

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS E GERENCIAIS

**MATERNIDADE E TRABALHO, UM EQUILÍBRIO POSSÍVEL?  
UMA ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS PROFISSIONAIS E DOS DESAFIOS  
ENFRENTADOS POR UM GRUPO DE EX-GESTANTES**

**ANA CAROLINA ARAÚJO SOUZA DE PAULA**

Mariana

2018

Ana Carolina Araújo Souza de Paula

**MATERNIDADE E TRABALHO, UM EQUILÍBRIO POSSÍVEL?**  
**Uma análise das vivências profissionais e dos desafios enfrentados**  
**por um grupo de ex-gestantes**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito à obtenção do título de Bacharela em Administração.  
Orientador: Prof. Me. Felipe Gouvêa Pena

Mariana

2018

Catálogo na fonte elaborada pelo bibliotecário: Essevalter de Sousa - CRB6a. 1407

P324m Paula, Ana Carolina Araújo Souza de  
Maternidade e trabalho: um equilíbrio possível? [recurso eletrônico] : Uma análise das vivências profissionais e dos desafios enfrentados por um grupo de ex-gestantes / Ana Carolina Araújo Souza de Paula.-Mariana, MG, 2018.

1 CD-ROM; (4 3/4 pol.).

TCC (graduação em Administração) - Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2018

1. Grávidas - Teses. 2. MEM. 3. Trabalho - Teses. 4. Monografia. 5. Mulheres - Emprego - Teses. I.Pena, Felipe Gouvêa. II.Universidade Federal de Ouro Preto - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas | Departamento de Ciências Administrativas. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 305

: 15

: 1420066



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Universidade Federal de Ouro Preto  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA  
COLEGIADO CURSO ADMINISTRAÇÃO



---

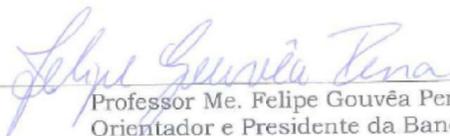
**FICHA DE APROVAÇÃO**

**ANA CAROLINA DE ARAÚJO SOUZA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, como requisito à obtenção do Título de Bacharel.

Orientador: Prof. Me. Felipe Gouvêa Pena

COMISSÃO EXAMINADORA

  
Professor Me. Felipe Gouvêa Pena  
Orientador e Presidente da Banca

  
Professora Dra. Simone Aparecida Simões Rocha  
Membro Avaliador

  
Professora Ma. Leticia Rocha Guimarães  
Membro Avaliador

Mariana, 29 de janeiro de 2018.

## **AGRADECIMENTO**

Agradeço a Deus por me dar a força necessária para vencer os obstáculos e por me guiar durante toda a jornada. Aos meus pais, Gilbêne e Elton, por sempre acreditarem em mim e me darem apoio. À minha irmã, Bárbara, por tornar os dias difíceis mais divertidos. Ao meu marido Anderson, pela ajuda, apoio e paciência. Ao meu filho, Davi, por ser a minha maior motivação para lutar e ser uma pessoa melhor. Ao meu orientador, Felipe, por todo conhecimento compartilhado, pela paciência e dedicação. À UFOP por me dar a chance, e todas as ferramentas necessárias, para que eu me tornasse, enfim, administradora. E de modo geral, agradeço à todas as pessoas que de alguma forma contribuíram para que meu sonho se tornasse realidade. Muito obrigada!

## **RESUMO**

O objetivo do presente trabalho é analisar as vivências profissionais e desafios enfrentados por um grupo de ex-gestantes, considerando as relações de trabalho durante a gravidez e após o término da licença maternidade, visto que, ainda na atualidade, algumas mulheres sejam tratadas de forma distinta dos homens, enquanto profissionais, além de terem que cumprir dupla jornada de trabalho, vivenciando aspectos consequentes do sistema patriarcal. Para realizar a análise, foi utilizada a metodologia qualitativa, descritiva e exploratória, sendo o sujeito da pesquisa um grupo específico de mães que trabalham fora do ambiente doméstico que concordaram em participar de uma entrevista e fizeram um TEP (Teste de Evocação de Palavras). De forma geral, após uma análise dos resultados da pesquisa, foi constatado que as mães entrevistadas, apesar de verem a maternidade como uma realização, têm uma visão muito semelhante em relação à carreira profissional e maternidade, ressaltando aspectos como cansaço, tempo, preocupação e esforço, o que leva a conclusão de que as mulheres ainda têm maiores responsabilidades e preocupações com os filhos e seu lar do que os homens.

**Palavras-chave:** MATERNIDADE, CARREIRA, PATRIARCADO, TRABALHO.

## **ABSTRACT**

The objective of the present study is to analyze the professional experiences and challenges faced by a group of ex-pregnant women, considering the labor relations during pregnancy and after the end of maternity leave, since, still today, some women are treated in a way distinct from men, as professionals, besides having to fulfill a double working day, experiencing consequent aspects of the patriarchal system. To perform the analysis, the qualitative, descriptive and exploratory methodology was used, the research subject being a specific group of mothers working outside the home environment who agreed to participate in an interview and did a TOC (Word Evocation Test). In general, after an analysis of the research results, it was found that the interviewed mothers, although they see motherhood as an accomplishment, have a very similar view regarding the professional career and maternity, emphasizing aspects such as fatigue, time, worry and effort, which leads to the conclusion that women still have greater responsibilities and concerns with their children and their home than men.

**Keywords:** MATERNITY, CAREER, PATRIARCH, WORK

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO .....	8
3. METODOLOGIA .....	15
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	21
REFERÊNCIAS .....	22
ANEXO .....	24

## 1. INTRODUÇÃO

Durante o período de gravidez, o corpo da gestante passa por inúmeras transformações, incluindo alterações físicas, hormonais e psicológicas, o que significa que, a partir deste momento, a vida da mulher não será mais a mesma: surgirão novas prioridades, novas preocupações, novos afazeres e novas dificuldades que se perpetuarão ao longo da vida (UOL,2017).

Ao decorrer dos nove meses de espera para o bebê nascer, a mãe não se preocupa só com a preparação para a sua chegada. Além dessas preocupações, muitas mães se preocupam com o destino de sua carreira e perpetuidade no trabalho e isso explica a questão das mulheres estarem adiando a gravidez. Antigamente as mulheres tinham filhos muito jovens, hoje em dia essa situação inverteu, tanto como o número de filhos por casal, que antes eram muitos e nos dias atuais raramente passam de dois. Hoje em dia a mulher tem um importante papel no mercado de trabalho, várias ajudam com as despesas da casa e muitas sustentam a casa sozinhas, mas, sabe-se que a entrada da mulher no mercado de trabalho foi bastante dificultosa já que as dinâmicas do patriarcado diferenciam e qualificam os sujeitos conforme o sexo (UOL,2017).

Na contemporaneidade, entende-se que as mulheres ainda se sintam constrangidas ao anunciar a gravidez no trabalho, seja por medo da reação dos superiores ou com medo do preconceito que pode advir de qualquer funcionário da empresa, mesmo quando a empresa onde trabalha possui políticas de incentivo à maternidade. De acordo com uma reportagem do portal UOL (2017), foi realizado um levantamento com 11 mil mulheres de todo o Brasil que aponta que 3 em cada 7 brasileiras têm ou tiveram medo de perder o emprego devido à gestação. Adicionalmente, em uma reportagem publicada pelo “O Globo” (2014) especialistas afirmam que, ainda que a Constituição vete a dispensa de gestantes sem justa causa, frequentemente as mulheres que são mães se tornam vítimas de abusos dos empregadores durante a gravidez ou depois da licença.

Sendo assim, o objetivo deste trabalho é analisar as vivências profissionais e desafios enfrentados por um grupo de ex-gestantes, considerando as relações de trabalho durante a gravidez e após o término da licença maternidade. Para tanto, além dessa breve introdução, o trabalho está dividido em quatro partes, sendo elas: Referencial Teórico, Metodologia, Análise dos Resultados e Considerações Finais.

## 2.REFERENCIAL TEÓRICO

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu na época da Revolução Industrial, onde a mão-de obra feminina era vista como mais fácil de se disciplinar e tinha como objetivo diminuir os salários, ou seja, os custos das organizações. Desde então, a mulher vem lutando para conseguir força e presença no mercado de trabalho, já que sempre houve um certo preconceito em relação ao trabalho feminino fora do ambiente doméstico. O trabalho da mulher fora de casa muitas das vezes é resultado da necessidade que as famílias de média e baixa renda têm de ter homem e mulher empregados para aumentarem suas rendas familiares. Esse preconceito em relação à mulher e sua presença no mercado de trabalho é consequentemente advindo das relações sociais de sexo, que podem ser definidas como: “relações desiguais, hierarquizadas e contraditórias, seja pela exploração da relação capital/trabalho, seja pela dominação masculina sobre a feminina” (NOGUEIRA, 2010, p.1), como também é consequência do patriarcado caracterizado “por uma autoridade imposta institucionalmente, do homem sobre mulheres e filhos no ambiente familiar, permeando toda organização da sociedade, da produção e do consumo, da política, à legislação e à cultura” (BARRETO, 2004, p.1). Atualmente essa prática ainda existe e sua presença se faz intensa e constante na sociedade atual. Segundo Schimidit (2012), enquanto houver a crença de que o trabalho doméstico faz parte da essência feminina, não haverá mudanças significativas na divisão do trabalho e o patriarcado estará presente, fazendo com que a desigualdade entre o trabalho de homens e mulheres se mantenha constante, tais como as relações de poder entre elas.

Conforme ressaltam algumas pesquisas (ABRAMO, 2007; OLIVEIRA; LUCAS; CASADO, 2016) o trabalho remunerado é considerado uma função a ser exercida pelos homens. O trabalho remunerado das mulheres é percebido como mais instável por influência dos ciclos familiares e supostamente executado com menor dedicação à empresa devido às limitações para fazer horas extras, viajar ou trabalhar em períodos noturnos, já que as responsabilidades com a casa e com os filhos ainda são vistas como função da mulher. Oliveira, Lucas e Casado (2016) dizem que desde a década de 1990 há uma necessidade de promover um ambiente de trabalho que atenda as demandas das famílias, traduzido em políticas e práticas como licenças-maternidade e paternidade, cuidado com dependentes e revisão dos horários de trabalho.

Chies (2010) comenta sobre duas linhas de questionamentos básicos ligados a entrada em grande escala das mulheres no campo de trabalho:

No decorrer das transformações sociais que levaram as mulheres ao campo de trabalho assalariado foram criadas profissões específicas a elas, ou seja, foram desenvolvidas ocupações que detêm uma porcentagem maior de mulheres e, por vezes, são estereotipadas como femininas. Exemplos, desse caso, podemos visualizar em profissões, em primeira vista, não regulamentadas como bordadeiras, costureiras, babás etc., profissões que se apresentam como continuidade da vida doméstica, e que em alguns momentos assumem um caráter de mão de obra industrial como as tecedeiras. Essa é a primeira hipótese que pode ser gerada desse questionamento preliminar. Por outro lado, transformações sociais aliadas a mudanças no sistema produtivo levaram à construção de novos espaços, e ambos, homens e mulheres, passaram a ocupar setores de trabalho antes exclusivos ao mundo masculino (CHIES, 2010, p. 507).

Em relação à jornada de trabalho, as mulheres em geral carregam a responsabilidade de manterem uma carreira profissional e uma ocupação como donas de casa. Muitas mulheres trabalham em empresas durante o dia e fazem as tarefas domésticas durante a noite, a última sem remuneração. Schmidt (2012) reflete sobre o conceito das relações sociais de sexo e as responsabilidades atribuídas socialmente às mulheres. A autora argumenta sobre a discussão de que o trabalho remunerado quebraria com a ligação entre trabalho doméstico e mulher, visto que, ela não estaria mais restrita apenas às tarefas que a submete ao lar, porém não é esse o rumo que se toma. “Hoje vemos que com a inserção feminina no mercado de trabalho a mulher tem um trabalho duplicado, visto que os afazeres domésticos permaneceram sob suas responsabilidades” (SCHMIDT, 2012, p.6). Várias mães se deparam com a dificuldade de dividir as tarefas do lar com o seu companheiro, o que leva à tona a questão da dupla jornada enfrentada por várias mulheres. Esse fenômeno atinge diferentes profissões e classes sociais, sendo motivo de angústia, tristeza e pânico entre várias funcionárias.

Nogueira (2010) diz que as atividades realizadas pelas donas de casa têm papel relevante na redução dos custos da reprodução da força de trabalho fazendo com que o seu valor fique em patamares mais baixos, trazendo como consequência jornadas duplas de trabalho, com todas as implicações delas decorrentes. “O homem tende a legislar a vida da mulher e extorquir dela um *quantun* significativo do seu trabalho doméstico. (...) As mulheres aceitam essa situação por questões afetivas, mas nada muda a opressão ” (NOGUEIRA, 2010, p.2).

As famílias de hoje, em geral, dividem os gastos. As mulheres ajudam a pagar as contas com

a remuneração do seu trabalho profissional, reforçando uma ótica utilitarista em relação ao trabalho feminino. Segundo Pena, Saraiva e Carrieri (2017), não é usual que as tarefas domésticas se dividam de forma igualitária, sendo tal fato baseado na divisão sexual do trabalho, e isso traz como consequência a manutenção de estereótipos machistas, tais como “lugar de mulher é na cozinha” ou “o que mulher sabe pilotar é fogão”. As condições subalternas de trabalho são vinculadas ao papel social de mãe e dona de casa, por isso são consideradas aceitas pela sociedade, assim como o trabalho remunerado sempre foi considerado função do homem, visto como “provedor” da casa. Sendo assim, quando uma mulher se insere no ambiente profissional de trabalho e não rompe com os conceitos de que as atribuições domésticas é obrigação única e exclusivamente dela, ela acaba assumindo uma dupla jornada de trabalho.

Com a análise da divisão sexual do trabalho e com os estudos de gênero podemos averiguar que o trabalho feminino é socialmente desvalorizado. O processo que legitima a fundamentação biológica dos gêneros empurra as mulheres para certos tipos de trabalhos e papéis sociais que elas devem desempenhar. O trabalho doméstico e as responsabilidades que dele deriva – como mãe e dona de casa –, aparecem assim como uma extensão da suposta essência feminina. De acordo com a lógica tradicional, o trabalho desempenhado para a família é realizado em prol do amor e em virtude da imaginada natureza da mulher (...) (SCHMIDT, 2012, p.9).

Para que possa ser entendida a situação das mulheres grávidas e mães no mercado de trabalho é essencial considerar que vivemos em uma sociedade onde os direitos de homens e mulheres são tratados de maneiras distintas, mesmo que na Constituição diga que todos são iguais perante à lei, e uma prova disso é que apesar da presença das mulheres no mercado de trabalho ser cada vez mais crescente

para as mulheres, as dificuldades colocam-se desde sua forma de inserção no mercado, que passa por baixos salários, ocupação de postos precários e discriminação na contratação e ascensão profissional, até a necessidade de conciliar trabalho e cuidados com filhos e casa, responsabilidades que lhes são tradicionalmente atribuídas (SANCHES;GEBRIM, 2003, p.2).

Segundo as autoras supracitadas tal situação é revelada por meio de três indicadores: os de inserção, de qualidade dos postos ocupados e de nível de remuneração.

No que diz respeito à inserção, as autoras afirmam que as dificuldades para obtenção de emprego são maiores para as mulheres do que para os homens, sendo prova disso o desemprego feminino ter taxas consideravelmente maiores do que o desemprego masculino. Elas embasam essa afirmação em dados retirados uma pesquisa feita em grandes regiões

metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e do Distrito Federal, realizada pelo convênio Dieese/Seade, MTE/FAT e entidades regionais.

Em relação à qualidade dos postos ocupados dissertam sobre o trabalho feminino se encontrar, em maior proporção, em postos de trabalho vulneráveis, representados pelo assalariamento sem carteira assinada, trabalho doméstico, autônomos que trabalham para o público e trabalhadores familiares.

Sobre o nível de remuneração, as autoras escrevem sobre o fato de os rendimentos da mulher no mercado de trabalho serem sempre inferiores aos dos homens, mesmo quando exercem a mesma função e têm a mesma forma de inserção.

Algumas pesquisas, que foram realizadas para analisar a questão da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, indicam que apesar do crescimento da participação feminina em diferentes cargos, 45% das brasileiras têm que recorrer aos avós ou outros parentes para voltarem ao trabalho, uma vez que apenas 12% podem contar com a presença do pai em casa para cuidar das crianças. Isso se deve ao fato de que as mulheres deixam o mercado de trabalho cinco vezes mais do que os homens para se dedicarem exclusivamente à casa e aos filhos (O GLOBO,2014; UOL,2017).

Após a chegada dos filhos, 21% das mulheres levam mais de três anos para retornarem ao trabalho, enquanto para os homens, a mesma situação ocorre somente em 2% dos casos. Levando em consideração este resultado, e de uma outra pesquisa realizada em todas as capitais do Sudeste em que mais da metade das mulheres participantes responderam que acreditam que as mães têm maiores barreiras no sucesso profissional, é reforçada a ideia de que as mulheres têm mais obrigação do que os homens de deixar sua carreira profissional para se dedicar aos cuidados do lar e da família, vivenciando um estilo de vida patriarcal (O GLOBO,2014; UOL,2017).

Neves (2013) argumenta sobre o modelo de família patriarcal ser um dos fatores que impedem a mulher de se destacarem ainda mais no mercado de trabalho. Ser responsável pelas tarefas domésticas e criação dos filhos faz com que a mulher tenha certa dificuldade de conciliar vida doméstica e vida profissional, e isso atrapalha, em muitas das vezes, o desempenho de sua carreira, colocando a mulher em uma posição secundária, pelo fato de assumirem uma responsabilidade tão grande em relação às tarefas caseiras e aos cuidados com os filhos, atitudes que podem gerar como consequência a desistência do crescimento

profissional pelo simples motivo das mulheres gastarem grande parte do seu tempo realizando essas atividades.

“As trabalhadoras que, até o final dos anos 1970, eram, em sua maioria, jovens solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães (NEVES, 2013, p. 407).

De acordo com Daniel (2011), as tarefas são divididas entre os indivíduos tomando como referência, entre outros aspectos, a diferença sexual. Sendo assim, homens e mulheres assumem diferentes responsabilidades levando em conta a biologia de cada um. Essa divisão sustenta a ideia de que a diferença biológica dos sexos representa também uma diferença de qualidades, habilidades e características que homens e mulheres carregam naturalmente em seus corpos.

Neves (2013) comenta que em relação à promoção de equidade de sexo, poucas organizações se preocupam em adotar políticas claras sobre a questão de desigualdade salarial e capacitação para as mulheres, por exemplo. Para entender as relações sociais de sexo é importante ressaltar alguns aspectos da permanência e transformações da inserção e participação da mulher no mercado de trabalho. Entender tais aspectos significa compreender as construções históricas e culturais sobre as relações entre homens e mulheres e os adjetivos advindos das características empregadas ao homem e a mulher. As discriminações estabelecidas do ambiente de trabalho entre homem e mulher são marcadas por valores culturais e acontecem devido as relações sociais de sexo que ocorrem em diversos âmbitos de interação social, tais como família, escola, igrejas, e diversas outras instituições. Dessa forma, de acordo com Nogueira (2010) a divisão sócio-sexual do trabalho ressalta uma hierarquia de gênero que interferem para que haja uma desqualificação do trabalho feminino assalariado, desvalorizando o trabalho da mulher e fazendo com que haja uma acentuada precarização da mão de obra feminina no mundo produtivo. Esse fato se deve a reprodução das relações sociais capitalistas de produção ser a própria reprodução da divisão sócio-sexual do trabalho.

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

Nesse contexto são englobados assuntos como estabilidade da gestante, função compatível com a gestação, liberação da gestante antes do término da jornada de trabalho, exames pré-natal e riscos da exposição junto aos terminais de vídeo no período da gestação e a possibilidade de esta romper o vínculo empregatício sem cumprimento do aviso prévio legal. “É interessante observar que todas as cláusulas que têm por finalidade dar garantias relativas à gestação referem-se apenas à trabalhadora, excluindo o futuro pai do processo de gestação” (SANCHES S; GEBRIM G, 2003, p.6). Isso significa que o pai não é visto como figura ativa no ambiente doméstico, fazendo assim com que a responsabilidade sobre a casa e os filhos seja intimamente ligada à figura materna.

As cláusulas incluídas no grupo de garantias à maternidade/paternidade são as que se relacionam à compatibilização entre o exercício do trabalho e os cuidados necessários à criação e acompanhamento dos filhos, compreendendo as garantias a pais e mães desde o momento do nascimento da criança.

Nesse sentido, Sanches e Gebrim (2003) concluem que para cada contrato coletivo cadastrado, em média, cinco cláusulas tratam das garantias referentes ao trabalho da mulher. Em parte das categorias profissionais não consta uma única cláusula sobre o tema, mas, em algumas delas, chegaram a ser encontradas até dez por ano. A grande maioria das garantias está relacionada à gestação, maternidade e responsabilidades familiares – cerca de 80% do total. Os outros 20% estão distribuídos entre os temas condições de trabalho (com 8%), exercício do trabalho (menos de 2%), saúde (em torno de 5%) e equidade de gênero (próximo a 4%). As garantias mais disseminadas nos contratos coletivos são as regulamentadas por lei e, embora o processo de negociação coletiva tenha assegurado a conquista de diversas cláusulas, estas estão restritas a poucas categorias profissionais.

Pazello (2006) mensura o impacto da maternidade sobre o engajamento da mulher no mercado de trabalho e de acordo com os resultados obtidos diz que:

Primeiro, um aumento não-planejado no número de filhos tem efeito negativo apenas sobre a probabilidade de participação da mulher no mercado de trabalho e, segundo, que este impacto negativo é apenas de curto prazo. Para as que trabalham, não foram encontradas evidências de que o filho não-planejado afete nem o salário e nem as horas trabalhadas no longo prazo. Entretanto, no curto prazo, os resultados obtidos para jornada de trabalho e salário-hora aparentemente são contraditórios, indicando que possivelmente exista uma seleção quando as variáveis de mercado de trabalho são analisadas (PAZELLO, 2006, p.31).

O autor supracitado afirma que no curto prazo o filho não planejado faz com que as mães que permaneçam no mercado de trabalho trabalhem mais, embora estas não recebam maiores salários-hora por isso. No longo prazo, não existem mais diferenças entre mães de gêmeos e não-gêmeos, tanto no que se refere à jornada de trabalho quanto ao salário-hora, ou seja, a saída do mercado de trabalho observada no curto prazo em razão do filho não-planejado não afeta o engajamento e os rendimentos futuros.

### 3.METODOLOGIA

O objetivo do presente trabalho é analisar as vivências profissionais e desafios enfrentados por um grupo de ex-gestantes, considerando as relações de trabalho durante a gravidez e após o término da licença maternidade. Para tanto, foi utilizada uma abordagem qualitativa de caráter exploratório e descritivo. Em relação à metodologia qualitativa, Gil (2008) diz que os procedimentos são analíticos. Portanto, o método qualitativo é focado no caráter subjetivo do objeto analisado. “Os procedimentos analíticos podem ser definidos previamente, não há fórmulas ou receitas predefinidas para orientar os pesquisadores. Assim, a análise dos dados na pesquisa qualitativa passa a depender muito da capacidade e do estilo do pesquisador” (GIL, 2008, p.115).

A metodologia exploratória, “tem como objetivo proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”, logo, esse tipo de metodologia tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, visando a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses que possam vir a serem estudadas posteriormente. Entende-se que esta pesquisa apresenta tal caráter, pois foi constatada uma carência de estudos na área (GIL, 2008).

Já a classificação como descritiva segue a determinação exposta por Gil (2008) de que o objetivo de tal metodologia é “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Seguindo o escopo qualitativo, não há expectativa de traçar generalizações, mas descrever e analisar um fenômeno específico.

A pesquisa foi realizada com um grupo específico de mães que se conheceram através de um aplicativo chamado “Baby Center” que trata de assuntos relacionados à gravidez, além de ser um espaço para trocar experiências profissionais e debates sobre o mercado de trabalho. Essas mães se organizaram a partir do aplicativo e formaram um espaço de troca de experiências para falarem de tais assuntos, focando nos assuntos relacionados às dificuldades que encontraram para anunciar a gravidez no trabalho, as dificuldades que encontraram em diversos aspectos e o medo relacionado ao destino de suas carreiras após retornarem da licença-maternidade. Foi traçado o perfil das entrevistadas que é apresentado no quadro a seguir:

OME/ IDADE	N ° DE FILHOS	FORMAÇÃO	OCUPAÇÃO O QUANDO GESTANTE	OCUPAÇÃO O ATUAL	RESI DÊNCIA
Alice, 27 anos	1	-	Leiturista/Ca belereira	Leiturista/Ca belereira	Valpa raíso – São Paulo
manda, 33 anos	1	Graduação em Ciências Biológicas. Especialização em Perícia Ambiental.	Servidora Pública	Servidora Pública	Boa Vista - Roraima
eatriz, 41 anos	3	Administração	Chefe de cozinha e coordenadora A&B	Chefe de cozinha e coordenadora A&B	Porto Alegre – Rio Grande do Sul
láudia, 35 anos	2	Pedagoga com especialização em Pedagogia empresarial	Superviora de equipes	Professora de educação infantil	Zona Leste de São Paulo – Itaim Paulista
Joana, 36 anos	1	Administração. Pós-graduação em Logística Empresarial	Compradora estratégica	Compradora estratégica	Rio de Janeiro – Rio de Janeiro
Lilian, 32 anos	1	Enfermagem especialista em terapia intensiva	Enfermeira	Enfermeira	Floria nópolis- Santa Catarina
Priscila, 36 anos	1	Administração	Secretária	Secretária	São Bernardo do Campo – São Paulo
Tatiana, 35 anos	2	Veterinária	Médica Veterinária	Médica Veterinária	Santo André – São Paulo

Quadro 1 – Perfil das sujeitas

Fonte: dados da pesquisa

Para a coleta de dados foi realizada uma abordagem por meio do TEP (Teste de Evocação de Palavras), como eixo norteador, e entrevistas semi-estruturadas. “O Teste de Evocação de Palavras é um método de coleta de dados por meio do qual o pesquisador solicita aos sujeitos da pesquisa que mencionem, oralmente ou por escrito, um determinado número de palavras relacionadas a uma expressão indutora” (VERGARA, 2005, p.243). O intuito do TEP é observar os significados que os participantes atribuem ao que foi apresentado na expressão. No caso desta pesquisa fez-se a seguinte solicitação: ao ouvir a expressão “**carreira e maternidade**”, quais são as quatro primeiras palavras que vêm à sua cabeça? As entrevistadas foram convidadas a responderem esta questão explicando brevemente sobre o “porquê” do conjunto de palavras escolhido.

Por fim, os dados serão observados à luz da análise de conteúdo, que tem como objetivo “compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas” (CHIZZOTTI, 2006, p. 980. Ou seja, a análise de conteúdo busca trabalhar os dados coletados, com o objetivo de identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema (VERGARA, 2005).

#### 4. ANÁLISE DE RESULTADOS

Sujeitas Palavras	ALICE	AMANDA	BEATRIZ	CLAUDIA
1	AMOR	DESAFIO	CANSAÇO	AMOR
2	SATISFAÇÃO	TEMPO	REALIZAÇÃO	DEDICAÇÃO
3	CORRERIA	GRATIDÃO	PREOCUPAÇÃO	ALTRUISMO
4	CANSAÇO	TRANQUILIDADE	AMOR	REALIZAÇÃO
Sujeitas Palavras	JOANA	LILIAN	PRISCILA	TATIANA
1	MEDO	ABDICAÇÃO	TEMPO	DIVIDIDA
2	INSTABILIDADE	ESFORÇO	CANSAÇO	REALIZADA
3	TRABALHO	GRATIDÃO	SAUDADE	CULPADA
4	FUTURO	MULTITAREFA	DEDICAÇÃO	FELIZ

Quadro 2 – Teste de Evocação de Palavras: Expressão “Carreira e maternidade”  
Fonte: dados da pesquisa.

Após a análise das respostas do TEP (Teste de Evocação de Palavras) realizado com as participantes, pode-se concluir que as mães, deste grupo, têm uma visão romântica sobre a maternidade, visto que das 8 entrevistadas, 6 falaram palavras como: amor, gratidão, realização e satisfação, sendo essas palavras relacionadas à maternidade e à carreira que seguem, portanto, percebe-se que estas mães se sentem realizadas tanto pelo fato de serem mães, como também, se sentem satisfeitas por trabalharem em profissões que elas escolheram e sonharam para si.

Essa dedução não omite a ideia de que as mães se sentem, de alguma forma, exaustas e desafiadas pelo fato de terem que trabalhar fora e ainda cumprir com as tarefas maternas.

Isso se confirma pelas palavras: cansaço, esforço, altruísmo, abdicação, trabalho e desafio, citadas durante o teste. Tais palavras reforçam a ideia de que as mães, muitas das vezes, são responsáveis por trabalhar fora e ainda assim, cuidam sozinhas dos seus lares, trazendo à tona a ideia de jornada dupla (NEVES, 2013).

Durante uma breve explicação do motivo pelo qual citaram tais palavras, muitas disseram que o cansaço é pelo fato de ficarem o dia todo trabalhando na empresa e quando chega à noite, ainda precisam fazer o jantar, limpar a casa, dar banho nas crianças, ficar um tempo com a família, enfim, realizar as funções profissionais e domésticas, muitas das vezes sem ajuda do companheiro. Tal fato reforça a questão do patriarcado atuante na sociedade ainda nos dias atuais, como ressaltado por Pena, Saraiva e Carrieri (2017). Por causa desse sistema, a maioria das pessoas acreditam que seja normal a mulher trabalhar fora e fazer as atividades domésticas, sem contar com algum auxílio, após o expediente do trabalho profissional. Enquanto isso, o homem chega em casa e não ajuda a fazer nada relacionado aos afazeres caseiros, enfatizando um aspecto dito anteriormente onde se afirma que as tarefas são divididas entre os indivíduos tomando como referência, entre outros aspectos, as relações sociais de sexo.

Ao se tratar das palavras esforço e dedicação, muitas das entrevistadas responderam que tais termos são relevantes pelo fato de terem que se desdobrarem para conseguirem cumprir com todas as tarefas. No caso dessa pesquisa, todas as mães retornaram ao emprego. Nesse contexto entra uma palavra citada por uma das mães: “multitarefa”. Levando em consideração este conceito ao “pé da letra”, multitarefa é quando várias tarefas estão em andamento simultaneamente, ou seja, essa mãe quis dizer que ela precisa estar fazendo várias coisas ao mesmo tempo para que dar conta de tudo. É como ela se desdobrasse ou se duplicasse para concluir as tarefas que realiza (MAZIERO, 2017, p.7).

Além das palavras apontadas anteriormente, ainda se tratando desses aspectos, foram citadas duas palavras que têm um significado muito relevante para a análise: abdicação e altruísmo, que além de indicar amor ao próximo e doação, transmitem a sensação de renúncia e desistência. Sendo assim, pode-se confirmar a questão de as mães abrirem mão do trabalho, ou demorem mais a voltar para o emprego do que os pais, após o nascimento dos filhos. Ainda reforça a questão de as mulheres serem muito mais prejudicadas em questões de sua carreira devido ao nascimento dos filhos, e tal ocorrência pode explicar o fato das mulheres estarem adiando a gravidez, ou tendo, no máximo, apenas dois filhos. Prova disso é que todas

as entrevistadas têm idade superior a 27 anos, das 8 entrevistadas apenas 3 têm mais de 1 filho e a idade dos filhos de todas as participantes gera em torno de 1 ano e 2 meses. Das mães que têm mais de 1 filho, apenas a Beatriz tem um filho de 13 anos. A idade dos filhos mais velhos de Cláudia e Tatiana são 6 e 4, respectivamente.

Medo, preocupação e culpada foram outras palavras citadas por algumas das mães. Quando questionadas pelo porquê dessas palavras, as participantes responderam que o medo é relacionado ao temor de não dar conta de cumprir as duas funções simultaneamente: ser mãe e profissional. A preocupação se relaciona com a carreira e principalmente com a maternidade. Algumas das mães se preocupam com o futuro da carreira pelo fato de não estudarem ou se aperfeiçoarem de alguma forma para a profissão que desempenham. Só uma das mães estuda atualmente. A preocupação atrelada à maternidade é relacionada ao cuidado com os filhos, se eles estão bem e seguros fora dos cuidados delas, com o futuro deles e principalmente se estão sendo boas mães. Uma das mães utiliza as palavras “culpada” e “dividida”, e isso significa que ela se sente mal por não poder passar mais tempo com as crianças e ter que deixá-las na escola, além de que ela se questiona sobre o emprego e a vida doméstica, o que remete ao fato das mulheres pensarem muito mais em abandonar o emprego após o nascimento dos filhos do que os homens.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma geral, as mães, por mais que se sintam realizadas no emprego por terem a profissão que gostariam de ter, passam por uma batalha diária, o que faz com que o cansaço e o desafio de cuidar do lar e ter uma carreira seja muito maior para elas. Apesar da visão romântica sobre a maternidade, todas citam, de alguma forma, palavras relacionadas ao desgaste de ser mãe e profissional, mesmo que esse sentimento seja inconsciente nas respostas de ambas. Algumas das mães se deparam com a dificuldade de dividir as tarefas do lar com o seu companheiro, o que leva à tona a questão da dupla jornada enfrentada por várias mulheres.

O trabalho serve como base para discussões de assuntos relacionados aos direitos das gestantes e mães que trabalham fora, como também abre espaço para discussões do papel social da mulher e do homem, suas responsabilidades e direitos. No âmbito acadêmico serve como instrumento para novas pesquisas e estudos relacionados ao tema, visto a carência de artigos e discussões sobre o objeto estudado.

As limitações da pesquisa se deram pelo fato da carência de materiais disponíveis para estudo do assunto, como também pela falta de riqueza nas informações passadas pelas entrevistadas. Houve uma dificuldade de obtenção de respostas com maior abrangência e riqueza de detalhe, o que acabou se tornando uma limitação inesperada da pesquisa, já que em um primeiro momento todas se disponibilizaram a conversar e relatar suas vivências e desafios profissionais.

Como agenda de pesquisa pode ser interessante a discussão sobre o papel do homem e pai no lar, como também um debate sobre a concretude e efetividade dos direitos das gestantes e mães no mercado de trabalho, além de estudos de caso em organizações específicas, visando analisar o modo como as políticas e práticas organizacionais estão refletidas no cotidiano das relações de trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**ARAÚJO A.P. Gravidez E Trabalho 3 Em Cada 7 Mulheres Tem Ou Tiveram Medo De Perder Emprego Devido A Gestação.** Disponível em:<https://financasfemininas.uol.com.br/gravidez-e-trabalho-3-em-cada-7-mulheres-tem-ou-tiveram-medo-de-perder-emprego-devido-a-gestacao/> Acesso em: 17 jan.2018

**BARRETO, M. P. S. L. Patriarcalismo E O Feminismo: Uma Retrospectiva Histórica.** 2004

**CHIES, P. V. Identidade De Gênero E Identidade Profissional No Campo De Trabalho.** Florianópolis: Revista de Estudos Feministas, 2010

**DANIELC. O Trabalho E A Questão De Gênero: A Participação De Mulheres Na Dinâmica Do Trabalho.** O social em questão 2011

**GIL A.C. Métodos E Técnicas De Pesquisa Social.** São Paulo:Atlas 2008

**NEVES, M.A. Anotações Sobre Trabalho E Gênero.** Cadernos de pesquisa 2013

**NOGUEIRA, C. M. As Relações Sociais De Gênero No Trabalho E Na Reprodução.** Aurora, 2010.

**OLIVEIRA, E. C.; LUCAS, A. C; CASADO, T.Sessão especial - FastTrack SEMEAD: Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar.** São Paulo: Revista de Gestão, 2016

**PAZELLO E.T. A Maternidade Afeta O Engajamento Da Mulher No Mercado De Trabalho?: Um Estudo Utilizando O Nascimento De Gêmeos Como Um Experimento Natural.**São Paulo: Estudos econômicos, 2006

PENA; SARAIVA; CARRIERI. **O Patriarcado (Ainda) Não Morreu: Relações Sociais De Sexo Na Cozinha Doméstica.** 2017

SANCHES, S; GEBRIM, V.L.M. **O Trabalho Da Mulher E As Negociações Coletivas.** São Paulo, 2003

SCHMIDT, N. T. **A Dupla Jornada De Trabalho: Reflexão Sobre O Vínculo Da Mulher Com O Trabalho Doméstico Em Contexto De Ensino E Aprendizagem De Sociologia Para O Nível Médio.** Paraná: LENPES-PIBID de Ciências Sociais, 2012

TINOCO, D. **Gestantes São Vítimas De Abusos De Patrões Durante Gravidez Ou Depois Da Licença.** Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/saude/gestantes-sao-vitimas-de-abusos-de-patroes-durante-gravidez-ou-depois-da-licenca-14827770#ixzz54rsj8KPj>. Acesso em: 17 jan.2018

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração.**São Paulo: Atlas, 2005

## ANEXO

SEÇÃO V Da Proteção à Maternidade Art. 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. TST: OJ SDC 30 Art. 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. (Artigo incluído pela Lei nº 12.812/2013 - DOU 17/05/2013) Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. (Parágrafo incluído pela Lei nº 13.509/2017 - DOU 23/11/2017) Art. 392 - A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, de 15-04-2002, DOU 16-04-2002) (Vide art. 18, §3º da Lei 13.301/2016) TST: Prec. Normativo 6 § 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. (Redação dada pela Lei nº 10.421, de 15-04-2002, DOU 16-04-2002) TST: Súm. 244 § 2º - Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, de 15-04-2002, DOU 16-04-2002) § 3º - Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, de 15-04-2002, DOU 16-04-2002) § 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) 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) 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) Art. 392-A - À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do artigo 392, observado o disposto no seu § 5º. (Artigo acrescentado pela Lei nº 10.421, de 15-04-2002, DOU 16-04-2002) Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade nos

termos do art. 392. (Caput alterado pela Lei nº 12.873/2013, DOU 25-10-2013) 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. (Caput alterado pela Lei nº 13.509/2017 - DOU 23/11/2017) § 1º Revogado pela Lei nº 12.010, de 03-08-2009, DOU 04-08-2009. § 2º Revogado pela Lei nº 12.010, de 03-08-2009, DOU 04-08-2009. § 3º Revogado pela Lei nº 12.010, de 03-08-2009, DOU 04-08-2009. § 4º - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.421, de 15-04-2002, DOU 16-04-2002). § 5º - (VETADO) § 5º - A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. (Parágrafo incluído pela Lei nº 12.873/2013, DOU 25-10-2013). Art. 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. (Artigo incluído pela Lei nº 12.873/2013, DOU 25-10-2013). Art. 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. (Artigo incluído pela Lei nº 12.873/2013, DOU 25-10-2013). Art. 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 aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28-02-67, DOU 28-02-67) TST: Súm. 244, OJ SDI-1 44, OJ SDI-1 399 Art. 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. Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (Artigo acrescentado pela Lei nº 13.287/2016 - DOU 12/05/2016) Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Caput alterado pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Inciso incluído pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Inciso incluído pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017)

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Inciso incluído pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. (Caput alterado pela Medida Provisória nº 808/2017 - DOU 14/11/2017) I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Inciso incluído pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) (Inciso revogado pela Medida Provisória nº 808/2017 - DOU 14/11/2017) II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Inciso incluído pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) (Inciso revogado pela Medida Provisória nº 808/2017 - DOU 14/11/2017) III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Inciso incluído pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) (Inciso revogado pela Medida Provisória nº 808/2017 - DOU 14/11/2017) § 1º (VETADO). (Vetado pela Lei nº 13.287/2016 - DOU 12/05/2016 e renumerado pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) § 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, 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. (Parágrafo incluído pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) § 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades. (Parágrafo alterado pela Medida Provisória nº 808/2017 - DOU 14/11/2017) § 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, durante todo o período de afastamento. (Parágrafo incluído pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) § 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua

confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação. (Parágrafo alterado pela Medida Provisória nº 808/2017 - DOU 14/11/2017) Art. 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. Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, 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. 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. (Caput alterado pela Lei nº 13.509/2017 - DOU 23/11/2017) TST: Prec. Normativo 6 § 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (Parágrafo renumerado pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) § 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Parágrafo incluído pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) Art. 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 maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28-02-67, DOU 28-02-67) Art. 398 - Revogado pelo Decreto-lei nº 229, de 28-02-67, DOU 28-02-67. Art. 399 - O Ministro do Trabalho e da Administração 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. Art. 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 Art. 401 - Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de 2 (dois) valores-de-referência a 20 (vinte) valores-de-referência regionais, aplicada pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou por autoridades 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. § 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. Arts 401-A e 401-B - (Vetados)

## DECLARAÇÃO

Certifico que a aluna **Ana Carolina Araújo Souza de Paula**, autora do trabalho de conclusão de curso intitulado “**MATERNIDADE E TRABALHO, UM EQUILÍBIO POSSÍVEL? UMA ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS PROFISSIONAIS E DOS DESAFIOS ENFRENTADOS POR UM GRUPO DE EX-GESTANTES**”, realizou as correções sugeridas pela banca examinadora e que estou de acordo com a versão final do trabalho.



---

**Professor MSc. Felipe Gouvêa Pena**

Orientador

Mariana, 23 de novembro de 2018.