59,6%	14,9%
Ticket alimentação	89,4%	6,4%	4,3%	0,0%

Fonte: Dados da pesquisa

A tabela 3 mostra que apenas 3 dos benefícios listados não são de conhecimento 44,7% das respondentes do questionário, sendo eles o auxílio para filhos especiais, o suplemento vitamínico para gestantes e a PEAC, entretanto os demais benefícios são de conhecimento das respondentes mesmo que elas não façam uso deles, que pode ser por falta de necessidade ou que no momento não se aplica a situação atual delas, mas só o fato delas conhecerem esses benefícios mostra que a divulgação desses benefícios por parte da empresa é eficaz, podendo melhorar nos três citados anteriormente. Também vale dizer que do total de 17 benefícios listados 8 deles tem mais de 50% de respondentes fazendo uso.

Conforme dados obtidos na entrevista que será comentada posteriormente, vale dizer que na legislação estão previstos 120 dias de licença maternidade, entretanto a empresa oferece 180 dias de licença maternidade, a empresa também oferece um percentual de 50% no adicional noturno e a legislação tem como mínimo 20% de adicional.

Gráfico 5 – Satisfação para com os benefícios



Fonte: Dados da pesquisa

O gráfico 5 mostra que 74,4% das respondentes estão satisfeitas com os benefícios oferecidos pela empresa, pode-se inferir que esses benefícios atendem as necessidades delas, e provavelmente esse percentual fique maior com o aumento do conhecimento dos benefícios que não tiveram divulgação eficaz a seu respeito citados no comentário da tabela 3.

Gráfico 6 – Dificuldade pós maternidade na empresa



Fonte: Dados da pesquisa

Para melhor análise do gráfico 6, vale salientar que trata-se de uma questão em que se pode marcar mais de uma opção, sendo assim o percentual total não fecha em 100%, entretanto nota-se que 53,2% das respondentes dizem não ter dificuldades após a maternidade subtendendo que o ambiente da empresa fornece segurança e estabilidade para a mulher nesse momento, sendo que a dificuldade apontada com 29,8% foi do medo da perda de vínculo com o bebê, o que é normal já que a mãe vai passar menos tempo com o bebê devido ao seu retorno para o trabalho, segundo Garcia & Viecili (2018) o retorno ao trabalho exige um novo esforço adaptativo das mulheres, que envolve o afastamento da união mãe e filho e a terceirização do cuidado com o bebê.

Apenas 12,8% das respondentes alegaram ter insegurança em relação a sua produtividade após a maternidade, esse fator pode estar ligado a empresa oferecer um ambiente seguro para mães e gestantes, conforme o gráfico 9. E assim como no retorno ao trabalho, as mulheres também podem enfrentar desafios no trabalho durante a gestação conforme ilustrado no próximo gráfico.

Gráfico 7 – Dificuldade enfrentadas durante a gestação na empresa

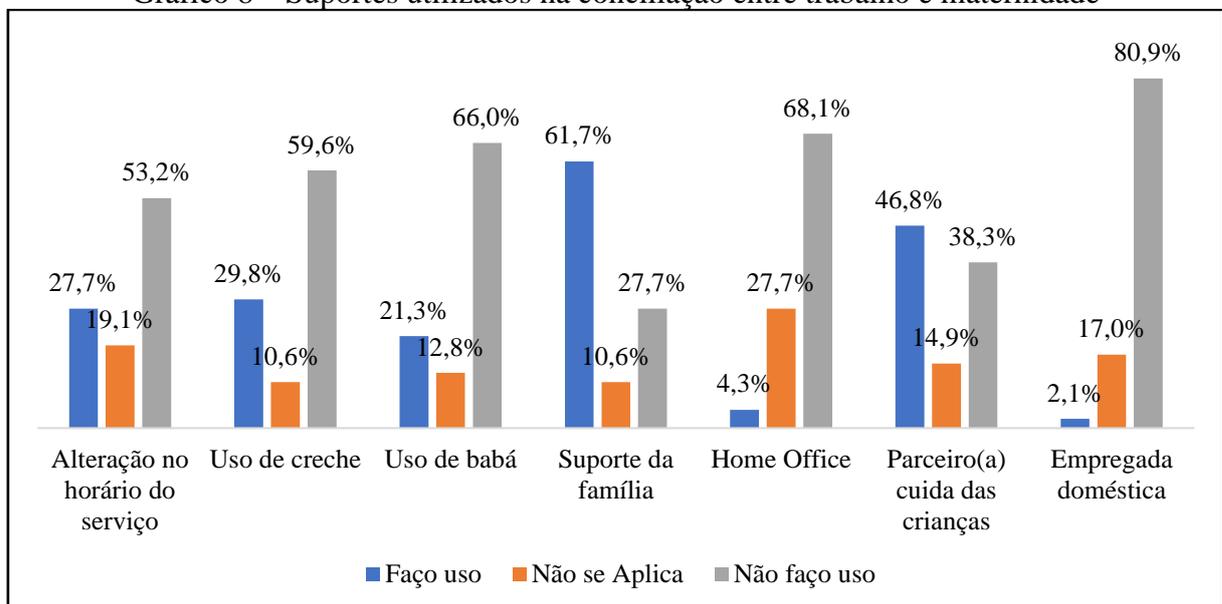


Fonte: Dados da pesquisa

O gráfico 7 mostra que durante a gestação, a maior dificuldade das respondentes foi em relação a insegurança quanto a sua produtividade, presume-se que isso ocorra devido as mudanças hormonais e corporais que a mulher passa durante o período de gestação, ficando menos disposta, podendo ter enjoos, queda de pressão e outros sintomas que afetem negativamente a sua performance. E ademais 59,6% das respondentes alegaram não ter

dificuldades nesse período, talvez pelo fato de a empresa entender que esse é um momento de grandes mudanças na vida da mulher e dispor de benefícios como o suplemento vitamínico que auxilia na reposição de vitaminas e nutrientes, bem como a flexibilização de horário e uso de home office quando necessário. Entretanto, apesar da mulher passar por grandes mudanças durante a gestação, não são todas que enfrentam problemas durante a gravidez, a facilidade de acesso à informação e o devido acompanhamento propiciam para uma gestação tranquila, por meio das consultas de pré-natal que compreendem-se por acolher a gestante através de uma equipe multiprofissional com o objetivo de promover ações e educação em saúde capazes de minimizar a insegurança e os riscos gerados por uma gravidez (Carneiro *et al.*, 2022).

Gráfico 8 – Suportes utilizados na conciliação entre trabalho e maternidade



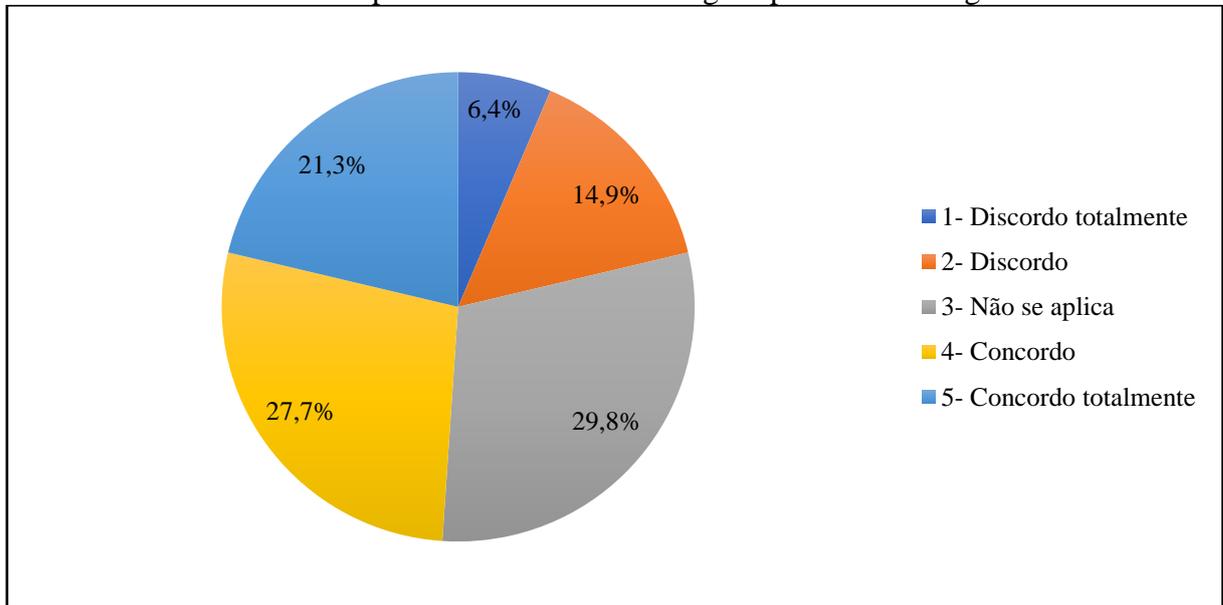
Fonte: Dados da pesquisa

A questão do gráfico 8 também pode ter mais de uma opção escolhida, sendo assim a somatória não é equivalente a 100%, dito isso, nota-se que a maioria das respondentes alegam não fazer uso dos suportes citados para a conciliação entre o trabalho e maternidade, entretanto 61,7% dizem ter o apoio da família e 46,8% têm seu parceiro(a) como cuidados da(s) criança(s) durante seu turno de trabalho. Entende-se que o apoio familiar nessa fase transmite mais segurança e tranquilidade para a mulher, o que pode influenciar positivamente em seu retorno para o trabalho, fazendo com que seu desempenho e produtividade não diminuam nesse período.

Apesar de a maior parte das respondentes não utilizarem *home office* e alteração no horário de serviço, infere-se que a empresa dispõe de flexibilidade para dar apoio as suas colaboradoras

nesse momento de adaptação, o próximo gráfico mostra que além disso, a empresa dispõe de um ambiente seguro para as mães e gestantes.

Gráfico 9 – A empresa oferece ambiente seguro para as mães e gestantes

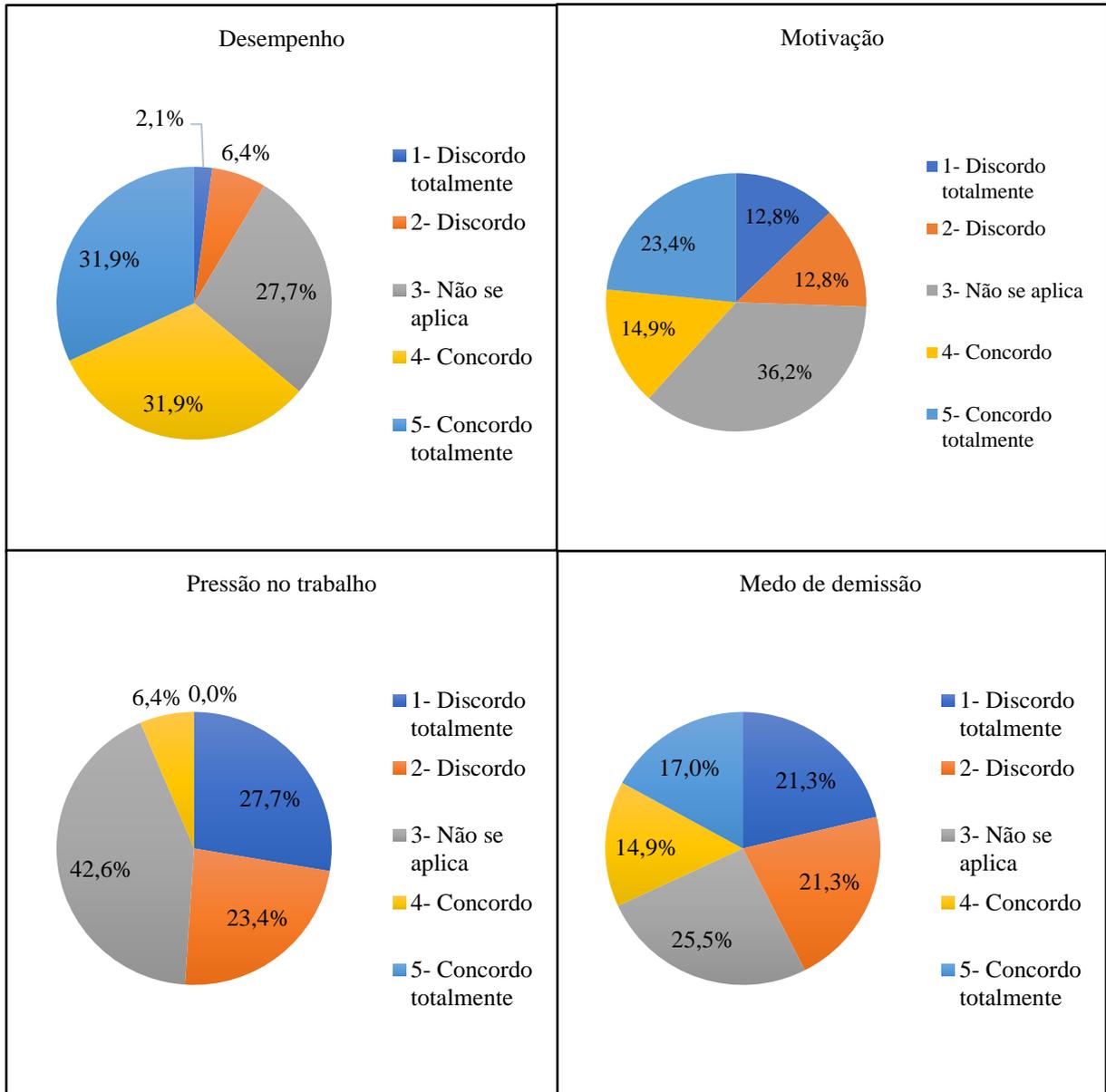


Fonte: Dados da pesquisa

O gráfico 9 diz respeito ao ambiente oferecido pela empresa e, 49% das respondentes concordam que a empresa oferece um ambiente seguro para mães e gestantes, entende-se que a empresa é vista de forma positiva pelas mães e gestantes já que estas se sentem seguras dentro do ambiente de trabalho, podendo executar duas atividades sem receios, o que contribui positivamente em sua produtividade e desempenho, pois nada melhor que executar seus afazeres com a mente tranquila. Um clima organizacional positivo contribui para menor taxa de esgotamento e estresse dos funcionários, da mesma forma que um clima organizacional negativo colabora para o aumento do estresse e insatisfação dos funcionários (Pecino *et al.*, 2019).

A figura 3 mostra que mais de 60% das respondentes afirmam que tiveram o desempenho melhorado no trabalho após seu retorno da maternidade, já quanto a sua motivação, 36,2% afirmam que não houve alteração e 38,3% dizem que retornaram motivada para o trabalho. No gráfico 6 vimos que 29,8% das respondentes alegaram ter medo de perder o vínculo com o bebê após o fim da licença maternidade, esse fator pode explicar o porquê de 36,2% afirmar que não houve alteração na motivação.

Figura 3 – Desempenho, motivação, pressão no trabalho e medo de demissão pós licença maternidade

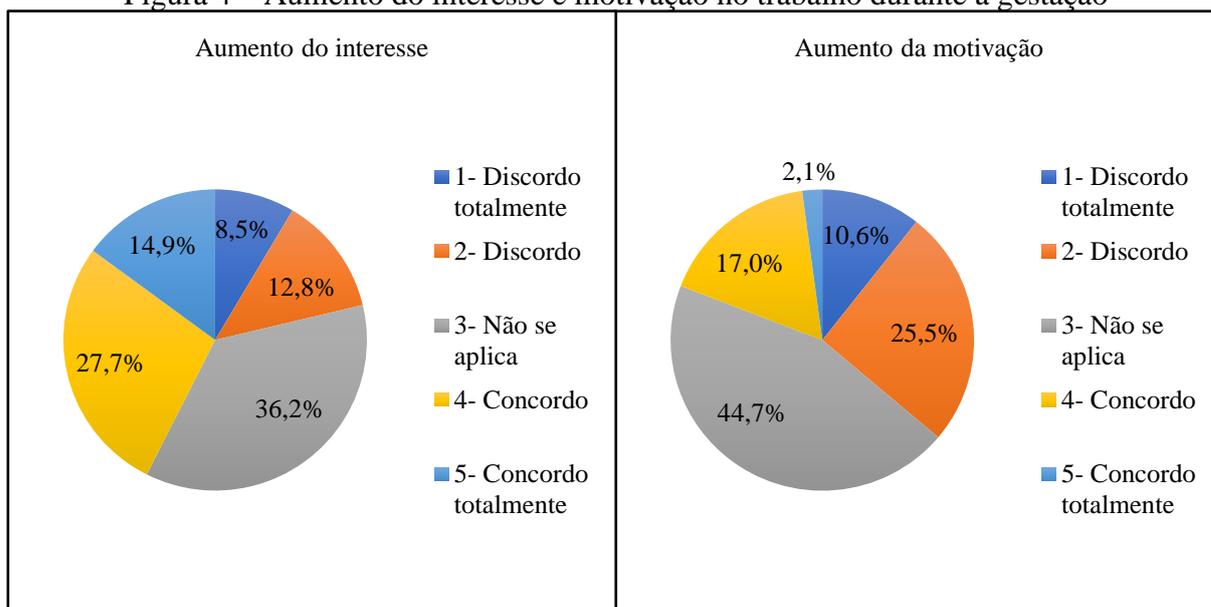


Fonte: Dados da pesquisa

Ainda sobre a figura 3, quanto a pressão no trabalho, 42,6% das respondentes alegaram que isso não se aplicou e 51,1% discordaram dessa afirmativa, e 42,6% alegaram que não tiveram medo de ser demitida após seu retorno, o que reforça o fato da empresa oferecer um ambiente seguro e tranquilo para as mães e gestantes, ponto esse que corrobora positivamente para as adaptações necessárias nesse período e ajuda suas colaboradoras a continuarem se desempenhando como de costume. Entretanto, apesar de na empresa estudada as participantes não demonstrarem dificuldades em seu retorno, essa realidade é diferente em outras

organizações, no estudo de Garcia e Viecili (2018, p.276) verificou-se que a combinação entre cansaço físico a preocupação com o bebê e a necessidade de se ausentar do trabalho influencia negativamente no desempenho das mulheres que retornam ao trabalho após a licença maternidade, o que em alguns casos pode trazer descontentamento para a mulher associado a um sentimento de insegurança.

Figura 4 – Aumento do interesse e motivação no trabalho durante a gestação

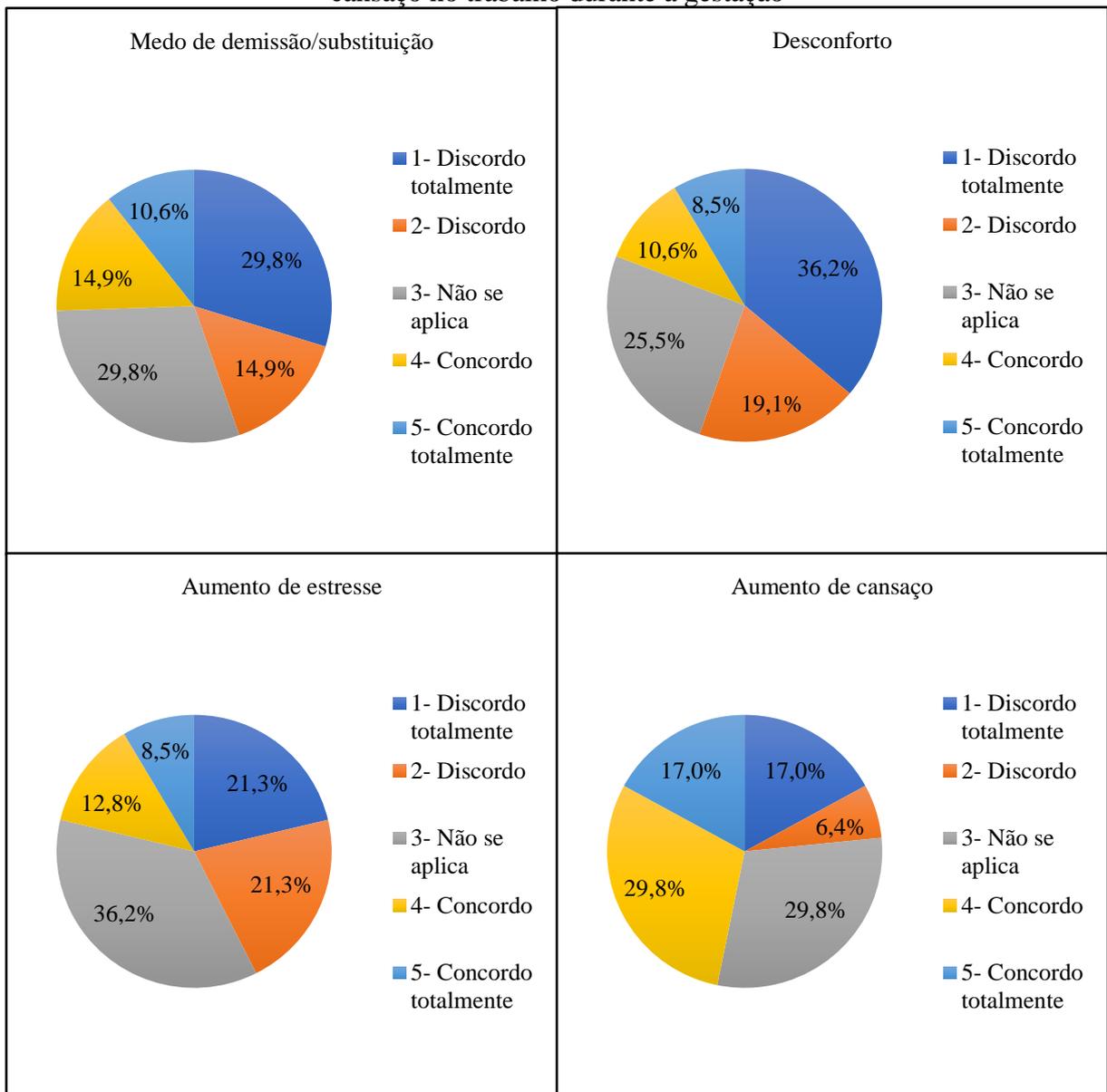


Fonte: Dados da pesquisa

A figura 4 diz respeito ao aumento do interesse e motivação no trabalho durante a gestação, ambas as afirmativas tiveram grande percentual de não se aplica, sendo o primeiro 36,2% e o segundo 44,7%, somando a isso as respondentes também discordaram dessas afirmativas num percentual respectivo de 21,3% e 36,1%. Sendo assim, supõe-se que as respondentes apenas continuaram a desempenhar suas atividades como de costume e que o período gestacional não colaborou para o aumento do seu interesse e motivação no trabalho, geralmente esses sentimentos são afetados por outros fatores, como reconhecimento pelo trabalho exercido, este que pode se dar em forma de aumento salarial, promoção de cargo e incentivos oferecidos pela empresa. Analisando também o fato que na figura 3, 42,6% das respondentes alegaram não ter medo de ser demitida após seu retorno da licença maternidade, supõe-se que a segurança da manutenção do emprego faz com que ela não sinta a necessidade de demonstrar mais do que já faz. A mudança no sentido do trabalho durante a gestação também

pode ser um fato que implica na manutenção desses sentimentos, segundo o estudo de Toledo, Martins, Gonçalves (2023) em geral, as gestantes entrevistadas reorganizaram os sentidos do trabalho após a descoberta da gestação, passando para uma perspectiva mais instrumental, entendendo seu trabalho principalmente como meio para garantir a sobrevivência e a segurança financeira para criar seus filhos.

Figura 5 – Medo de demissão/substituição, desconforto, aumento de estresse e aumento de cansaço no trabalho durante a gestação



Fonte: Dados da pesquisa

A figura 5 diz respeito a sentimentos negativos que podem acontecer no trabalho durante a gestação, sendo eles medo de demissão e ou substituição, desconforto, aumento de estresse e aumento do cansaço, entretanto para todos esses sentimentos mais de 50% das respondentes

alegaram que não se aplica ou discordaram das afirmativas, sendo respectivamente 74,5%, 80,8%, 78,8% e 53,2%. Aqui novamente pode-se considerar que esses sentimentos negativos não estiveram presente durante a gestação das respondentes, justamente pelo fato de a empresa proporcionar um bom ambiente de trabalho, o que já foi mostrado no gráfico 9. Essa é uma realidade vivida na empresa estudada, entretanto segundo o estudo de Silva *et al* (2022) durante a gravidez, emerge a forte necessidade de se adaptar ao contexto do trabalho para preservar sua imagem profissional, experiências emocionais negativas apontam para: o medo de perder o trabalho para seu substituto durante a licença-maternidade, a percepção de hostilidade e a decepção pela pouca receptividade à notícia da gravidez no trabalho.

Foi realizada uma entrevista com o gestor do setor de gestão de pessoas, a cerca de alguns itens, como, quais os benefícios oferecidos pela empresa especificamente para as mulheres:

... tem o auxílio lactente [...] no período de gestação a Nestlé oferece uma vitamina, que é um produto da Nestlé para apoiar nessa questão da reposição de hormônios. Tem a licença maternidade de seis meses, vale destacar também que a gente tem a licença parental [...] ajuda em material escolar para os filhos dos colaboradores, tem suporte do PEAC⁷ [...] Auxílio de botas ortopédicas, auxílio para filhos especiais, então o colaborador recebe um salário ou meio salário-mínimo como um adicional no salário dele para suportar nas despesas. Além de plano médico, plano odontológico, PLR⁸, banco de horas. Ajuda medicamento, o Vidalink⁹, então dependendo da faixa salarial do colaborador ele tem até sessenta por cento de reembolso na compra do medicamento.

Vale dizer que a licença parental se aplica ao parceiro do colaborador, independente do gênero, e que o PEAC dispõe de psicólogos, assistente social, assistente jurídico, e assistente financeiro, sendo um benefício que é acionado de forma gratuita.

Com tantos benefícios oferecidos pela empresa, foi questionada a forma de divulgação a respeito desses benefícios:

... todos os benefícios ficam disponíveis na nossa intranet, então tem o espaço do colaborador que o colaborador pode acessar lá, e ter todas essas informações com mais detalhes de como pedir. Mas de forma geral, dos locais seriam intranet, RH e os nossos murais de comunicação.

Em relação a legislação, buscou-se saber se a empresa possui políticas internas específicas para o período gestacional:

⁷ Peac – Programa especializado de Apoio ao Colaborador

⁸ PLR – Participação nos Lucros e Resultados

⁹ Vidalink – Plano de benefícios corporativos de bem-estar para colaboradores

Específica não, a gente tem a licença maternidade que já é um diferencial, e a gente sabe que nem todas as empresas acabam aderindo a esse prazo dos seis meses né, mas uma política específica não.

Ainda em relação a legislação, buscou-se saber a respeito de direitos garantidos pela lei como licença maternidade, sendo mínimo de 120 dias, adicional noturno, sendo mínimo 20%, e local apropriado para amamentação, sendo respectivamente oferecido pela empresa uma licença maternidade de 180 dias, percentual de adicional noturno de 50%, e a empresa dispõe de uma sala de amamentação disponível para uso quando necessário.

Outro ponto levantado na entrevista foi sobre a rotatividade de colaboradores, se já houve um número significativo de pedidos de demissão de colaboradoras após a maternidade:

De forma geral, nosso número de *Turnover*¹⁰ é bem razoável, então não vejo nenhuma discrepância por causa desse motivo. Mas de forma geral, eu não vejo que a pessoa está grávida não volta para o trabalho, não, eu acho que ela passa ali o período meio naquele dilema, principalmente dependendo se é a primeira gestação ou não. Eu acho que os casos que eu já acompanhei aqui que precisou sair é muito mais por uma questão pessoal de logística, de escola, de não ter com quem deixar, de se organizar, mas é raro, não vejo como algo “ah, todo mundo que tem bebê não volta pro trabalho”.

Para concluir e finalizar com base nos relatos descritos é possível identificar os reflexos na maternidade na produtividade da mulher, bem como é feita a conciliação entre trabalho e maternidade, no intuito de fornecer informações que tragam contribuições para a empresa. A função das mulheres na criação das leis trabalhistas é muito relevante para que elas tenham mais segurança no trabalho e por via de consequência seus direitos devidamente garantidos. Portanto, as mulheres mães e no mercado de trabalho conseguem conciliar trabalho com maternidade submetendo as obrigações profissionais com comprometimento e habilidades necessárias para o desenvolvimento da empresa.

A empresa estudada também cumpre com a legislação vigente, e apesar de não ter nenhuma política interna que vá além da legislação, dispõe de benefícios que auxiliam a mulher no período da gestação e na licença maternidade, e que trazem satisfação para as colaboradoras da empresa, como o auxílio creche, auxílio lactente, licença maternidade estendida, licença parental, suplemento vitamínico para o período da gestação, entre outros que contribuem positivamente no processo de conciliação entre maternidade e trabalho.

¹⁰ *Turnover* – Rotatividade de pessoal, caracterizada pela entrada e saída de pessoas em uma organização

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entendeu-se que a investigação visou apresentar os dados obtidos a partir da realização da pesquisa ao identificar os reflexos da maternidade na produtividade da mulher em seu trabalho, e verificar se a legislação vigente e as políticas e benefícios oferecidos pela empresa estudada, dão suporte na conciliação entre trabalho e maternidade, verificando também se a empresa estudada possui políticas internas que vão além da legislação no âmbito da mulher, ressaltando o universo da pesquisa, os participantes e as fontes de informação. A conciliação entre a maternidade e o trabalho exige dedicação e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e a partir do momento que a empresa dá assistência as mães, cria-se uma relação de confiança, adaptação e respeito entre ambas as partes além de impactar positivamente essa conciliação entre a maternidade e o trabalho, e a produtividade no trabalho. É importante destacar que os direitos das mulheres mães inseridas no mercado de trabalho sejam respeitados e que as empresas se adaptem a fim de lidar com profissionais que têm filhos da melhor maneira possível.

Nesse contexto, o objetivo geral deste estudo foi atingido, notadamente, identificar os reflexos da maternidade na produtividade da mulher em seu trabalho, e verificar se a legislação vigente e as políticas e benefícios oferecidos pela empresa estudada, dão suporte na conciliação entre trabalho e maternidade, à sombra de uma abordagem multimétodo.

Os resultados apontaram que para muitas mulheres, a carreira e a maternidade andam lado a lado, contudo, a maternidade não interfere na produtividade da mulher no seu trabalho, a legislação vigente e os benefícios oferecidos pela empresa, dão suporte na conciliação entre trabalho e maternidade. A empresa estudada proporciona um ambiente seguro para mães e gestantes, conforme gráfico 9, fazendo com que essas colaboradoras não tenham sentimentos negativos como pressão no trabalho e medo de demissão, corroborando positivamente para as adaptações nesse período e as mães e gestantes a continuarem se desempenhando como de costume. Os resultados atenderam a hipótese H0, que se respalda no fato de que a legislação vigente oferece todo o amparo necessário a mulher durante e após a gestação, propiciam estabilidade e segurança para a mulher em seu retorno após a maternidade, e os benefícios da empresa contribuem para uma experiência positiva na adequação da nova rotina da mulher, este último a empresa estudada não tem políticas internas, mas cumpre a legislação trabalhista.

A pesquisa em conjunto com os dados que foram pesquisados nos estudos anteriores corroborou na demonstração que a mulher está ocupando cada vez mais o seu espaço no

mercado de trabalho, como exemplo tem-se a quantidade de colaboradoras que representam 44,60% do total de colaboradores da empresa estudada.

Uma limitação deste estudo foi que a empresa estudada não pôde, por questões de segurança e privacidade das suas colaboradoras, informar quem eram as colaboradoras que são mães e gestantes, o que demandou mais tempo na identificação do público-alvo pretendido para a aplicação do questionário.

A partir dos achados, sugere-se que para estudos ulteriores a pesquisa seja aplicada em empresas do setor público, podendo ser de ensino, financeira, logística e outros, como também em outros setores de empresas privadas, a fim de englobar diferentes realidades da mulher mãe no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, LIS; GERALDES, ELEN. **Cultura Organizacional como Influenciadora da Aceitação Feminina no Mercado de Trabalho**. São Paulo, 2012 Dissertação - Universidade de Brasília. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/anagrama/article/view/35666/38386> Acesso em 20 mai. 2022.

ANDRADE, ROBSON BRAGA DE. **A força das mulheres na indústria**. Agência de Notícias da Indústria. 2023. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/artigos/robson-braga-de-andrade/a-forca-das-mulheres-na-industria/>. Acesso em: 27 ago. 2024.

ANGERAMI, STELLA; ANGERAMI, FERNANDA. **Bem-me-quer, mal-me-quer: histórias verdadeiras de mulheres e suas escolhas de carreira**. 1 ed. Évora, 2012. 148 p.

BASILIO, ANDRESSA. **Mulheres melhoram o desempenho no trabalho após ser mãe**. 2014. Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2014/05/mulheres-melhoram-o-desempenho-no-trabalho-apos-ser-mae.html>. Acesso em: 25 mai. 2022.

BRASIL. **Presidência da República**. Subchefia para Assuntos Jurídicos. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Casa Civil. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 mai. 2022.

BRASIL. **Presidência da República**. Subchefia para Assuntos Jurídicos. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Casa Civil. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 mai. 2022.

BRASIL. **Presidência da República**. Subchefia para Assuntos Jurídicos. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Secretaria-Geral. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 20 mai. 2022.

BRASIL. **Presidência da República**. Subchefia para Assuntos Jurídicos. LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022. Secretaria-Geral. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/14457.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRUSCHINI, CRISTINA. “Fazendo as perguntas certas: como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade?”. in Abramo, L. e Abreu, A. (Orgs.) Gênero e trabalho na sociologia latino-americana, São Paulo, ALAST/Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de S. Paulo, 1998, pp.:277-294.

BRUSCHINI, CRISTINA. LOMBARDI, Maria Rosa. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, Margareth e HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São

Paulo: SENAC, 2003. Disponível em: <https://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt021-otrabalho.pdf> Acesso em 20 mai. 2022.

CARNEIRO ABF, FERREIRA LS, FERNANDES VO, AOYAMA EA. **A importância do pré-natal na prevenção de complicações durante a gestação.** Rev Bras Interdiscip Saúde -ReBIS. 2022; 4(4):30-6. Disponível em: <https://revista.rebis.com.br/index.php/revistarebis/article/view/271/218>.

CORRÊA, A. M. H. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida.** 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-99GMVL> Acesso em 17 mai. 2022.

COSTA, F. A. DA. **Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares.** Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas, v. 3, n. 6, p. 434 -452, 12 set. 2018. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986/13632>. Acesso em 11 mai. 2022.

DEGRAFF, D.; ANKER, R. **Gênero, mercados de trabalho e o trabalho das mulheres.** PINNELLI, A. Gênero nos estudos de população. Campinas: Associação Brasileira de Estudos Populacionais-ABEP, p. 163-197, 2004. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/series/article/viewFile/62/60> Acesso em 17 mai. de 2022.

DIAS, MATHEUS. **9 tipos de amostragem probabilística e não-probabilística.** 2018. Disponível em: <https://www.opuspesquisa.com/blog/tecnicas/amostragem/>. Acesso em: 23 nov. 2022.

EDUCAÇÃO, Secretaria. **As Mulheres e as Leis Brasileiras através da História**, s.d. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=841> Acesso em 20 nov. 2022.

FACHINI, TIAGO. **Direito do trabalho: características, divisões e princípios.** PROJURIS. 2020. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/direito-do-trabalho/>. Acesso em: 20 nov. 2022.

FERREIRA, CLÉCIO DA SILVA. **Elementos de Estatística.** Departamento de Estatística - UFJF. Disponível em: https://www2.ufjf.br/clecio_ferreira/files/2012/04/Cap1-Amostragem1.pdf. Acesso em: 14 ago. 2024.

GARCIA, CARLA FERNANDES; VIECILI, JULIANE. **Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher.** Fractal: Revista de Psicologia [online]. 2018, v. 30, n.2, pp. 271-280. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fractal/a/4zVSP8j3SKn9Rf9TtNvzWzn/?lang=pt#>. Acesso em 20 mai. 2022.

GUIMARÃES DUARTE SÁTYRO, N.; D'ALBUQUERQUE, R. W. **O que é um Estudo de Caso e quais as suas potencialidades**. Sociedade e Cultura, Goiânia, v. 23, 2020. DOI: 10.5216/sec. v23i.55631. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/55631>. Acesso em: 14 ago. 2024.

HUNT, DAME VIVIAN *et al.* **A diversidade como alavanca de performance**. McKinsey&Company. 2018. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR>. Acesso em: 27 ago. 2024.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Distribuição percentual de pessoas desocupadas por sexo, 4º trimestre 2023**. IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=destaques>. Acesso em 16 abr. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**: Tabela Educação 2.11. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: 16 abr. 2024.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais**. 2024. 15, 36 p. p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066>. Acesso em: 9 abr. 2024.

JUSTIÇA DO TRABALHO TRT DA 3ª REGIÃO (MG). **NJ Especial - O trabalho da mulher no Brasil: as normas de proteção que visam compensar as diferenças entre os gêneros**. 2017. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-o-trabalho-da-mulher-no-brasil-as-normas-de-protecao-que-visam-compensar-as-diferencas-entre-os-generos>. Acesso em: 12 ago. 2024.

KAUARK, FABIANA; MANHÃES, FERNANDA; MEDEIROS, CARLOS. **Metodologia da pesquisa: Um guia prático**. Bahia: VIA LITTERARUM EDITORA, 2010.
KNECHTEL, M. R. **Metodologia da pesquisa em educação**: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes, 2014. P.106.

MACHADO, CECILIA; NETO, PINHO. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 21 mai. 2022.

MENDES, RAFAEL PEREIRA DA SILVA. **"Mulheres no mercado de trabalho"**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>. Acesso em 12 de agosto de 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Direitos da mulher trabalhadora**: Para um mundo do trabalho com respeito e dignidade. Brasília-DF, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/mte-lanca-cartilha-com-orientacoes-sobre-direitos-da-mulher-trabalhadora/cartilha.direitosdamulhertrabalhadora.mte.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

NASCIMENTO, G. A. F.; VILLAS BÔAS, R. V. **Proteção da mulher: direito individual e social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade**. *Conpendi Law Review*, v. 1, n. 6 (III Encontro de Internacionalização do CONPENDI - Madrid), p. 156-172, 2016. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3459/2972>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Notas da OIT**. Trabalho e família. 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229653.pdf Acesso em 19 mai. 2022.

PAOLI, MARIA CÉLIA PINHEIRO MACHADO. **Trabalhadores urbanos na fala dos outros: tempo, espaço e classe operaria brasileira. Cultura e Identidade Operaria: Aspectos da Cultura da Classe Trabalhadora**. Rio de Janeiro: Ufrj/Marco Zero, 1987. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/000771685> Acesso em 20 mai. 2022.

PECINO, VICENTE et al. **Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction**. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2019. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/10/1792>. Acesso em: 10 mai. 2024.

POMPERMAYER, HELENA BARBOSA DOMINICI. **Percepções da mulher mãe no mercado de trabalho**. *Revista Tecnológica da Fatec Americana*. Americana, 2019. 18 p. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/3756/1/Artigo%20-%20Helena%20Barbosa%20Dominici%20Pompermayer.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2022.

PROBST, ELISIANA RENATA. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. 2003. 8f. Artigo (Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) – Instituto Catarinense e Pós-Graduação – ICPG, Criciúma – Santa Catarina, 2003. https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf Acesso em: 20 mai. 2022.

RODRIGUES, C. SAPUCAIA, M. **Proteção à maternidade: uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres**. *Revista da ABET*, Curitiba, v. 15, n. 1, p. 22-32, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31257/16335>. Acesso em: 20 mai. 2022.

SAMARA, E. **O que mudou na família brasileira? Da colônia à atualidade**. *Psicologia USP*, v. 13, n. 2, p. 27- 48, 2002. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/psicousp/article/view/53500#:~:text=Tomando%20como%20base%20os%20recenseamentos,desenvolvimento%20econ%C3%B4mico%20e%20crescimento%20populacional>. Acesso em: 20 mai. 2022.

SILVA, LÍLIA et al. **Maternidade-Trabalho: Experiências Emocionais ao Longo da Gravidez, Licença-Maternidade e Retorno ao Trabalho.** Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT). 2022, p. 2153-2162. Disponível em: <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/23359/1162>. Acesso em: 10 mai. 2024.

SILVA, T.; LEAL, T. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: Um estudo de caso sobre igualdade de gênero em uma empresa do ramo siderúrgico.** 2017. 16 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2017. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/6942/THAISA%20JORD%20C3O%20DE%20jsessio%20nid=07A57FFB2BF5FA8034804F4896ED468C?sequence=1> Acesso em: 20 de mai. de 2022.

SOUSA, ÁUREA. **Coefficiente de correlação de Pearson e coeficiente de correlação de Spearman. O que medem e em que situações devem ser utilizados?** «Correio dos Açores: Matemática», 21 de março de 2019, p. 19. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.3/5365>. Acesso em 03 jun. 2023.

SOUZA, ELISANGELA; SANTOS, SILVANIA. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Um estudo com estudantes universitários de uma faculdade particular de São Paulo,** 2013. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174739.pdf Acesso em 20 nov. 2022.

THIRY-CHERQUES, H; PIMENTA, R.C. **"Condição feminina e percepção dos valores morais no nível técnico e gerencial das organizações brasileiras"** In: Revista de Administração Pública, 37 (2), pp. 477-514, 2003. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/7/enanpad2003-grt-1083.pdf Acesso em 20 mai. 2022.

TOLEDO, JACKELINE; MARTINS, JÚLIA; GONÇALVES, JÚLIA. **Percepções de mulheres trabalhadoras sobre gestação e os sentidos do trabalho.** Cadernos de psicologia social do trabalho. 2023, p. 1-15. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/184737/192785>. Acesso em: 10 mai. 2024.

TUMELERO, NAÍNA. **Pesquisa descritiva: conceito, características e aplicação.** Mettzer. 2018. Disponível em: <https://blog.mettzer.com/pesquisa-descritiva/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20pesquisa%20descritiva,que%20se%20encaixa%20nesta%20categoria>. Acesso em: 23 nov. 2022.

APÊNDICE 1 – Roteiro semiestruturado de entrevista

Roteiro semiestruturado de entrevista

1) Nome

2) Idade

3) Gênero

4) Estado civil

5) Nível de escolaridade

6) Qual cargo que ocupa na empresa?

7) A quanto tempo atua na empresa?

8) Qual a quantidade de colaboradores da empresa?

9) Quantidade de colaboradoras?

10) Quantidade de colaboradoras que são mães?

11) Quais são os benefícios oferecidos pela empresa em específico para mulheres?

12) Como é feita a divulgação de informações a respeito dos benefícios oferecidos pela empresa?

13) A empresa possui políticas internas específicas para o período gestacional?

14) Há ou já houve um número significativo de pedidos de demissão de colaboradoras após a maternidade?

15) A empresa oferece os 120 dias garantidos pela legislação, ou oferece tempo superior a esses 120 dias?

16) Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017) Qual a conduta da empresa sobre artigo citado?

17) Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)
A empresa oferece os descansos especiais descritos no artigo citado?

18) Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

Qual a percentagem adicional a empresa oferece?

19) Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

A empresa oferece local apropriado para o período de amamentação?

APÊNDICE 2 – Questionário estruturado

Meu nome é Rafaela Silva Sousa Marques e sou discente do curso de Administração da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) sob orientação da Me. Lucinéia Lopes Bahia Ribeiro, estou realizando uma pesquisa sobre a mulher enquanto mãe no mercado de trabalho, cujo objetivo geral é identificar os reflexos da maternidade na produtividade da mulher.

Convido-lhe a participar deste estudo, preenchendo este questionário em cerca de 10 minutos. Esta é uma pesquisa anônima e os dados serão analisados sem quaisquer tipos de identificação do respondente.

Desde já agradeço a sua contribuição e dedicação de tempo!

Concordo em participar desta pesquisa: ___ Sim

Dados sociodemográficos

1) Nome							
2) Idade							
3) Estado Civil	Solteira	Casada	Divorciada	Viúva	União estável		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4) Tipo de Moradia	Casa própria	Aluguel	Casa financiada				
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
5) Formação acadêmica	Ensino médio completo	Curso Técnico	Ensino superior completo	Ensino superior incompleto	Pós-graduação	Mestrado	Doutorado
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Esteve ou está grávida durante o exercício do emprego atual?	Sim	Não					
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

15) Exerce outras atividades para complemento de renda (salário)?	Sim, representa até 10% do salário que tenho na empresa	Sim, representa entre 11% e 25% do salário que tenho na empresa	Sim, representa entre 26% e 40% do salário que tenho na empresa	Sim, representa entre 41% e 55% do salário que tenho na empresa	Sim, representa mais de 56% do salário que tenho na empresa	Não	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Sobre a legislação do trabalho

16) Você sabe do que se trata o Capítulo III Seção V da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)?	Sim	Já ouvir falar, mas não sei do que se trata	Não	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<p>17) Tem conhecimento sobre o 4º inciso do artigo 392 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que diz o seguinte: § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)</p> <p>I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)</p> <p>II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)</p>	Sim	Já ouvir falar, mas não sei do que se trata	Não		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Para os itens 18 e 19, marque o quanto concorda com as afirmativas.					
	1	2	3	4	5
18) Eu me sinto amparada pela legislação trabalhista vigente no país.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) A empresa cumpre todos os aspectos legais relacionados a mulher.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sobre os benefícios da empresa

20) Dos benefícios oferecidos pela empresa, indique sua situação atual para cada um.	Conheço e uso	Conheço e já usei	Conheço e não uso	Desconheço	
Ticket alimentação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Plano de saúde	
Plano odontológico	
Plano de medicamento	
Previdência privada	
Seguro de vida	
Adicional noturno de 50%	
Reembolso de óculos e bota ortopédica	
Reembolso de material escolar	
Auxílio creche	
Auxílio lactente	
Licença parental 30 dias	
Licença maternidade de 6 meses	
Cesta de Natal	
Suplemento vitamínico para o período da gestação	
PEAC	
Auxílio para filhos especiais	
Marque o quanto concorda com a afirmativa	1	2	3	4	5
21) Estou satisfeita com os benefícios oferecidos pela empresa.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sobre os desafios da maternidade

22) Caso tenha filhos(as) gerados(as) após a sua entrada na empresa, selecione as dificuldades enfrentadas após a maternidade: (múltipla escolha)		
Preconceito por se tornar mãe	<input type="checkbox"/>	
Políticas trabalhistas antiquadas	..	
Empresa sem flexibilização de horário	..	
Insegurança em relação à sua produtividade	..	
Medo de perder o vínculo com o bebê	..	
Dificuldades em se adaptar a múltiplas tarefas	..	
Esgotamento emocional	..	
Falta de apoio familiar	..	
23) Caso tenha filhos(as) adotados(as) após a sua entrada na empresa, selecione as dificuldades enfrentadas após a maternidade: (múltipla escolha)		
Preconceito por se tornar mãe	<input type="checkbox"/>	
Políticas trabalhistas antiquadas	..	
Empresa sem flexibilização de horário	..	
Insegurança em relação à sua produtividade	..	
Medo de perder o vínculo com o bebê	..	
Dificuldades em se adaptar a múltiplas tarefas	..	
Esgotamento emocional	..	

Falta de apoio familiar	..		
24) Caso tenha engravidado após a sua entrada na empresa, selecione as dificuldades enfrentadas durante a gestação: (múltipla escolha)			
Preconceito por engravidar após ser contratada	<input type="checkbox"/>		
Políticas trabalhistas antiquadas	..		
Empresa sem flexibilização de horário	..		
Insegurança em relação à sua produtividade	..		
Trabalho que exigiu esforço físico podendo comprometer a gestação, como trabalho com peso, altura, passar horas em pé	..		
Esgotamento emocional	..		
Falta de apoio familiar	..		
25) Quais tipos de suporte você tem e/ou faz uso para ajudar na conciliação entre maternidade e trabalho?	Faço uso	Não se aplica	Não faço uso
Alteração no horário do serviço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uso de creche
Uso de babá
Suporte da família
Home Office
Parceiro(a) cuida das crianças
Empregada doméstica

Sobre a sua relação com o trabalho

Para os itens 26 ao 36, marque o quanto concorda com as afirmativas.	1	2	3	4	5
26) Meu desempenho melhorou após a maternidade.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27) A empresa oferece um ambiente seguro para as gestantes e para as mães que retornaram da licença a maternidade.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28) Meu interesse em trabalhar aumentou durante a gestação.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29) Por estar gestante, tenho medo de ser demitida ou substituída no trabalho.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30) Tive medo de ser demitida após meu retorno da licença a maternidade.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31) Me senti desconfortável no trabalho durante a gestação.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32) Meu estresse aumentou no trabalho durante a gestação.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33) Meu cansaço aumentou no trabalho durante a gestação.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34) Me senti mais pressionada no trabalho após retorno da licença a maternidade.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35) Minha motivação no trabalho aumentou durante a gestação.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36) Retornei motivada para o trabalho após a licença a maternidade.	Discordo totalmente	Discordo	Não se aplica	Concordo	Concordo totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

