

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE
CURSO DE PSICOLOGIA**

TATIANE MOREIRA SANTOS

**AS VIVÊNCIAS DISCRIMINATÓRIAS RELACIONADAS À
MATERNIDADE NO MUNDO DO TRABALHO**

**SÃO PAULO
2019**

TATIANE MOREIRA SANTOS

**AS VIVÊNCIAS DISCRIMINATÓRIAS RELACIONADAS À
MATERNIDADE NO MUNDO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso realizado como exigência parcial do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo orientado pela professora Dra. Andréia De Conto Garbin.

SÃO PAULO

2019

AGRADECIMENTOS

A Deus, sobretudo.

Aos meus pais, Madalena e Aderval, e todo seu suporte incondicional em todos os aspectos, a criação impecável e amor. Obrigada pelo cuidado, pelos carinhos, jantares e caronas. Obrigada por ensinarem que educação vai além daquilo que aprendo em sala de aula, mas é sobre tudo aquilo que guardo e faço com o que sei. Obrigada pelos conselhos, sermões, colo e confiança em absolutamente tudo. Agradeço e devo tudo a vocês, meus pilares e referências de integridade e compaixão.

À minha amada irmã e alma gêmea, Tânia, pela confiança sem fim, amor incondicional. Por compartilhar as angústias e multiplicar as alegrias. Obrigada pela inspiração de sempre e por ensinar-me que tudo o que fazemos com encanto e paixão vale a pena. Obrigada por ser este belo exemplo de mulher, forte, cuidadosa, independente, determinada e profissional competente. Você não imagina o orgulho que tenho das nossas semelhanças. A você, tudo o que tenho de amor, além da vida.

Ao meu amor, Wellington, que me acompanha desde o início dessa caminhada. Obrigada pela parceria e incentivo de sempre, obrigada por sempre acreditar em mim, mesmo quando eu duvidava. Obrigada pelos tantos ensinamentos e toda a paciência nos dias complicados que acompanharam a produção deste trabalho. Que sorte encontrá-lo tão cedo para dividir esta jornada. Mal posso esperar pelos dias que virão ao seu lado. Temos nosso próprio tempo.

Ao meu cunhado, Diego, pela parceria e irmandade de sempre, incentivo desde a escolha da Psicologia como carreira, suporte e questionamentos que tanto me fizeram crescer, refletir e aprender ainda mais. Obrigada pelas risadas em tempos difíceis e pelo cuidado de sempre. Você é o irmão que tanto pedi a Deus.

À Stella, parceira, não me lembro de quando você não estava presente na minha vida. Obrigada pela presença constante e por ser parte da minha família.

À Monique, e ao nosso encontro de almas, obrigada pelo colo, choro compartilhado e alegrias multiplicadas. A caminhada até aqui não foi fácil, mas você ao meu lado fez com que eu soubesse que tudo valeria a pena.

Aos meus amigos, em especial, Geovana, Fernando, Laura, Renato, Tiziana e Giovanna, e tantos outros não citados, mas guardados no coração, minhas amizades desde a infância até as construídas ao longo da graduação. Obrigada por fazerem

dessa caminhada tão mais leve e se fazerem sempre presentes. Obrigada por serem constante fonte de alegria.

À minha família, Dinda, Padinho, avós, tios, tias, primos e primas, por manterem vivas as lembranças de minhas raízes e origem que tanto me orgulham e inspiram com suas histórias e união acima de qualquer dificuldade. Obrigada por entenderem minhas ausências ao longo desses anos. Em especial, às minhas saudosas primas, Marilene e Lana, que mesmo depois de suas partidas tanto me ensinaram sobre a importância de cada passo que damos nessa breve caminhada da vida.

Ao Cláudio e Fátima, que sempre me trataram como filha, incentivando e apoiando em todas as etapas que percorremos até aqui. Obrigada pela fé em mim e por darem tanto suporte nessa caminhada.

Aos profissionais que encontrei na Pontifícia, agradeço por todas as discussões, reflexões e aprendizados tão ricos, obrigada por terem ensinado a enxergar o mundo com outros olhos e a despertar toda a potencialidade de mudança que possuo. Em especial, José Agnaldo Gomes, Flávia Hime, Laura Castelhana, Rita Rosa e, por fim, Myrt Cruz, a quem tanto me identifiquei com sua raiz nordestina e de mulher e mãe forte, que não poderia deixar de ser parecerista deste estudo. Vocês foram (e são) inspiradores!

Agradeço imensamente, ainda, à minha querida orientadora, Andréia De Conto Garbin, que inspirou este trabalho. Você fez este trabalho leve e prazeroso, mostrando-se uma grande e admirável profissional. Obrigada pela representação de grande mulher, professora, e por confiar a mim seu ponto de vista como mãe. Obrigada sobretudo, pela calma quando o caos estava prestes a instaurar-se.

Agradeço à todas as mulheres que generosamente contribuíram para a construção deste trabalho, compartilhando suas vivências, motivando através dos seus relatos reflexões sobre meu lugar no mundo e a luta pela equiparidade de gênero na sociedade em que vivemos. Nós por nós.

Por fim, mas muito importante, agradeço pelas políticas públicas voltadas para a educação, especialmente pelo ProUni, que possibilitou não somente a minha inserção numa grande Universidade, democratizando o acesso ao ensino superior, mas a realização de um sonho que não foi sonhado só por mim, mas pelas tantas pessoas aqui já citadas.

“Não serei livre enquanto alguma mulher for prisioneira, mesmo que as correntes dela sejam diferentes das minhas.”

(Audre Lorde)

RESUMO

SANTOS, Tatiane Moreira. **As vivências discriminatórias relacionadas à maternidade no mundo do trabalho**. 2019. 44 f. TCC (Graduação) - Curso de Psicologia, PUC-SP, São Paulo, 2019.

Nas últimas décadas, houve um considerável aumento da participação feminina no mundo do trabalho, no entanto, as mulheres enfrentam desafios em relação a sua permanência no mundo do trabalho: jornadas exaustivas, remuneração baixa, além da divisão sexual do trabalho a qual persiste até os dias de hoje. Atualmente, considerando a sociedade capitalista misógina em que vivemos, a maternidade se torna um obstáculo no percurso da carreira profissional das mulheres. O objetivo deste estudo foi compreender as vivências discriminatórias de mulheres acerca da maternidade no mundo do trabalho e reconhecer as experiências de mulheres trabalhadoras no contexto da maternidade. Foi realizado um estudo de caso qualitativo por meio de questionário, divulgado em meio eletrônico pelas redes sociais, com 10 perguntas fechadas e 8 abertas. Participaram da pesquisa 40 mulheres, com idade entre 26 e 60 anos, residentes do Sudeste, Sul e Nordeste, majoritariamente casadas e de classe média. Este estudo revela episódios diversos de discriminação vividos pelas mulheres, desde o período gestacional até o cuidado com os filhos ou ordenha de leite, relacionados ao mundo do trabalho. Referiram à exclusão do mercado de trabalho, ao serem subjugadas como a única ou principal responsável pelo cuidado com os filhos, à solidão materna diante da exclusão social e a pressuposição de que a maternidade é um momento que não pode ser queixado. A pesquisa deu voz às mulheres, denuncia como a discriminação está enraizada nas organizações e aponta para que as políticas públicas garantam o apoio à mãe trabalhadora e proteção ao desenvolvimento infantil.

Palavras-chave: discriminação da mulher; mundo do trabalho; maternidade.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Renda média mensal das participantes, 2019.	23
Figura 2 - Tempo de licença maternidade no emprego atual das participantes, 2019.	23
Figura 3 - Situações discriminatórias vivenciadas no ambiente de trabalho, 2019 ..	24
Figura 4 - Ano em que a situação de discriminação ocorreu, 2019.	24
Figura 5 - Onde as participantes buscaram ajuda, 2019.	25
Figura 6 - Participantes que tiveram ciência de situação de discriminação, 2019....	25

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1 A maternidade como possibilidade de escolha	10
1.2 A inserção da mulher no mundo de trabalho	14
1.3 A participação da mulher no mundo do trabalho	16
1.4 Os tipos de violência contra a mulher	19
2. OBJETIVO	21
3. MÉTODO	21
4. RESULTADOS	22
4.1 Situações discriminatórias no ambiente de trabalho	23
4.2 Vivências relatadas pelas participantes	25
4.2.1 Vivências relatadas pelas participantes no período gestacional	26
4.2.2 Vivências relatadas pelas participantes relacionadas à licença maternidade	26
4.2.3 Vivências relatadas pelas participantes no retorno ao trabalho	26
4.2.4 Vivências relatadas pelas participantes relacionadas a ordenha e armazenamento de leite	26
4.2.5 Vivências relatadas pelas participantes no processo seletivo	27
4.2.6 Vivências relatadas pelas participantes relacionadas ao cuidado com os filhos	27
4.2.7 Vivências relatadas pelas participantes relacionadas a demissão	28
4.2.8 Vivências relatadas pelas participantes na segunda gestação	29
4.2.9 Vivências relatadas pelas participantes relacionadas à carreira e desempenho	29
4.3 Como as participantes disseram se sentir	29
5. DISCUSSÃO	30
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
7. REFERÊNCIAS	37
8. ANEXOS	40
Anexo 1 – QUESTIONÁRIO	40
Anexo 2 – PARECER DA COMISSÃO DE ÉTICA	44

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, na sociedade patriarcal em que estamos inseridas, por gerar e parir, as mulheres são atribuídas às responsabilidades de cuidar dos filhos, da casa e do marido, assumindo a presença deste último, uma vez que uma mãe solo (ou solteira, como mais comumente é chamada) não é bem vista. Desta forma, a partir da biologia da gestação, construiu-se o conceito da maternidade.

Na medida em que a maternidade é carregada de expectativas para a mulher se mostrar e portar como mãe zelosa, afetuosa e dedicada, a sua inserção e permanência no mundo do trabalho torna-se um desafio, sofrendo questionamentos acerca da capacidade de produção de uma mulher vivenciando concomitantemente a maternidade.

Este trabalho foi idealizado a partir de uma reflexão realizada numa aula de Psicologia Social do Trabalho, ministrada pela orientadora deste trabalho, acerca de uma situação vivenciada por um casal em que a mulher ao realizar uma entrevista indicada pelo marido (já funcionário da empresa) foi questionada sobre a possibilidade de a maternidade prejudicar seu desempenho e dedicação ao trabalho. O mesmo questionamento nunca foi feito ao marido, pai da criança.

Considerando que episódios dessa classe, em que a capacidade profissional é colocada em dúvida pelo fato da mulher ser mãe ou possuir planos de tornar-se, são recorrentes na vida profissional de grande parte das mulheres ativas no mundo do trabalho, busca-se conhecer e compreender vivências discriminatórias de mulheres que vivenciam a maternidade ou que tem esta como expectativa social independente do seu desejo de tornar-se mãe em determinado momento de sua vida, tendo em vista que, historicamente, a mulher é massivamente atingida por tais questionamentos.

A partir de reflexões realizadas acerca de situações como esta, mostra-se importância do estudo da temática e compreensão das situações em que as mulheres sentem-se discriminadas no âmbito do trabalho, para, assim, recrutadores, gestores e trabalhadores de modo geral possam ser atingidos pelo conhecimento e reflexão acerca dos obstáculos vivenciados pelas mulheres na construção de suas carreiras e que sensibilizem-se de alguma forma, tendo em vista o objetivo de construir uma sociedade com menos desigualdades e estigmas.

Para compreender como se dá historicamente tais situações de discriminação, este trabalho percorre a trajetória da mulher no mundo do trabalho, sua inserção e

permanência. Além disso, é trago como se é construída socialmente a noção de maternidade e como a carreira profissional da mulher é atingida pelas expectativas sociais.

1.1 A maternidade como possibilidade de escolha

A constituição da família, desde o período colonial, tem por características a valorização do poder paterno, como coloca Moura e Araújo (2004), visto como protetor. A mulher e os filhos eram colocados aos seus serviços. Refletindo acerca dos moldes contemporâneos, as autoras postulam como o papel da mulher nos cuidados dos filhos foram modificados ao longo do tempo: as taxas de natalidades caem, assim como ocorre a escolarização cada vez mais precoce, assim, as mulheres conquistam a possibilidade de assumir mais posições no mercado de trabalho.

Ainda hoje, a maternidade tem sido considerada um pilar fundamental na vida das mulheres, idealizada e naturalizada a partir do discurso de instinto e amor materno. Ao mesmo tempo que é cobrado da mulher contemporânea o desenvolvimento de suas carreiras, independência e dedicação de seu tempo nesse papel, e é o que tem feito acontecerem adiamentos na função de mãe, as mulheres que têm filhos são intimadas a serem presentes, cuidadoras e dedicadas ao cuidado integral de seus filhos (MENDES, 2017).

Probst e Ramos (2013) colocam como a mulher, para a consolidação de sua posição no mundo do trabalho, tem postergado seus projetos pessoais, como a maternidade. No entanto, precisamos ainda observar como se dá tal construção social da maternidade como projeto essencial na vida da mulher e fator tão relevante em seu ingresso e permanência no mundo do trabalho.

Barbosa e Coutinho (2007) colocam como os conceitos de instinto e natureza têm sido questionados, contudo, mesmo com as recusas de tais ideias, elas ainda se mantêm quando se trata da visão da maternidade. Ainda segundo as autoras, embora muitas possibilidades de vivências femininas têm sido abertas, as mulheres ainda são submetidas a antigos valores que trazem a expectativa social do cumprimento do papel materno. Isso ocorre ao mesmo tempo que há um estímulo e abertura à profissionalização feminina e a construção de uma carreira, permanece a cobrança para que haja o cumprimento do seu papel “principal”: o de mãe

De um lado, há o discurso da valorização do sujeito pelo o que ele produz, assim, elas veem no trabalho uma forma de serem reconhecidas socialmente, de ter independência financeira e de alcançar realização pessoal. Do outro, condicionados pelas normas sociais tradicionais, as mulheres desejam assumir o papel de mãe, pois percebem a maternidade como um dos principais elementos da identidade feminina. (TECHIO, 2014, p. 7)

Com isso, um razoável número de mulheres busca soluções para facilitar o cumprimento de seu papel enquanto trabalhadora, como reduzir o número de filhos, adiar a maternidade ou mesmo a escolha pela carreira profissional em renúncia ao papel de mãe (BARBOSA; COUTINHO, 2007). Diante disto, às mulheres, ao ter o papel materno incorporado ao seu sexo e gênero, exercendo os papéis de mães e trabalhadoras, propõem-se a lidar com o desafio de negar com a suposição de que a maternidade afetaria de maneira negativa o seu desempenho nas atividades laborais, uma vez que teriam menos tempo para dedicar-se à elas, especialmente quando os filhos têm pouca idade (TECHIO, 2014).

Tomaz (2015), traz como a mídia no Brasil ocupa um importante papel na constituição do que é ser mãe, colocando que, mesmo a maternidade sendo uma condição biológica exclusiva da mulher, é, também, uma condição social:

Isto é, embora a gestação, o parto e a amamentação sejam possibilidades restritas ao corpo dela, é no âmbito da cultura e de uma dada configuração histórica que a mulher vai lidar com cada uma dessas fases – as experiências de engravidar, dar à luz e amamentar estão alinhadas com as relações sociais estabelecidas e vigentes. Essa compreensão é tributária dos movimentos e estudos feministas, sobretudo em meados do século XX. (TOMAZ, 2015, p. 156 - 157)

Assim, a autora coloca a importância de tais movimentos para possibilitar uma concepção social, e não somente biológica do feminino, e, portanto, permitindo também a concepção da maternidade divergente da ideia de “um destino inescapável” (TOMAZ, 2015, p. 157). A partir dos anos 1960, principalmente, a autora sustenta que a maternidade foi vista como uma condição biológica para restringir a mulher ao ambiente doméstico, e, por conseguinte, oprimindo-a. Uma cadeia de características passaram a definir a mulher ao longo do tempo, decretando até os dias de hoje o que seria ser feminina, ou ser mulher de fato, como a docilidade, fragilidade, além de instituir o amor materno como instinto, assim, o cuidado e a maternidade foram naturalizados, passando a ser características femininas inatas e, portanto, camuflando seu caráter social (D’ELIA, 2014), uma vez que a problemática consiste não no corpo

da mulher, propriamente dito, mas nos sentidos socialmente construídos e fadados a ela, suas possibilidades e potencialidades (TOMAZ, 2015), e é isso que os movimentos feministas apropriam-se como jargão ao utilizar Simone Beauvoir (1949): “ninguém nasce mulher, torna-se mulher”, frase inaugural do seu livro *O Segundo Sexo*, obra de impacto para os movimentos feministas dos anos 1960 (SANTOS, 2010), que diz respeito a tal expectativa social sobre os papéis que as mulheres estão fadadas a ter, aqui, especialmente a maternidade dentro, ainda, de uma organização sexual do trabalho.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgou que, no Brasil, “a proporção de trabalhadores em ocupações de tempo parcial (até 30 horas semanais) é maior entre mulheres (28,2%) do que entre homens (14,1%)” (IBGE, 2018). Tais dados podem estar relacionados com a predominância da responsabilidade das mulheres com tarefas domésticas, as quais, ainda segundo o IBGE (2018), as trabalhadoras dedicavam 73% mais horas do que os homens.

Além disso, cerca de 39,1% dos cargos de gerência, em 2016, eram ocupados por mulheres, enquanto 60,9% por homens. Assim, vemos o aumento do ingresso das mulheres no mercado de trabalho não é acompanhado pelas mudanças das relações de gênero, seu ingresso não acontece de forma equitativa, sendo, por vezes, limitada a estratos hierárquicos mais baixos, acontecendo ainda uma clara divisão sexual de papéis, o qual a mulher encontra, além de toda a discriminação no âmbito do trabalho, um obstáculo a mais dentro de casa.

Diante dessas condições, acontecia - e ainda acontece - a dificuldade em conciliar o trabalho com a família e os cuidados com a casa, uma vez que, como já abordado, a mulher é, ainda, vista como a responsável pela função, foram surgindo legislações trabalhistas para garantir o direito das mulheres e proteger seu trabalho. A falta do tempo para a dedicação dessas tarefas torna a relação entre os âmbitos públicos (do trabalho) e privado (da família) densa e intensa, gerando insegurança e instabilidade diante de imprevisibilidade das jornadas de trabalho.

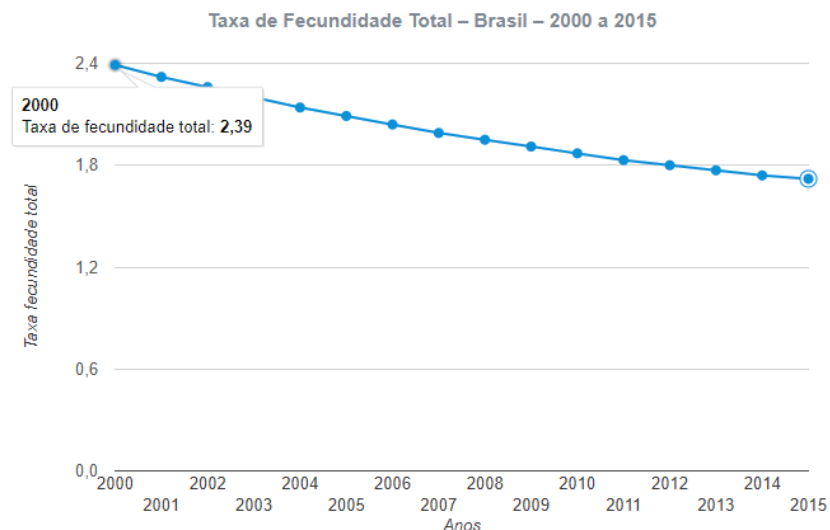
Em 1943, o então presidente Getúlio Vargas reuniu toda a legislação referente ao mundo do trabalho no país criando a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT (BRASIL, 1943). Dentre os meios legais de proteção ao trabalho da mulher, temos a CLT, que postula no que:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

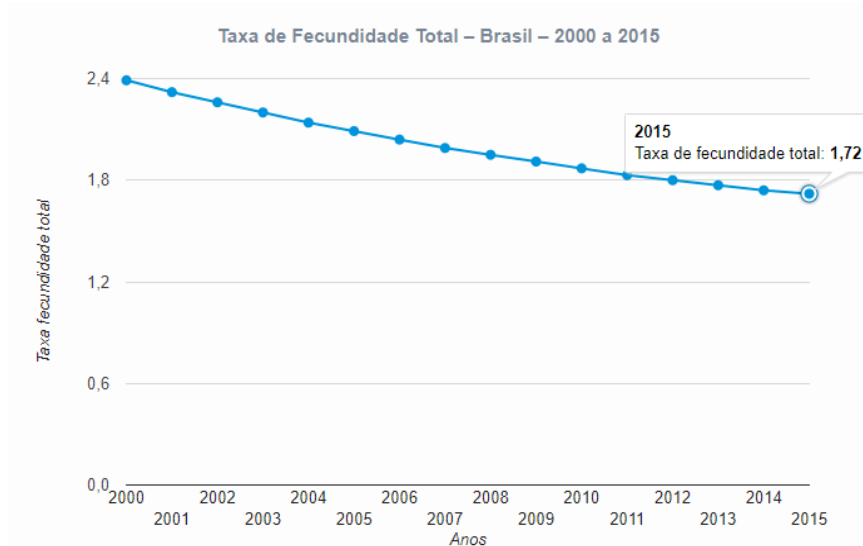
II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. (BRASIL, 1943).

Além disso, podemos nos apoiar na Constituição Federal brasileira que proclama no Art. 5 que “todos são iguais perante a lei” e na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) apoiada também no princípio de igualdade. E é nele que os movimentos feministas se apoiam, na tentativa de colocar em prática tal lei. Além das mudanças demográficas que ocorrem ao longo do tempo, faz-se necessário notar que a trajetória da mulher no mundo do trabalho tem sido apoiada em dois fatores: o aumento do nível de instrução da população feminina e a queda da taxa de fecundidade (PROBST; RAMOS, 2013), como vemos nos infográficos a seguir:



Fonte: IBGE, Projeção da População do Brasil - 2013.



Fonte: IBGE, Projeção da População do Brasil - 2013.

Desta forma, a baixa das taxas de fecundidade, o aumento da escolaridade e expectativa de vida são fatores que inegavelmente acompanham a trajetória da mulher no mercado de trabalho, influenciando não somente no aumento da sua presença e força de trabalho, mas também os perfis femininos que compõem tal cenário.

1.2 A inserção da mulher no mundo de trabalho

Com as Primeira e Segunda Guerras Mundiais, em 1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente, a mulher viu-se com a necessidade de inserir-se no mundo do trabalho, embora malvistas pela sociedade de modo geral, uma vez que seu papel deveria restringir-se ao cenário doméstico, foram ganhando espaço por serem mão de obra mais barata. No entanto, vale ressaltar que sua inserção no mundo do trabalho, vem acompanhada com a discriminação, não somente na ocupação de cargos mais baixos, a nível hierárquico, mas também no que tange a equiparidade salarial: as mulheres são piores remuneradas do que homens (PROBST; RAMOS, 2013). A seguir será destaca a entrada da mulher no mercado de trabalho:

As mulheres, já na década de 1930, ocupavam muitos postos de trabalho na indústria, especialmente nas de fiação e tecelagem, calçados, indústrias químicas, vidros, alimentação, chapéus, vestuário (presença maciça nas atividades de costura), material elétrico, produtos de matérias plásticas e metalúrgicas. Ora, era conveniente empregar mulheres pobres na indústria pois pensava-se que “as mulheres são mais dóceis, mais pacientes, menos reivindicativas, confinadas a poucas ocupações, concentram-se sempre nas faixas salariais mais baixas”. (LOPES, 2006, p. 423)

Dada a consolidação do sistema capitalista, a alta da urbanização e industrialização corroboraram para a abertura de oportunidades a novos trabalhadores, inclusive mulheres (COELHO, 2016). A partir de então, em meados do século XIX, movimentos feministas organizaram-se para a luta pela emancipação das mulheres e por direitos de cidadãs tais como os dos homens,

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 como elemento do Tratado de Versalhes, o qual encerrou a Primeira Guerra Mundial, carrega a convicção que a paz mundial só pode acontecer por meio da justiça social, ou seja, poder gerar e criar expectativas para que as pessoas possam chegar aos mesmos lugares, como acessar o mundo do trabalho, por exemplo, e ainda considera que o trabalho é essencial para manter a paz.

A Organização Internacional do Trabalho (2006) diz que o conceito de Trabalho Decente é o ponto de convergência entre alguns objetivos estratégicos a respeito do direito no trabalho, como a liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação das formas de trabalho forçado e de discriminação de emprego e ocupação, promoções de emprego produtivo e ampliação da proteção social e fortalecimento do diálogo. O Trabalho Decente deve ainda promover oportunidades para que tanto homens, quanto mulheres tenham oportunidade de obter um trabalho de qualidade, bem como remunerações iguais, em condições de segurança, liberdade e com dignidade.

É inegável que, ainda nos dias de hoje, há a manutenção de um modelo de família patriarcal, em que cabe às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras. Segundo Bruschini (1998), como há a conservação da responsabilidade feminina com os cuidados domésticos e familiares, afetando sua ocupação no mercado de trabalho através de sua posição secundária, temos a maternidade como o fator mais relevante para a interferência de sua atuação, especialmente quando os filhos são pequenos. Ao mesmo tempo, é notório também que existem mudanças nos padrões culturais e de valores sociais em relação ao papel da mulher, Bruschini (2007) coloca que, se antes, no final do século XX, as mulheres que estavam inseridas no mercado de trabalho eram jovens, solteiras e sem filhos, posteriormente passaram a ser mais velhas, casadas e mães. Todavia, a partir do momento em que a situação socioeconômica se dá de forma que impossibilita o exercício da maternidade de maneira integral, é necessário que a mulher possua uma

rede de apoio, como familiares e vizinhos para o cuidado da criança enquanto a mãe está a trabalhar (BRUSCHINI, 1998).

A necessidade de uma articulação entre os papéis familiares e profissionais causa uma limitação em torno da disponibilidade da mulher para o trabalho (BRUSCHINI, 1998), dependendo de uma combinação entre aspectos de sua vida pessoal e familiar, como a conjugalidade e a maternidade, ainda associado à idade e a escolaridade. São fatores como esses que afetam a participação da mulher no mercado do trabalho, seja sua presença, seja seu cargo hierárquico, mas não afeta a vivência masculina. Assim, vemos como o trabalho da mulher não depende somente da demanda do mercado, mas desta complexa articulação que se transforma ao longo do tempo.

1.3 A participação da mulher no mundo do trabalho

Mies (2016) realiza a leitura marxista acerca do trabalho como, em primeiro lugar, um processo que ocorre entre o homem e a natureza. Onde sua potência natural controla a natureza, a fim desta se tornar útil para sua própria vida. E é modificando a natureza através de suas ações, que ele modifica sua própria natureza. É partindo desta noção de trabalho que Maria Mies (2016) dá início a seu artigo. O homem se apropria da natureza através de seu corpo, e é notável a diferença biológica entre o corpo da mulher e do homem, portanto será defendido no artigo que essa apropriação ocorre de diferentes maneiras. O homem é produtivo por conta das suas mãos e de sua cabeça, já a mulher é produtiva por conta da sua totalidade corpórea. Seu corpo produz novas pessoas, e também, o primeiro alimento desta nova pessoa. É sabido que através dos séculos, a mulher se apropriou de sua natureza, reconhecendo os seus próprios ciclos no ciclo da natureza. Passaram a reconhecer a natureza de forma recíproca, o corpo da natureza que a cercava produzia vida através dos ciclos, assim como o seu próprio corpo.

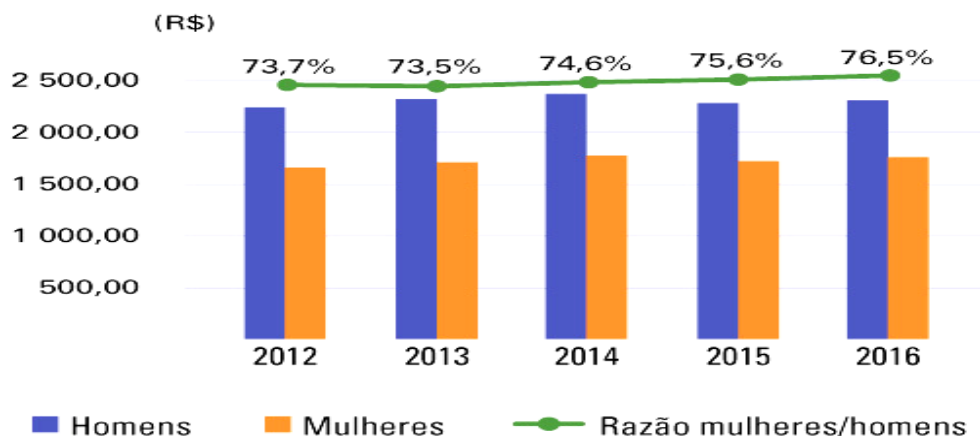
Segundo a autora, a primeira divisão sexual do trabalho se deu sob as mulheres que colhiam, e que trabalhavam na capinagem, e homens que se especializaram na caça. Essa divisão surge com base na noção recíproca de natureza desenvolvida pelas mulheres, a qual lhes concediam grande sabedoria sobre a terra. Essas mulheres eram responsáveis pela sobrevivência do seu clã pois, muitas vezes, a caçada não era bem-sucedida, e não trazia alimento o suficiente para todos. Essa

divisão por si só não caracterizava uma divisão hierárquica e sexista do trabalho, mas o início dessa divisão se deu através da invenção de ferramentas diferentes entre homens e mulheres. Desta forma, historicamente, clareia-se a necessidade de falar-se sobre o sexismo na história do trabalho, com a intenção de mostrar que mulheres e homens, por mais que exerçam a mesma função, ainda são valorizados de maneiras diferentes. Pode-se ver que, na teoria o sexismo é mínimo, porém na prática, dentro da nossa sociedade machista e patriarcal, existe sim uma diferença sexual do trabalho

Segundo Mendes (2017), a inserção mulher ocidental no mercado do trabalho em posições de destaque ocorreu de maneira mais intensa a partir das décadas de 1960/1970. A luta dessas mulheres por reconhecimento enquanto trabalhadoras qualificadas, maior acesso ao ensino superior e, enfim, a decisão sobre a maternidade - querer ou não ter filhos, a partir da disponibilização de pílulas anticoncepcionais, possibilitou a reinvenção de seu papel na família, na construção de sua carreira e perante a sociedade. A autora afirma, ainda, que embora as mulheres tenham conquistado espaço no mundo do trabalho nas últimas décadas, a desigualdade ainda se faz presente quando falamos em alguns quesitos, como a disparidade dos rendimentos médios dos homens e mulheres.

De acordo com o IBGE (2018), em 2016, as mulheres, embora trabalhassem mais horas do que os homens, como já fora destacado, recebiam o equivalente a 76,5% dos rendimentos dos homens. Concluindo, portanto, que a mulher se depara com uma barreira invisível no mundo do trabalho, mesmo na categoria de ocupação com nível superior completo ou maior, a diferença era ainda mais evidente: as mulheres recebiam 63,4% do rendimento dos homens em 2016 (IBGE, 2018), como podemos observar no gráfico a seguir:

Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016.

Segundo Mendes (2017), é possível que o trabalho ainda seja visto como somente uma passagem na vida da mulher, a ser cessado com o acontecimento do matrimônio ou da maternidade. Tal percepção, iniciada no século XX, persevera até os dias de hoje, e ainda, com o desenvolvimento do mercado de trabalho, as empresas passaram a priorizar a contratação de mulheres solteiras e sem filhos, desconsiderando as mães, com a finalidade de que se dedicassem somente à empresa, sem que aspectos pessoais atrapalhassem seu rendimento. Desta forma, o papel de mãe afetaria o engajamento da mulher no mercado de trabalho, e com isso, seria um dos fatores que justificaria a ausência de equiparidade salarial e de ocupações entre homens e mulheres, por exemplo (PAZELLO, 2006).

Assim, partindo do ponto de vista que o trabalho e a família são composições essenciais e inerentes à existência humana no mundo contemporâneo, vemos como a sociedade em sua constituição capitalista e misógina afeta as vivências das mulheres que se deparam com a discriminação em diversos âmbitos do trabalho, e especialmente na possibilidade de experienciar (ou não) o papel da maternidade, tendo a possível imposição uma barreira invisível em suas carreiras profissionais, e assim, abrindo margem a vivência, também, do sofrimento diante de suas possibilidades.

Cotidianamente vemos nos noticiários relatos de mulheres, mães, sofrendo indagações invasivas acerca da maternidade já no processo seletivo, com

recrutadores chegando a questionar se a mulher faltaria ao trabalho caso o filho ficasse doente¹. Composto, portanto, uma forma de violência nem sempre sutil a percepção da mulher no momento em que a barreira é lançada na sua frente.

1.4 Os tipos de violência contra a mulher

A violência pode manifestar-se de diversas formas, as que mais ganham notoriedade são a física, sexual e a violência psicológica, podendo ainda ser executada coletivamente ou individualmente. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) caracteriza diversas formas de violência:

- Violência contra a mulher - é qualquer conduta - ação ou omissão - de discriminação, agressão ou coerção, ocasionada pelo simples fato de a vítima ser mulher e que cause dano, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, social, político ou econômico ou perda patrimonial. Essa violência pode acontecer tanto em espaços públicos como privados.
- Violência de gênero - violência sofrida pelo fato de se ser mulher, sem distinção de raça, classe social, religião, idade ou qualquer outra condição, produto de um sistema social que subordina o sexo feminino.
- Violência institucional - tipo de violência motivada por desigualdades (de gênero, étnico-raciais, econômicas etc.) predominantes em diferentes sociedades. Essas desigualdades se formalizam e institucionalizam nas diferentes organizações privadas e aparelhos estatais, como também nos diferentes grupos que constituem essas sociedades.
- Violência moral - ação destinada a caluniar, difamar ou injuriar a honra ou a reputação da mulher.
- Violência psicológica - ação ou omissão destinada a degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões de outra pessoa por meio de intimidação, manipulação, ameaça direta ou indireta, humilhação, isolamento ou qualquer outra conduta que implique prejuízo à saúde psicológica, à autodeterminação ou ao desenvolvimento pessoal. (BRASIL, 2019)

A agressão diz respeito a quando um sujeito ataca ou ofende a outra pessoa com o intuito de causar-lhe danos (MAGALHÃES, 2010), no entanto, deve-se considerar ainda o contexto de produção da agressão e suas reverberações no âmbito social e subjetivo da vítima, sendo assim, entendido como uma violência social.

O ambiente organizacional é, por vezes, um ambiente competitivo tendo como base um objetivo que visa o lucro da empresa, por vezes, colocando resultados em detrimento de valores morais e relações. É usual que os episódios de assédio moral

¹ Relato publicado pela Revista Crescer, em maio de 2018. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Curiosidades/noticia/2018/05/em-entrevista-de-emprego-mae-e-inquirida-diante-de-candidatos-faltaria-ao-trabalho-se-o-filho-ficasse-doente.html>>. Acesso em 18 maio 2018.

ocorram de forma jocosa, considerada como uma brincadeira e assim, dificultando sua identificação e mesmo a caracterização de um problema no ambiente de trabalho, com isso, a vítima pode não crer que tenha sofrido uma violência de fato.

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2005, p. 17).

O assédio moral é, portanto, um processo a possibilitar a agressão de um ao outro com o intuito de delinear o poder do assediador sobre o assediado. Assim, vê-se que mesmo ocorrendo de forma camuflada, o assédio moral ocorre em diversas instituições (da família ao trabalho), trazendo consequências à saúde da vítima devido ao sofrimento psicológico, psicossomático e psicossocial (PINTO; PAULA, 2013).

Cabe, ainda, colocar como as diversas formas de violência podem ser banalizadas e naturalizadas a ponto da caracterização da banalização do mal, em que Dejours (1998) coloca em sua obra *A banalização da injustiça social* quando fala sobre como tolerar o intolerável, o autor coloca que nem todos têm a percepção de que as vítimas do desemprego, pobreza ou mesmo da exclusão social são vítimas de uma injustiça. Com isso, afasta-se a injustiça do sofrimento em que as vítimas se encontram, gerando a partir daí uma grande problemática acerca da imobilização diante de tal fato. Dejours (1998) coloca ainda que a banalização do mal trata-se de um processo, que pode ser controlado, balanceado ou dominado por decisões humanas. Coloca-se ainda que, embora aquele que comete o ato de injustiça e banalidade do mal não ocupa um lugar de submissão ao sistema, não é alienado e não está isento do livre arbítrio, mas, ainda assim, é um obediente.

Em virtude mesmo dessa questão, estou propenso a crer que, antes do problema banalidade do mal, devemos colocar o da banalização do mal, isto é, do processo graças ao qual um comportamento excepcional, habitualmente reprimido pela ação e comportamento da maioria, pode erigir-se em norma de conduta o mesmo em valor.

Mas a banalização do mal pressupõe, em sua própria origem, a criação de condições específicas para poder obter consentimento e a cooperação de todos nessas condutas e em sua valorização social. (DEJOURS, 1998, p. 110)

No contexto do presente trabalho, vemos como a discriminação contra a mulher que exerce a maternidade e maternagem (cuidados dos filhos) é banalizada e por vezes despercebidas, como um descarte. sutil ou escancarado, no processo seletivo,

por exemplo, ou brincadeiras carregadas de violências, desconsiderando as repercussões dos atos nas mulheres que as vivenciam. Assim, vê-se que a solidão e dificuldade de ocupar o mundo do trabalho da mulher que é mãe ou que explicita seu desejo não é somente fruto das discriminações de uma pessoa ou instituição presente na vida de cada uma, mas é implicada por toda uma sociedade que impõe sobre as mulheres o que deve ser feito sobre seus próprios destinos.

2. OBJETIVO

Compreender as vivências discriminatórias de mulheres acerca da maternidade no mundo do trabalho e reconhecer as experiências de mulheres trabalhadoras no contexto da maternidade.

3. MÉTODO

A presente pesquisa, qualitativa do tipo exploratória, tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com a problemática da discriminação contra a mulher no mundo do trabalho, considerando a maternidade como viés principal, analisando suas vivências subjetivas diante da discriminação e as formas que esta se dá.

Para tal, será realizada revisão bibliográfica acerca da temática e aquilo que a envolve, Gil (2002) diz que a principal vantagem da pesquisa bibliográfica é que possibilita o acesso a um conjunto de fenômenos mais amplos do que aquele que seria investigado diretamente.

Assim, as mulheres que se disponibilizarem para participação no presente estudo responderão um formulário que é definido por Gil (2002) como “a técnica de coleta de dados em que o pesquisador formula questões previamente elaboradas e anota as respostas”, de forma *online* a fim de esclarecer se há o enquadramento no perfil desejado, ou seja, que tiveram experiências com o foco do estudo, sendo, portanto, caracterizada como uma pesquisa exploratória e, ainda, deixarão registradas dados sobre aquilo que é interessante para o desenvolvimento deste trabalho. O questionário, em anexo, foi construído através da ferramenta *Google Forms* e divulgado em grupos exclusivamente de mulheres nas redes sociais, a exigência para validação da resposta é que tenha sido realizada por uma mulher necessariamente.

O presente trabalho poderá contribuir na ressignificação das vivências discriminatórias, a partir da rememoração dos episódios pelas participantes. O ato da

reflexão e validação da experiência de cada mulher poderá ser benéfico para a elaboração das experiências negativas passadas.

A pesquisa oferece riscos relacionados à rememoração das experiências vividas o que poderá produzir angústias. Será oferecido apoio e disponibilização de contato direto com a participante, se esta sentir que seja necessário. Esta pesquisa foi submetida e aprovada pela Comissão de Ética, sendo o parecer número 3.104.860.

O tema abordado refere-se às discriminações vivenciadas, o que poderá suscitar sofrimento, no entanto, será associado a uma experiência, em geral, desejada da maternidade. A análise dos dados obtidos será sob a ótica da Psicologia Social.

4. RESULTADOS

O questionário contou com a resposta de 40 mulheres com idades entre 23 e 60 anos, com média de 33 anos. As mulheres residem em sua maioria na região metropolitana de São Paulo, 2 de Recife, no Pernambuco, 1 de Porto Seguro, na Bahia, 1 de Franca, em São Paulo e 1 de Marau, no Rio Grande do Sul. Dentre essas mulheres, 80% estão em um casamento ou em união estável, 10% divorciadas e 10% são solteiras.

Quando se questiona escolaridade, 82,5% das mulheres têm ensino superior completo, 7,5% têm ensino superior incompleto e 10% ensino médio completo. Das mulheres consultadas, 82,5% exerce atividade remunerada, no entanto, 25% são as principais provedoras do lar. No que se refere a renda média², vê-se o equilíbrio no cenário das respostas, embora ressalte-se a presença de mulheres de classe média, como mostra a imagem abaixo:

² Salário mínimo correspondente a R\$998,00 em 2019.

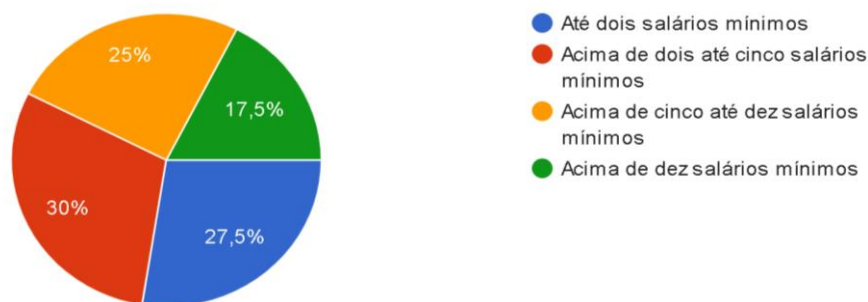


Figura 1 - Renda média mensal das participantes, 2019.

Das profissões, temos as mais variadas: antropóloga, agente de organização escolar, pesquisadoras, professoras, advogadas, contadora, nutricionista, psicólogas, médica, fotógrafa, uma gerente e uma analista de marketing, secretária, vendedora, executiva de contas, entre outras.

Em relação à maternidade, 92,5% das mulheres que responderam à pesquisa são mães. 60% são mães de um filho, 30% de dois filhos e 2,5% de três filhos, as idades dos filhos variam de 40 dias a 39 anos. Quando se questiona o tempo de licença maternidade nos atuais empregos, vê-se também o equilíbrio de respostas:

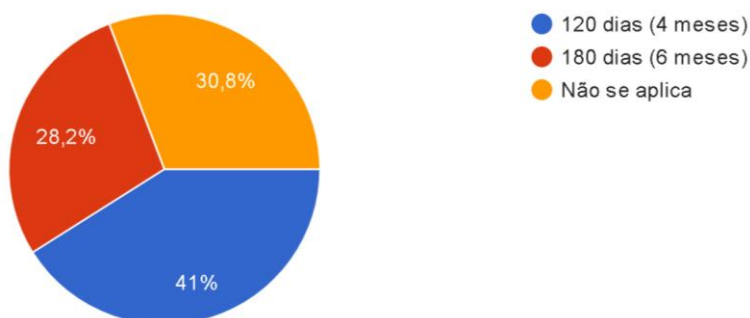


Figura 2 - Tempo de licença maternidade no emprego atual das participantes, 2019.

4.1 Situações discriminatórias no ambiente de trabalho

Em relação às situações discriminatórias vivenciadas no ambiente de trabalho, vê-se as variedades de situações em que as mulheres viram-se constrangidas:



Figura 3 - Situações discriminatórias vivenciadas no ambiente de trabalho, 2019

No que se refere ao ano em que ocorreu a situação, destaca-se a atualidade das ocorrências, a maioria dos casos ocorreu no presente ano de 2019.

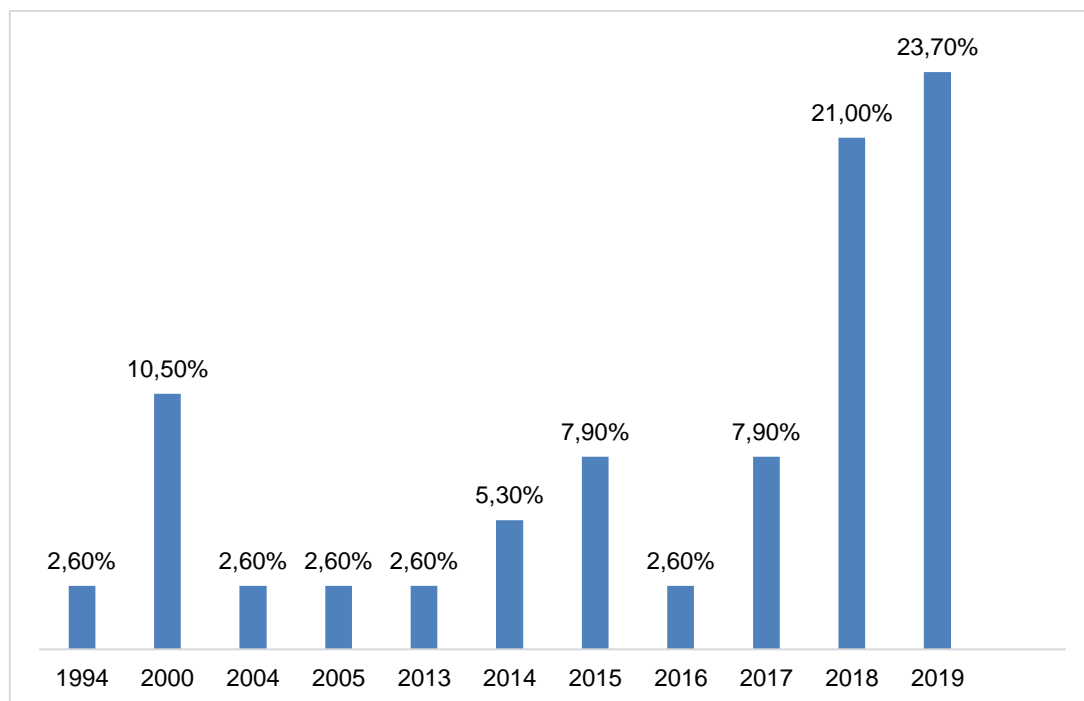


Figura 4 - Ano em que a situação de discriminação ocorreu, 2019.

Quando se questiona se, diante da situação de discriminação, se a mulher buscou ajuda, vê-se que diante das opções, muitas mulheres viram-se sem a possibilidade de suporte, como observa-se no gráfico abaixo:

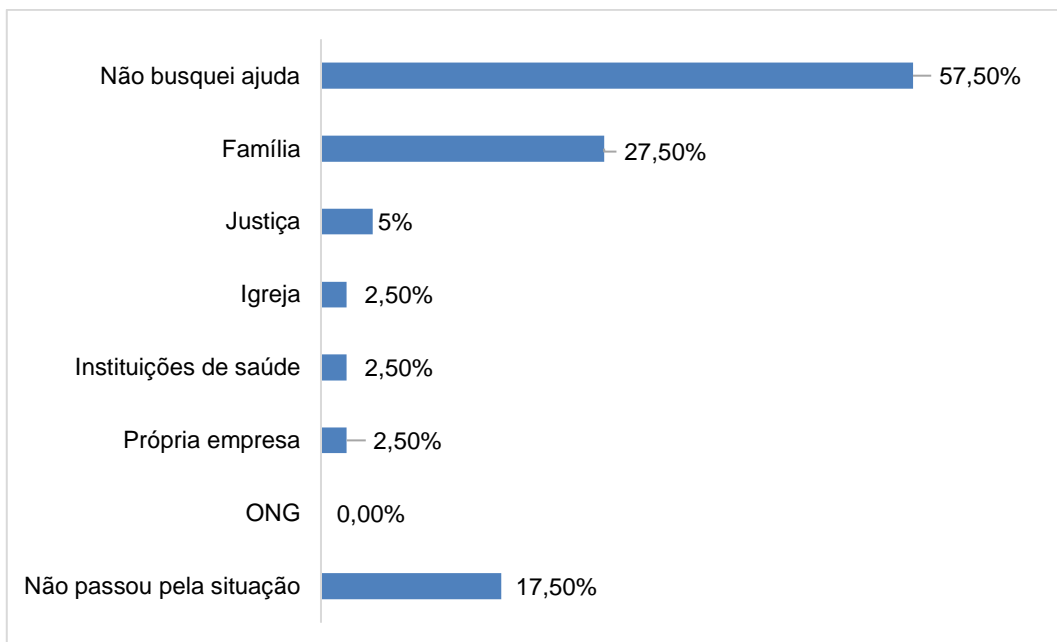


Figura 5 - Onde as participantes buscaram ajuda, 2019.

Deve-se considerar ainda que, embora algumas mulheres não tenham passado pela situação de discriminação por não ter filhos ou por outra circunstância, foi questionado se a mulher já teve conhecimento de alguma situação de discriminação relacionada à maternidade:

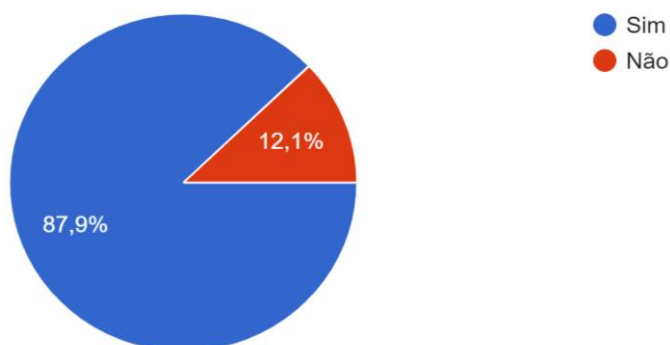


Figura 6 - Participantes que tiveram ciência de situação de discriminação, 2019.

4.2 Vivências relatadas pelas participantes

Das 40 mulheres que forneceram dados para a presente pesquisa, 26 compartilharam os relatos de suas vivências sobre a temática proposta. Embora as experiências sejam diversas, percebe-se a repetição dos atos discriminatórios sofridos

por essas mulheres, desde episódios na manifestação do desejo de engravidar, ao longo do período gravídico até os cuidados com os filhos.

4.2.1 Vivências relatadas pelas participantes no período gestacional

“Piadas de mau gosto, diretas dadas pelo chefe.” (L., Jornalista, 52 anos)

“Reclamações de que agora grávida não ia render o trabalho, porque só ia faltar. Gravidez não é doença para de fazer corpo mole, minha gestação foi de alto risco e trabalhei até o bebê nascer. Diziam que meu bebê ia nascer com problemas por eu não me esforçar e que eu seria uma mãe mole, já que não dava conta nem de um bebê na barriga.” (N., Agente de organização escolar, 31 anos)

4.2.2 Vivências relatadas pelas participantes relacionadas à licença maternidade

“Na negociação da licença maternidade da minha primeira filha, tive que aceitar trabalhar de casa os 4 meses todos porque eu era “indispensável”. Aceitei para não perder o emprego e me sobrecarreguei muito com a recém-nascida e o trabalho remoto.” (N.S., Freelancer, 28 anos)

Ao perguntar se minha licença dessa vez podia ser de 6 meses, acharam absurdo.” (V., Coordenadora de pesquisa clínica, 31 anos)

4.2.3 Vivências relatadas pelas participantes no retorno ao trabalho

“Retornei de licença com uma função inferior a que tinha antes de sair de licença.” (M., Analista comercial, 26 anos)

4.2.4 Vivências relatadas pelas participantes relacionadas a ordenha e armazenamento de leite

“Ordenhando leite na empresa no banheiro e pessoas falando que não poderia deixar a térmica na geladeira.” (R., Consultora de experiências únicas, 32 anos)

“Eu tinha que ordenhar leite no banheiro, pois não tinha lugar.” (L., Nutricionista, 43 anos)

“Fui proibida de ordenhar quando meu filho tinha 7 meses.” (P., não exerce atividade remunerada, 36 anos)

“Durante uma reunião de equipe, sai para fazer a ordenha. Fui cobrada dias depois de não estar na reunião (como se não estivesse na reunião inteira. Sai apenas 15 minutos). A partir desse dia que fui cobrada passei a ordenhar no meio de qualquer reunião que eu estivesse, tenho várias fotos de ordenha em mil lugares. Até na padaria no intervalo do trabalho. Na outra situação um colega de equipe disse que eu não poderia iniciar um grupo novo porque eu estava focada em ordenhar e amamentar. Sutil e discreto, me fez sentir que

eu não tinha credibilidade por ter que fazer a pausa para ordenha.” (T., Terapeuta ocupacional, 33 anos)

4.2.5 Vivências relatadas pelas participantes no processo seletivo

“Perdi uma vaga de emprego porque tinha um filho de 2 anos, o entrevistador foi bem enfático ao dizer que não ia me contratar pois mulher com filho pequeno sempre falta.” (V.S., Funcionária pública, 30 anos)

“Empresas de grande porte optaram por mulheres com menor qualificação profissional, porém solteira e sem filho.” (P.P., não exerce atividade remunerada, 32 anos)

“Recrutadora claramente colocou como se eu não fosse apta ao cargo por ter uma filha pequena. Colocou esse fato à frente de minhas habilidades.” (L.C., Vendedora, 31 anos)

“Numa entrevista de emprego, ao notarem a minha gestação se desinteressaram completamente por mim. Antes de perceberem, pois, minha barriga ainda estava pequena, estavam super. empolgados e interessados. Ao desconfiarem, questionaram se eu tinha filhos. Eu respondi que teria em breve. Eles então terminaram ali a entrevista e neste momento já sabia que havia sido descartada.” (C.A., Docente e pesquisadora, 32 anos)

“Estou atualmente em busca de recolocação profissional e no ano passado, quando meu filho tinha por volta de 9 meses, eu comecei a procurar trabalho, já que na época, eu e meu marido estávamos desempregados. Consegui uma entrevista, para uma posição bem abaixo dos meus últimos cargos, e em dado momento, já na última entrevista do processo e com a diretora da área, ela me questionou como seria a questão do filho, pois ela como mãe de dois, sabe como é difícil conciliar trabalho e maternidade. Sinalizou também que tinha uma demanda muito grande de trabalho e que eu teria que muitas vezes, ficar depois do horário. Afirmei que faria de tudo para conciliar meu trabalho no trabalho de expediente e que, ela poderia contar com meus esforços trabalhando remotamente de casa. Ficou bem claro que ela colocou um empecilho, bem como, exigiu que eu mantivesse regularmente uma jornada muito superior ao estipulado, justamente para ver se eu daria conta.” (G.R., não exerce atividade remunerada, 37 anos)

“Na última entrevista que fiz a entrevistadora me perguntou se era eu que levava e buscava meus filhos na escola. Fiquei pensando se ela perguntaria isso a um candidato homem.” (P.P., não exerce atividade remunerada, 32 anos)

“Não fui contratada por ser mulher, solteira e com grandes possibilidades de engravidar.” (G., Executiva de contas, 39 anos)

“Fui coagida quanto ao desejo de ser mãe, me fizeram garantir que não engravidaria logo no momento em que fui contratada.” (A., Fonoaudióloga, 36 anos)

4.2.6 Vivências relatadas pelas participantes relacionadas ao cuidado com os filhos

“No meu emprego atual mesmo sendo funcionária pública a chefe do setor não aceita muito bem quando preciso falta por conta de doenças dos meus filhos.” (V.S., Funcionária pública, 30 anos)

“É complicada essa questão, muitos gestores não entendem a necessidade que um bebê precisa, acaba torcendo o nariz e perguntando se realmente não há outra pessoa para levá-lo ao médico, etc.” (A.D., Analista de marketing, 30 anos)

“A cada ida ao SESMT com um atestado da criança doente um novo transtorno... ‘Certeza que nenhuma outra pessoa pode MESMO cuidar dela para você trabalhar?’” (D.L., Dentista, aposentada, 56 anos)

“Sempre tem piadinhas sobre sairmos mais cedo, quando criança adoecer. Me afastaram de projetos, parece que voltamos menos capaz.” (L., Nutricionista, 43 anos)

“Sofri muito com assédio porque tive que me ausentar para cuidar do meu bebê por algumas vezes no primeiro ano de vida por ter iniciado a escola e ficar muito doente. Eu também pegava algumas doenças, ia doente ao trabalho, ficava de atestado. Fui cobrada como alguém fragilizada na vida pessoal, tive descontos sérios no meu salário, estive sem saída. Fui cobrada a pensar no trabalho no último dia antes das primeiras férias pós licença maternidade, e passei as férias inteiras sofrendo. Foi a pior parte.” (T., Terapeuta ocupacional, 33 anos)

4.2.7 Vivências relatadas pelas participantes relacionadas a demissão

“Quando retornei ao trabalho da licença do meu segundo filho, o chefe me convidou a me retirar porque seria muito difícil conciliar o trabalho e a criação das crianças e me convenceu a pedir as contas porque haveria alguma lei em que ele não poderia me mandar embora.” (N.S., Freelancer, 28 anos)

“Estou sendo demitida na volta da licença... Loja muito conhecida” (B., Vendedora, 23 anos)

“Fui demitida no período da licença maternidade e ainda não recebi.” (E., não exerce atividade remunerada, 31 anos)

“Quando meu filho entrou na creche. Tem o período de adaptação, que nos dias que ele não se alimentava ou não ficava bem, era dispensado e eu tinha que ir buscar. Logo, tive que sair mais cedo do trabalho alguns dias. Chegando a duas ou três vezes por semana no primeiro mês. Depois que passou pela adaptação, começou a ficar doente. E na creche não ficam com crianças doentes, logo eu tinha que ir buscá-lo. Algumas vezes cheguei a levar para o trabalho junto comigo porque permitiam. Mas não fui registrada no emprego e logo me demitiram (dia 03 de abril 2019). Fiquei 4 meses empregada.” (F., não exerce atividade remunerada, 35 anos)

“Fui dispensada após 1 semana de trabalho porque minha filha ficou doente e precisei ficar em casa com ela.” (M, não exerce atividade remunerada, 26 anos)

“No retorno das férias fui dispensada. Atualmente sou autônoma, e percebo a dificuldade que as pessoas têm de aceitar que interromper minhas atividades laborais até pelo menos o 4º mês do bebê. As famílias dos meus pacientes acham um absurdo eu não voltar com um mês, questionam se não preciso de dinheiro.” (A., Fonoaudióloga, 36 anos)

4.2.8 Vivências relatadas pelas participantes na segunda gestação

“Ao anunciar a segunda gestação atual, acharam absurdo pois minha filha mais velha tem apenas dois anos e eu já estava grávida novamente.” (V., Coordenadora de pesquisa clínica, 31 anos)

“Quando grávida do meu segundo filho, disse pro meu chefe que estava grávida e ele tirou sarro dizendo que eu não tinha TV em casa.” (N.S., Freelancer, 28 anos)

4.2.9 Vivências relatadas pelas participantes relacionadas à carreira e desempenho

“Quando chefia ficou ciente do desejo de engravidar, deixou claro a insatisfação e manifestou que isso atrapalha meu desempenho.” (A., Fonoaudióloga, 36 anos)

“Política da empresa prevê home office que foi vetado por gestoras mulher com filhos.” (H.B., Advogada, 37 anos)

“Sem respostas para futuro na empresa, ser apontada como principal cuidadora em relação ao pai.” (J.P., Contadora, 30 anos)

“Justificaram a minha não promoção de cargo devido a gestação e afastamento da licença” (M., Analista comercial, 26 anos)

“Fui ameaçada de demissão se não conseguisse dar conta de chegar no horário.” (E.L., Secretária, 42 anos)

4.3 Como as participantes disseram se sentir

Em relação a percepção de si mesma posterior ao episódio de discriminação, as participantes relataram diversos sentimentos.

As palavras que mais apareceram para descrever como as mães sentiram-se diante de suas vivências foram: injustiçada, constrangida, indignada, ofendida, impotente, triste, revoltada, inferior, incompreendida, desapontada e frustrada. Algumas ainda deixaram mais de suas impressões:

N.S. (*freelancer*, 28 anos) afirmou que sentiu-se “*punida por ser mãe*”. D.L. (dentista aposentada, 56 anos) coloca ainda que sentiu-se “*só e injustiçada*” e complementa “*A sociedade inteira depende de nós para prover e cuidar das futuras gerações.*”

“Inconformada com a intromissão em um assunto que só diz respeito a minha vontade (sobre querer ter dois filhos próximos em idade) e triste em perceber que seria improvável que minha licença fosse de 6 meses, achei que seria

óbvio a necessidade dos 6 meses ainda mais porque trabalho com médicos ginecologistas, porém a ideia de que precisamos de 6 meses para aleitamento exclusivo não entrou na cabeça deles ainda.” (V., Coordenadora de pesquisa clínica, 31 anos)

“Frágil, revoltada, principalmente por se tratar de discriminação vinda de outras mulheres.” (A., Fonoaudióloga, 36 anos)

“Muito indignada por ter condições assim para mães e pais que estão formando sujeitos. Um momento que deve ser de alto investimento (a primeira infância), o nosso país não garante muita coisa para que consigamos fazer esse investimento no bebê.” (T., Terapeuta ocupacional, 33 anos)

“Desacolhida socialmente e injustiçada. Pois quero trabalhar, só os horários que tinham que ser flexíveis. No início a empresa aceitou, mas com o passar do tempo se tornou nítida a discriminação por conta da maternidade.” (F., não exerce atividade remunerada, 35 anos)

“Frustrada, chateada, triste, como se uma mulher não valesse de nada após terem seus filhos.” (M., não exerce atividade remunerada, 26 anos).

5. DISCUSSÃO

As participantes desta pesquisa referiram diversas situações de discriminação em que as mulheres são depreciadas por serem mães ou por planejar a experiência da maternidade, o que relaciona-se diretamente com a sociedade patriarcal que exclui a mulher de grandes posições no mundo do trabalho, bem como disparidade salarial e tratamento diferenciado em comparação ao recebido pelo homem, conforme exposto por Nascimento e Villas Boas (2015).

Tais discursos e atitudes estão sendo reproduzidos e transmitidos de geração para geração, como vemos na diversidade de épocas dos acontecimentos aqui relatados e pontuado por Crepaldi et al. (2006). Para isso, como colocam os autores, são necessárias as lutas sociais para romper com o pensamento de que as chefias de famílias ou empresas devem ser ocupadas por homens e, ainda, mulheres gestoras que corroboram com tais atos de discriminação com mulheres com ou sem filhos, reforçando a manutenção dos discursos patriarcais estereotipadas como o que diz que a mãe deve ser a principal responsável pelos cuidados dos filhos, desvirtuando direitos básicos e, por conseguinte, contribuindo para a injustiça social enquanto obediente ao sistema que oprime.

As situações que aconteceram com as mulheres participantes deste trabalho mostram como a participação feminina no mercado do trabalho é diretamente afetada, não pela maternidade em si, mas por todo o contexto que a engloba, incluindo ainda

a pré concepção de que a mãe não possui uma rede de apoio eficientemente capaz de suprir sua momentânea ausência, como foi visto quando a participante A., fonoaudióloga, que teve sua competência questionada diante da possibilidade de viver a maternidade. Vê-se, de fato, como colocou Bruschini (1998) como a evolução da carreira de uma mulher não depende somente da demanda de mercado, mas é afetada por tais fatores que não afetam a evolução da carreira de um homem da mesma forma.

É imprescindível destacar, ainda, que muitas das experiências aqui relatadas tratam-se de crime de discriminação vedado pelo art. 373-A da CLT, de disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, explicitado anteriormente, e também:

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

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

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (BRASIL, 1999)

As participantes desta pesquisa foram expostas a diversos tipos de violência dentro das organizações, como caracterizado pelo CNJ, violência de gênero ao ter a condição de gestante ou mesmo estar apta a experiência como empecilho para o acesso ao mercado de trabalho; violência institucional ao serem privadas da ascensão em sua carreira devido à dúvida de suas competências por terem também a responsabilidade da maternagem; a violência moral ao ouvir piadas sobre suas vidas pessoais relacionadas ao gestar, e por fim, a violência psicológica ao ter sua competência posta a prova, seus destinos ameaçados ao serem coagidas e demitidas, e, ainda, por serem isoladas e desclassificadas ao terem como parte de suas vidas o exercício da maternidade. As mulheres dentro do mundo do trabalho são violentadas das mais diversas maneiras e são completamente ignoradas as reverberações de tais vivências em sua vida pessoal, profissional e saúde mental.

Assim, é percebido que a partir do momento que 6 participantes colocam suas experiências com demissão decorrentes da maternidade e pressuposição de que seriam improdutivas e 8 colocaram experiências discriminatórias no processo seletivo, as mulheres em questão, e tantas outras, tiveram reduzidas a possibilidade de

construir sua subjetividade, tão permeada pelos benefícios e elementos proporcionados pelo trabalho (GARCIA; VIECILI, 2018).

A solidão materna tem uma origem muito explicitada: a exclusão social, não à toa D.L. (dentista aposentada, 58 anos) coloca que sentiu-se “só e injustiçada” e F. (não exerce atividade remunerada, 35 anos) “desacolhida socialmente”.

Ao mesmo tempo que as mulheres são cobradas a serem cuidadoras, amorosas, presentes e, sobretudo, boas mães, há também a expectativa social da ascensão profissional (MENDES, 2017), ao mesmo tempo que esta última é negada e questionada veemente. As mães, são excluídas das suas possibilidades no mercado de trabalho devido ao cuidado à prole, ao mesmo que paradoxalmente, ele seja exigido, fazendo assim, extremamente complexa a teia de relações que envolve uma mulher no mundo contemporâneo. A solidão materna vem da discriminação, do não alcance de um emprego, da demissão, do constrangimento ao amamentar ou ordenhar em qualquer canto inapropriado da empresa, porque uma condição adequada não está presente, qualquer que seja o motivo. E, ainda, não pode reclamar, como N. (agente de organização escolar) relatou que ouviu que estava fazendo “corpo mole” e que não daria conta da criação do bebê, silenciada, isolada e ainda, havia de estar feliz pela gestação, abnegada em favor dos filhos (MENDES, 2017). Como já diz o perverso ditado popular “ser mãe é padecer no paraíso”, ser mãe é chegar ao paraíso e resistir, aguentar e suportar. Sozinha.

As pautas maternas pouco são acolhidas, seja socialmente, seja no contexto acadêmico, tanto que a escassez de artigos acerca da solidão materna no que se refere a exclusão social impressiona. Há a cultura de responsabilidade materna quase exclusiva pela criação das crianças, vista como praticamente única cuidadora. Garcia e Viecili (2018) pontuam que ainda permanece a crença de que o homem deve ser o provedor e os cuidados dos filhos e domésticos são de responsabilidade da mulher. Isso também revelado pelas entrevistadas ao vivenciarem situações de discriminação, quando gestores, colegas de trabalho ou recrutadores não questionavam a mesma responsabilidade em relação a paternidade.

O pai é visto, pela sociedade como um todo, como coadjuvante nos cuidados com os filhos, quando presente, é colocado com a função de apoio à mãe, como se não fosse capaz de prover os cuidados com a criança (CREPALDI et al., 2006), não surpreendente na sociedade em que vivemos onde a equiparidade de gênero apresenta-se num horizonte (muito) distante.

Desta forma, vemos os impactos da ambivalência dos papéis entre a mulher mãe e mulher profissional. E assim, o ideário sobre a mãe se torna um grande obstáculo no percurso da carreira de uma mulher, como Mendes (2019) coloca, a disponibilidade de tempo requisitado é um deles.

Deve-se considerar ainda o aspecto da ordenha e armazenamento do leite nas mulheres entrevistadas. A importância da amamentação para a mãe e o bebê do ponto de vista imunológico, nutricional e psicossocial, visto que o momento em que se amamenta é de suma importância para o vínculo entre mãe e bebê, além de influenciar na formação da personalidade da criança (ANTUNES et al., 2008). Mas, ainda, a amamentação permanece centrada na criança, lactente, e não é dada a devida importância a mulher e suas demandas, mesmo que esta seja peça fundamental do processo, portanto, dá-se a importância em compreender e respeitar a decisão da mulher sobre o processo enquanto ações profissionais humanizadas (ALMEIDA; LUZ; UED, 2015). Tal respeito a decisão não ocorreu quando P. (não exerce atividade remunerada, 36 anos) foi proibida de ordenhar quando seu filho ainda tinha 7 meses, idade que, segundo publicação³ da Organização Mundial da Saúde (2018) é recomendado que o bebê ainda seja alimentado pelo leite materno, por ser fonte rica de nutrientes e energia.

Segundo Almeida, Luz e Ued (2015) há grande volume na literatura acerca da percepção de mulheres sobre a incompatibilidade entre trabalho e a continuidade do aleitamento materno e um dos fatores influenciadores para o desmame precoce é a falta de estrutura no ambiente de trabalho para ordenha, além da falta de apoio e compreensão dos colegas de trabalho. Tais pontos são reforçados pelos relatos das mulheres participantes deste estudo, como T. (Terapeuta ocupacional, 33 anos) que foi constrangida por fazer pausas para ordenhar, além de R. (Consultora de experiências únicas, 32 anos) e L. (Nutricionista, 43 anos) que precisavam ordenhar no banheiro da empresa, condição nitidamente inadequada para a ação, que requer higiene e refrigeração para a boa condição do leite.

³ OMS e UNICEF lançam novas orientações para promover aleitamento materno em unidades de saúde de todo o mundo. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5631:oms-e-unicef-lancam-novas-orientacoes-para-promover-aleitamento-materno-em-unidades-de-saude-de-todo-o-mundo&Itemid=820> Acesso em 02 de maio, 2019.

No Brasil, o Ministério da Saúde (2015), incentiva que as empresas ofereçam salas de apoio a amamentação. Trata-se de uma iniciativa de baixo custo e importante para a manutenção da oferta do leite materno até nos dois anos, conforme preconizado pela OMS. O relato das entrevistadas revela a ausência das salas de apoio nos locais de trabalho. Não houve nenhuma referência ao lugar específico de apoio à amamentação.

Foram referidas diversas situações de discriminação vivenciadas pelas mulheres desde o momento do período gestacional até conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos. Estes períodos foram marcados por piadas de mau gosto, reclamações sobre rendimento/produktividade e dúvidas acerca das competências, ameaças de demissão ou mesmo sua concretização, desqualificação profissional, ameaça à ascensão profissional, além da falta de condições para a ordenha de leite, ou seja, a retirada de direitos e constrangimentos que circundam não só a mulher enquanto profissional, mas também em seu papel de mãe.

Por fim, este estudo revela que trabalho vivenciado concomitantemente com a maternidade torna-se ainda mais desafiadora para as mulheres, esbarrando em obstáculos que, por vezes, não podem ser superados por conta própria, por isso, as políticas públicas nesta área devem garantir o apoio à mãe trabalhadora visando diminuir as situações discriminatórias.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo das últimas décadas, a mulher conquistou mais espaço no mundo do trabalho, assumindo posições hierarquicamente mais altas e funções além daquelas ditas femininas que envolve o cuidar e educar, no entanto, persistem as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as discriminações relacionadas à maternidade. Outra mudança revela que muitas assumiram a função de chefes de família, sendo provedoras dos seus lares.

Embora as mulheres tenham conquistado tais posições, diversas barreiras invisíveis formaram-se para a manutenção de sua inserção e permanência no mundo do trabalho, sendo uma delas a maternidade.

Este estudo revela episódios diversos de discriminação vividos pelas mulheres, desde o período gestacional até o cuidado com os filhos ou ordenha de leite, relacionados ao mundo do trabalho. Foram destacados os sentimentos de

desvalorização profissional após a vivência da maternidade, como referido por uma entrevistada: “*como se uma mulher não valesse de nada após terem seus filhos*”.

O presente trabalho contribuiu para a literatura acerca da relação entre mulher e maternidade do ponto de vista das mulheres que são negadas e excluídas do mundo do trabalho, ao serem subjugadas como a única ou principal responsável pelo cuidado com os filhos, colocando essa tarefa em detrimento do seu desempenho e comprometimento profissional, tendo, portanto, um papel anulado ou desqualificado em relação ao outro, dada a complexidade das vivências das entrevistadas e por tantas mulheres mundo afora.

A competição no mercado de trabalho beira a perversidade diante das vivências relatadas pelas participantes deste estudo, reforçando o estereotipado padrão social que coloca a mulher como principal cuidadora dos filhos e maior responsável pela criação. Com isso, sugere-se maior conscientização do papel de pai e marido no cuidado com os filhos e domésticos, uma vez que ainda observa-se a disparidade de tempo ocupado nas respectivas funções, embora a figura paterna não tenha sido foco de estudo nesta pesquisa, é nítida a necessidade, também, de estudos e políticas que tragam a visão da figura paterna igualmente responsável nos cuidados com a prole.

Outro tema desencadeado no curso deste estudo foi a solidão materna diante da exclusão social e a pressuposição de que a maternidade é um momento que não pode ser queixado, conforme revelado pela maioria das entrevistadas que informou não ter buscado ajuda frente às situações de discriminação. A literatura é escassa, mas deveras importante para a compreensão do sofrimento psicológico que a mulher que se torna mãe está sujeita a atravessar.

Ressalta-se a temporalidade nas vivências aqui relatadas pelas participantes. A maioria dos episódios de discriminação ocorreu entre 2018 e 2019, acentuando, portanto, a atualidade do problema de pesquisa proposto, no cenário político e social, no Brasil, com taxas de desemprego em torno de 12,7%⁴.

A presente pesquisa deu voz as mulheres que necessitam de apoio, inegavelmente, e denuncia como a discriminação está enraizada nas organizações. A escassa literatura específica sobre a temática abordada sugere a necessidade de

⁴ Taxa de desemprego é de 12,7% no primeiro trimestre do ano. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-04/taxa-de-desemprego-fica-em-127-no-primeiro-trimestre-do-ano>>. Acesso em 01 de junho, 2019.

novos estudos e maior dedicação acadêmica sobre o assunto, dada a importância das repercussões dos episódios de discriminação nas mulheres e nas suas crianças.

Portanto, políticas públicas, nesta área, devem garantir o apoio à mãe trabalhadora visando diminuir as situações discriminatórias que atingem diretamente mães e repercutem na saúde e no desenvolvimento das crianças.

A proteção à infância é dever de toda a sociedade. Como medida de saúde pública, direcionada à proteção e prevenção de doenças, é direito da criança o aleitamento materno exclusivo até os seis meses de idade e a manutenção da oferta do leite materno até os dois anos promovendo uma alimentação saudável e enriquecimento nutricional. Além disso, é dever de todos, também, a garantia do acesso e permanência da mulher no mundo do trabalho.

Esta pesquisa poderá contribuir em futuros estudos sobre o tema e na defesa dos direitos da mulher trabalhadora, sobretudo as mães, e conseqüentemente das crianças, assim como colocou uma das participantes: *“a sociedade inteira depende de nós para prover e cuidar das futuras gerações.”*

7. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Jordana Moreira de; LUZ, Sylvana de Araújo Barros; UED, Fábio da Veiga. Apoio ao aleitamento materno pelos profissionais de saúde: revisão integrativa da literatura. **Revista Paulista de Pediatria**, Uberaba, v. 33, n. 3, p.355-362, set. 2015.

ANTUNES, Leonardo dos Santos et al. Amamentação natural como fonte de prevenção em saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s.l.], v. 13, n. 1, p.103-109, fev. 2008.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Formas de violência contra a mulher**. Disponível em: <<http://cnj.jus.br/programas-e-aco-es/lei-maria-da-penha/formas-de-violencia>>. Acesso em: 10 maio 2019.

BRASIL. Constituição (1943). Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, BRASIL, 1 maio 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 maio 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Guia para implantação de salas de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora** / Ministério da Saúde, Agência Nacional de Vigilância Sanitária. – Brasília: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia_implantacao_salas_apoio_amamentacao.pdf>. Acesso em 31 de maio 2019.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e Trabalho no Brasil: novas conquistas ou permanência na discriminação? In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da et al. **Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios**. São Paulo: 34, 2000. Cap. 1. p. 13-58.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, [S.l.], v. 37, n. 132, p.537-572, set. 2007.

COELHO, Nicolau Rafael Guimarães. **O trabalho da mulher e a proteção a maternidade**. 2016. 102 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

CREPALDI, Maria Aparecida et al. A participação do pai nos cuidados da criança, segundo a concepção de mães. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 11, n. 3, p.579-587, dez. 2006.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998. 160 p. Tradução de Luiz Alberto Monjardim.

D'ELIA, Tatiana Charpinel Pereira. Mulher, maternidade e trabalho: dilemas contemporâneos. **Psicologia Clínica**, [s.l.], v. 21, n. 2, p.503-503, 2009.

GARCIA, C. F.; VIECILI, Juliane. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, p.271-280, 19 jul. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em: 04 jun. 2018.

_____. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem.html>>. Acesso em 04 jun. 2018.

_____. **Taxa de Fecundidade Total – Brasil – 2000 a 2015**. 2018. Disponível em: <<https://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/taxas-de-fecundidade-total.html>>. Acesso em: 04 jun. 2018.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, [s.l.], n. 26, p.405-430, jun. 2006.

MAGALHÃES, Teresa. Violência e abuso: respostas simples para questões complexas. **Estado da Arte**, [s.l.], p.5-17, 2010. Imprensa da Universidade de Coimbra. <http://dx.doi.org/10.14195/978-989-26-0502-9>. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=sltxw_WipoMC&oi=fnd&pg=PA7&dq=abuso+psicol%C3%B3gico&ots=R1tpagDEin&sig=FBI2ximWqjJdM43y1uLmMunjOY#v=onepage&q&f=true>. Acesso em: 4 de maio, 2019.

MALUF, Vera Maria Daher. **Mulher, trabalho e maternidade: Uma visão contemporânea**. 2009. 180 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Psicologia Clínica, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

MENDES, Andréa Peres. **Labirinto de Cristal: mulheres, carreira e maternidade: uma conciliação possível?** 2017. 91 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

MIES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. **Revista Direito e Práxis**, [s.l.], v. 7, n. 15, p.838-873, 14 set. 2016.

MOURA, Solange Maria Sobottka Rolim de; ARAÚJO, Maria de Fátima. A maternidade na história e a história dos cuidados maternos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [s.l.], v. 24, n. 1, p.44-55, mar. 2004.

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 COMPENDEI - Madrid), p. 156-172, 2015. Disponível em: Disponível

em: <<http://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3459/2972>>. Acesso em 31 maio, 2019

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2001. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em: 2 mar. 2018.

PINTO, Renata de Almeida Bicalho; PAULA, Ana Paula Paes de. Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior. **Cadernos Ebape.br**, [s.l.], v. 11, n. 3, p.340-355, nov. 2013.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v.1, n.1, p.1-8, 2013.

SADDI, Milene. **Em entrevista de emprego, mãe é inquirida diante de candidatos: “Faltaria ao trabalho se o filho ficasse doente?”**. 2018. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Curiosidades/noticia/2018/05/em-entrevista-de-emprego-mae-e-inquirida-diante-de-candidatos-faltaria-ao-trabalho-se-o-filho-ficasse-doente.html>>. Acesso em: 18 maio 2018.

SANTOS, Magda Guadalupe dos. Simone de Beauvoir. “Não se nasce mulher, torna-se mulher”. **Sapere Aude: Convite ao Pensar**, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, p.108-122, dez. 2010.

SILVA, Isilia Aparecida. A vivência de amamentar para trabalhadoras e estudantes de uma universidade pública. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [s.l.], v. 58, n. 6, p.641-646, dez. 2005.

TOMAZ, Renata. Feminismo, maternidade e mídia: relações historicamente estreitas em revisão. **Galáxia** (São Paulo), Jun 2015, n29, p.155-166.

8. ANEXOS

Anexo 1 – QUESTIONÁRIO

AS VIVÊNCIAS DISCRIMINATÓRIAS RELACIONADAS À MATERNIDADE NO MUNDO DO TRABALHO

Gostaria de convidá-la a participar de uma pesquisa “As vivências discriminatórias no mundo do trabalho relacionadas à maternidade”, cujo objetivo é compreender como se dão os episódios de discriminação no trabalho e como as mulheres os vivenciam.

Solicitamos que responda o questionário abaixo que poderá durar cerca de 15 minutos. As informações serão sigilosas e os resultados da pesquisa poderão ser publicados em meios acadêmicos e científicos.

A presente pesquisa é parte do Trabalho de Conclusão de Curso da aluna Tatiane Moreira Santos, graduanda do curso de Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), sob orientação da Professora Doutora Andréia de Conto Garbin.

Caso tenha mais considerações ou dúvidas sobre a pesquisa, contate: tatimoreira.s@hotmail.com.

Você concorda com os termos acima? *

- Sim
- Não

PARA CONHECER O SEU PERFIL

Sexo: *

- Feminino
- Masculino
- Outro:

Idade: *

Escolaridade: *

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo

Estado civil: *

- Solteira
- Casada
- União estável
- Divorciada
- Viúva
- Outro:

Em que cidade você reside? *

Estado *

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> AC | <input type="checkbox"/> MA | <input type="checkbox"/> RR |
| <input type="checkbox"/> AL | <input type="checkbox"/> MT | <input type="checkbox"/> RO |
| <input type="checkbox"/> AP | <input type="checkbox"/> MS | <input type="checkbox"/> RJ |
| <input type="checkbox"/> AM | <input type="checkbox"/> MG | <input type="checkbox"/> RN |
| <input type="checkbox"/> BA | <input type="checkbox"/> PA | <input type="checkbox"/> RS |
| <input type="checkbox"/> CE | <input type="checkbox"/> PB | <input type="checkbox"/> SC |
| <input type="checkbox"/> DF | <input type="checkbox"/> PR | <input type="checkbox"/> SP |
| <input type="checkbox"/> ES | <input type="checkbox"/> PE | <input type="checkbox"/> SE |
| <input type="checkbox"/> GO | <input type="checkbox"/> PI | <input type="checkbox"/> TO |

Você tem filhos? *

- Sim
- Não

Se sim, quantos? *

Quais a idade dos seus filhos? *

TRABALHO

Você exerce atividade remunerada? *

- Sim
- Não

Se sim, qual?

Qual é sua renda média? *

- Até dois salários mínimos
- Acima de dois até cinco salários mínimos
- Acima de cinco até dez salários mínimos
- Acima de dez salários mínimos

Você é a provedora do seu lar? *

- Sim
- Não

No seu emprego atual, a licença maternidade é de:

- 120 dias (4 meses)
- 180 dias (6 meses)
- Não se aplica

MATERNIDADE

Para fins desta pesquisa, compreende-se a discriminação quando alguém adota uma atitude preconceituosa baseada em ideias preconcebidas em relação às mulheres e a maternidade.

Em relação à maternidade, você já foi constrangida em algum desses momentos? *

- No processo seletivo
- Ao anunciar a gestação no ambiente de trabalho
- Ao negociar a licença maternidade
- Durante a gestação no ambiente de trabalho
- No início da licença maternidade
- No retorno ao trabalho
- Ordenha e armazenamento de leite no retorno ao trabalho
- Na demissão
- No cuidado ao(s) filho(s)
- Não
- Outro:

Em que ano isso ocorreu? *

Se sim, relate

Se não, já teve conhecimento de uma situação de discriminação relacionada à maternidade?



- Sim
- Não

Como você se sentiu diante da situação de discriminação?

Quando você passou pela situação de discriminação buscou apoio

- Família
- Justiça
- Instituições de saúde
- Igreja
- ONG
- Própria empresa
- Não busquei ajuda
- Outro:

Anexo 2 – PARECER DA COMISSÃO DE ÉTICA

DADOS DA VERSÃO DO PROJETO DE PESQUISA	
Título da Pesquisa: As vivências discriminatórias no mundo do trabalho relacionadas à maternidade	
Pesquisador Responsável: ANDREIA DE CONTO GARBIN	
Área Temática:	
Versão: 1	
CAAE: 03954818.6.0000.5482	
Submetido em: 23/11/2018	
Instituição Proponente: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC/SP	
Situação da Versão do Projeto: Aprovado	
Localização atual da Versão do Projeto: Pesquisador Responsável	
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio	
Comprovante de Recepção:  PB_COMPROVANTE_RECEPCAO_1242551	