

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES – UCAM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PLANEJAMENTO REGIONAL E GESTÃO
DA CIDADE
CURSO DE MESTRADO EM PLANEJAMENTO REGIONAL E GESTÃO DA
CIDADE

IRENE AGUIAR DE OLIVEIRA

**TRATAMENTO DAS EMPRESAS ÀS TRABALHADORAS NOS
PERÍODOS GESTACIONAL E PÓS LICENÇA MATERNIDADE E
SEUS IMPACTOS NO BEM-ESTAR**

Campos dos Goytacazes, RJ
Agosto de 2021

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES – UCAM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PLANEJAMENTO REGIONAL E GESTÃO
DA CIDADE
CURSO DE MESTRADO EM PLANEJAMENTO REGIONAL E GESTÃO DA
CIDADE

Irene Aguiar de Oliveira

**TRATAMENTO DAS EMPRESAS ÀS TRABALHADORAS NOS
PERÍODOS GESTACIONAL E PÓS LICENÇA MATERNIDADE E
SEUS IMPACTOS NO BEM-ESTAR**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Planejamento Regional e Gestão da Cidade da Universidade Candido Mendes – Campos/RJ como requisito para obtenção do grau de MESTRE EM PLANEJAMENTO REGIONAL E GESTÃO DA CIDADE

Orientador: Prof. Eduardo Shimoda, D.Sc.

Campos dos Goytacazes, RJ

Agosto de 2021

Catlogação na Fonte

Preparada pela Biblioteca da **UCAM – CAMPOS** 005/2022

Oliveira, Irene Aguiar de.

Tratamentos das empresas às trabalhadoras nos períodos gestacional e pós licença maternidade e seus impactos no bem-estar. / Irene Aguiar de Oliveira – 2021.

66 f.

Orientador(a): Eduardo Shimoda.

Dissertação de Mestrado em Planejamento Regional e Gestão da Cidade – Universidade Candido Mendes – Campos. Campos dos Goytacazes, RJ, 2021.

Referências: f. 55-58.

1. Licença maternidade. 2. Direito das mulheres. I. Shimoda, Eduardo, orient. II. Universidade Candido Mendes – Campos. III. Título.

CDU – 331.322.5:342.726-055.2

Bibliotecária Responsável: Flávia Mastrogirolamo CRB 7^a-6723

IRENE AGUIAR DE OLIVEIRA

**TRATAMENTO DAS EMPRESAS ÀS TRABALHADORAS NOS
PERÍODOS GESTACIONAL E PÓS LICENÇA MATERNIDADE E
SEUS IMPACTOS NO BEM-ESTAR**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Planejamento Regional e Gestão da Cidade da Universidade Candido Mendes – Campos/RJ como requisito para obtenção do grau de MESTRE EM PLANEJAMENTO REGIONAL E GESTÃO DA CIDADE

Aprovada em 24 de agosto de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Eduardo Shimoda, D.Sc. – orientador
Universidade Candido Mendes

Prof. Aldo Shimoya
Universidade Candido Mendes

Prof. Kíssila da Conceição Ribeiro
Instituto Federal Fluminense

CAMPOS DOS GOYTACAZES, RJ

2021

A todas que lutam por seus direitos como mulher, mãe, trabalhadora, cidadã e como tantas outras roupagens que possuem na sociedade. Nestas, destaco a minha mãe, guerreira, batalhadora, meu espelho e inspiração.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela oportunidade de chegar até aqui e cursar o mestrado, sempre me dando sustentação e perseverança para eu conquistar tantos passos na minha vida.

Ao professor Eduardo Shimoda, pela orientação e apoio para conclusão deste trabalho. À instituição Candido Mendes e demais professores, que desde a graduação sempre foram tão solícitos e dedicados, servindo de inspiração para este trabalho e para a vida.

Aos meus pais, grandes incentivadores e apoiadores nos meus projetos de vida, sempre me impulsionando a seguir pelo melhor caminho, aquele que manda o meu coração.

E, claro, ao meu marido, meu companheiro, aquele que fazia questão de me lembrar que os momentos mais difíceis desta etapa iam passar e eu ia conseguir concluir, deixando todo o fardo mais simples e leve.

*“Seja gentil, porque todo mundo enfrenta uma
batalha. E se realmente quiser ver como as pessoas
são, só o que precisa fazer é olhar.”*

(Raquel Jaramillo)

RESUMO

TRATAMENTO DAS EMPRESAS ÀS TRABALHADORAS NOS PERÍODOS GESTACIONAL E PÓS LICENÇA MATERNIDADE E SEUS IMPACTOS NO BEM- ESTAR

A presente pesquisa traz à luz os ideais da maternidade conciliada com a dedicação da mãe ao emprego, mais especificamente ao formal em empresa privada, relacionando o seu bem-estar com o apoio recebido da empresa, do pai do bebê e familiares. O objetivo é compreender o tratamento dado pelas empresas às trabalhadoras no período gestacional e após a licença maternidade, analisando se as empresas estão cumprindo plenamente com todas as leis referentes à maternidade, qual o perfil das mulheres que tem mais possibilidade de permanecer no emprego após a licença e, além disso, verificar o impacto que o apoio à maternidade da empresa e de familiares pode gerar na vida pessoal e profissional das mulheres-mães. Para tal, foram utilizados métodos quantitativos e qualitativos através da técnica survey na coleta de dados, onde foi aplicado questionário voltado para mulheres-mães-trabalhadoras, alcançando 23 respondentes na cidade de Campos dos Goytacazes/RJ entre os meses de fevereiro e julho de 2021. Os resultados apresentados por meio de gráficos foram elaborados através das respostas de mulheres que permaneceram e que saíram dos empregos após a licença e, dentre eles observou-se que aquelas que recebiam menores salários e tinham menos anos de estudo apresentaram maior percentual de saída dos empregos. Verificou-se também o não cumprimento, por parte de algumas empresas, com todos os direitos dados às mães, como o direito a pausa para amamentação até o bebê completar 6 meses, em que quase 22% das respondentes alegaram que não foi dado esse direito pela empresa. Através de resultados como estes é ressaltada a importância do acesso à informação, do apoio das empresas à maternidade e do incentivo a educação no país para garantir maiores chances de qualidade de vida.

Palavras-chave: licença maternidade; direitos da mulher; divisão sexual do trabalho; gênero.

ABSTRACT

COMPANIES TREATMENT TO WORKERS IN GESTATIONAL AND POST-MATERNITY LEAVE PERIODS AND ITS IMPACTS ON WELL-BEING

This research brings to light the ideals of motherhood reconciled with the mother's dedication to employment, more specifically to formal employment in a private company, relating her well-being to the support received from the company, the baby's father and family members. The objective is to understand the treatment given by companies to female workers during pregnancy and after maternity leave, analyzing whether companies are fully complying with all laws relating to maternity, what is the profile of women who are more likely to remain in employment after leave and, furthermore, to verify the impact that support for motherhood by the company and family members can have on the personal and professional lives of women mothers. To this end, quantitative and qualitative methods were used through the survey technique in data collection, where a questionnaire aimed at working women-mothers was released, reaching 23 respondents, in Campos dos Goytacazes/RJ, between February and July 2021. The result graphs were elaborated through the answers of women who remained and who left their jobs after the leave, and among them it was observed that those who received lower salaries and had fewer years of education had a higher percentage of leaving their jobs. As it can be seen that the company did not fulfill all the rights given to mothers, such as the right to pause for breastfeeding until the baby is 6 months old, and almost 22% of respondents claimed that this right was not given by the company. Through results such as these, the importance of access to information, corporate support for motherhood and encouragement of education in the country is highlighted to ensure greater chances of quality of life.

Keywords: maternity leave; women's rights; sexual division of labor; genre.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Fecundidade no Brasil ao longo de 15 anos.	31
Figura 2- Frequência no Ensino Superior ao longo de 20 anos.	34
Figura 3- Quantidade de nascimentos por ano e por idade da mãe em Campos dos Goytacazes.	35
Figura 4- Percentual de nascidos vivos com peso não-ideal em Campos dos Goytacazes.	37
Figura 5- Percentual de parto cesáreo comparado com instrução da mãe em Campos dos Goytacazes.....	38
Figura 6- Perguntas iniciais para análise de perfil das respondentes.	42
Figura 7– Perguntas para análise de salários e estudo das mães.....	44
Figura 8– Perguntas sobre o tratamento que as mães recebiam nas empresas	46
Figura 9– Perguntas sobre o motivo do desligamento das mães nas empresas	48
Figura 10– Pergunta sobre a preocupação com o retorno ao trabalho	49
Figura 11– Perguntas subjetivas e de fechamento para o estudo.....	51

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
EUA	Estados Unidos da América
FMLA	Family and Medical Leave Act
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexual e outras orientações sexuais
ONGs	Organizações Não-Governamentais
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO GERAL	11
1.2	JUSTIFICATIVA.....	13
1.3	OBJETIVOS.....	14
1.4	CONTEXTUALIZAÇÃO DA PESQUISA	14
1.4.1	Licença maternidade em diferentes países e seus impactos na sociedade	14
1.4.2	Desigualdade na divisão sexual do trabalho	16
1.4.3	O retorno ao trabalho após a licença e o impacto no bem-estar das mulheres	18
1.5	ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO.....	19
2	O MOVIMENTO FEMINISTA INSERIDO NAS TEORIAS BOURDIESIANAS DE DOMINAÇÃO E PRÁXIS SOCIAL	21
2.1	BREVE HISTÓRICO DO FEMINISMO	22
2.2	REPRESENTATIVIDADE E CARACTERÍSTICA HETEROGÊNEA DO MOVIMENTO.....	24
2.3	TEORIAS BOURDIEUSIANAS	25
2.3.1	A dominação masculina	25
2.3.2	Campo, <i>habitus</i> e capital do feminismo	27
3	ESCOLARIDADE E DESENVOLVIMENTO MATERNO COMO INFLUÊNCIA DEMOGRÁFICA E SOCIAL	30
3.1	INFLUÊNCIA DA TAXA DE FECUNDIDADE NO DESENVOLVIMENTO ESCOLAR.....	30
3.2	ESCOLARIDADE MATERNA E SUA INFLUÊNCIA NOS INDICADORES DE NASCIDOS VIVOS	34
4	METODOLOGIA	39
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO	41
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
	REFERÊNCIAS	55
	APÊNDICE A	59

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO GERAL

A conciliação do trabalho com a maternidade está, cada vez mais, se tornando um desafio para as mulheres que desejam ser mães e estão inseridas no mercado, pois isto ainda é um tabu no mundo corporativo.

A partir da segunda metade do século XX, a mulher vem ocupando, de maneira crescente, mais espaços na sociedade e se inserindo no mundo do trabalho, fato explicado pela combinação de fatores econômicos, culturais e sociais. Com o avanço da industrialização no Brasil, ocorreram mudanças nos processos produtivos das indústrias e na urbanização, ocasionando a diminuição da taxa de fecundidade nas famílias e a uma maior inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Constata-se, recorrentemente, que, independente do gênero, uma pessoa com maior nível de escolaridade tem maiores chances e oportunidades de se inserir no mercado de trabalho. Porém, ainda se encontra, pelas trabalhadoras, a dificuldade no acesso a cargos de chefia e equiparação salarial com homens que ocupam o mesmo cargo (CAMARGO, 2019).

Esta disparidade torna-se ainda mais aparente quando a trabalhadora engravida, vira mãe, e, mesmo amparada pela legislação, enfrenta desafios dentro do meio corporativo, o que, muitas vezes, levam à demissão por parte do empregador.

Para garantir melhor bem-estar às mulheres no período, a legislação traz o Artigo 10, Inciso II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988 garante que a empregada gestante tem estabilidade

na empresa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o que já pode ser considerado como um avanço na conquista dos direitos da mulher no mercado de trabalho, assim como no Artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que permite que a lactante tenha, na jornada de trabalho, duas pausas de meia hora cada para amamentar seu filho, até que este complete seis meses de vida.

Entretanto, o que será estudado nesta pesquisa é o concreto, ou seja, situações cotidianas na empresa em relação ao tratamento dado às funcionárias grávidas, a inutilidade dessas funcionárias durante o período de estabilidade ou após terem o filho, as pressões psicológicas sofridas pelas mães na conciliação do trabalho bem feito com a maternidade plena, dentre outras que foram descobertas com a pesquisa.

Um estudo feito pelos doutores em economia da Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas, Machado e Pinho Neto (2016), mostraram que, em até 24 meses após a licença-maternidade, quase metade das mulheres saem do mercado de trabalho, onde a maior parte das saídas se dá por iniciativa do empregador e sem justa causa. Entretanto, os efeitos dependem do nível de instrução da mãe: trabalhadoras com maior escolaridade apresentaram queda no emprego de 35%, enquanto que as com menor escolaridade apresentaram 51%, após 12 meses do início da licença.

Com isso, a pesquisa consiste também em analisar o percentual das mães que permaneceram e das que saíram de seus empregos após o período da licença-maternidade, seja por parte do empregador e da empregada, na cidade de Campos dos Goytacazes/RJ, a fim de explicitar se, ao pedir a demissão, esta pode ter sido motivada pelo tratamento dado pelas empresas.

1.2 JUSTIFICATIVA

Observado de maneira cotidiana, muitas trabalhadoras que se tornam mães, passam a ter dupla jornada de trabalho que consiste em se dedicar à empresa empregadora e à família que formou. Mas, o que era para se admirar pelo tamanho empenho, parece ter se tornado, no meio empregatício, motivo de desvalorização.

A desigualdade de gênero vem sendo um assunto muito estudado e explícito na sociedade, despertando nas mulheres a busca pela igualdade de seus direitos com os do gênero masculino. E apesar de muito ter se avançado nesta luta, alguns quesitos patriarcais ainda estão naturalizados pela sociedade no geral, como a obrigação da mulher em se dedicar no cuidado da casa e dos filhos. Será esse um dos motivos para tal desvalorização no mercado de trabalho? E por que não criar formas, na empresa, de manter a funcionária de modo a respeitar sua função reprodutiva conciliada com o trabalho?

Em 2019, um programa exibido em TV aberta teve como tema o Desemprego que Ameaça a Mulher que se Torna Mãe no Brasil, que apresentou a dificuldade de algumas mulheres em conciliar a maternidade com a volta ao trabalho. E foram mostradas diferentes situações, dentre empresas com espaço reservado para amamentação até aquelas que demonstraram preconceitos e receberam as mulheres de forma desrespeitosa ou até mesmo a demitiram. Para estas últimas, uma das saídas para conquistar sua independência financeira foi o empreendedorismo, pois a volta ao mercado de trabalho formal ficou mais difícil.

Após esta matéria, surgiu o interesse em explorar mais a situação vivenciada por estas mulheres em uma visão espacial mais focada. Por isso, este estudo foi recortado na cidade de Campos dos Goytacazes/RJ, a fim de traduzir o que se é observado pessoalmente e noticiado pela mídia em números estatísticos, para auxiliar as autoridades, corporações e sociedade, nas tomadas de decisão em favor das mães-trabalhadoras.

E, finalmente, como mulher, trabalhadora formal, pesquisadora, autora desta dissertação, poder contribuir com o avanço da luta feminina na conquista dos direitos que adequem a mulher-mãe no mercado de trabalho em conciliar sua função reprodutiva e social de maneira respeitosa e sem preconceitos, dando maior visibilidade a este grupo para alcançar o amparo e bem-estar na empresa.

1.3 OBJETIVOS

Esta pesquisa tem como objetivo geral compreender o tratamento dado pelas empresas às trabalhadoras no período gestacional e após a licença maternidade, identificando os impactos das atitudes dos gestores sob o bem-estar das funcionárias de Campos dos Goytacazes/RJ.

Para que este se cumpra, foram estabelecidos os objetivos específicos, que consistem em:

- Analisar se as empresas das quais as repondentes fazem/fizeram parte estão cumprindo plenamente com todas as leis, referentes à maternidade, que a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regem.
- Analisar o perfil das mulheres que tem mais possibilidade de permanecer no emprego após a licença maternidade.
- Verificar o impacto que o apoio à maternidade da empresa e de familiares pode gerar na vida pessoal e profissional das mulheres-mães.

1.4 CONTEXTUALIZAÇÃO DA PESQUISA

1.4.1 Licença maternidade em diferentes países e seus impactos na sociedade

Vários são os estudos acerca da maternidade conciliada com a dedicação ao trabalho, e, através deles são identificadas diversas dificuldades enfrentadas pelas mulheres do grupo. O Brasil, assim como muitos outros países, concede o direito à licença maternidade, a fim de auxiliar as mulheres nesta dupla jornada, protegendo-as contra o rompimento do vínculo empregatício e garantindo renda (em alguns países) no período gestacional e após o nascimento do filho.

Segundo ILO (2014), a licença maternidade remunerada tem objetivo de possibilitar às mulheres a combinação de seus papéis produtivos e reprodutivos, protegendo sua saúde e dando segurança financeira, promovendo a igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho, e por isso deve ser considerada pré-requisito fundamental para os direitos das mulheres e igualdade de gênero. Certamente, sem ela muitas mulheres se veriam na situação de retornar ao trabalho mais cedo, podendo influenciar na saúde das crianças.

Baum (2003) estudou o impacto da licença maternidade em estados dos Estados Unidos da América (EUA) que já possuíam alguma legislação prévia e aqueles que não, e compara os resultados, encontrando diferenças estatisticamente insignificantes. Interpreta-se, sob estes resultados, que muitas mulheres retornam ao trabalho antes mesmo do término da cobertura, devido às condições financeiras.

No caso de alguns estados dos EUA, a licença maternidade é não remunerada e a legislação vigente desde 1993 é a Family and Medical Leave Act (FMLA), que exige que as firmas com 50 ou mais empregados ofereçam licença médica por até 12 semanas para suas trabalhadoras.

Diversos estudos foram feitos nos países europeus, em que a maioria das licenças maternidade são remuneradas e possuem longa duração. Em suas análises, Chatterji e Markowitz (2005) constataram que o retorno mais tarde ao trabalho pode reduzir a frequência de sintomas depressivos nas mães e Ruhm (2000) concluiu, em sua análise da licença maternidade na Europa, que o tempo extra de licença pode reduzir a mortalidade infantil. Sendo assim, infere-se em ambos os estudos que a licença impacta positivamente na saúde da mãe e na de seus filhos.

Com o intuito de analisar a probabilidade de retorno ao mercado de trabalho após a licença maternidade no Brasil, Alves, Pazello e Scorzafave (2017), tiveram como método de estudo o modelo logit, em que os resultados são estimados em face de um conjunto de variáveis. No caso do estudo, os pesquisadores analisaram mulheres do setor formal e informal, dentro de diversas variáveis que apresentaram resultados significantes. Os resultados indicaram que, no período de 2002 a 2014, aquelas do setor formal (que possuem o direito à licença maternidade) apresentaram 13 pontos percentuais a mais de chance de retorno ao trabalho em relação àquelas do setor informal (que não possuem o direito à licença). O estudo encontra respaldo em Ruhm (1998), que afirma que a licença maternidade pode aumentar a probabilidade de a mulher retornar ao mercado de trabalho, principalmente em países em que esta é de forma remunerada.

1.4.2 Desigualdade na divisão sexual do trabalho

Desde seu surgimento, as políticas brasileiras de licenças apresentaram grandes avanços, tanto no aumento dos períodos quanto na disseminação do direito a diversas categorias de trabalhadores(as). O país foi um dos primeiros do mundo a garantir licença maternidade e até hoje oferece 100% de remuneração. No entanto, chama a atenção o fato de tais políticas ainda demonstrarem, de forma explícita, a divisão sexual do trabalho, atribuindo o cuidado de crianças quase inteiramente às mulheres, mesmo que no artigo 22, parágrafo único do Estatuto da Criança e do Adolescente diga que mãe e pai possuem direitos e deveres iguais e responsabilidade compartilhada no cuidado e na educação da criança (BRASIL, 1990).

A licença maternidade concedida às trabalhadoras no Brasil é de 120 dias, podendo ser prorrogada por mais 60 dias, enquanto que a licença paternidade é de apenas 5 dias, podendo ser prorrogada por mais 15 dias. As prorrogações das licenças só podem ser concedidas se as empresas privadas em que os pais pertencem fizerem parte do Programa Empresa Cidadã. Tal programa, instituído através da Lei nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008, foi criado, inicialmente, com o intuito de prorrogar a licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal às empresas que forem inscritas no programa (BRASIL, 2008).

A diferença na concessão do tempo nas licenças de mãe e pai para se dedicar ao filho recém-nascido é apenas a ponta de um iceberg ainda muito questionado e enraizado na cultura patriarcal brasileira. A divisão sexual do trabalho mostra que, no âmbito público, os produtivos e remunerados são considerados trabalhos masculinos, enquanto que os do ramo doméstico, não remunerado, reprodutivo, são tradicionalmente tarefas das mulheres, o que as afeta negativamente em termos de tempo, renda e reconhecimento.

De acordo com uma análise feita por Andrade (2018), em que comparou a divisão sexual do trabalho no Brasil, Chile e Uruguai, com base de dados da Cepalstats, somando as horas semanais dedicadas ao trabalho remunerado e não remunerado, as mulheres possuem um tempo de trabalho total superior aos dos homens nos 3 países estudados, assim como o tempo dedicado ao trabalho não remunerado, que apresentaram diferenças ainda mais significantes.

No estudo, está definido como trabalho remunerado aquele que é feito para produzir bens ou serviços para o mercado e o não remunerado refere-se ao trabalho realizado sem pagamento e principalmente na esfera privada. O primeiro foi calculado como a soma do tempo dedicado ao emprego, busca de trabalho e transferência para o trabalho. E o segundo calculado pelo tempo dedicado ao trabalho para autoconsumo de bens, tarefas domésticas e cuidados não remunerados para a própria casa ou para apoio a outras famílias.

As diferenças nos resultados do tempo de trabalho não remunerado entre homens e mulheres, destacaram-se no estudo. As mulheres brasileiras trabalham por aproximadamente 24 horas na semana, enquanto que os homens apenas 6 horas. Já no Chile, as mulheres se dedicam 42 horas semanais, contra 19 horas dos homens. E as mulheres uruguaias trabalham 36 horas, enquanto os homens 16 horas. Dentre os países, o Brasil se destacou por apresentar números desproporcionalmente baixos em relação aos analisados, isto porque não foram incluídas em seu cálculo as horas dedicadas ao cuidado de membros do domicílio, de qualquer idade ou condição.

Este excesso de carga de trabalho que recai sobre as mulheres pode ser explicado pela distribuição desigual dos 3 pilares do bem-estar, baseado na bibliografia do Welfare State (Estado de Bem-Estar Social). Os pilares do bem-estar são: Estado, mercado e família; em que a família estaria assumindo grandes responsabilidades frente a ausência de alternativas estatais ou de mercado, onde algumas políticas públicas poderiam interferir para “equilibrar a balança”.

Lewis (1992) defende que a relação de bem-estar e trabalhos remunerado e não remunerado deveria estar incluída no ideal de Welfare State, uma vez que as políticas de todos os países operam dentro do modelo em que os trabalhos remunerados são vistos como de responsabilidade dos homens para o sustento físico da família, e os não remunerados de responsabilidade das mulheres, como o cuidado do lar e entes da família.

Hernes (1987) já trabalha com a ideia de Woman-Friendly Welfare State, que consiste em Estados que possuem alguns arranjos de políticas públicas voltadas para as mulheres, o que favorece a igualdade de gênero, fazendo com que as mesmas não tenham que optar entre ter filhos ou estar no mercado de trabalho. Os países nórdicos são um exemplo, por possuírem políticas que facilitam a conciliação trabalho e família, como licenças parentais e sistemas públicos dedicados ao

cuidado de crianças e idosos. Estas políticas amigáveis às mulheres são mais uma questão de equidade do que igualitarismo, uma vez que são ajustadas para atender à demanda feminina e contribui para um maior bem-estar social no país.

1.4.3 O retorno ao trabalho após a licença e o impacto no bem-estar das mulheres

O conceito da igualdade de gênero é defendido, pelo movimento feminista, como equidade social e tem como pré-requisito a isonomia, justiça e assimetria social. Visa tratar de forma igual os socialmente iguais, porém de maneira diferenciada positivamente aqueles que assim necessitam, por estarem em desvantagem em determinado grupo social (SOUZA, 2016).

Em razão desta, pode-se inferir ao tema proposto deste trabalho que, o que as mulheres buscam e precisam é que as organizações onde trabalham e o ambiente doméstico, que traz diversos afazeres, tenham a clareza da necessidade de adaptação frente à nova demanda que surge no cotidiano da mulher com a maternidade, para que a conciliação dos papéis ocorra de maneira saudável, tanto fisicamente como psicologicamente.

Um estudo feito por Garcia e Viecili (2018) sobre as implicações no retorno ao trabalho e na rotina das mulheres, após a experiência do nascimento de seu primeiro filho, verificou que a maternidade causa grande mudança na rotina e no trabalho e se expressa, principalmente, pelo cansaço físico advindo da realização de diversas funções que os múltiplos papéis desempenhados exigem da mulher.

Na referente pesquisa, Garcia e Viecili entrevistaram 6 (seis) mulheres com perfil restrito a: união estável, empregadas no setor privado com carga horária integral, sendo mães do primeiro filho e com a gravidez planejada. A entrevista se deu em torno de como elas tratavam a conciliação entre o trabalho formal e informal, e a maternidade após voltarem da licença.

Em relação ao trabalho doméstico, as seis participantes relataram que as atividades relacionadas ao cuidado do filho e tarefas do lar são de sua responsabilidade, e cabe ao esposo prestar auxílio quando solicitado. Desta forma, as mulheres participantes realizam uma carga horária semanal maior que a de seus companheiros nas atividades domésticas, gerando uma sobrecarga quando estas são conciliadas com o trabalho formal.

Após retornarem da licença maternidade, as funções aumentam e o desgaste também. As entrevistadas afirmaram que tentam conciliar o trabalho doméstico, cuidados com o filho, relacionamento com o esposo e cuidado pessoal com o trabalho formal, em que exercem carga horária integral, e, por isso, demonstraram vivenciar um desgaste físico e emocional. Soma-se a isto, o impacto gerado pelo afastamento do bebê, o que afeta em sua rotina, relações e rendimento no trabalho, uma vez que os níveis de preocupação, cansaço, estresse e ansiedade são aumentados e as exigiu um investimento emocional amplo para voltar ao equilíbrio.

Ainda assim, o retorno ao trabalho gerou ganhos, além de financeiros, particulares, como: a valorização pessoal, significação às atividades realizadas e relacionamento social. Uma das entrevistadas citou o sentimento de “utilidade”, em que pôde voltar a exercer outros papéis que não fossem maternos e domésticos.

O retorno ao trabalho permite que as mulheres sintam-se atuantes e produtivas, ampliando seus papéis sociais para além do de mãe, esposa e cuidadora da casa. O bem-estar das mulheres deve estar pautado no apoio em que as políticas públicas do Estado e as organizações oferecem a elas ao conciliar a maternidade com os trabalhos doméstico e formal, pois assim, seu estado emocional intervirá principalmente no seu rendimento no trabalho e na saúde física e psicológica dela própria e de seu bebê.

1.5 ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho está estruturado em 6 capítulos.

O capítulo 1 corresponde à Introdução, em que são apresentadas a contextualização do tema, os objetivos e a justificativa da dissertação.

No capítulo 2 é apresentada a revisão de literatura, em que foi realizada a revisão com artigos relacionados à história e características do movimento feminista, abordados no contexto das teorias de Pierre Bourdieu: a dominação masculina e a práxis social.

O capítulo 3, ainda sobre a revisão de literatura, é apresentada a revisão de artigos relacionados à influência da escolaridade da mãe no desenvolvimento do filho, trazendo gráficos retirados da base de dados do Datasus (Tabnet) e Datapedia, além de indicadores do IBGE.

No capítulo 4, relacionado à metodologia, são apresentados os métodos utilizados para coleta e análise dos dados coletados através da técnica survey.

No capítulo 5, correspondente aos resultados e discussão, são apresentados os gráficos com os resultados obtidos na análise do questionário aplicado ao grupo de estudo da pesquisa.

E, por fim, no capítulo 6 (Considerações finais), são apresentadas as conclusões que se pôde chegar baseado nos resultados.

2 O MOVIMENTO FEMINISTA INSERIDO NAS TEORIAS BOURDIESIANAS DE DOMINAÇÃO E PRÁXIS SOCIAL

Ao nascer e, com base em diferenças biológicas e anatomias inseridas no corpo, o ser humano já é identificado com um determinado sexo. “A simples observação superficial dos órgãos externos que os diferencia entre homens e mulheres já, praticamente, define uma condição em que levará para o resto da vida” (BOURDIEU, 2018).

A definição de ser homem ou mulher está, além das características físicas, na construção da cultura que é passada de geração em geração, evidenciando essas diferenças, desigualdades e hierarquia que vem sendo arrastada há milênios na sociedade, produzindo significados e testemunhando práticas de diferentes matizes.

As construções simbólicas vindas dessas concepções da cultura indica uma inferioridade feminina em detrimento da dominação masculina, determinada por aspectos físicos como um corpo mais frágil ou menor número de neurônios ou, ainda, situada na esfera da vida reprodutiva. Tais percepções levam as mulheres a serem vistas como ligadas ao mundo da casa, ao doméstico e ao cuidado dos filhos.

Inseridas em um cenário patriarcal da sociedade, em que homens detêm o poder, a sociedade feminina se depara com grandes desafios a serem passados, enfrentando a cultura naturalizada da sociedade e da política em busca da conquista de direitos. Foi no século XVIII que o caráter da autonomia feminina surge na política, partindo daí diversos traços marcados na trajetória do movimento feminista.

Ao longo do século XX outras demandas políticas e culturais surgiram em contestação a este paradigma dominante e hegemônico do patriarcado, representados por novos movimentos sociais, com protagonistas não só feministas, mas também inseridas no campo da sexualidade e raça, como o movimento

LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais e outras orientações sexuais), negro, indígena, entre outros.

A trajetória do movimento feminista será abordada na próxima parte, evidenciando os acontecimentos históricos, suas conquistas e características. Na segunda parte deste capítulo será associado o movimento às teorias do sociólogo Pierre Bourdieu sobre a dominação masculina e a definição de *habitus*, campo e práxis social.

2.1 BREVE HISTÓRICO DO FEMINISMO

O feminismo enquanto movimento de reivindicação política, cultural, social e jurídica, moldou-se às novas questões sociais que foram surgindo ao longo dos anos. Para se falar em feminismo de forma que seja amplamente entendido, deve-se por este no plural, como feminismos: feminismo clássico e feminismo radical. Onde o primeiro trouxe para os dias atuais resultados positivos de conquista e que surtem efeitos até os dias de hoje, dando apoio ao feminismo radical, que por diversos momentos torna-se emergente na tentativa de uma transformação cultural na sociedade. Ambos lutam até hoje para reivindicar direitos, efetivar e concretizar direitos já conquistados (BURCKHART, 2017).

No Brasil, a primeira onda do feminismo se manifestou mais publicamente por meio da luta pelo voto. As sufragistas¹ brasileiras foram lideradas por Bertha Lutz, bióloga que estudou no exterior e voltou para o Brasil em 1910. O direito ao voto feminino foi conquistado em 1932, pelo Novo Código Eleitoral brasileiro (PINTO, 2010). Vale ressaltar, ainda nesta primeira onda, o movimento da "União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas", operárias de ideologia anarquista, que em seu manifesto de 1917, proclamam: "Se refletirdes um momento vereis quão dolorida é a situação da mulher nas fábricas, nas oficinas, constantemente, amesquinhas por seres repelentes" (PINTO, 2010, p. 16).

Em 1960, as mulheres começam a buscar espaço no trabalho, na educação, na vida pública e lutam por uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres, onde tenham liberdade e autonomia para decidir sobre sua própria vida. Neste período fica mais explícito que há uma nova forma de dominação que não só

¹ Aquelas que defendiam a extensão do direito ao voto a todos, neste caso sem distinção de sexo.

a de classes, mas sim a de gênero, onde o homem é o dominante e a mulher o dominado.

O Brasil iniciou uma época de repressão com a ditadura militar na década de 1970, em que o ambiente era muito limitado pelas condições que o país vivia, e foi justamente neste palco que vieram as primeiras manifestações feministas. O regime militar via com grande desconfiança qualquer manifestação de feministas, por entendê-las como política e moralmente perigosas (PINTO, 2010). Enquanto isso, as brasileiras exiladas na época, principalmente em Paris, inspiravam-se no feminismo europeu e começavam a se reunir com outras mulheres desta luta.

Em 1980, o feminismo brasileiro entra em fase efervescente na luta pelos direitos das mulheres, surgindo diversos grupos tratando de temas muito amplos, como violência, sexualidade, direito ao trabalho, igualdade no casamento, direito à terra, direito à saúde materno-infantil, luta contra o racismo, opções sexuais (PINTO, 2010). Tais grupos encontravam-se muito próximos aos movimentos populares de mulheres, nos bairros pobres e favelas, lutando por educação, saneamento, habitação e saúde. Tal encontro foi muito importante para o movimento feminista, pois mostrou que, apesar de ter origens na classe média intelectualizada, a nova interface com o movimento nas classes populares trouxe novas percepções e discursos em ambos os lados. .

Ainda na década de 1980, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), uma das mais significativas vitórias do feminismo brasileiro, como considera Judith Butler ao discutir a presença das mulheres na política.

Não basta inquirir como as mulheres podem se fazer representar mais plenamente na linguagem política. A crítica feminista também deve compreender como a categoria das 'mulheres', o sujeito do feminismo, é produzida e reprimida pelas mesmas estruturas de poder por intermédio das quais se busca a emancipação. (BUTLER, 2003, p. 19).

Na última década do século XX, o movimento se mostrou mais profissional, por meio da criação de Organizações Não-Governamentais (ONGs), focadas, principalmente, na intervenção política, a fim de aprovar medidas protetoras para as mulheres e buscar espaços para a sua maior participação política. A partir do primeiro governo do Lula (2003-2006), verifica-se um crescimento da presença das feministas nos campos do governo, bem como o aumento do número de projetos desenvolvidos por ONGs feministas com apoio de fundos públicos (GURGEL, 2014).

Uma das questões centrais dessa época era a luta contra a violência, principalmente a violência doméstica. Além das Delegacias Especiais da Mulher, a maior conquista foi a Lei Maria da Penha (Lei n. 11 340, de 7 de agosto de 2006), que criou mecanismos de evitar ou diminuir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

2.2 REPRESENTATIVIDADE E CARACTERÍSTICA HETEROGÊNEA DO MOVIMENTO

A mudança de cenário da luta social nas ruas e pressão popular para o ambiente político na busca do empoderamento feminino dentro dos gabinetes de governo e parlamentos pode ser considerada como a decorrência mais imediata da substituição de representatividade, explicitada na luta pela autonomia política das mulheres. Tal fato ocorreu em detrimento da radicalidade e liberdade da crítica do movimento na pressão e enfrentamento do sistema dominante.

Considera-se que o feminismo possui uma representatividade coletiva, porém, com composição heterogênea, o que se torna um grande desafio para o movimento. O grupo conta com mulheres negras, lésbicas, bissexuais, jovens, indígenas, imigrantes, entre outras, cada grupo com diversas experiências de opressões e buscas subjetivas na conquista de direitos (GURGEL, 2014).

A noção de representatividade parte do sentido de totalidade, pois se inicia um processo de construção de identidade e representação do ser ausente. A problematização do movimento se concentra nas questões relativas que efetivem essa representação e levem as mulheres ao exercício desse poder, definindo suas estratégias para a superação da práxis de dominação, onde encontra no patriarcalismo o seu inimigo histórico (DELPHY, 2000).

A estratégia global do feminismo em enfrentar esse patriarcalismo e os sistemas que lhe sustentam encara mais um desafio: o de fazer ser reconhecida essa heterogeneidade na sua formação, decorrente das experiências individuais das mulheres que compõem o movimento. Com isso, o processo de construção como sujeito coletivo se duplica, contando com o reconhecimento da diversidade e a construção de uma unidade diversa identitária.

Segundo Lauretis (1994), o reconhecimento desse sujeito múltiplo requer a estruturação de espaços permanentes na construção de política que una os diversos

grupos feministas, devendo ser constantemente repensados e reatualizados em sua utopia e experiência. Assumindo como seu princípio fundador esta diversidade das mulheres, o feminismo coletivo proporciona, portanto, uma inclusão horizontalizada das demandas específicas de cada sujeito que compõe o grupo “mulheres”.

O debate em torno do sujeito coletivo do movimento e seu sujeito heterogêneo é uma das questões centrais do feminismo na atualidade. Como já dito, sua abordagem implica atualizações conceituais e uma análise crítica de sua política, por isso a tarefa do movimento gira em torno do desafio de construir novos padrões de poder e configurações das práxis sociais.

2.3 TEORIAS BOURDIEUSIANAS

2.3.1 A dominação masculina

Pierre Bourdieu foi um antropólogo e sociólogo francês, crítico dos mecanismos de reprodução das desigualdades sociais e, ao longo de sua vida (1930-2002), desenvolveu estudos e trabalhos abordando a questão da dominação e as relações de poder simbólico na sociedade. Sua contribuição intelectual é utilizada até os dias atuais para estudar diversas áreas do conhecimento humano, como a educação, cultura, literatura, política, entre outras.

Em uma de suas obras, chamada de *Dominação Masculina*, Bourdieu analisa a dominação do sexo masculino que sobrevive na sociedade em detrimento da inferioridade do feminino, afirmando que essa dominação não é biológica e, sim, uma construção cultural e simbólica que divide sexual e arbitrariamente o biológico, tornando-o algo espontâneo e natural.

Como estamos incluídos, como homem ou mulher, no próprio objeto que nos esforçamos por apreender, incorporamos, sob a forma de esquemas inconscientes de percepção e de apreciação, as estruturas históricas da ordem masculina [...]. (BOURDIEU, 2018, p. 17).

Na visão do sociólogo, o poder simbólico faz parte de uma “estrutura estruturada” da sociedade, que está incorporado nas relações socioculturais de maneira implícita e subjetiva, operando sutilmente a partir do controle ideológico de massas, através da comunicação e do discurso. No sentido antropológico, os

símbolos são entendidos como elementos que produzem sentidos e significados no campo social de modo que criam “integração social”, tornando possível um “consenso acerca do sentido do mundo social que contribui fundamentalmente para a reprodução da ordem social: a integração ‘lógica’ é a condição de integração moral” (BOURDIEU, 1989).

Através do discurso, que é entendido por Bourdieu como uma relação de poder, esse simbolismo se difunde em larga escala, e cria aquilo que ele chama de *habitus*, que é a representação da forma como a cultura do grupo somada à história pessoal moldam a maneira de agir do indivíduo na sociedade. Sendo assim, a dominação de forma simbólica perpetua uma dominação de uma classe sobre outra ou, no caso, um gênero sobre o outro, e assegura isto através do que chama de “violência simbólica”.

Desta forma, Bourdieu define que uma das recorrentes expressões de poder e violência simbólica está na dominação masculina:

Também sempre vi na dominação masculina, e no modo como é imposta e vivenciada, o exemplo por excelência desta submissão paradoxal, resultante daquilo que eu chamo de violência simbólica, violência suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação [...]. (BOURDIEU, 2018, p. 11-12).

Essa estrutura de dominação é moldada através do discurso, a fim de conformar os gêneros e as sexualidades de acordo com a determinação cultural, estabelecendo uma hierarquia e fazendo com que o homem se sobreponha à mulher. Essa visão patriarcal faz, portanto, com que haja uma oposição entre os sexos, dividindo o mundo entre feminino e masculino.

Bourdieu vai além ao analisar as relações de dominação ainda no campo essencialmente masculino, em que reflete sobre a imposição a todos homens de exercerem sua masculinidade. Onde é colocado um padrão a exercer um modelo dominante da estrutura familiar com uma sexualidade legítima, heterossexual e voltado para a reprodução (BOURDIEU, 2018). Tais padrões de masculinidade foram construídos a partir do medo dos homens pelo feminino, de forma em que se forem identificados com representações vindas do mundo feminino, sua posição social de “macho” é colocada em xeque, fazendo com que esse homem seja “inferior” diante dos demais.

Com a naturalização e racionalidade patriarcal do mundo, as mulheres também passaram a reproduzir o esquema de dominação, que as levaram a uma representação negativa do seu próprio sexo, perpetuando discursos e práticas machistas (BURKHART, 2017).

A perpetuação desses discursos e do *habitus*, que transformam a dominação em algo natural e neutro, ocorre, além do campo familiar, no campo das instituições escolares, poderosas influenciadoras sociais, em que reproduzem essas diferenças de gênero e impõem princípios de dominação que se exercem dentro destes universos. Porém, na visão de Bourdieu, o campo da Escola, assim como do Estado, é um imenso campo de ação que se encontra aberto às lutas feministas (BOURDIEU, 2018).

No decorrer do pensamento sobre dominação, o sociólogo afirma que ao longo dos anos esse patriarcalismo, apesar de naturalizado na sociedade, vem sendo cada vez mais questionado, seja através de movimentos político-sociais (como o movimento feminista), seja por meio da sociedade civil organizada, a exemplo do surgimento de novas famílias compostas, acessos à visibilidade de novos modelos de sexualidade (como homossexuais), aumento do número de mulheres que trabalham e a consequência disto na divisão das tarefas domésticas, aumento do acesso das jovens ao ensino superior e, conseqüentemente, maiores aspirações para a carreira, entre outras mudanças que contribuem para quebrar a doxa e ampliar o espaço das possibilidades em matéria de sexualidade (BOURDIEU, 2018). E justifica que

A maior mudança está, sem dúvida, no fato de que a dominação masculina não se impõe mais com a evidência de algo que é indiscutível. Em razão, sobretudo, do enorme trabalho crítico do movimento feminista que, pelo menos em determinadas áreas do espaço social, conseguiu romper o círculo do esforço generalizado [...]. (BOURDIEU, 2018, p. 124).

2.3.2 Campo, *habitus* e capital do feminismo

Busca-se nesta parte do artigo analisar o movimento feminista sob a ótica dos conceitos de Pierre Bourdieu de campo, *habitus* e capital. O conjunto deste três conceitos gera o que chamamos de práxis, que significa a ação concreta, que parte do conhecimento para as relações sociais.

Bourdieu nos traz à luz a definição de campo, lugar onde se manifestam as relações de poder e lutas, servindo de instrumento para análise das dominações e práticas de um determinado espaço social. O campo não apresenta uma estrutura fixa, pois sendo tanto um “campo de forças” quanto um “campo de lutas”, em que os indivíduos atuam conforme suas posições relativas no campo de força, conservam ou transformam sua estrutura (BOURDIEU, 1996).

Vale ressaltar que no campo do feminismo pode-se considerar diversos subcampos. Como mencionado anteriormente, dentro do movimento feminista coletivo há uma série de mulheres com diferentes experiências pessoais e que lutam para atender necessidades particulares. Como por exemplo, na luta das feministas negras há objetivos pessoais diferentes das feministas brancas, assim como a luta para a conquista de igualdade das feministas homossexuais em diferentes eixos das feministas heterossexuais. A luta pela igualdade de direitos de gênero no movimento coletivo é o mesmo, porém em cada subcampo há interesses e lutas particulares ao todo.

Os campos são resultados de processos de diferenciação social, da forma de ser e do conhecimento do mundo, por isso, cada campo cria seu próprio objeto e princípio de compreensão, seja artístico, educacional, político, entre outros (THIRY-CHERQUES, 2006). Todo campo se caracteriza por agentes dotados de um mesmo *habitus* e, segundo Bourdieu (1992), o campo estrutura o *habitus* e o *habitus* constitui o campo.

O *habitus* constitui a maneira de perceber, julgar e valorizar o mundo e direciona a forma de agir, material e corporalmente. É composto por valores não-conscientes, que regem a moral cotidiana (ethos), por princípios interiorizados pelo corpo, como posturas e expressões corporais (héis), e por um modo de pensar específico (eidos), que é princípio de uma crença pré-reflexiva do valor indiscutível nos instrumentos de construção e objetos construídos (BOURDIEU, 2001).

Com isso, analisa-se nas mulheres que fazem parte do movimento feminista em campo coletivo, um *habitus* específico, na forma de falar, de agir, de pensar sobre a desigualdade de gênero. Há uma demonstração de não aceitação do patriarcalismo, de freio em relação à dominação masculina, de apoio umas às outras em defesa contra o ser dominante, na luta diária em conquistar lugares e posições ditas historicamente dos homens, linguajar e “gírias” específicas do movimento, incentivos e encorajamento a outras mulheres, o desejo e busca pela independência

financeira e emocional, entre outras que ocorrem diariamente no modo de agir feminista e principalmente através do discurso.

O *habitus* parte, na concepção de Bourdieu, de um conjunto de capitais adquiridos pelo indivíduo ao longo de sua vida. Sendo assim, ele diferencia os tipos em capital econômico (renda, salários), capital cultural (saberes e conhecimentos adquiridos pelo indivíduo), capital social (relações sociais, rede de contato) e capital simbólico (reconhecimento social, prestígio, honra) (SETTON, 2010). Cada campo possui um interesse comum a todos os indivíduos, que está ligado às diversas formas de capital, ou seja, aos recursos úteis na determinação e reprodução das posições sociais no campo (BOURDIEU, 1984).

Destacando o capital cultural, Bourdieu define que este é fruto de um processo educativo, ambientado na família e na escola por serem poderosas instituições transmissoras de cultura na sociedade capitalista (SETTON, 2010).

Em relação ao feminismo deve-se enaltecer que o capital cultural é adquirido tanto por estas instituições, quanto proveniente de experiências de vida. Apesar dos discursos familiares e da Escola terem evoluído ao longo dos anos apoiando a independência feminina, deve-se considerar que nem todas possuem acesso a este discurso e sua luta contra a dominação masculina muitas vezes começa dentro dos lares em relações conjugais. E através de uma rede de contato (capital social) criada a partir do movimento feminista, essas mulheres podem receber apoio e não mais lutar individualmente, sendo encorajadas e amparadas nesta luta contra seus opressores.

3 ESCOLARIDADE E DESENVOLVIMENTO MATERNO COMO INFLUÊNCIA DEMOGRÁFICA E SOCIAL

Analisar a demografia e os indicadores sociais da cidade de Campos dos Goytacazes/RJ sob uma ótica voltada para a escolaridade materna é o objetivo deste capítulo. Com base em estudos teóricos sobre os diferentes graus de instrução da mãe e seus impactos no desenvolvimento do filho, procurou-se aplicar à pesquisas contemporâneas de natalidade, os indicadores regionais. Utilizando-se da base de dados do Datasus (Tabnet) e Datapedia, além de indicadores do IBGE, foi possível observar a mudança e evolução nas prioridades da mulher e da família voltada a uma melhor educação do filho e dedicação a carreira individual, adiando a maternidade enquanto se especializa, impactando nos indicadores demográficos e sociais da cidade de Campos.

3.1 INFLUÊNCIA DA TAXA DE FECUNDIDADE NO DESENVOLVIMENTO ESCOLAR

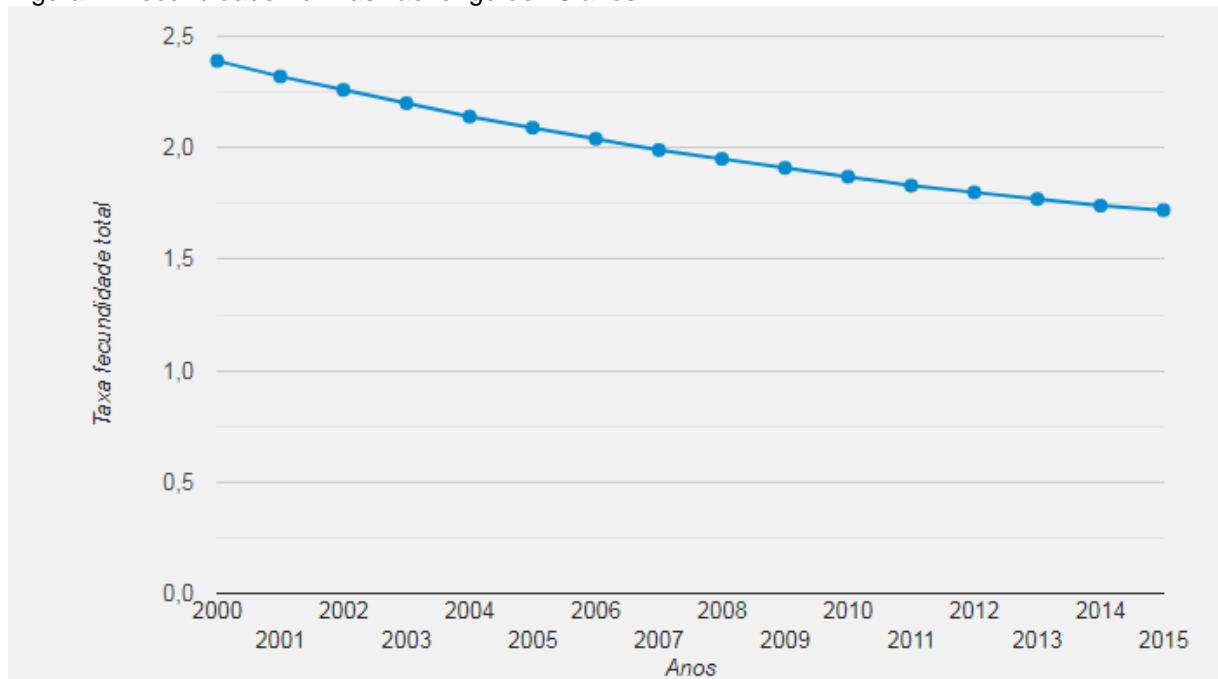
A busca pela conquista de direitos da mulher ao longo dos anos gerou diversas mudanças nos padrões heteronormativos e patriarcais da sociedade, desde o poder de escolha até o impacto causado no modelo familiar nos dias de hoje. O aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, sua maior escolarização, opção por introdução de métodos contraceptivos são alguns fatores que passaram a influenciar na taxa de fecundidade a partir da década de 1970.

De acordo com a análise da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2003 (IBGE, 2005), a redução do tamanho da família, em função do rápido e intenso processo de redução da fecundidade nas últimas décadas,

persiste como uma das tendências mais proeminentes no quadro demográfico familiar brasileiro. O Censo constatou que, em cinquenta anos (1950 a 2000), a taxa de fecundidade total, foi reduzida, no País, em mais da metade, passando de 6,2 a 2,4 filhos por mulher (IBGE, 2004).

Além disso, o número de nascimentos caiu 13,3% entre 2000 e 2012, quando a taxa de fecundidade foi de 1,77 filho por mulher, contra 2,29 em relação ao período anterior, como é demonstrado na Figura 1.

Figura 1- Fecundidade no Brasil ao longo de 15 anos



Fonte: IBGE, 2013.

Embora o declínio da taxa de fecundidade seja um fato no Brasil como um todo, existem ainda grandes diferenças regionais e socioeconômicas na população. De acordo com o Censo 2000 (IBGE, 2000), as mulheres situadas nos grupos familiares com renda per capita acima de cinco salários mínimos, tinham 1,1 filho, enquanto que nos grupos de menor renda (até $\frac{1}{4}$ do salário mínimo), a taxa de fecundidade era de 5,3 filhos por mulher, em que tal fator também pode ser associado ao seu grau de instrução.

Segundo os dados do Censo, no Brasil, as mulheres, com 11 ou mais anos de estudo já possuíam, no ano de 2000, uma fecundidade estimada abaixo de 1,5 filho por mulher, ao passo que as situadas na categoria “sem instrução e menos de 1 ano” de estudo chegavam a ter uma fecundidade acima de 4 filhos por mulher

(GLÓRIA, 2008). Na análise do IBGE, “o aumento da instrução feminina atua no sentido de construir um ambiente propício, quer seja na escala do indivíduo ou na dimensão da sociedade, para a redução do número de filhos” (IBGE, 2000, p.84).

A influência da escolarização no tamanho da família baseia-se em dados sociodemográficos estabelecidos por diversos estudos e toda uma literatura que permite constatar que quanto menor o número de filhos, maiores são os benefícios à escolarização de cada um deles.

Segundo Kellerhals e Roussel (1987), “os pais têm menos filhos o mais frequentemente porque eles desejam menos filhos. E se eles desejam menos filhos é porque o significado do lugar da criança mudou para eles”. Essa mudança gradual do lugar do filho, com a intensificação das relações afetivas entre pais e filhos, estabelece uma maior responsabilidade dos pais quanto ao sucesso escolar e profissional do filho, cuja oportunidade de ascensão social mostra-se cada vez mais relacionada à escolarização (NOGUEIRA, 2005). E para que tenha êxito no investimento do futuro da criança, a quantidade de filhos acaba por se tornar um fator relevante para tal.

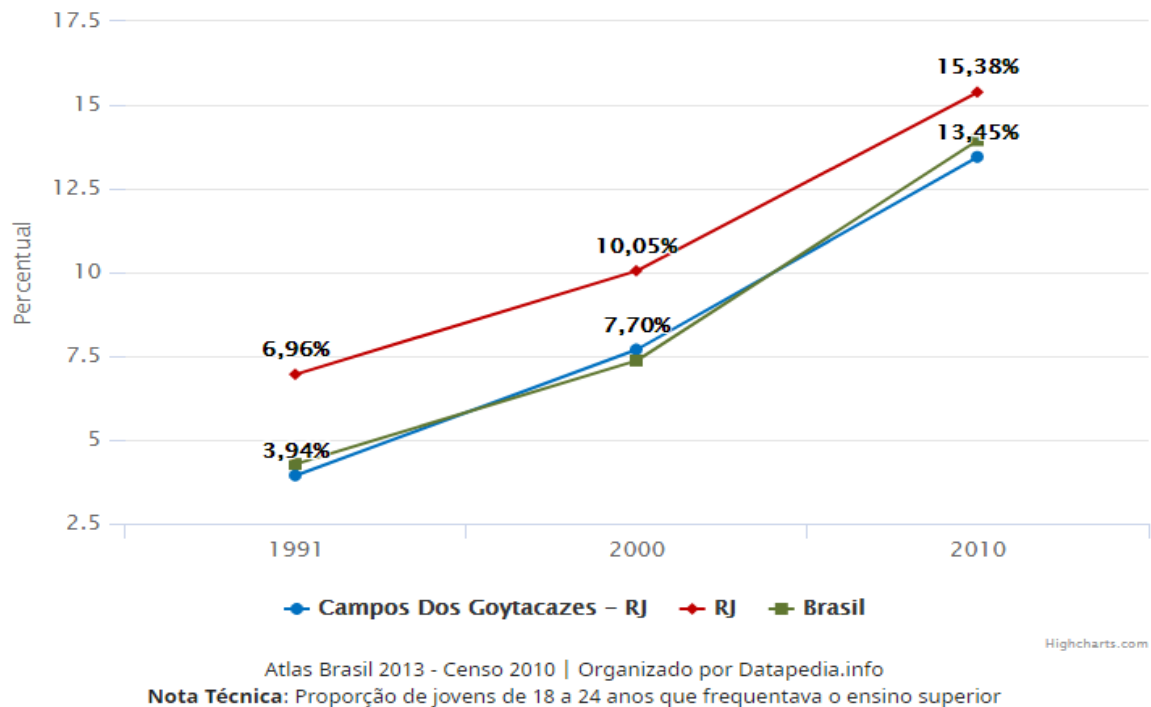
Uma pesquisa realizada por Glória (2006) quanto ao investimento na educação dos filhos, em que a mesma entrevista 30 famílias pertencentes a camadas sociais médias na cidade de Belo Horizonte, e que continham de dois a cinco filhos com os pais possuindo diploma de ensino superior, revelou que as famílias entrevistadas preferem matricular os filhos em rede privada do ensino infantil ao médio a fim de aumentar suas chances de ingressar em instituições de ensino superior de prestígio, e de preferência que fossem públicas. Porém, arcar com estas despesas na escolarização é algo que pesa no orçamento, principalmente no identificado nas famílias com maior número de filhos. No entanto, de maneira geral, a compreensão é de que vale o “sacrifício” e que é preciso investir no capital escolar dos filhos.

Ainda na pesquisa, quase todos os filhos entrevistados, que, tentaram uma vaga em instituição pública pelo vestibular, menos da metade (21 em 46) obteve sucesso. Dessa forma, quando o jovem não consegue ingressar na rede pública no nível de ensino superior, muitas vezes, identifica a preocupação com as despesas destinadas à sua escolarização superior, principalmente nas narrativas das famílias mais numerosas.

De acordo com o estudo, pode-se constatar que, com a mudança observada no lugar do filho - deixando de ser apenas uma força de trabalho ou um possível sucessor - há uma maior preocupação com sua escolarização e futuro, e, com isso, a preferência por ter menos filhos cresceu entre os pais, a fim de ser possível dar qualidade e benefícios a todos os filhos sem distinção. Tais decisões que influenciam no planejamento familiar e, conseqüentemente, obtém-se um maior controle da natalidade.

A fim de relacionar a taxa de fecundidade do país, mostrada anteriormente, com a taxa de frequência no ensino superior, buscou-se filtrar pelo município de Campos dos Goytacazes/RJ, em que é mostrado não apenas a taxa municipal, como também a estadual e nacional. Observou-se uma curva inversamente proporcional ao longo dos anos exibidos em relação à taxa de fecundidade, o que permite constatar que com o controle da natalidade, os investimentos em educação no Brasil aumentaram consideravelmente, como pode ser observado na Figura 2.

Figura 2- Frequência no Ensino Superior ao longo de 20 anos



Fonte: Datapedia, 2020.

3.2 ESCOLARIDADE MATERNA E SUA INFLUÊNCIA NOS INDICADORES DE NASCIDOS VIVOS

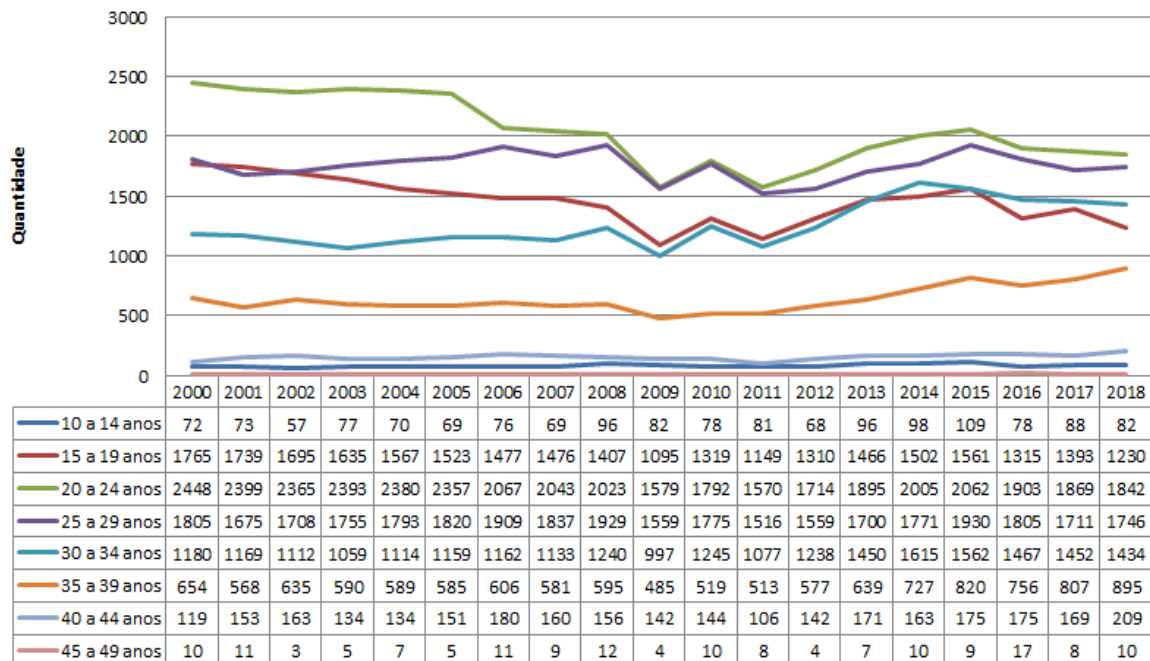
Em vista deste aumento considerável em frequência a cursos de ensino superior no Brasil em geral, nos últimos anos, verificado na figura 2, infere-se que é devido a diversos fatores, como: maiores oportunidades de acesso da população como um todo; possibilidade de investimento familiar buscando o ingresso do filho na universidade, com a queda na natalidade, visto anteriormente; maior exigência do mercado de trabalho que vem sendo cada vez mais especializado; mudança da visão de futuro individual, valorizando a carreira e sucesso profissional; dentre outros.

No entanto, deve-se levar em consideração que a inserção da mulher no mercado de trabalho e sua dedicação à carreira profissional escolhida, influenciaram, ao longo dos anos, em uma maternidade mais tardia e com menor número de filhos, para poder conciliar sua vida pessoal e profissional.

Segundo Mendonça (2015), o número de mães de primeira viagem com mais de 30 anos aumentou nos últimos dez anos, de acordo com estudo Saúde Brasil, do Ministério da Saúde. A pesquisa revelou que quanto maior o grau de escolaridade, mais tarde as mulheres optam pelo primeiro filho e que este percentual passou de 22,5% em 2000, para 30,2% em 2012.

Baseado neste estudo e dados nacionais, foram comparados esses resultados percentuais com os dados da cidade de Campos dos Goytacazes/RJ, local de foco do presente estudo, em que se buscou analisar pela tabela de nascidos vivos do ano de 2000 a 2018, a quantidade de nascimentos divididos por faixa etária das mães entre 10 e 49 anos, em que os dados foram representados na Figura 3.

Figura 3- Quantidade de nascimentos por ano e por idade da mãe em Campos dos Goytacazes



Fonte: Elaboração própria com base em SINASC, 2020.

Fazendo a análise da figura 3, identifica-se que o município está em consonância com os resultados da pesquisa do Ministério da Saúde e gerando cada vez mais resultado à medida que os anos passam, pois em 18 anos aumentou o número de nascimentos por mães entre 30 e 44 anos, enquanto que nas outras idades esse número diminuiu ou permaneceu o mesmo.

Com exceção da faixa etária de 10 a 14 anos, em que teve um aumento de 12% no quantitativo de nascimentos em relação ao inicial em 2000 e final 2018, com seu ápice em 2015, onde foi registrado um aumento de 34% em relação ao ano

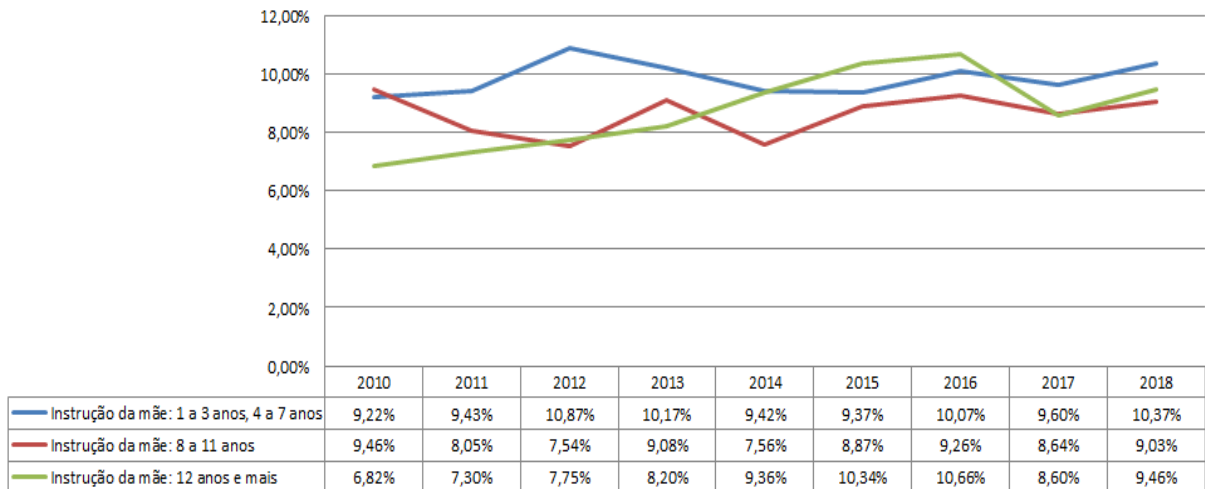
inicial. O que representa um dado preocupante por se tratar de jovens crianças que, geralmente, ainda não possuem maturidade física e mental suficiente para educar e sustentar um filho. Tal indicador pode se tornar base para um estudo mais aprofundado da situação, investigando se há relação com a qualidade na educação infantil do município ou se há com um possível aumento no índice de vítimas da pedofilia e violência sexual.

Outras pesquisas foram desenvolvidas relacionando o grau de instrução da mulher com o desenvolvimento e saúde dos filhos, inclusive uma feita por Haidar, Oliveira e Nascimento (2001) no município de Guaratinguetá/SP, em que teve como objetivo relacionar a escolaridade materna com diversos fatores, como a quantidade de consultas no pré-natal, o tipo de parto, o peso do bebê ao nascer, a duração da gestação, dentre outros.

Obtiveram resultados expressivos em que puderam concluir que a escolaridade materna é um fator importante que pode predispor ao aparecimento de situações potencialmente de risco para a mãe e o recém-nascido, pois está associada ao baixo peso ao nascer, à perimortalidade, neomortalidade e mortalidade infantil, assim como ao aumento do número de partos.

No resultado de uma das variáveis, foi visto que as mães com menos de oito anos de escolaridade têm uma chance 1,5 vez maior de terem recém-nascidos com baixo peso, ou seja, menos que 2,499kg. A fim de comparar o estudo com o município de Campos dos Goytacazes/RJ, foi feita a análise dos dados gerados pelo Datasus, relacionando o grau de instrução materno até 7 anos de estudo, de 8 a 11 anos e a partir de 12 anos, como também filtra a pesquisa citada. E foi visto que, mesmo sendo municípios e estados diferentes, os resultados encontrados foram bem similares, remetendo a uma análise socioeconômica brasileira de baixo padrão das mães com menos escolaridade, o que possivelmente ocasiona menos peso na gestação (Figura 4).

Figura 4- Percentual de nascidos vivos com peso não-ideal (<2,499kg) em Campos dos Goytacazes.

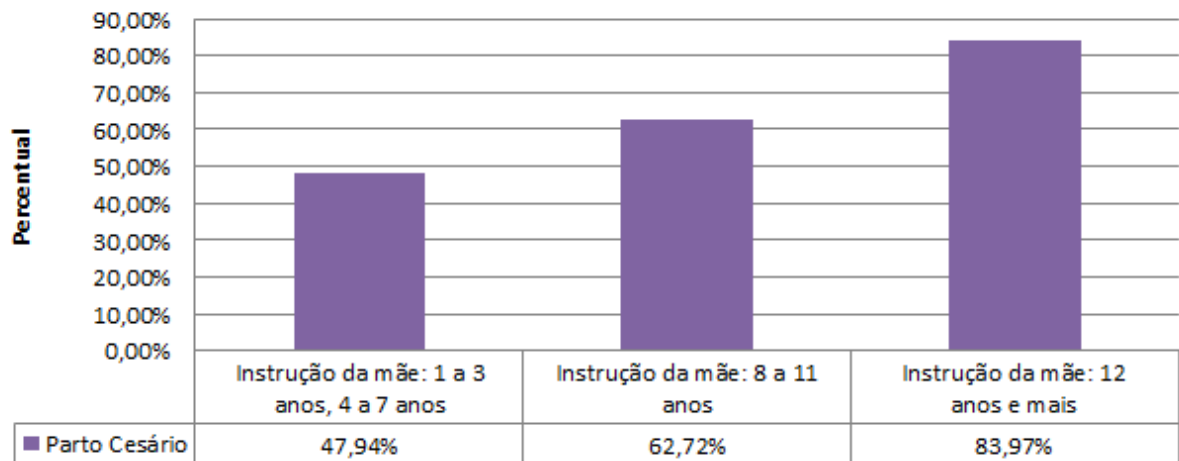


Fonte: Elaboração própria com base em SINASC, 2020.

Observa-se, na figura 4, que os percentuais de nascidos vivos com baixo peso entre os anos de 2014 a 2016 aumentam em todos os níveis de instrução, podendo associar a grande crise político-econômica que houve no Brasil em meados de 2014, trazendo consequências de recessão econômica por dois anos consecutivos (BARBOSA FILHO, 2017). Porém, analisa-se que no nível de maior grau de instrução os resultados foram mais expressivos, pois em 8 anos este número aumentou em 2,64%.

Outra variável estudada na pesquisa foi a do tipo de parto associada ao nível de instrução da mãe, em que foi chegado ao resultado de que as mães que apresentavam maior grau de instrução tinham uma chance seis vezes maior de terem filhos por cesárea. Foi feita a mesma análise com os dados da cidade de Campos/RJ, em que se pegou a quantidade de parto cesário e dividiu com o número de nascidos vivos em cada nível de instrução da mãe, chegando a um percentual no total do período de 2010 a 2018, representados na Figura 5.

Figura 5- Percentual de parto cesário comparado com instrução da mãe em Campos dos Goytacazes



Fonte: Elaboração própria com base em SINASC, 2020.

Ao observar os resultados obtidos, analisou-se que obteve o mesmo comportamento que na cidade de Guaratinguetá/SP, tal fator pode ser decorrente tanto da opção da mãe como por recomendação médica, pois o parto cesário pode ser coberto pelos planos de saúde e as mães com melhores condições econômicas podem optar por ele. Considerando que a maioria das mães com menor nível de instrução e condição econômica pode fazer mais uso do sistema SUS, tanto para partos quanto para consultas pré-natais, ressalta-se que este sistema prioriza o parto normal e a cesária é feita em último caso, quando o parto apresenta risco de vida para a mãe ou para o bebê.

Com isso, viu-se que a escolaridade materna é um fator que, após ser estudado e analisado, influencia direta e indiretamente no desenvolvimento do filho e nos indicadores regionais relacionados à natalidade, saúde, mortalidade, educação, dentre outros.

Levando em consideração a realidade da grande maioria das famílias brasileiras, vê-se que as de baixa renda e menor nível de instrução são as que apresentam uma menor possibilidade de propiciar a seus filhos uma escolaridade de média ou longa duração. Portanto, mais do que planos nacionais intervencionistas para reduzir a fecundidade nos meios desfavorecidos, espera-se um projeto político que tenha a educação como prioridade, para tornar o acesso à educação superior mais realista e benéfico e dar melhores condições de vida a toda população.

4 METODOLOGIA

A presente pesquisa embasou-se em métodos quantitativos, com a aplicação de questionário com perguntas de múltipla escolha, porém com campos abertos a livre resposta em perguntas chaves da pesquisa, indicando nestas o método também qualitativo. No mais, utilizou-se da técnica *Survey* para coleta de dados que, segundo Berto e Nakano (2000) está entre as técnicas mais utilizadas para a finalidade de levantamento de dados.

Entitulou-se como “Maternidade e Mercado de Trabalho” o questionário online elaborado (APÊNDICE A), e definiu-se o perfil do grupo de pessoas representativas do universo da pesquisa como sendo: mulheres, mães de crianças com até 5 anos, que na época da gestação estavam trabalhando com emprego formal em empresa privada e que esta fosse regida pelas normas da CLT e, com isso, beneficiaram-se da licença maternidade.

Para divulgação do questionário e procura das mulheres foi necessário fazer uma busca ativa e ir pessoalmente até o grupo, para garantir que todas as respondentes se encaixariam no perfil e conseguisse respostas e resultados fiéis para a pesquisa, devido à complexidade e restrição do perfil escolhido.

Buscaram-se mulheres em diversos ramos empresariais para analisar se em um ou outro haveria maior ou menor cumprimento das leis da CLT e também para deixar diversificado os perfis empresariais.

O questionário passou por três avaliações teste, para analisar a necessidade de alteração das perguntas, porém foi elaborado de maneira simples e objetiva, passando por poucas alterações sem mudar o sentido das perguntas. Portanto, começou a serem buscadas as mulheres no mês de fevereiro de 2021 até junho do mesmo ano, deixando o questionário aberto por cinco meses.

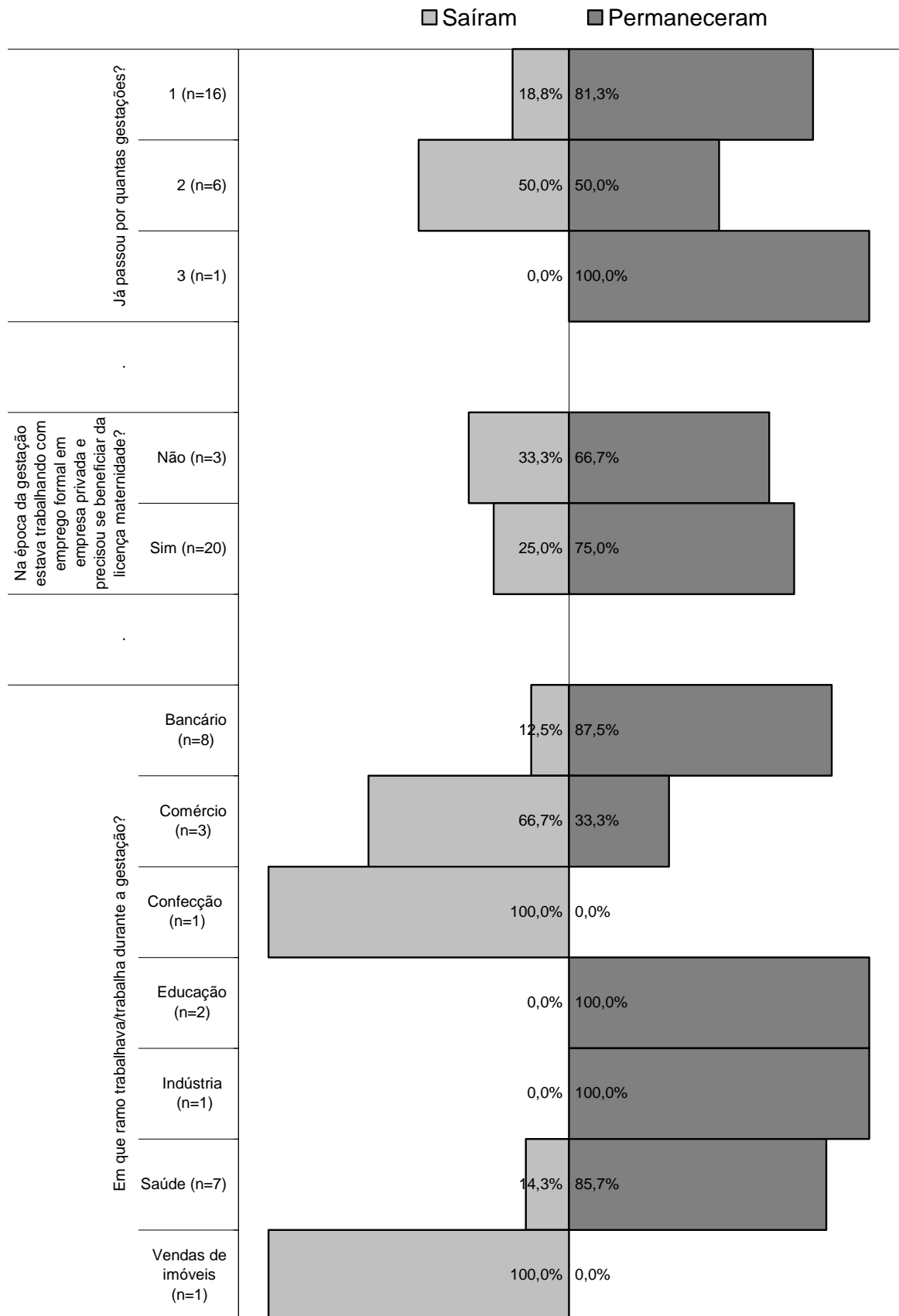
Porém, nos meses de abril e maio de 2021, precisou-se voltar para o isolamento social por causa da pandemia da COVID-19 que o mundo enfrentava, o

que impactou na busca ativa das mulheres representativas da pesquisa. O questionário foi encerrado com 23 respondentes no dia 30 de junho de 2021.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos resultados foi elaborada através do comparativo de respostas da pergunta chave deste estudo com o restante de maior relevância. A questão em que estabelecia quantas mães permaneceram em seus empregos por 6 meses ou mais após o quinto mês de estabilidade após o parto, obteve um total de 26,1% de respostas negativas, e a partir deste resultado a análise foi feita com as outras perguntas, como é possível observar na figura 6.

Figura 6- Perguntas iniciais para análise de perfil das respondentes



Fonte: Elaboração própria, 2021.

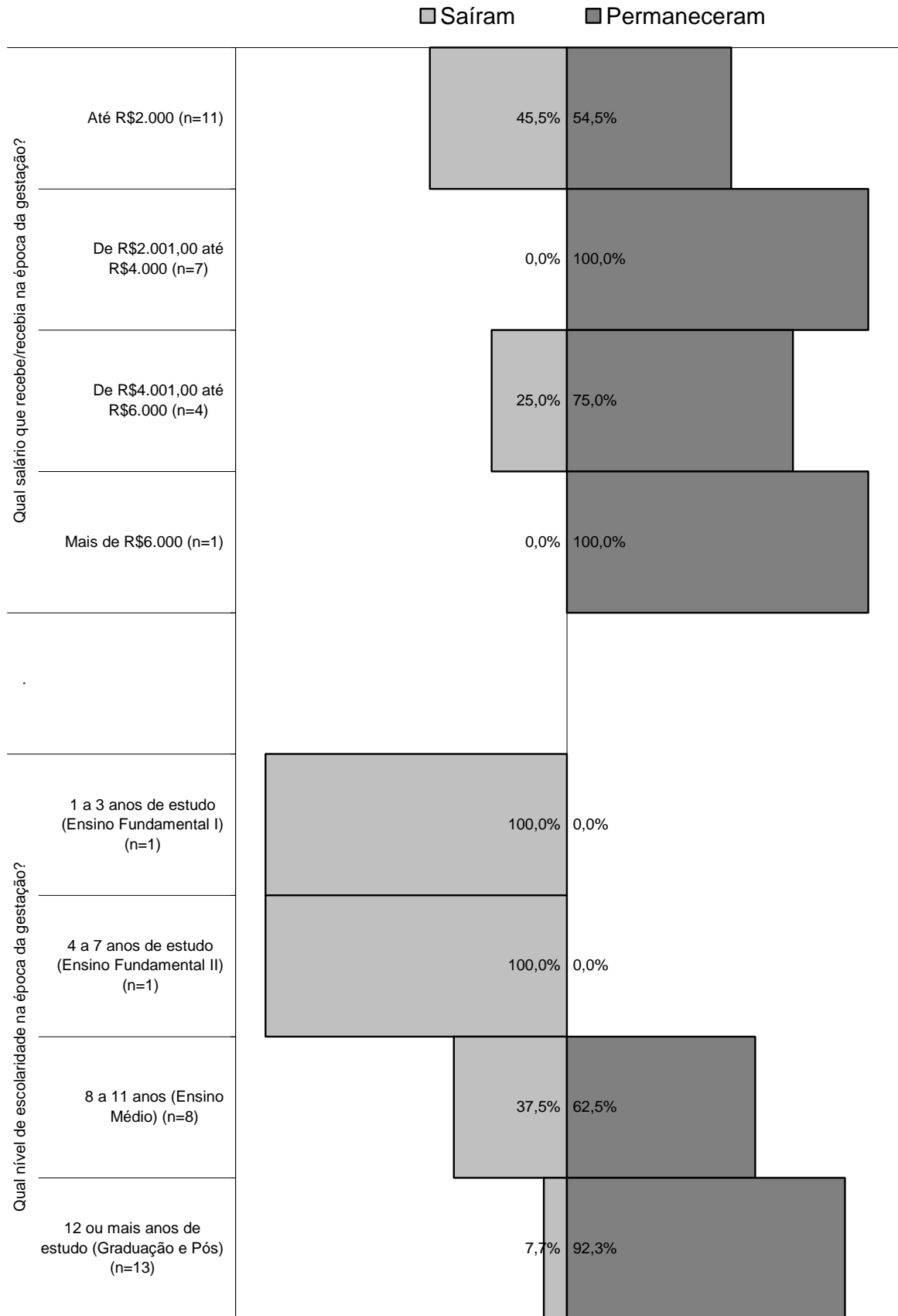
Foi perguntado de início por quantas gestações a mulher passou, com o objetivo de analisar a quantidade de filhos por funcionária e é possível verificar que a maioria das respostas baseia-se em apenas 1 filho em que mais de 80% das mães permaneceram no trabalho. Em contrapartida, das 6 mulheres que tiveram 2 filhos, 50% saíram do emprego, talvez por maior demanda na família e sobrecarga de atividades, ainda não esclarecidas se por parte da empresa ou demissão voluntária. Porém, há uma resposta em que a única mãe de 3 filhos permaneceu no emprego após o fim da estabilidade.

Logo após, quando questionadas sobre a necessidade de se beneficiarem da licença maternidade, 13% responderam que não foi necessário, sendo que dessas 33,3% saíram do mercado de trabalho. Já se tratando das respostas positivas, que foi maioria, 25% das mulheres que trabalhavam em emprego formal na época da gestação, saíram após o término da licença maternidade.

Tratando-se da área de trabalho em que estavam inseridas na época da gestação, pode-se observar que os ramos de vendas, comércio e confecção foram os que mais apresentaram saída de mulheres que viraram mães, o que sugere cargos em que são necessários dedicação e empenho com metas, uma vez que muitas empresas trabalham e pagam através de comissões.

Após esta análise, partiu-se para perguntas voltadas a salários e anos de estudo das mães, ainda para observar o perfil das respondentes, como mostra a figura 7.

Figura 7– Perguntas para análise de salários e estudo das mães



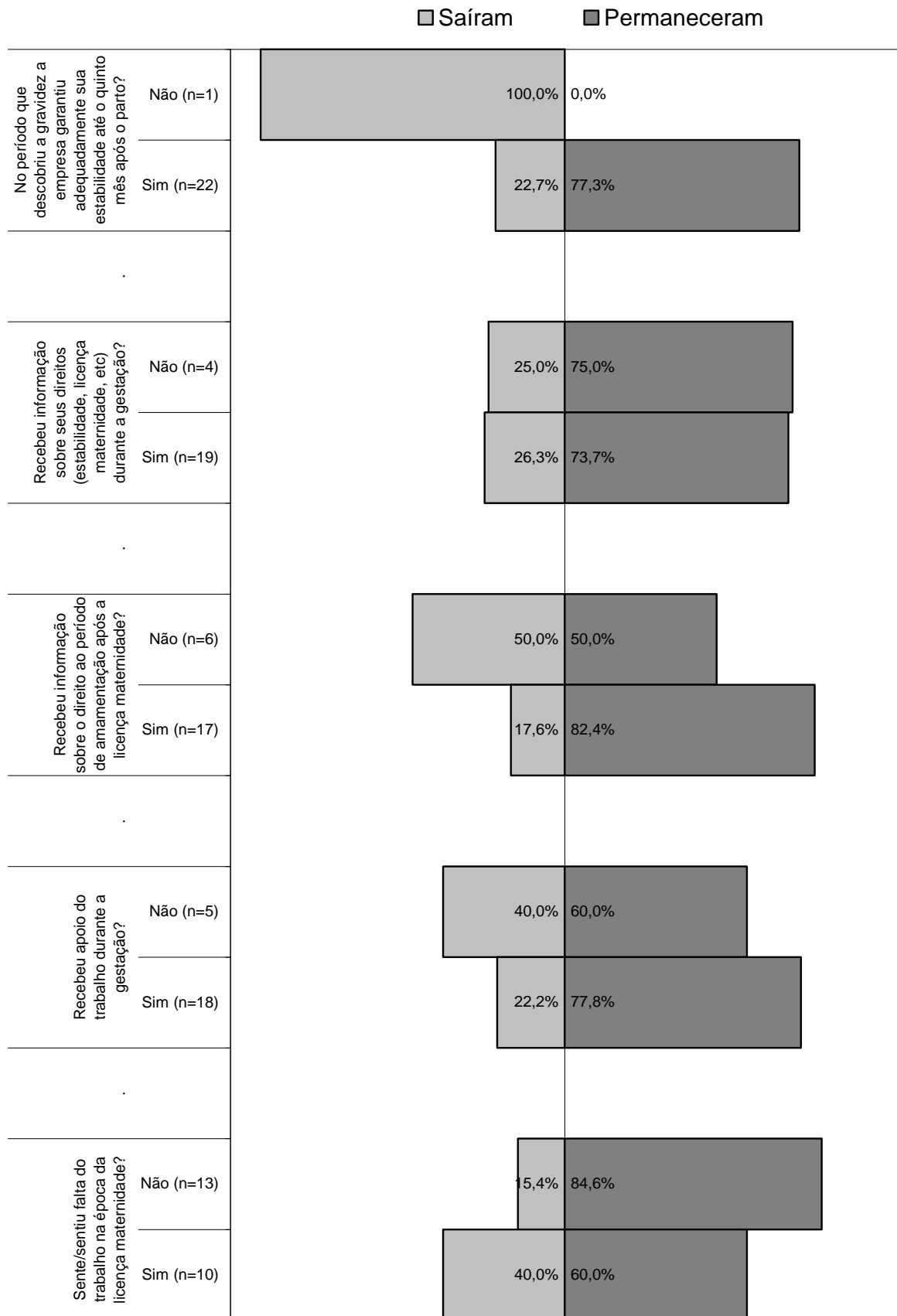
Fonte: Elaboração própria, 2021.

Na pesquisa pode-se observar que as mães com o menor salário, de até R\$2.000,00, foram as que mais saíram de seus empregos após a gestação, podendo ter ligação com segundo gráfico da figura que trata sobre os anos de estudo. Neste, observa-se que as mães com mais anos de estudo foram as que mais permaneceram no emprego, possivelmente também com maiores salários.

Este resultado traduz a importância do investimento no estudo para uma melhor qualidade de vida, em que, infelizmente, muitas mulheres ainda não tem acesso ou oportunidade, seja ela financeira ou por uma gravidez que surgiu antes que pudesse terminar seus estudos, e teve que se dedicar aos cuidados do filho e a procura por empregos que lhe proporcionasse o básico necessário para criá-lo.

As perguntas a seguir estão voltadas mais especificamente para o emprego e a maneira que a empresa tratava as mulheres-mães na época da gestação.

Figura 8– Perguntas sobre o tratamento que as mães recebiam nas empresas



Fonte: Elaboração própria, 2021.

A maioria das mães respondeu positivamente para a primeira pergunta, mostrando que a empresa cumpriu com a lei de benefício da licença maternidade na maior parte das vezes. A escolha por perguntas fechadas nesta etapa do questionário é para realmente quantificar e analisar o comportamento das empresas em relação à maternidade, e mostra que nem todas as vezes as empresas e gestores apresentaram ética e satisfação com a gestação da funcionária.

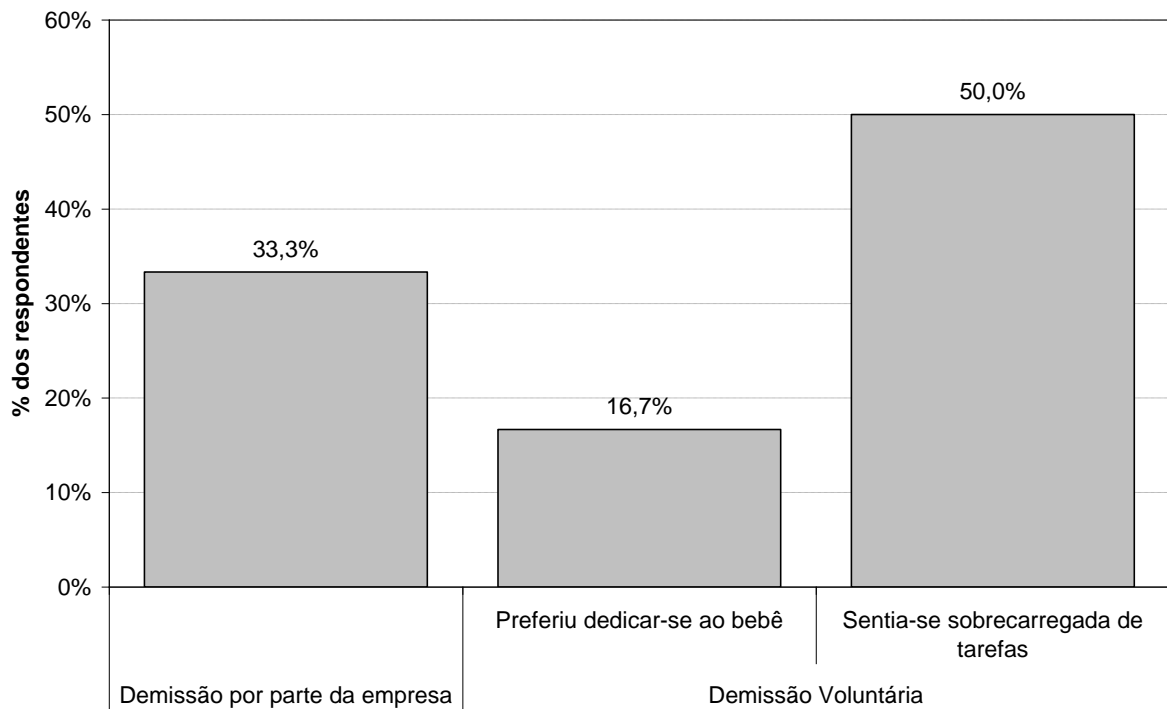
Esta análise fica mais visível quando perguntadas se receberam informação e apoio da empresa durante a gestação, em que a maioria das respostas negativas vieram de mulheres que saíram do emprego após terem seus filhos.

Tratando-se da pergunta em relação ao apoio recebido do trabalho, mais de 20% deram respostas negativas, em que a maioria destas saiu do emprego. Mesmo aquelas que receberam apoio, algumas também saíram, porém a maioria permaneceu no emprego.

O último gráfico da figura 8 refere-se à falta que as mães sentiram do trabalho enquanto estavam afastadas pela licença maternidade, e que 56,5% responderam negativamente contra 43,5% de respostas positivas, mostrando que foi praticamente empatado o resultado. Porém, 40% das que alegaram sentir falta do trabalho, saíram do emprego após o nascimento do bebê, ainda não esclarecido se a escolha foi por parte da empresa ou da funcionária.

A figura 9 tratará desta particularidade das respostas, mostrando que houve duas opções para o desligamento da funcionária, sendo por parte da empresa ou demissão voluntária, em que para esta última foram dadas opções de resposta para analisar o que motivou a escolha das mulheres.

Figura 9– Perguntas sobre o motivo do desligamento das mães nas empresas



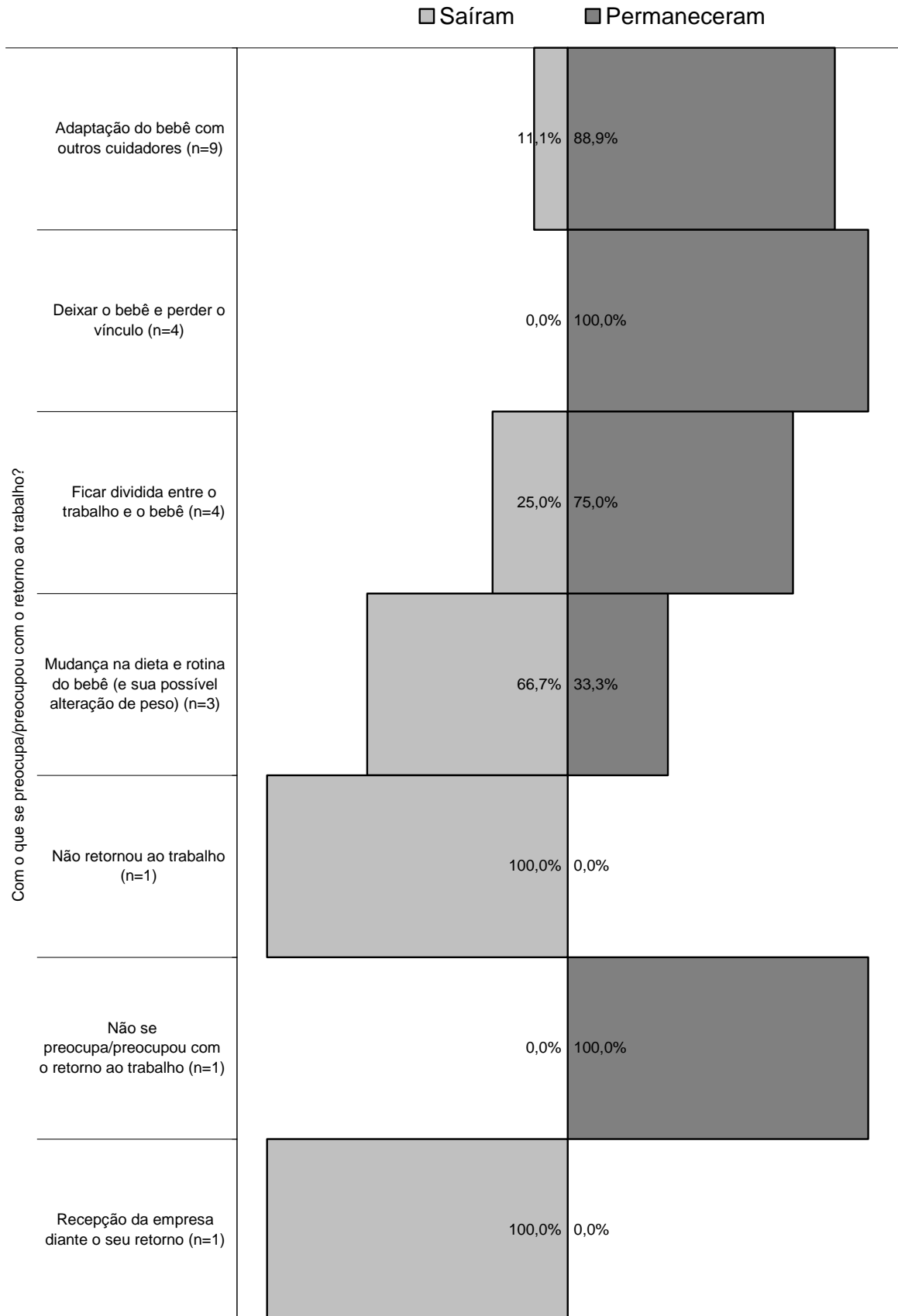
Fonte: Elaboração própria, 2021.

Pôde-se verificar na figura 9, com mais clareza, o motivo que fez as mulheres-mães saírem de seus empregos, em que a maioria foi por demissão voluntária para se dedicar ao bebê (16,7%) e porque se sentiam sobrecarregadas de tarefas (50%). Vale ressaltar que, com a volta ao trabalho, as tarefas executadas pelas mulheres somam-se com os cuidados da casa e do filho e ainda a boa produtividade no trabalho.

Uma vez que a cultura brasileira, ainda muito patriarcal e machista, ensina homens e mulheres desde pequenos que o cuidado com a família e com a casa é tarefa essencialmente da mulher, a cobrança por parte da família e da própria mulher em que todas as tarefas sejam executadas e bem feitas, geram uma sobrecarga tanto física quanto mental, o que permite observar que algumas delas optem por abandonar seu emprego formal temporariamente para conseguir conciliar as tarefas de casa.

O quantitativo de mulheres demitidas pelas empresas pode também ter relação com essa sobrecarga, que ocasiona um não rendimento no trabalho, e não atende à demanda da empresa. Muitas vezes podendo ter ligação à preocupação que a mulher tem com o retorno ao trabalho, como mostra a figura 10.

Figura 10– Pergunta sobre a preocupação com o retorno ao trabalho



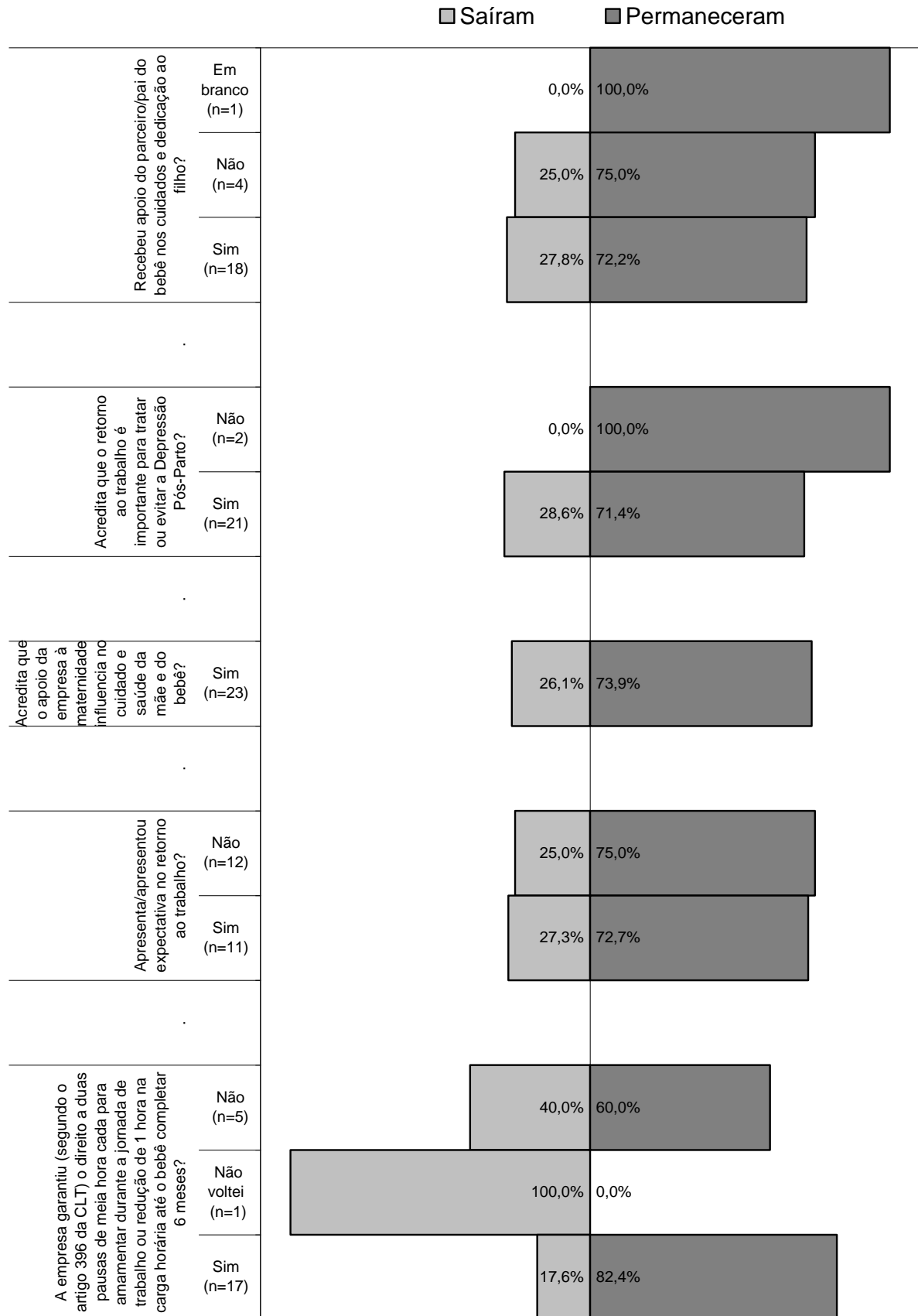
Fonte: Elaboração própria, 2021.

É possível observar na figura 10 que, em relação à preocupação da mulher na dedicação ao trabalho e ao bebê na sua volta da licença maternidade, os resultados apresentaram diversidade de pensamentos e sentimentos de cada respondente. Para as três primeiras opções de resposta apresentadas, que se referem aos cuidados do bebê e vínculo maternal, obteve-se um maior quantitativo de assinalações, em que a maioria, ainda assim, permaneceram em seus empregos.

Já aquelas que se preocuparam mais com a dieta e rotina do bebê e a recepção da empresa diante do seu retorno, apresentaram, na maioria, saída dos empregos. No primeiro caso, há uma maior probabilidade da saída ter sido ocasionada por demissão voluntária, visto que, para muitas, a saúde do filho se torna prioridade. Sendo assim, pode-se observar como é fundamental a informação dada às gestantes sobre o direito garantido pela CLT de haver duas pausas de meia hora para amamentação, sendo vantajoso para ambas as partes, pois com menos preocupação a funcionária pode se dedicar mais ao trabalho.

Na Figura 11 são usadas perguntas mais fechadas e subjetivas, diretamente ligadas aos objetivos deste estudo.

Figura 11– Perguntas subjetivas e de fechamento para o estudo



Fonte: Elaboração própria, 2021.

É possível observar na primeira pergunta da Figura 11 que há respostas negativas, referentes a mulheres que não receberam apoio do parceiro nos cuidados e dedicação ao filho, mas que a maioria permaneceu em seus empregos. E, por mais que o apoio recebido por familiares seja um fator importante para a mulher conseguir conciliar suas funções, como no caso das respostas positivas, algumas delas, ainda assim, precisaram sair ou foram demitidas de suas empresas.

Tratando-se de uma questão séria vivida em nossa sociedade nos dias de hoje, foi perguntado mais diretamente sobre a depressão pós-parto e se a mulher acredita que o trabalho pode ser uma forma de se evitar ou amenizar. O que se sabe é que a depressão pós-parto pode aparecer ou durar até um ano após o parto e, neste meio tempo, a mulher empregada já retorna às atividades na empresa, voltando para sua antiga rotina e ampliando o convívio social, com probabilidade de se evitar ou curar a depressão. No caso do questionário, foi buscada a opinião das mulheres para focar no público que realmente viveu ou conhece mulheres que passaram por esta fase e, a maioria deu retorno positivo.

Apesar deste fato, as respostas apresentadas sobre a expectativa no retorno ao trabalho apresentaram divergências, dividindo praticamente igual a opinião do grupo das respondentes, mas que, ainda assim, a maioria assinalou de que não apresentou expectativa nesse retorno.

Foi positivamente unânime a opinião sobre o apoio da empresa à maternidade e seu impacto na saúde da mulher e, conseqüentemente, do bebê. Vale ressaltar nesta questão, que o apoio pode influenciar, além da saúde física, a psicológica da mãe, pois ela se sente “protegida” e com uma saúde mental melhor para se dedicar ao bebê e à produtividade na empresa.

E, como última pergunta para finalizar o questionário, foi perguntado se a empresa garantiu o direito a pausa para amamentação até o bebê completar 6 meses, em que a maioria assinalou a resposta positiva. Porém quase 22% das respondentes alegaram que não foi dado esse direito pela empresa, e dentre essas, uma porcentagem significativa saiu do emprego, seja por demissão voluntária ou demissão por parte da empresa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar as respostas e discutir, pôde-se chegar a algumas conclusões relacionadas aos objetivos desta pesquisa. Referindo-se ao perfil das mulheres que possuíam maiores possibilidades de permanecer no emprego, observa-se que são as que possuem maiores salários e que estudaram por mais tempo, índice que vem crescendo com o passar dos anos na cidade de Campos dos Goytacazes/RJ, local escolhido para este estudo.

É importante ressaltar que esse resultado não impacta somente na vida da mulher, mas também no crescimento do bebê. A maior possibilidade de permanecer no emprego significa que a mulher pode contribuir financeiramente por mais tempo na vida do filho, lhe proporcionando alimentação adequada, moradia e maiores chances de investimento em boa educação. Ou seja, a melhoria na qualidade de vida de uma família.

Analisando a participação da empresa no cumprimento das leis que regem a CLT e Constituição Federal de 1988, é possível identificar que nem todas estão fazendo seu papel, primeiramente porque devem informar às funcionárias sobre seus direitos e segundo que, mesmo que estas não estejam informadas, é obrigação das empresas cumprir com a legislação.

Identifica-se em uma das perguntas-chave, neste caso a última, que com quase 22% das mulheres as empresas não lhe deram o direito de 1h de pausa para amamentação até o bebê completar 6 meses de vida, e destas grande parte saiu dos empregos. Observa-se também que aquelas que recebem informações e apoio do trabalho tem maiores chances de permanecer no emprego, possivelmente por trabalhar com o psicológico melhor sabendo que está amparada pela legislação e pode ser mais produtiva.

Este é um dos impactos que o apoio da empresa à maternidade pode gerar, um bom estado emocional após o retorno da licença maternidade pode dar bons frutos para a mulher e para a empresa. Primeiro porque esta trabalha mais focada e segundo porque o trabalho pode significar, para algumas, o benefício da volta à antiga rotina e ampliação das relações sociais, evitando em muitos casos os sintomas da depressão pós-parto.

Deve-se levar em consideração a esta última análise a participação do parceiro/pai da criança no suporte e apoio nos cuidados do filho e da casa, para que a mulher não se sinta sobrecarregada nas tarefas diárias ao retornar para o trabalho, e os resultados mostram que aquelas que receberam mais apoio do parceiro/pai do bebê permaneceram nos empregos.

Esta ação gera um impacto direto na decisão da mulher, tratando-se das demissões, em que por mais que alguns desligamentos tenham ocorrido por parte da empresa, a grande maioria foi por demissão voluntária com a justificativa de que as mulheres respondentes estavam se sentindo sobrecarregadas de tarefas. E como já foi dito, com a volta ao trabalho as tarefas de cuidado com a casa e com o bebê se somam com a cobrança de bom rendimento no trabalho.

Contudo, pôde-se observar nesta pesquisa que o necessário para melhor desempenho na vida pessoal e profissional da mulher que se torna mãe é ter o apoio da empresa, e que mesmo estando amparada pela legislação é obrigação dos gestores garantirem seus direitos. Somando-se a isto, o apoio do parceiro/pai do bebê ou familiares para auxiliar as mulheres nas tarefas de casa, resultam em uma mulher-mãe com um emocional mais reforçado e melhor bem-estar, melhorando sua produtividade no emprego e melhor dedicação ao filho.

REFERÊNCIAS

ALVES, B.; PAZELLO, E. T.; SCORZAFAVE, L. G. Retorno da Mulher ao Mercado de Trabalho: Impacto da Licença-Maternidade. *In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA*, 45., 2017, Natal. **Anais [...]**. Natal: ANPEC, 2017. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_l/i13-a1dce984011249fe59ff408396533c27.pdf. Acesso em: 12 abr. 2020.

ANDRADE, L. L. **Gênero, trabalho e bem-estar social na américa latina: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai**. 2018. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais-Estudos-Latinos-Americanos) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

BARBOSA FILHO, F. de Holanda. A Crise Econômica de 2014/2017. **Revista Estudos Avançados**, São Paulo, v. 31, n. 89, p. 51-60, 2017.

BAUM, C. L. The effect of state maternity leave legislation and the 1993 family and medical leave act on employment and wages. **Labour Economics**, Murfreesboro, v. 10, n. 5, p. 573–596, 2003.

BERTO, R. M. V.; NAKANO, D. N. A Produção Científica nos Anais do encontro Nacional de Engenharia de Produção: Um levantamento de Métodos e Tipos de Pesquisa. **Produção**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 65-75, 2000.

BOURDIEU, P. **A Dominação Masculina**. 6. ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2018.

BOURDIEU, P. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva, 1992.

BOURDIEU, P. **Meditações pascalianas**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Tradução Fernando Tomaz. Lisboa: Difusão Editorial, 1989.

BOURDIEU, P. **Questions de sociologie**. Paris: Les Éditions de Minuit, 1984.

BOURDIEU, P. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. São Paulo: Papirus, 1996.

BURCKHART, T. Gênero, dominação masculina e feminismo: Por uma Teoria Feminista do Direito. **Revista Direito em Debate**, Santa Catarina, v. 26, n. 47, p. 205-224, 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 16 jul. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 17 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal. Brasília, DF: Presidência da República, 9 set. 2008. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 17 abr. 2020.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade**. 21. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAMARGO, O. A mulher e o mercado de trabalho. **Brasil Escola**, [2019]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 10 abr. 2020.

CHATTERJI, P.; MARKOWITZ, S. Does the Length of Maternity Leave Affect Maternal Health? **Southern Economic Journal**, United States of America, v. 72, n.1, p. 16-41, 2005.

DATAPEDIA. **Evolução da taxa de frequência líquida no Ensino Superior (1991-2010)**. Campos dos Goytacazes: Datapedia, 2020. Disponível em: <https://datapedia.info/cidade/2244/rj/campos-dos-goytacazes#ensino-superior>. Acesso em: 17 jul. 2020.

DELPHY, C. Patriarcat (théories du). *In*: HIRATA, H. *et al.* (org.). **Dictionnaire critique du féminisme**, Paris: [s.n.], 2000. p. 141-146.

GARCIA, C. F.; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, Palhoça, v. 30, n. 2, p. 271-280, 2018.

GLÓRIA, D. M. A. O tamanho da família como fator sociodemográfico a interferir na escolarização dos filhos. *In*: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 31., 2008, Caxambu. **Anais** [...]. Caxambu: ANPEd, 2008. Disponível em: <http://31reuniao.anped.org.br/1trabalho/GT14-4174--Int.pdf>. Acesso em: 10 out. 2020,

GURGEL, T. Feminismos no Brasil Contemporâneo: apontamentos críticos e desafios organizativos. **Temporalis**, Brasília, v. 14, n. 27, p. 57-76, 2014.

Haidar, F. H.; OLIVEIRA, U. F. & NASCIMENTO, L. F. C. Escolaridade materna: correlação com os indicadores obstétricos. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, p. 1025-1029, 2001.

HERNES, H. M. **Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism**. Oslo: Norwegian University Press, 1987.

ILO- International Labor Organization. **World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice**. 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>. Acesso em: 19 out. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo Demográfico 2000**: Nupcialidade e fecundidade, resultados da amostra. Rio de Janeiro: IBGE, 2000. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/nupcialidade_fecundidade/censo2000_fecundidade.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais 2004**. Rio de Janeiro: IBGE, 2005. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicais2004/indic_sociais2004.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Tendências demográficas**: uma análise dos resultados da amostra do Censo Demográfico 2000. Rio de Janeiro: IBGE, 2004. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/tendencias_demograficas/tendencias.pdf. Acesso em 20 ago. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Brasil em Síntese**. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/taxas-de-fecundidade-total.html>. Acesso em: 20. ago. 2020.

KELLERHALS, J.; ROUSSEL, L. Présentation du numéro spécial Sociologie de la famille: “Les sociologues face aux mutations de la famille: quelques tendances des recherches 1965-1985”. **L’Anné Sociologique**, Paris, v. 37, p. 15-43, 1987.

LAURETIS, T. A tecnologia do gênero. *In*: HOLANDA, Heloísa Buarque (org.). **Tendências e impasses**: o feminismo como crítica da cultura. Rio de Janeiro: Rocco, 1994. p. 206-243.

LEWIS, J. Gender and the Development of Welfare Regimes. **Journal of European Social Policy**, Londres, v. 2, n. 3, p. 159-173, 1992.

MACHADO, C.; PINHO NETO, V. R. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. **Sinapse**, p. 1-25, 2016. Disponível em: <https://sinapse.gife.org.br/download/the-labor-market-consequences-of-maternity-leave-policies-evidence-from-brazil>. Acesso em: 10 abr. 2020.

MENDONÇA, H. Queda de nascimentos no Brasil desafia o equilíbrio da economia. **El País**, São Paulo, 17 fevereiro 2015. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2015/02/17/politica/1424196059_041074.html#:~:text=O%20n%C3%BAmero%20de%20nascimentos%20caiu,maior%20de%20contraceptivo%2C%20entre%20outros. Acesso em: 15 out. 2020.

NOGUEIRA, M. A. A relação família-escola na contemporaneidade: fenômeno social / interrogações sociológicas. **Análise Social**, Lisboa, v. 40, n. 176, p. 563-578, 2005.

PINTO, C. R. J. Feminismo, História e Poder. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, 2010.

RUHM, C. J. Parental leave and child health. **Journal of health economics**, Greensboro, v. 19, n. 6, p. 931–960, 2000.

RUHM, C. J. The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from europe. **The quarterly journal of economics**, Oxford, v. 113, n. 1, p. 285–317, 1998.

SETTON, M. Uma introdução a Pierre Bourdieu. **Cult**, São Paulo, ed. 128, 14 de mar. 2010. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/uma-introducao-a-pierre-bourdieu/>. Acesso em: 27 ago. 2020.

SINASC. **Sistema de informação sobre nascidos vivos**. Campos dos Goytacazes: Datasus, 2020.

SOUZA, L. Feminismo, uma questão de igualdade ou de equidade?. **Diários de uma feminista**, 10 de dez. 2016. Disponível em: <http://diariosdeumafeminista.blogspot.com/2016/12/feminismo-uma-questao-de-igualdade-ou.html>. Acesso em: 2 ago. 2020.

THIRY-CHERQUES, H. R. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 27-53, 2006.

APÊNDICE A

Maternidade e mercado de trabalho

Este questionário é parte de um estudo para analisar fatores físicos e psicológicos da mulher no mercado de trabalho quanto à conciliação com a maternidade. Se for mulher, funcionária contratada no regime CLT e mãe, sua contribuição será de grande valia! Informamos que o questionário é anônimo e possui campos para escrita e comentários caso queira detalhar algum fator importante na resposta. Agradeço desde já a contribuição!

***Obrigatório**

Possui filhos ou está grávida neste momento? *

- Sim
- Não

Já passou por quantas gestações? *

- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais

Na época da gestação estava trabalhando com emprego formal, em empresa privada e precisou se beneficiar da licença maternidade? *

- Sim
- Não

Em que ramo trabalhava/trabalha durante a gestação? *

- Comércio
- Alimentício
- Saúde
- Bancário
- Educação
- Outro: _____

Qual salário que recebe/recebia na época da gestação? *

- Até R\$2.000,00
- De R\$2.001,00 até R\$4.000,00
- De R\$4.001,00 até R\$6.000,00
- Mais de R\$6.000,00

Qual nível de escolaridade na época da gestação? *

- 1 a 3 anos de estudo (Ensino Fundamental I)
- 4 a 7 anos de estudo (Ensino Fundamental II)
- 8 a 11 anos de estudo (Ensino Médio)
- 12 ou mais anos de estudo (Graduação e Pós)

No período que descobriu a gravidez, a empresa garantiu adequadamente sua estabilidade até o quinto mês após o parto? *

- Sim
- Não

Recebeu informação sobre seus direitos (estabilidade, licença maternidade, etc) durante a gestação? *

- Sim
- Não

Recebeu informação sobre o direito ao período de amamentação após a licença maternidade? *

- Sim
- Não

Recebeu apoio do trabalho durante a gestação? *

- Sim
- Não
- Outro: _____

Sente/sentiu falta do trabalho na época da licença maternidade? *

- Sim
- Não

Apresenta/apresentou sintomas de Depressão Pós-Parto?

- Sim
- Não

Após o quinto mês de estabilidade após o parto, manteve-se na empresa por 6 ou mais meses? *

- Sim
- Não

(PARA RESPOSTAS NEGATIVAS NA ANTERIOR) Motivo do desligamento:

- Demissão Voluntária
- Demissão por parte da empresa

(PARA RESPOSTA DE "DEMISSÃO VOLUNTÁRIA" NA ANTERIOR) Motivo:

- Encontrou uma proposta melhor de emprego
- Sentia-se sobrecarregada de tarefas
- Preferiu dedicar-se ao bebê
- Não se sentia bem psicologicamente por motivos do trabalho
- Outro: _____

Com o que se preocupa/preocupou com o retorno ao trabalho? *

- Deixar o bebê e perder o vínculo
- Adaptação do bebê com outros cuidadores
- Ficar dividida entre o trabalho e o bebê
- Mudança na dieta e rotina do bebê (e sua possível alteração de peso)
- Recepção da empresa diante o seu retorno
- Não se preocupa/preocupou com o retorno ao trabalho
- Não retornou ao trabalho
- Outro: _____

Recebeu apoio do parceiro/pai do bebê nos cuidados e dedicação ao filho? *

- Sim
- Não
- Outro: _____

Acredita que o retorno ao trabalho é importante para tratar ou evitar a Depressão Pós-Parto? *

- Sim
- Não

Acredita que o apoio da empresa à maternidade influencia no cuidado e saúde da mãe e do bebê? *

- Sim
- Não
- Outro: _____

Apresenta/apresentou expectativa no retorno ao trabalho? *

- Sim
- Não
- Outro: _____

A empresa garantiu (segundo o artigo 396 da CLT) o direito a duas pausas de meia hora cada para amamentar durante a jornada de trabalho ou redução de 1 hora na carga horária até o bebê completar 6 meses? *

- Sim
- Não
- Outro: _____

Enviar