



Ministério da Educação
Universidade Federal de Ouro Preto
Escola de Minas
Departamento de Engenharia de Produção



**DESAFIOS E INSEGURANÇAS NO RETORNO AO TRABALHO APÓS A
MATERNIDADE: UM ESTUDO QUALI-QUANTITATIVO FOCADO EM MULHERES
SEM ENSINO SUPERIOR NO REGIME CLT**

MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
Isadora Cristina Alves da Silveira

Ouro Preto - MG
2024

Isadora Cristina Alves da Silveira

**DESAFIOS E INSEGURANÇAS NO RETORNO AO TRABALHO APÓS A
MATERNIDADE: UM ESTUDO QUALI-QUANTITATIVO FOCADO EM MULHERES
SEM ENSINO SUPERIOR NO REGIME CLT**

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto como parte dos requisitos necessários para a obtenção de Grau de Engenharia de Produção.

Orientadora: Prof^a. Tays Torres Ribeiro das Chagas

Ouro Preto - MG

2024



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE MINAS
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO,
ADMINISTRAÇÃO E ECON



FOLHA DE APROVAÇÃO

Isadora Cristina Alves da Silveira

**DESAFIOS E INSEGURANÇAS NO RETORNO AO TRABALHO APÓS A
MATERNIDADE: UM ESTUDO QUALI-QUANTITATIVO FOCADO EM MULHERES SEM ENSINO SUPERIOR NO REGIME CLT**

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia de Produção, Administração e Economia da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Engenheira de Produção

Aprovada em 12 de abril de 2024

Membros da banca

Dr^a Tays Torres Ribeiro das Chagas - Orientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)
Dr^o Yã Grossi Andrade (Universidade Federal de Ouro Preto)
Dr^o Magno Silverio Campos - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Tays Torres Ribeiro das Chagas, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 12/maio/2024



Documento assinado eletronicamente por **Tays Torres Ribeiro das Chagas, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 24/07/2024, às 11:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0745651** e o código CRC **52D8F8C6**.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar meu agradecimento a todas as pessoas e instituições que desempenharam papéis essenciais ao longo da minha jornada acadêmica e na conclusão desta monografia. Em primeiro lugar, minha família, cujo apoio incondicional tem sido o meu alicerce. Aos meus pais, Gilson e Telma, e aos meus irmãos, Alfredo e Alberto, agradeço toda a compreensão nos momentos de ausência e incentivo para a realização do sonho de me tornar engenheira. Amo muito vocês. Às minhas amigas que foram uma constante fonte de encorajamento e apoio durante todo o processo de pesquisa, especialmente a Lavínia, Off-line e Fuinha. À minha amada República Cirandinha, meu lar em Ouro Preto, agradeço por ser responsável por grande parte do crescimento pessoal adquirido durante a graduação e por me apresentar a pessoas incríveis, especialmente todas as Cirandeiros que tive o privilégio de conhecer e conviver, viva a Vida Republicana! À PROJÉT, que me proporcionou experiências únicas e muito importantes para o meu desenvolvimento pessoal e profissional. A todos os colegas de caminhada, obrigada por compartilharem essa jornada comigo. Aos professores do DEPRO, agradeço por compartilharem seu conhecimento e contribuírem de forma significativa para a minha formação acadêmica. Em especial, à minha orientadora, Tays, cuja orientação e apoio foram cruciais para o sucesso desta pesquisa. Por fim, meu agradecimento à Universidade Federal de Ouro Preto, pela contribuição no meu aprendizado, por oferecer ensino público, gratuito e de qualidade, viva a gloriosa Escola de Minas! A todos vocês, meu mais profundo obrigada.

RESUMO

O retorno ao trabalho após a maternidade é um período que exige equação entre as responsabilidades profissionais e familiares. Este estudo apresenta uma pesquisa que investigou as dificuldades e desafios enfrentados pelas mulheres nesse momento crítico da vida. A amostra incluiu 20 mulheres que não possuem ensino superior, trabalham sob regime CLT, recebem até 4 salários mínimos e são mães de crianças com até dois anos de idade. Através de um questionário abrangente, foram coletadas informações sobre diversos aspectos, desde as experiências com a licença maternidade até as perspectivas de carreira e sugestões para melhorias. Os resultados destacaram a necessidade de políticas mais sensíveis e flexíveis para apoiar as mães trabalhadoras, visando proporcionar um ambiente de trabalho mais inclusivo e solidário. Essas medidas são fundamentais para promover o bem-estar não apenas das mães, mas também de suas famílias, contribuindo para um desenvolvimento mais equilibrado e saudável para todos.

Palavras-chave: Retorno ao trabalho, Desafios, Mulheres no trabalho, Conciliação, Licença maternidade, Rede de apoio, Políticas de trabalho.

ABSTRACT

Returning to work after maternity leave is a challenging period for many women, requiring a careful balance between professional and family responsibilities. This study presents research that investigated the difficulties and challenges faced by women during this critical time in life. The sample included 20 women without higher education, working under CLT regulations, earning up to 4 minimum wages, and mothers of children up to two years old. Through a comprehensive questionnaire, information was collected on various aspects, from experiences with maternity leave to career prospects and suggestions for improvements. The results highlighted the need for more sensitive and flexible policies to support working mothers, aiming to provide a more inclusive and supportive work environment. These measures are essential to promote the well-being not only of mothers but also of their families, contributing to a more balanced and healthy development for all.

Keywords: Return to work, Challenges, Women in the workplace, Work-life balance, Maternity leave, Support network, Employment policies.

LISTA DE GRÁFICOS

Figura 1 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a idade....	22
Figura 2 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com o nível de escolaridade.....	22
Figura 3 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a idade do filho caçula.....	23
Figura 4 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com o estado civil.....	23
Figura 5 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com o responsável pelo sustento da criança.....	24
Figura 6 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a duração da licença-maternidade.....	25
Figura 7 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com percepção em relação à duração da sua licença-maternidade.....	26
Figura 8 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a oportunidade de discutir as condições do seu retorno ao trabalho com o empregador.....	27
Figura 9 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a dificuldade em encontrar creches ou serviços de cuidados infantis adequados para a criança.....	28
Figura 10 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a medida em que a mãe recebeu apoio do pai da criança ao retornar ao trabalho após a maternidade.....	29
Figura 11 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a medida em que a mãe recebeu apoio de outros membros da família ao retornar ao trabalho após a maternidade.....	29
Figura 12 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a disponibilidade de rede de apoio social que a ajudou a lidar com os desafios do retorno ao trabalho.....	30
Figura 13 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com o apoio de profissionais do âmbito de saúde mental para o retorno ao trabalho..	31
Figura 14 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a percepção de que o retorno ao trabalho após a maternidade afeta as perspectivas de carreira.....	32
Fonte: Dados da pesquisa.....	32
Figura 15 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com o enfrentamento de algum tipo de discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho relacionado à maternidade.....	32
Figura 16 – Distribuição da amostra de dados, em relação à capacidade de desenvolver as atividades no trabalho normalmente...	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

AME - Aleitamento Materno Exclusivo

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO AO ESTUDO.....	10
1.1 Justificativa do trabalho.....	11
1.2 Objetivo.....	11
1.2.1 Objetivo geral.....	11
1.2.2 Objetivos específicos.....	12
1.3 Estrutura do trabalho.....	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
3. METODOLOGIA.....	17
3.1 Desenho da pesquisa.....	17
3.2 Instrumentos de coleta de dados.....	18
3.3 Procedimento de coleta de dados.....	19
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	20
4.1 Informações Demográficas.....	20
4.2 Licença Maternidade e Retorno ao Trabalho.....	23
4.3 Desafios no Retorno ao Trabalho.....	26
4.4 Apoio Familiar e Social.....	27
4.5 Perspectivas de Carreira.....	30
4.6 Sugestões para Melhorias.....	33
5. CONCLUSÃO.....	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
APÊNDICE 1 - Questionário Aplicado.....	38

1. INTRODUÇÃO AO ESTUDO

Os desafios das mulheres no retorno ao trabalho após a maternidade, podem ser definidos como um complexo mosaico de emoções e preocupações. A pesquisa, embasada nos estudos de Vanalli e Barham (2012), revela que à medida que as mães retomam suas atividades profissionais, a necessidade de compartilhar o cuidado dos filhos com terceiros ou instituições se torna uma realidade. Essa transição frequentemente desencadeia sentimentos de incerteza e angústia entre as mulheres. Conseqüentemente, o ato de passar a maior parte do dia longe de seus filhos e a delegação do cuidado para terceiros implica na renúncia ao controle que exerciam durante a licença maternidade. Essa situação realça a crescente preocupação das mães em relação ao bem-estar de seus filhos, um cenário que justifica uma análise empática e abrangente.

O estudo dessas questões adquire relevância em nosso contexto atual devido aos impactos que o retorno ao trabalho após a maternidade tem sobre a vida das mulheres e suas famílias, como abordado por Garcia e Viecili (2018). Aprofundar-se nesses desafios não apenas proporciona percepções valiosas sobre as complexidades que as mulheres enfrentam ao equilibrar suas vidas pessoais e profissionais, mas também estabelece uma base sólida para o desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais mais inclusivas e sintonizadas com as necessidades familiares. Além disso, uma análise minuciosa deste tema é essencial para promover uma sociedade mais igualitária, na qual as mulheres possam desempenhar seus papéis profissionais e parentais de maneira mais equilibrada e satisfatória.

No entanto, surge uma problemática associada a esse tópico, que está relacionada à escassez de pesquisas e revisões de literatura. Essa lacuna de pesquisa resulta em uma falta de informações essenciais e uma compreensão limitada do assunto. Nesse contexto, a realização de uma revisão da literatura sobre o tema proposto emerge como uma ferramenta fundamental para abordar essas questões.

Segundo Rother (2007), as revisões bibliográficas desempenham um papel crucial ao possibilitar uma análise aprofundada de um tópico específico a partir de diversas perspectivas, contribuindo para uma compreensão mais abrangente e

holística. Adicionalmente, as pesquisas de campo quali-quantitativas oferecem uma oportunidade única para coletar dados diretamente das fontes, o que possibilita uma investigação detalhada e minuciosa das experiências das mulheres que retornam ao trabalho após a maternidade. Nesse contexto, este estudo adota uma abordagem que combina revisão de literatura e pesquisa de campo, visando preencher essa lacuna de conhecimento e contribuir para uma compreensão mais profunda das complexidades enfrentadas pelas mulheres sem ensino superior, que trabalham em regime de CLT, recebem até 4 salários mínimos, são mães de crianças com até dois anos de idade e retornaram ao trabalho após a gestação.

1.1 Justificativa do trabalho

Embora este tópico seja relevante no contexto atual, como destaca Garcia e Viecili (2018), até o momento, observa-se uma escassez de trabalhos que abordem essa questão de maneira abrangente e teórica, reunindo as informações mais significativas a respeito dele.

Dessa maneira, se fosse realizada uma pesquisa sobre os desafios e inseguranças no retorno ao trabalho após a maternidade, fazendo um estudo quali-quantitativo focado em mulheres sem ensino superior no regime CLT, isso serviria para enriquecer a compreensão dos leitores sobre esse tópico em particular, já que as revisões da literatura têm o propósito de preencher as lacunas existentes nos estudos por meio da integração de diversas pesquisas bibliográficas, como estudado por Cordeiro (2007).

O motivo que sustenta a execução deste estudo é a sua finalidade de resumir e de apresentar os resultados alcançados, proporcionando uma análise detalhada desse tema por meio de pesquisas de campo quali-quantitativas conduzidas com a amostra previamente estabelecida.

1.2 Objetivo

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo deste estudo é revisar a literatura existente e retratar os desafios e inseguranças no retorno ao trabalho após a maternidade, através de um estudo

quali-quantitativo focado em mulheres sem ensino superior no regime CLT. O estudo é focado em mães de crianças com até dois anos de idade.

1.2.2 Objetivos específicos

Analisar o cotidiano: Compreender como o cotidiano dessas mulheres se organiza e se transforma diante das responsabilidades da maternidade e das exigências profissionais.

Identificar problemas de saúde mental: Investigar se essas mulheres apresentam algum tipo de adoecimento mental, como ansiedade ou depressão, relacionado ao retorno ao trabalho após a maternidade.

Avaliar políticas de apoio: Examinar a eficácia das políticas de licença-maternidade e outras formas de suporte oferecidas pelos empregadores, bem como sua adequação às necessidades dessas mães.

Propor recomendações: Sugerir políticas e práticas que possam facilitar a transição dessas mulheres de volta ao mercado de trabalho, promovendo seu bem-estar e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

O crescente envolvimento das mulheres no mercado de trabalho formal e as transformações nos papéis femininos nos séculos XX e XXI refletem uma adaptação das mulheres a essa realidade social. Frequentemente, surge a necessidade de equilibrar múltiplas funções, desafiando as mulheres a atender a diversas demandas e cumprir as expectativas associadas a cada uma delas, incluindo as responsabilidades profissionais e maternas, como aprofundado no estudo de Garcia e Viecili (2018).

Como apontado por Santos, Ferreira e Fonseca (2021), o empoderamento feminino está fortemente associado à conquista da independência financeira e ao reconhecimento no mercado de trabalho e a participação no mercado de trabalho remunerado, fora do ambiente doméstico, acrescentou mais um papel à vida das mulheres, que há muito tempo já desempenhavam os papéis tradicionais de mães e

responsáveis pelo lar. Essa distribuição de papéis é reflexo de uma sociedade historicamente patriarcal, como discutido por Nascimento e Villas Bôas (2016).

Em consonância com o progresso da participação das mulheres no mercado de trabalho ao longo de décadas, diversas legislações foram promulgadas no Brasil com o propósito de oferecer suporte e garantia às mulheres durante o exercício de suas atividades profissionais. No século XX, em 1943, o presidente Getúlio Vargas instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), unificando a legislação trabalhista do país. Ao longo do tempo, a CLT foi periodicamente atualizada em resposta às demandas dos trabalhadores, especificamente em relação à mulher, o que resultou no conjunto de leis em vigor no início do século XXI.

As leis instituídas incluem disposições específicas para proteção das mulheres, como, por exemplo, o direito à licença-maternidade de 120 dias, com preservação integral do salário da trabalhadora, conforme estabelecido no artigo 392 da referida legislação. O artigo 391 garante estabilidade no emprego para a gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A CLT também prevê intervalos para amamentação no Artigo 396, assegurando que a mulher tenha direito a duas pausas de meia hora durante sua jornada de trabalho para amamentar seu bebê até que este complete seis meses de idade.

O parágrafo 1º e 2º do artigo 389 estipula a obrigação das empresas de oferecer um espaço apropriado para que as mulheres possam amamentar e cuidar de seus filhos durante o período de amamentação, que se estende até os seis meses de idade. Esse período corresponde ao período recomendado para o aleitamento materno exclusivo, fornecendo todos os nutrientes necessários para o desenvolvimento integral das crianças nos aspectos físicos, sociais e cognitivos, como citado por Costa (2013). As emendas incluídas na CLT são extremamente importantes para garantir o direito da mãe à amamentação, a estabilidade no emprego, mas também nos mostram o quanto estamos inseridos numa sociedade patriarcal, pelo fato de não contemplar a necessidade da presença do pai nesse contexto de cuidado.

Muitas mães sintam-se inseguras ao retornar para o trabalho após a maternidade. No estudo conduzido por Krause (2017), foi observado que aproximadamente 70% das mulheres que voltaram ao trabalho após a licença

maternidade experimentaram emoções negativas, incluindo sentimentos de apreensão, medo, insegurança e tristeza. As palavras de uma das entrevistadas na pesquisa realizada por Garcia e Viecili (2018) refletem essa experiência, ressaltando que havia uma convicção inicial de que ao retornar ao trabalho após a licença maternidade, imaginava que estaria ansiosa para retomar as atividades após os primeiros quatro meses de seu filho. No entanto, com o nascimento da criança, surgiu um desejo persistente de evitar o retorno ao trabalho. Lidar com esse assunto tornou-se desesperador, admitindo ter enfrentado um certo sofrimento e tristeza. A resistência em retornar estava relacionada ao receio de como seria sua adaptação nessa situação.

No estudo conduzido por Vanalli e Barham (2012), também foram observados acontecimentos semelhantes, destacando que, com o retorno ao trabalho, as famílias se veem diante da necessidade de compartilhar o cuidado dos filhos com outras pessoas ou instituições. Isso frequentemente resulta em sentimentos de incerteza e angústia para as mulheres. O nascimento de um bebê acarreta um aumento das preocupações para os responsáveis. No entanto, as mulheres, ao retomarem suas atividades profissionais, passam a ficar grande parte do dia longe de seus bebês, o que as obriga a delegar a terceiros o cuidado das crianças. Esse ato implica em abrir mão do controle intensivo que exerciam sobre seus filhos durante o período da licença maternidade, é destinado a esse cuidado. Essa transição realça ainda mais a preocupação das mães em relação ao bem-estar de seus filhos.

No contexto brasileiro, a prática do Aleitamento Materno Exclusivo (AME) por seis meses muitas vezes é condicionada à inserção das mulheres no mercado de trabalho, considerando que a legislação trabalhista do Brasil concede uma licença-maternidade de até quatro meses, mostrando uma certa incoerência na própria lei, visto que a ciência defende o aleitamento exclusivo até os seis meses de idade e a legislação concede apenas quatro meses de licença à mãe, o que mostra uma incompatibilidade entre a lei trabalhista e aquilo que a ciência determina, o que pode contribuir para a angústia da mulher ao voltar ao trabalho. Retornar ao emprego após o período de licença e ainda manter o AME pode ser viável em certas circunstâncias, particularmente quando a mãe conta com uma rede de apoio sólida e

seu local de trabalho promove, incentiva e protege o aleitamento materno, conforme observado por Bocolini (2017).

Contudo, como destacado por Damirão (2020), as mulheres enfrentem desafios na aplicação da legislação e vivenciem situações constrangedoras tanto no ambiente de trabalho quanto nas instituições educacionais, onde frequentemente falta uma estrutura adequada para a retirada do leite materno e para o esvaziamento das mamas. Além disso, o desgaste físico devido ao deslocamento até o local de trabalho, a falta de acesso a creches e a escassez de apoio da família para as tarefas domésticas. Além disso, mesmo considerando as mulheres que estão inseridas em um contexto de trabalho que possibilita o aleitamento até os seis meses, essa não é a realidade da maioria das mulheres, o que está relacionado principalmente à distância da residência ao trabalho ou a sua rede de apoio conseguir levar a criança até o ambiente para o aleitamento.

Neste contexto que envolve a maternidade, é importante considerar os aspectos emocionais da mãe, não apenas em sua vida pessoal, mas também em sua esfera profissional e familiar. É necessário compreender as reais ansiedades que cercam essa experiência materna, pois isso fornece subsídios valiosos para a busca de estratégias preventivas destinadas a preparar as mulheres para enfrentar o considerável desafio que implica o retorno ao trabalho, o que muitas vezes envolve a necessidade de deixar seus filhos sob os cuidados de terceiros, conforme observado por Leal (2013).

As análises apresentadas por Ávila e Ferreira (2014), ressaltam que o desafio de lidar com as demandas conflitantes entre o trabalho e a vida familiar, de conciliar o que muitas vezes parece inconciliável e encontrar uma forma de estender as horas disponíveis em um dia, não deveria ser um tema exclusivo das mulheres nem limitado à esfera privada. Muitas vezes, elas desempenham esse papel praticamente sozinhas, sendo responsáveis não apenas pela execução, mas também pelo planejamento e gestão das tarefas domésticas, bem como pelo cuidado com os filhos. Esse estudo corrobora com as discussões em relação à sociedade que não não leva em consideração, como observado nas leis, a importância da licença paterna, para que o pai também seja responsável pelos cuidados com a criança, evitando a sobrecarga das mães, conforme citado por nossos autores.

Assim, a responsabilidade da maternidade frequentemente recai de maneira desproporcional sobre as mulheres, resultando em desafios significativos que afetam tanto suas carreiras como suas ambições profissionais. Essa carga adicional é em parte consequência da omissão da sociedade e da ausência de políticas públicas e empresariais eficazes destinadas a integrar de forma satisfatória a nova realidade social, que inclui mulheres desempenhando papéis não apenas como profissionais, mas também como mães. Isso pode resultar em prejuízos profissionais, dificuldades na progressão de carreira e uma falta de equilíbrio adequado entre os papéis de mãe e profissional (MARQUES, 2017, p. 81-82).

A Lei 14.457/22, em vigor desde 22 de setembro de 2022, estabelece o Programa Emprega + Mulheres, com o objetivo de incentivar a empregabilidade das mulheres. Originária da Medida Provisória 1116/21 e aprovada pela Câmara dos Deputados, a legislação traz medidas de apoio às mulheres no mercado de trabalho, incluindo a flexibilidade na jornada e férias para mães; novas regras para a licença-maternidade, possibilitando o compartilhamento entre mãe e pai; estabilidade de seis meses após o retorno ao trabalho para mulheres; programa de combate ao assédio sexual e violência nas empresas e horários flexíveis e outras formas de flexibilização da jornada, com acordo dos empregados.

As medidas da lei citada anteriormente, têm o propósito de promover a igualdade de gênero e melhorar as oportunidades de emprego para as mulheres, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, como abordado na matéria da Agência Câmara de Notícias.

3. METODOLOGIA

Para elaboração do questionário de pesquisa, foi utilizada de uma abordagem mista, combinando revisão bibliográfica, análise de estudos anteriores, visando garantir a abrangência e a validade dos questionários. O objetivo ao elaborar o questionário, foi o de capturar os desafios e inseguranças específicos enfrentados por mulheres sem ensino superior, no regime CLT e com renda de até 4 salários mínimos, ao retornarem ao trabalho após a maternidade.

O recorte de "mulheres sem ensino superior, no regime CLT e com renda de até 4 salários mínimos" é fundamentado na necessidade de focalizar um grupo específico que enfrenta desafios distintos durante o retorno ao trabalho pós-maternidade. Essa escolha visa aprofundar a compreensão desses desafios e contribuir para o desenvolvimento de políticas e práticas mais direcionadas e eficazes de apoio a esse grupo.

3.1 Desenho da pesquisa

Para Santos e Erdmann (2017), detalhar a abordagem de pesquisa que combina tanto dados quantitativos quanto qualitativos, conhecida como pesquisa de métodos mistos, com o objetivo de analisar e compreender de forma abrangente um fenômeno ou tópico de estudo. Essa estratégia de pesquisa envolve a coleta e análise de dados numéricos e narrativos para oferecer uma perspectiva mais completa e aprofundada sobre o assunto investigado, permitindo uma compreensão mais holística e rica dos eventos em análise. A pesquisa de métodos mistos busca unir as vantagens de ambas as abordagens, quantitativa e qualitativa, para fornecer uma perspectiva mais completa e embasada em evidências.

A presente monografia está dividida em cinco seções. A primeira seção compreende a Introdução, que se desdobra em três segmentos: fundamentação do estudo, definição dos objetivos (geral e específicos) e apresentação da organização do trabalho. A segunda seção é dedicada ao embasamento teórico, onde se discutem as inquietações e desafios enfrentados por mulheres no processo de reintegração ao ambiente de trabalho após a maternidade. Na terceira seção do trabalho, encontra-se a descrição da metodologia adotada, subdividida nos tópicos: delineamento da pesquisa, instrumentos de coleta de dados e procedimentos de coleta dos dados. A quarta seção aborda os resultados obtidos e as análises realizadas mediante a análise das respostas obtidas nas entrevistas. Na sequência, os anexos incluem o instrumento de pesquisa utilizado. Por fim, na última seção, as conclusões finais deste estudo.

A opção pela metodologia de métodos mistos neste estudo, fundamentou-se em alguns motivos justificáveis:

- **Complexidade do Fenômeno:** A complexidade inerente ao retorno ao trabalho após a maternidade envolve uma série de facetas que abarcam tanto aspectos quantitativos quanto qualitativos. Esta experiência multifacetada requer uma abordagem de pesquisa que possa capturar sua amplitude e profundidade. Os métodos mistos emergem como uma estratégia eficaz para lidar com essa complexidade, permitindo a análise detalhada de dados numéricos juntamente com a exploração de narrativas e experiências individuais. Ao adotar uma abordagem metodológica que integre esses métodos, é possível obter uma compreensão mais completa e holística dos desafios e das dinâmicas envolvidas no retorno ao trabalho após a maternidade.
- **Complementaridade de Abordagens:** Dados quantitativos e qualitativos se complementam, fornecendo uma compreensão mais completa do tópico.
- **Validação e Corroboração:** A abordagem de métodos mistos permite a validação e corroboração dos resultados, aumentando a confiabilidade das conclusões.
- **Atendimento a Diversos Aspectos:** Métodos quantitativos são úteis para avaliar tendências gerais, enquanto abordagens qualitativas exploram experiências individuais e desafios emocionais.
- **Relevância Prática:** Essa metodologia é especialmente adequada quando o objetivo é obter resultados práticos aplicáveis em contextos do mundo real, como políticas e práticas organizacionais.

A escolha dos métodos mistos visa garantir uma pesquisa completa e embasada, fornecendo uma visão abrangente das inseguranças e desafios enfrentados pelas mulheres no retorno ao trabalho após a maternidade.

O público-alvo desta pesquisa, compreende mulheres que retornaram ao trabalho após o período de maternidade. Especificamente, mulheres sem ensino superior, que trabalham em regime de CLT, recebem até 4 salários mínimos e são mães de crianças com até dois anos de idade.

A amostra foi selecionada com base em critérios que incluíram a diversidade de idades, níveis educacionais, status de maternidade (mães de primeira viagem e mães experientes), geografias variadas e o critério de que a criança tenha até 2

anos de idade. Para esta pesquisa, foram entrevistadas 20 mães, proporcionando uma ampla gama de perspectivas e experiências.

Pensando no método quali-quantitativo, foram realizadas entrevistas semi estruturadas, o que permitiu uma condução mais fluida e ao mesmo tempo, direcionada ao foco da pesquisa, pensando nos pontos trazidos pelas mulheres que foram entrevistadas, trazendo a liberdade de expor os pontos de vista além do que já estava previamente definido como questionário da entrevista.

3.2 Instrumentos de coleta de dados

Os instrumentos de coleta de dados utilizados nesta pesquisa foram escolhidos considerando o cenário e as necessidades das entrevistadas. Para coleta de dados quali-quantitativos, foi empregado o *Formulários Google*, proporcionando um método prático e de fácil acesso para a obtenção de respostas estruturadas.

Dado que as entrevistadas estavam em diferentes contextos geográficos e, para a obtenção de respostas mais ricas e aprofundadas, as entrevistas foram conduzidas de forma flexível. Para as perguntas qualitativas, foram realizadas entrevistas presenciais sempre que possível e, quando necessário, foram conduzidas entrevistas pelo *WhatsApp*, utilizando gravações de áudio para capturar as experiências e percepções das entrevistadas. Essa abordagem híbrida permitiu a coleta de dados em diversos cenários, garantindo uma compreensão abrangente do tema em diferentes contextos e situações.

3.3 Procedimento de coleta de dados

O processo de coleta de dados deste estudo foi estruturado com o intuito de adquirir uma visão abrangente e representativa das experiências das mulheres no contexto de seu retorno ao trabalho após o período da maternidade. Esse procedimento seguiu as seguintes etapas:

- Desenvolvimento dos instrumentos de coleta: Antes de iniciar a coleta de dados, foram elaborados questionários estruturados para a parte quantitativa da pesquisa, por meio da plataforma *Formulários Google*, e roteiros para condução de entrevistas qualitativas. Essas perguntas foram formuladas com base nos objetivos do estudo.

- Orientações para as participantes: As entrevistadas receberam orientações detalhadas sobre a pesquisa, incluindo seu propósito e o modo de participação. Foram devidamente informadas sobre a natureza da pesquisa, seus direitos à privacidade e à confidencialidade dos dados, bem como instruções para o preenchimento dos questionários no *Formulários Google* e sobre como participar das entrevistas. As orientações destacaram a importância de respostas sinceras e detalhadas.
- O cronograma para a coleta de dados se estendeu por três semanas, dando às respondentes um período adequado para responderem à pesquisa e agendar a entrevista qualitativa de acordo com sua disponibilidade. Essa escolha de prazo visou a maximizar a participação e garantir a coleta de um conjunto de dados representativos.
- As mulheres entrevistadas para esta pesquisa foram selecionadas a partir de um processo de amostragem não probabilística, com base em sua recente maternidade e participação em grupos de compartilhamento de experiências entre mães. A amostra foi alcançada através da colaboração de duas amigas próximas à autora deste trabalho, que recentemente se tornaram mães e têm acesso a esses grupos. Essas amigas desempenharam um papel fundamental, atuando como facilitadoras para estabelecer contato entre as mães que colaboraram para esse estudo e a pesquisadora.
- O questionário foi distribuído por meio de *Formulários Google*, utilizando *links* diretos enviados por e-mail ou mensagens através das redes sociais. Esse método permitiu que as participantes respondessem às perguntas de forma conveniente, de acordo com sua disponibilidade e conforto. Através dessa abordagem, foi possível obter uma amostra diversificada de mulheres que compartilham a experiência da maternidade recente, proporcionando insights valiosos para a pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise das respostas obtidas a partir das entrevistas realizadas com as 20 mulheres participantes, as quais foram selecionadas de forma criteriosa para

representar o perfil demográfico específico deste estudo, proporcionou uma visão detalhada das complexidades enfrentadas no processo de retorno ao trabalho após o período de maternidade. Essas mulheres foram escolhidas estrategicamente para refletir as características específicas do público-alvo desta pesquisa, composto por mães sem ensino superior, que trabalham em regime de CLT, recebem até 4 salários mínimos e são mães de crianças com até dois anos de idade. Através dessa abordagem, foi possível obter uma compreensão mais abrangente e aprofundada das inseguranças, desafios e dificuldades vivenciados por esse grupo específico de mulheres durante essa fase de transição em suas vidas.

As descobertas deste estudo fornecem insights que podem enriquecer a teoria existente sobre o retorno ao trabalho após a maternidade, especialmente no que diz respeito às experiências de mulheres sem ensino superior, que trabalham sob o regime CLT e recebem até 4 salários mínimos. Ao destacar as complexidades enfrentadas por esse grupo específico de mulheres, o estudo pode ajudar a aprimorar modelos teóricos que exploram a interseção entre maternidade, trabalho e políticas laborais.

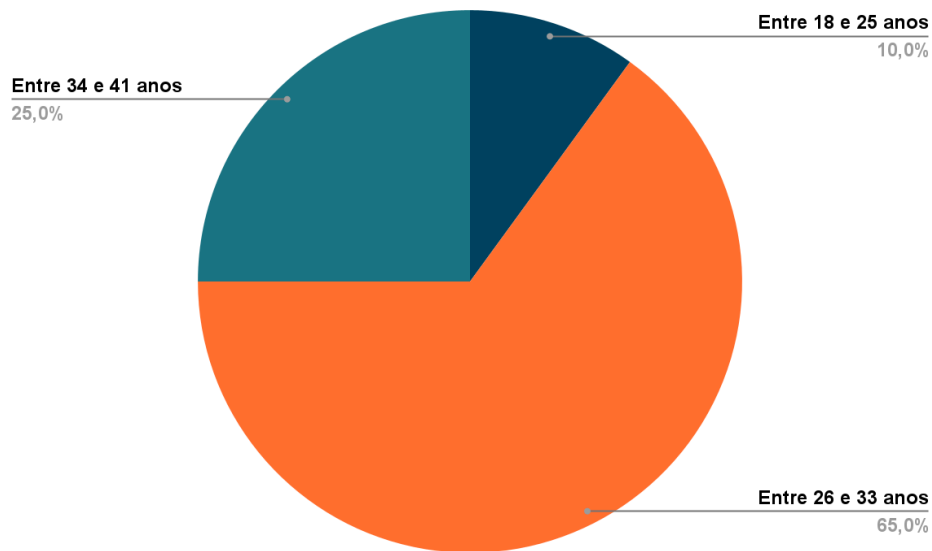
As recomendações relacionadas a este estudo, podem informar o desenvolvimento e a implementação de políticas voltadas para o apoio às mães trabalhadoras em contextos semelhantes. Isso inclui propostas para políticas de licença-maternidade mais flexíveis e remuneradas, programas de apoio psicológico e emocional, e iniciativas que visam melhorar o acesso a creches e serviços de cuidados infantis. Ao alinhar as descobertas com as necessidades identificadas pelas participantes, as políticas resultantes podem ser mais eficazes e impactantes.

As análises deste estudo também podem ser úteis em negociações entre empregadores e funcionárias, bem como em discussões sobre práticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo e de apoio para mães trabalhadoras. Ao reconhecer as preocupações e desafios específicos enfrentados por esse grupo de mulheres, as partes interessadas podem trabalhar juntas para implementar medidas que atendam às necessidades individuais das mães e promovam um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

4.1 Informações Demográficas

A maioria das participantes (65%) está na faixa etária entre 26 e 33 anos (Figura 1).

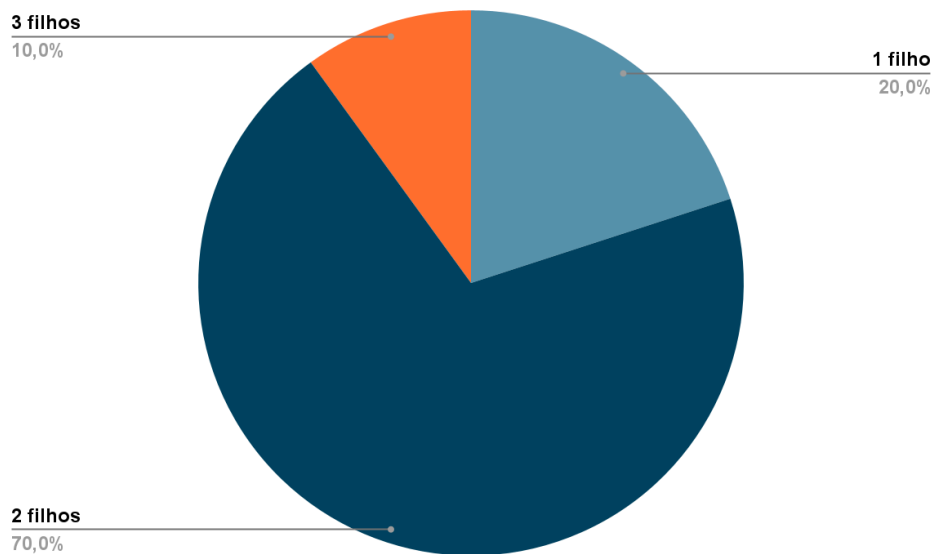
Figura 1 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a idade.



Fonte: Dados da pesquisa.

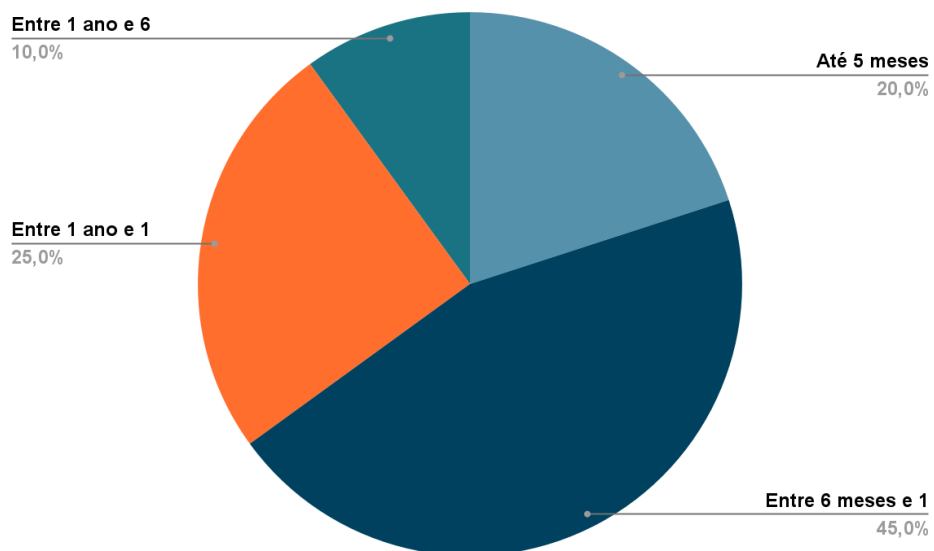
A média de filhos é de dois por participante, com a idade do filho mais novo variando entre recém-nascido e dois anos, com idades predominantes de 6 meses a 1 ano de vida (Figuras 2 e 3).

Figura 2 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com o nível de escolaridade.



Fonte: Dados da pesquisa.

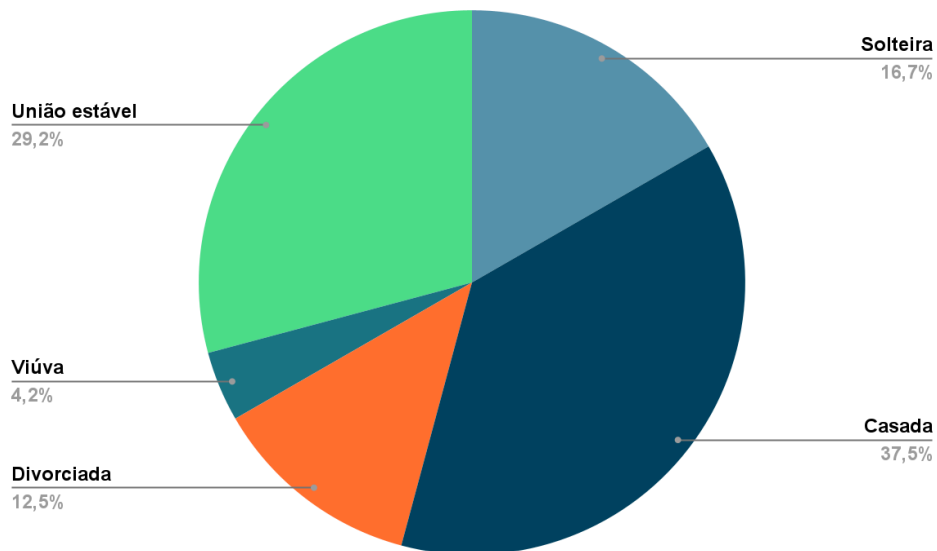
Figura 3 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a idade do filho caçula.



Fonte: Dados da pesquisa.

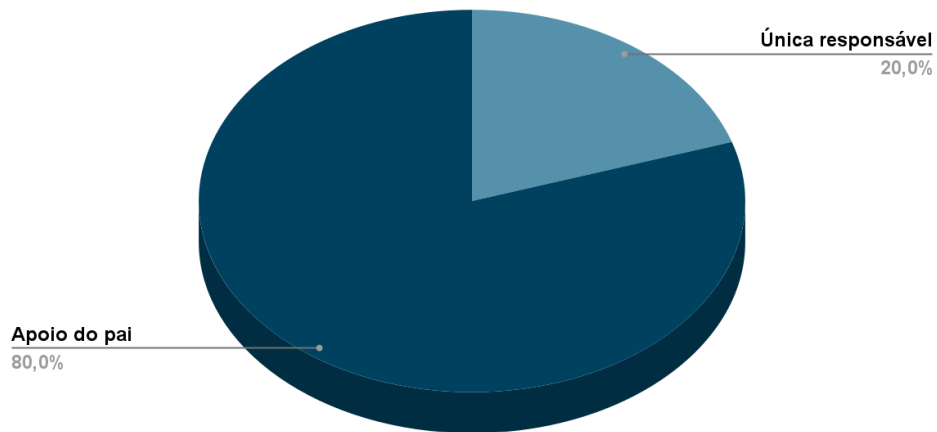
Quanto ao estado civil, mais de dois terços das entrevistadas (66,7%) são casadas ou vivem em união estável (Figura 4), e a maioria (80%) compartilha a responsabilidade financeira com o pai da criança (Figura 5).

Figura 4 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com o estado civil.



Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 5 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com o responsável pelo sustento da criança.

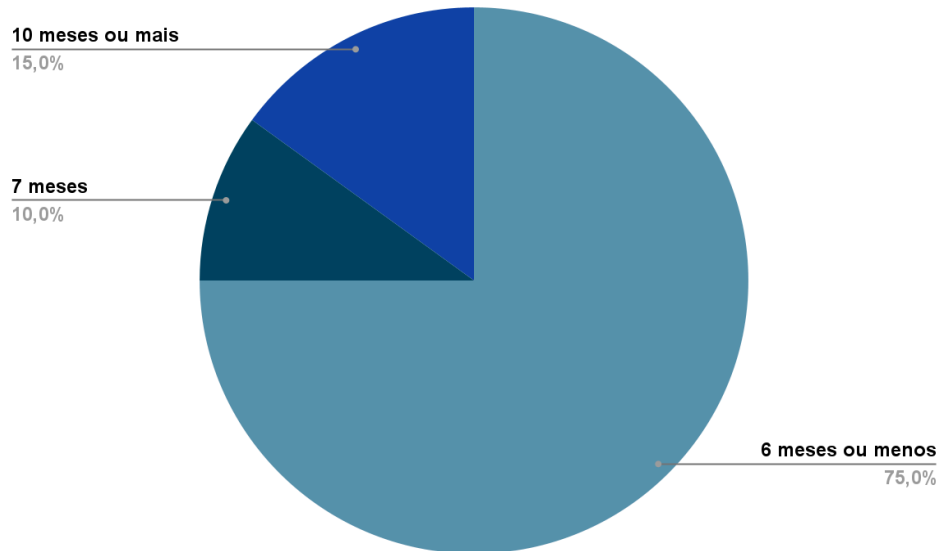


Fonte: Dados da pesquisa.

4.2 Licença Maternidade e Retorno ao Trabalho

Após analisar as respostas, constatou-se que a média de duração da licença-maternidade entre as participantes foi de seis meses ou menos (Figura 6).

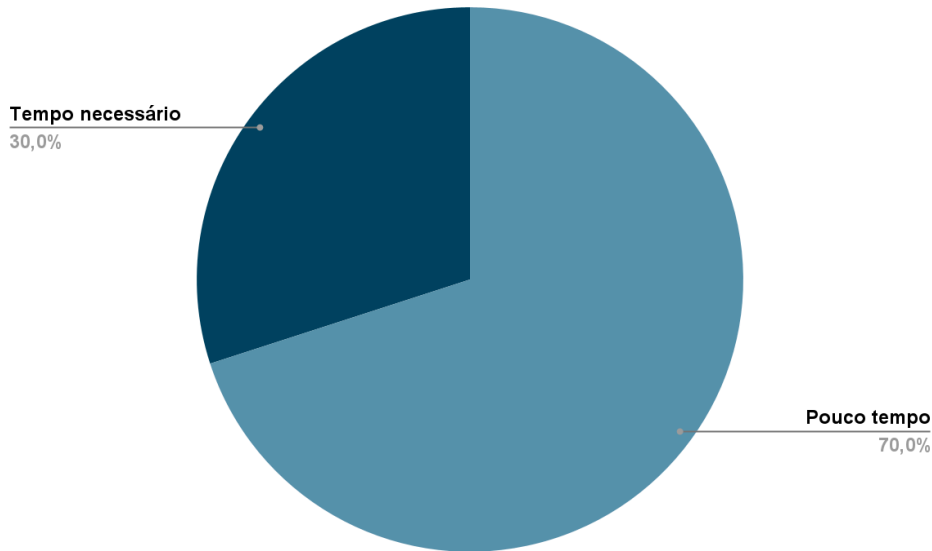
Figura 6 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a duração da licença-maternidade.



Fonte: Dados da pesquisa.

No entanto, houve uma divergência significativa na percepção da suficiência desse período. A minoria das mulheres consideraram os quatro meses como adequados para se ajustarem à nova rotina com o bebê e retornarem ao trabalho, enquanto 70% das entrevistadas expressaram preocupações quanto à insuficiência desse prazo (Figura 7). Os resultados destacam a diversidade de opiniões entre as participantes, evidenciando que algumas mulheres consideram o período de licença-maternidade como suficiente para sua adaptação ao retorno ao trabalho, enquanto outras expressam preocupações quanto à sua insuficiência. Isso ressalta a necessidade de políticas mais flexíveis que levem em conta as diferentes necessidades das mães trabalhadoras.

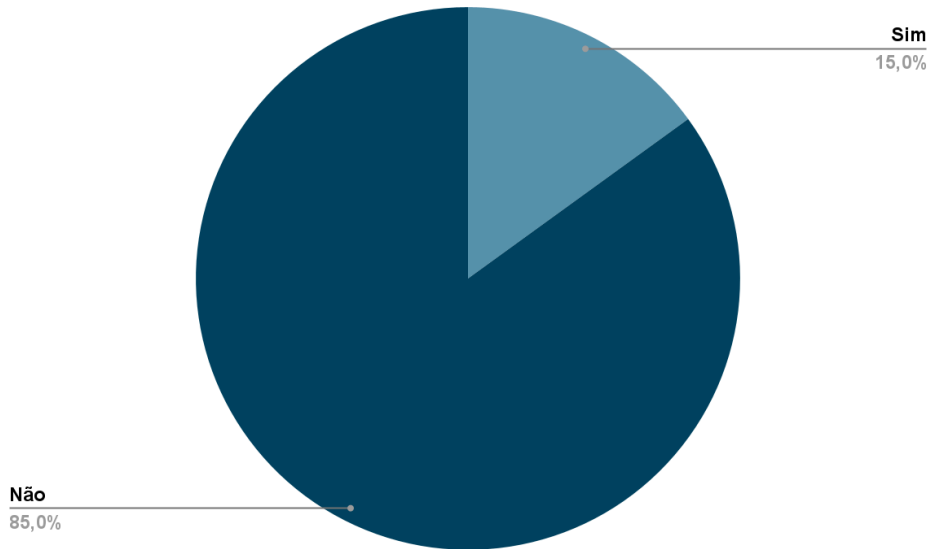
Figura 7 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com percepção em relação à duração da sua licença-maternidade.



Fonte: Dados da pesquisa.

Embora a maioria das entrevistadas não tenha tido a oportunidade de discutir as condições do retorno ao trabalho com seus empregadores, algumas relataram que as políticas de licença maternidade oferecidas atendem completamente às suas necessidades. Isso indica que, apesar das tentativas de diálogo entre alguns empregadores e a funcionária, ainda há lacunas muito grandes nas políticas corporativas relacionadas à licença maternidade que precisam ser abordadas, conforme mostrado na Figura 8. Esse achado destaca a importância da comunicação entre empregadores e funcionárias para garantir condições de trabalho adequadas que facilitem a transição de volta ao emprego após a maternidade.

Figura 8 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a oportunidade de discutir as condições do seu retorno ao trabalho com o empregador.



Fonte: Dados da pesquisa.

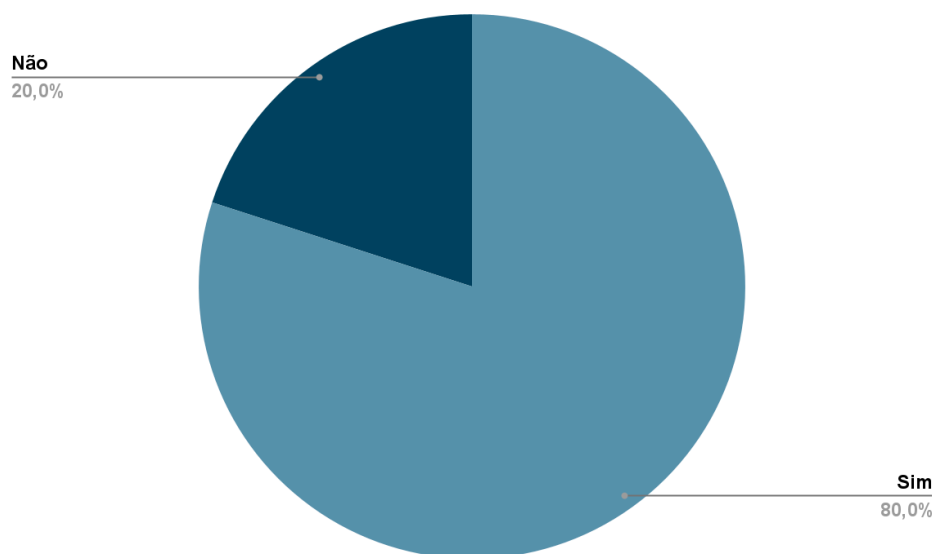
Essas diferenças na percepção da duração da licença-maternidade e na adequação das políticas oferecidas pelo empregador destacam a importância de políticas mais flexíveis e adaptáveis que levem em consideração as necessidades individuais das mães e de suas famílias. Tais políticas não apenas beneficiam as funcionárias, mas também contribuem para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos e de apoio, promovendo o bem-estar e a satisfação das colaboradoras.

4.3 Desafios no Retorno ao Trabalho

Os principais obstáculos enfrentados pelas participantes envolviam a árdua tarefa de equilibrar as exigências tanto profissionais quanto familiares, especialmente no que se refere ao cuidado com os filhos. Muitas mulheres compartilharam suas experiências de sentimentos de culpa e ansiedade, resultado da pressão para conciliar essas responsabilidades. Além disso, a grande maioria das participantes enfrentaram dificuldades na busca por creches ou serviços de cuidados infantis adequados, o que agravou ainda mais suas preocupações e estresse durante o retorno ao trabalho após a maternidade (Figura 9). A dificuldade

enfrentada por muitas participantes na busca por creches ou serviços de cuidados infantis adequados ressalta um desafio significativo para as mães trabalhadoras. No entanto, a experiência positiva daquelas que conseguiram encontrar creche indica a importância de políticas e recursos que facilitem o acesso a esses serviços, contribuindo para uma reintegração bem-sucedida ao trabalho após a maternidade.

Figura 9 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a dificuldade em encontrar creches ou serviços de cuidados infantis adequados para a criança.



Fonte: Dados da pesquisa.

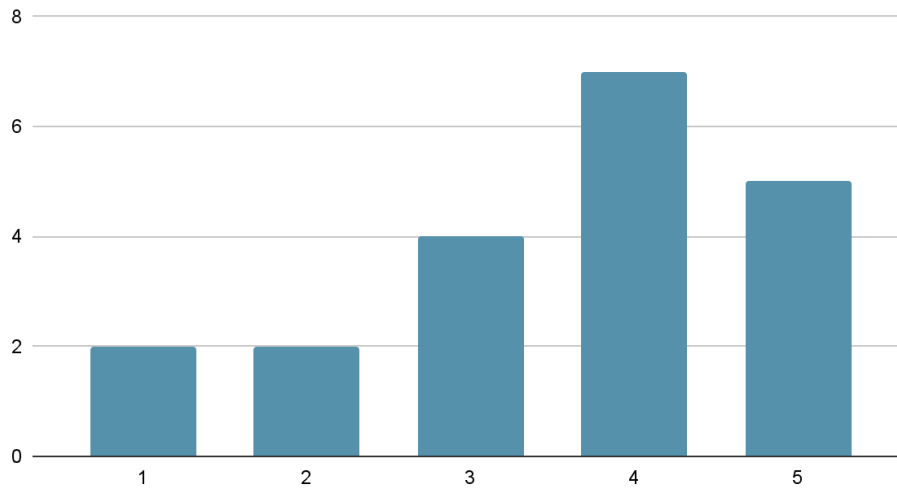
A disponibilidade de creches acessíveis e de qualidade, juntamente com políticas de licença maternidade mais flexíveis e apoio emocional no ambiente de trabalho, são aspectos cruciais para enfrentar esses desafios e promover o bem-estar tanto das mães quanto de suas famílias durante essa fase de transição.

4.4 Apoio Familiar e Social

A maioria das entrevistadas recebeu um apoio significativo tanto do pai da criança quanto de outros membros da família, apesar das dificuldades enfrentadas. Esse suporte desempenhou um papel muito importante ao fornecer tanto apoio emocional quanto prático, incluindo compartilhamento das responsabilidades parentais (Figuras 10 e 11).

Figura 10 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a medida em que a mãe recebeu apoio do pai da criança ao retornar ao trabalho após a maternidade.

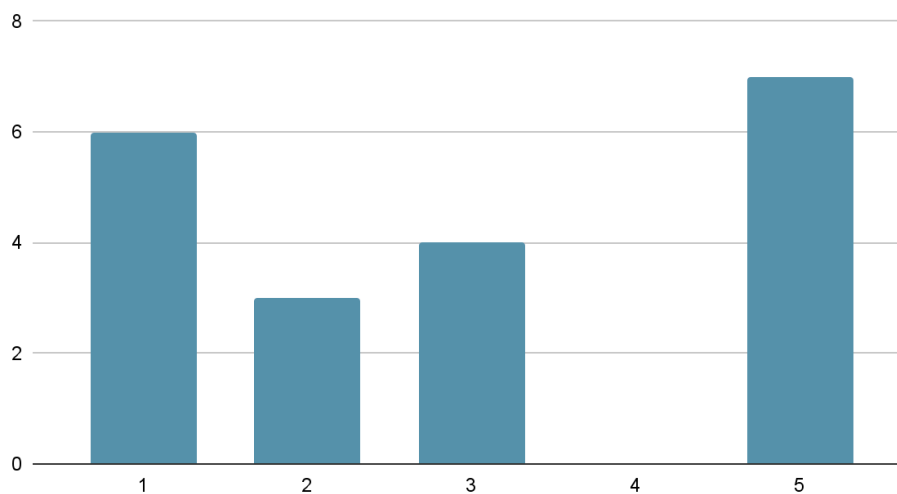
Escala linear de 1 (nenhum apoio) a 5 (muito apoio)



Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 11 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a medida em que a mãe recebeu apoio de outros membros da família ao retornar ao trabalho após a maternidade.

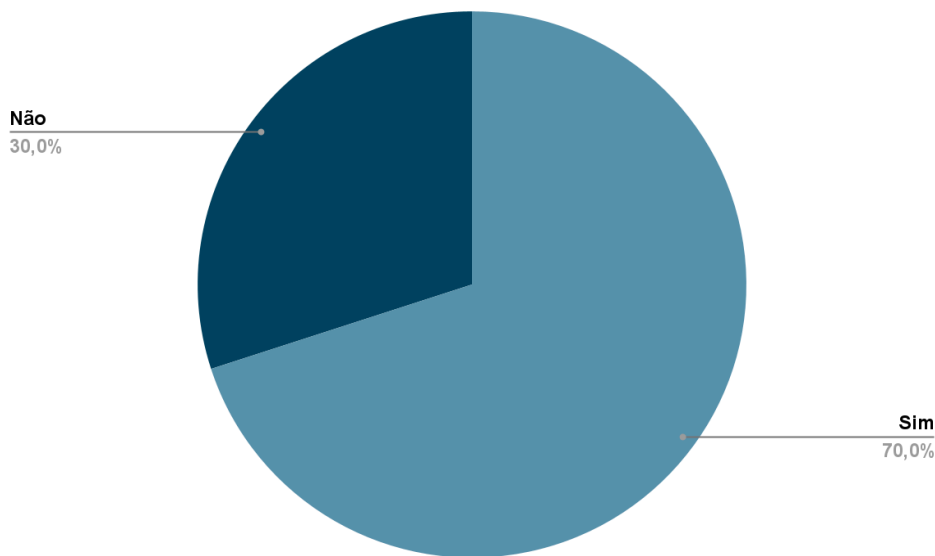
Escala linear de 1 (nenhum apoio) a 5 (muito apoio)



Fonte: Dados da pesquisa.

Entretanto, algumas participantes mencionaram uma carência de suporte social adicional para lidar com os desafios do retorno ao trabalho (Figura 12).

Figura 12 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a disponibilidade de rede de apoio social que a ajudou a lidar com os desafios do retorno ao trabalho.

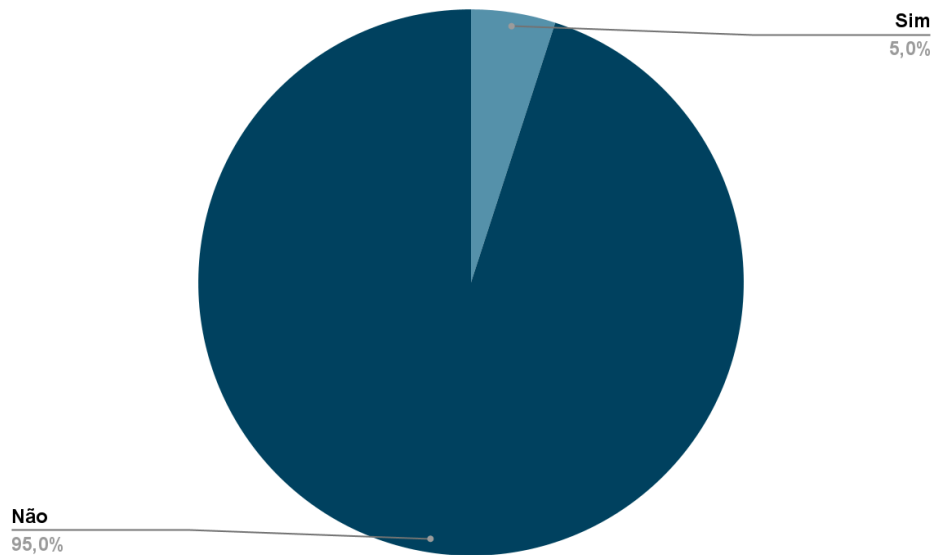


Fonte: Dados da pesquisa.

Essa falta de apoio extra pode ter contribuído para aumentar os níveis de estresse e ansiedade entre essas mulheres, tornando ainda mais árdua a transição de volta à vida profissional.

Os relatos destacam a importância fundamental de uma rede de apoio social robusta para as mães trabalhadoras durante essa fase de transição. Além do apoio familiar, é essencial que as empresas e comunidades ofereçam recursos adicionais, como grupos de apoio e programas de aconselhamento, para ajudar as mães a enfrentar os desafios específicos do retorno ao trabalho após a maternidade. Essa abordagem colaborativa e integral pode desempenhar um papel importante no fortalecimento do bem-estar e no sucesso das mães trabalhadoras em suas jornadas profissionais e familiares. Além disso, dentre as entrevistadas, apenas uma recebeu algum tipo de apoio psicológico de profissionais (Figura 13).

Figura 13 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com o apoio de profissionais do âmbito de saúde mental para o retorno ao trabalho.

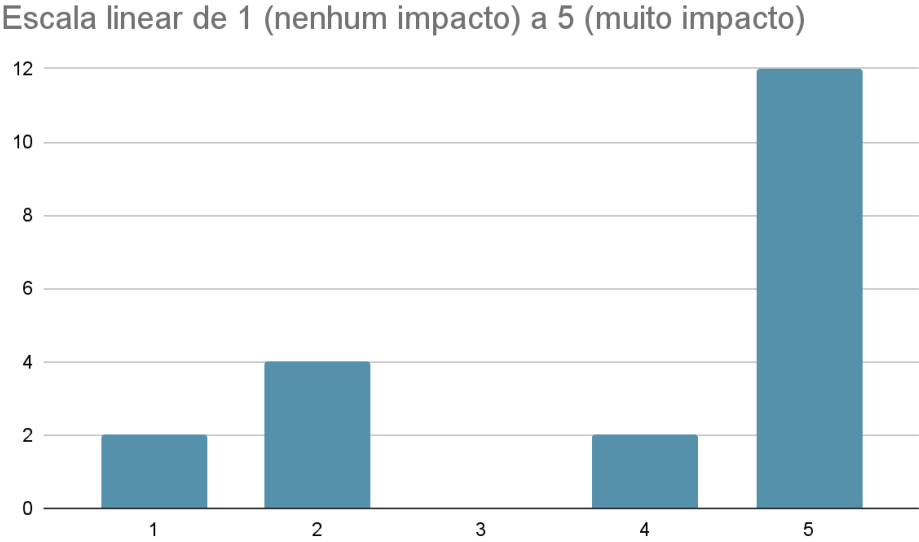


Fonte: Dados da pesquisa.

4.5 Perspectivas de Carreira

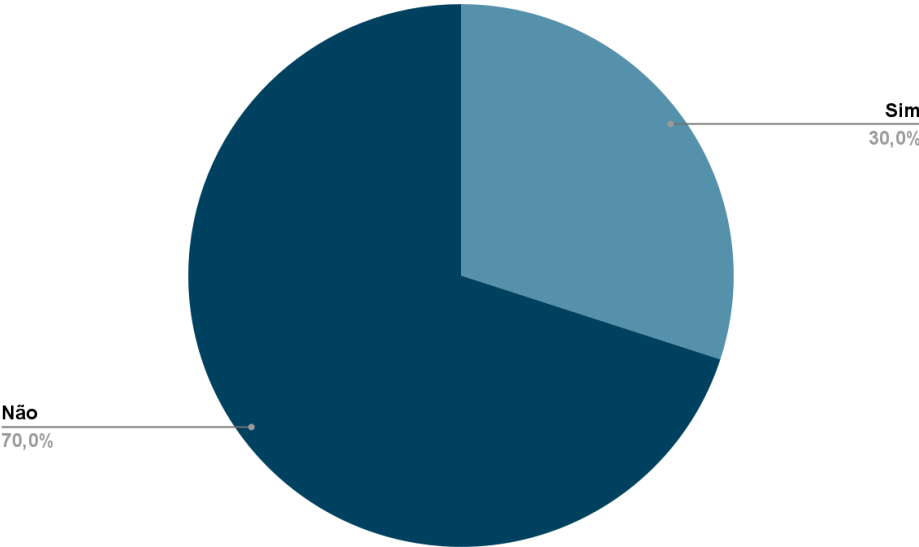
As preocupações sobre como o retorno ao trabalho afetaria suas carreiras foram proeminentes, com relatos de discriminação ou preconceito relacionados à maternidade, conforme mostrado nas Figuras 14 e 15.

Figura 14 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com a percepção de que o retorno ao trabalho após a maternidade afeta as perspectivas de carreira



Fonte: Dados da pesquisa.

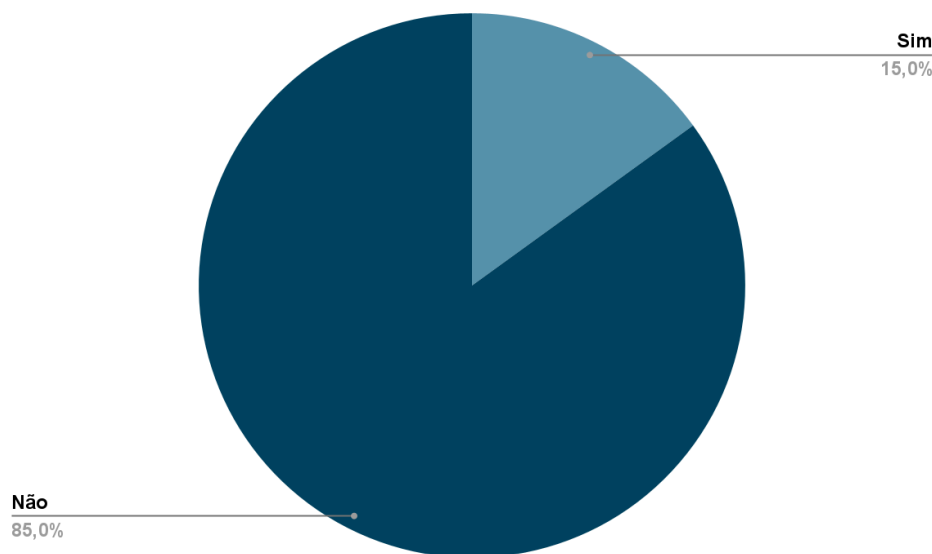
Figura 15 – Distribuição da amostra de dados, de acordo com o enfrentamento de algum tipo de discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho relacionado à maternidade



Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à produtividade, houve divergências nas experiências relatadas. Algumas participantes mencionaram desafios em manter o mesmo nível de eficiência após o retorno ao trabalho, citando dificuldades emocionais e de concentração devido à separação dos filhos (Figura 16).

Figura 16 – Distribuição da amostra de dados, em relação à capacidade de desenvolver as atividades no trabalho normalmente.



Fonte: Dados da pesquisa.

Por outro lado, outras enfatizaram a importância do suporte adequado para garantir uma reintegração eficaz ao trabalho, destacando a necessidade de políticas e práticas organizacionais que reconheçam e valorizem as habilidades e contribuições das mães trabalhadoras.

Essas descobertas evidenciam a complexidade do retorno ao trabalho após a maternidade e a importância de abordagens para apoiar as mulheres nesse processo. É fundamental implementar políticas que combatam a discriminação no local de trabalho e promover iniciativas que facilitem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Além disso, oferecer suporte emocional e prático pode ser essencial para garantir um retorno bem-sucedido ao trabalho e promover o avanço na carreira das mães trabalhadoras.

4.6 Sugestões para Melhorias

Com base nas experiências compartilhadas pelas participantes, diversas sugestões para melhorias foram apresentadas. Entre elas, destacam-se a necessidade de políticas mais flexíveis de licença maternidade, capazes de se adaptar às diferentes realidades e demandas individuais das mães e de seus filhos. Além disso, foi ressaltada a importância do suporte psicológico e emocional durante o retorno ao trabalho, enfatizando a necessidade de recursos que auxiliem as mães a lidar com os desafios emocionais associados à separação dos filhos e à pressão de conciliar trabalho e família.

Outro ponto relevante foi a melhoria no acesso a creches e serviços de cuidados infantis. Muitas participantes relataram dificuldades em encontrar opções confiáveis e acessíveis para o cuidado de seus filhos durante o horário de trabalho, o que impactou diretamente sua capacidade de se concentrar e desempenhar suas atividades profissionais com eficácia. Portanto, garantir um acesso mais amplo e conveniente a esses serviços foi identificado como uma necessidade crucial.

Esses resultados destacam a importância de adotar abordagens mais sensíveis e flexíveis para apoiar as mulheres durante o retorno ao trabalho após a maternidade. Ao considerar e implementar essas sugestões, é possível promover uma transição mais suave e satisfatória para todas as partes envolvidas. Políticas e programas que atendam às necessidades específicas das mães trabalhadoras e de suas famílias têm o potencial de melhorar significativamente seu bem-estar e sucesso profissional nessa fase da vida.

5. CONCLUSÃO

A experiência das mães ao retornarem ao trabalho após a maternidade é intrinsecamente complexa devido à interação de diversos fatores. Cada mãe carrega consigo uma história de vida singular, por meio de distintos contextos familiares, profissionais, sociais e econômicos, os quais influenciam suas percepções e vivências durante esse período de transição. Além disso, as expectativas culturais, políticas de licença maternidade, apoio familiar e recursos disponíveis também

desempenham um papel fundamental na maneira como as mães enfrentam o retorno ao trabalho.

Ademais, as emoções e sentimentos das mães exercem um papel delicado nesse processo, pelo fato de sentirem uma complexa mistura de alegria ao retomar a vida profissional, mas também ansiedade e culpa ao deixar seus filhos sob os cuidados de terceiros. O equilíbrio entre vida profissional e familiar torna-se um desafio, com as mães buscando conciliar suas responsabilidades no trabalho com seus deveres e desejos maternos. Além disso, as experiências das mães variam ao longo do tempo e conforme as diferentes fases do desenvolvimento de seus filhos. Por exemplo, o retorno ao trabalho após o nascimento de um bebê pode diferir do retorno após o término da licença maternidade ou quando a criança inicia na creche.

Portanto, a experiência das mães ao retornarem ao trabalho é multifacetada devido à interação de uma variedade de fatores inter-relacionados, que incluem contextos individuais, sociais, emocionais e familiares. Esses elementos se combinam para moldar as percepções, emoções e experiências das mães durante esse período de transição.

Com base na análise das respostas das participantes, fica claro que o retorno ao trabalho após a maternidade apresenta uma série de desafios e complexidades. Os resultados revelam que muitas mulheres enfrentam dificuldades para equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares, experimentando sentimentos de culpa, ansiedade e preocupações com o cuidado dos filhos. Além disso, a falta de suporte adequado por parte dos empregadores e da sociedade pode agravar essas dificuldades, afetando negativamente a saúde mental e o bem-estar das mães.

Diante dessas constatações, é crucial implementar medidas eficazes para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e solidário, que reconheça e valorize as necessidades das mães trabalhadoras. Isso inclui políticas de licença maternidade mais flexíveis e remuneradas, programas de apoio psicológico e emocional, acesso facilitado a creches e serviços de cuidados infantis, e a promoção de uma cultura organizacional que apoie ativamente a conciliação entre trabalho e vida familiar.

Este estudo ressalta a importância de priorizar o bem-estar e o desenvolvimento integral das mães trabalhadoras, não apenas como indivíduos,

mas também como contribuintes essenciais para a força de trabalho e para o crescimento sustentável da sociedade. Somente por meio de esforços colaborativos e comprometidos será possível criar um ambiente onde todas as mulheres se sintam apoiadas, valorizadas e capacitadas a alcançar seu pleno potencial tanto no âmbito profissional quanto pessoal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Akyol, A., & Arslan, M. (2020). **The motherhood experiences of women employees: an interpretive field study in Turkey**. Ege Academic Review, 20(4), 265-281. (<https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/57897/671453>)

ÁVILA, M.; FERREIRA, V. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://soscorpo.org/wp-content/uploads/livro_trabalho_versaonline-1.pdf >. Acesso em: 4 nov. 2023.

Boccolini CS, Boccolini PMM, Monteiro FR, Venâncio SI, Giugliani ERJ. **Tendência de indicadores do aleitamento materno no Brasil em três décadas**. Rev Saúde Pública 2017; 51:108. doi: 10.11606/S1518-8787.20170510000295. (citado em <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/68966/50535>)

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm . Acesso em: 15 set. 2023.

CORDEIRO, Alexander Magno et al. **Systematic review: a narrative review**. Revista do colégio Brasileiro de Cirurgiões, v. 34, n. 6, p. 428-431, 2007.

Costa LKO; Queiroz LLC, Queiroz RCCS, Ribeiro TSF, Fonseca MSS. **Importância do aleitamento materno exclusivo: uma revisão sistemática da literatura** Rev. Ciênc. Saúde, São Luís, 2013; v.15, n.1, p. 39-46 (<https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rcisaude/article/view/1920/2834>)

Damirão JJ, Rotenberg S. **Amamentação e trabalho feminino: responsabilidade de toda a sociedade** [Internet]. Brasília (DF): Observatório Brasileiro de Hábitos Alimentares; 2020 [acesso em 2021 set 10]. Disponível em: <https://obha.fiocruz.br/?p=397>.

Em: **Administração: Princípios de Administração e Suas Tendências** - Volume 2. [s.l.] Editora Científica Digital, 2021. p. 404–419. <https://downloads.editoracientifica.org/articles/210504839.pdf>

Entra em vigor leis com regras para facilitar a contratação de mulheres . Disponível em:<<https://www.camara.leg.br/noticias/909761-entra-em-vigor-lei-com-regras-para-facilitar-a-contratacao-de-mulheres/> >. Acesso em: 4 nov. 2023.

GARCIA, C. F.; VIECILI, J. **Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher**. , 30 ago. 2018. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/fractal/a/4zVSP8j3SKn9Rf9TtNvzWzn/?lang=pt#>>. Acesso em: 7 out. 2023

KRAUSE, Leticia Iorio. **Mulher, trabalho e maternidade: demandas no retorno da licença maternidade**. 2017. 74 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde da Mulher, Criança e Adolescente) - Universidade Católica de Pelotas, Pelotas. <http://tede.ucpel.edu.br:8080/jspui/bitstream/tede/635/2/LETICIA%20IORIO%20KRAUSE.pdf>

LEAL (2013)
<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/70909/000877983.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MARQUES, Rafaeli de Fatima. **Maternidade e Responsabilidade Social**. Orientadora: Denise Maria Maia. 2017. 94 p. Monografia (Bacharelado em Ciências Econômicas) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/55836/Rafaeli%20de%20Fatima20Marques.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 out. 2023.

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, 2015. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3459/2972>. Acesso em: 28 out. 2023.

ROTHER, Edna Terezinha. **Revisão sistemática X revisão narrativa**. *Acta paulista de enfermagem*, v. 20, n. 2, p. v-vi, 2007.

SANTOS, JLG DOS et al. **Integração entre dados quantitativos e qualitativos em uma pesquisa de métodos mistos**. *Texto & contexto enfermagem*, v. 3, 2017. <https://www.scielo.br/j/tce/a/cXFB8wSVvTm6zMTx3GQLWcM/?lang=pt>

SANTOS, M. M. DOS; FERREIRA, R. H. M.; FONSECA, M. H. DA. **Empoderamento feminino e o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho em áreas majoritariamente masculinas..**

VANALLI, A. C. G.; BARHAM, E. J. **Após a licença maternidade: a percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares**. *Psicologia & Sociedade*, Belo Horizonte, v. 24, n. 1, p. 130-138, jan./abr. 2012. (<https://www.scielo.br/j/fractal/a/4zVSP8j3SKn9Rf9TtNvzWzn/?lang=pt&format=pdf>)

APÊNDICE 1 - Questionário Aplicado

Seção 1: Informações Demográficas

- 1- Qual é a sua idade?
- 2- Qual é o seu nível de escolaridade?
- 3- Quantos filhos você tem?
- 4- Qual é a idade do seu filho caçula?
- 5- Qual é o seu estado civil?
- 6- Você é responsável pelo sustento e do seu filho, ou conta com a colaboração do pai?

Seção 2: Licença Maternidade e Retorno ao Trabalho

- 7- Qual foi a duração da sua licença-maternidade?
- 8- Como você se sentiu em relação à duração da sua licença-maternidade?
- 9- Você teve a oportunidade de discutir as condições do seu retorno ao trabalho com seu empregador?
- 10- Que tipo de suporte ou políticas de licença maternidade seu empregador ofereceu? Como você avalia essas práticas, elas foram suficientes para atender sua demanda enquanto mãe?

Seção 3: Desafios no Retorno ao Trabalho

- 11- Quais foram os principais desafios que você enfrentou ao retornar ao trabalho após a maternidade?
- 12- Como você se sentiu em relação ao equilíbrio entre trabalho e vida familiar? Como isso te afetou?
- 13- Você teve dificuldades em encontrar creches ou serviços de cuidados infantis adequados para seu(sua) filho(a)?

Seção 4: Apoio Familiar e Social

- 13- Em que medida você recebeu apoio do pai da criança ao retornar ao trabalho após a maternidade?
- 14- Em que medida você recebeu apoio de outros membros da sua família ao retornar ao trabalho após a maternidade?
- 15- Você tem uma rede de apoio social que a ajudou a lidar com os desafios do retorno ao trabalho?

16- Você contou com apoio de profissionais do âmbito de saúde mental para o retorno ao trabalho?

Seção 5: Perspectivas de Carreira

17- O quanto você acredita que o retorno ao trabalho após a maternidade afetou suas perspectivas de carreira?

18- Você enfrentou algum tipo de discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho relacionado à maternidade?

19- Você conseguiu desenvolver suas atividades no trabalho normalmente ou foi difícil no aspecto de concentração e produtividade a volta ao trabalho e separação da criança?

Seção 6: Sugestões para Melhorias

20- Com base em sua experiência, quais sugestões ou mudanças você gostaria de propor para tornar o retorno ao trabalho após a maternidade mais suave e menos desafiador para as mulheres (pensando em seu empregador ou de políticas governamentais)?

21- Gostaria de compartilhar algo que não foi citado nas perguntas e que possa enriquecer o estudo?