

# OS IMPACTOS DA MATERNIDADE SOBRE O TRABALHO: UMA VISÃO DOS EMPREGADORES E DAS MÃES

<sup>1</sup>Antonia Maria Gimenes. Fernanda Mendes Caleiro <sup>2</sup>Simone Felix de Suza<sup>3</sup>

## RESUMO

O processo de maternidade relacionado ao trabalho é uma temática que envolve diversas discussões, tendo como as mais importantes, as dificuldades vivenciadas por trabalhadoras gestantes durante e após o parto. Para tanto o artigo teve como objetivo principal realizar uma revisão da literatura abordando esses dois temas, maternidade e trabalho, analisando assim os impactos e dificuldades decorrentes dessa relação, identificando neste período os pontos negativos e positivos, e demonstrando as dificuldades encontradas por mulheres que tentam conciliar esses dois papéis. Optou-se por uma revisão da literatura utilizando palavras chaves em periódicos científicos que continham o tema, foram encontrados 356 artigos e após a exclusão dos que não estavam em consonância com o assunto restaram 40 artigos para a pesquisa, evidenciando assim a discussão entre autores. Diferentes estudos demonstram que, conciliar maternidade e trabalho requer maturidade e estabilidade para a mulher não ter que abrir mão da sua carreira ou adia-la, pelo fato das novas demandas que lhe são apresentadas atualmente. Sugere-se mais estudos que possam contemplar as mais variáveis entre colaboradora gestante e empresas, para assim ambas as partes não se sintirem desamparadas ou desfavorecidas.

**Palavras-chave:** Maternidade, Licença Maternidade, Maternidade e Trabalho, Responsabilidade das Empresas, Responsabilidade das Mães.

## ABSTRACT

Maternity process related to work is a theme that involves several discussions, having as the most important, the difficulties experienced by working mothers during and after childbirth. For this article aimed to carry out a review of the literature addressing these two issues, motherhood and work, and analyzing the impact and difficulties arising from this relationship by identifying this period the negative and positive points, and demonstrating the difficulties faced by women trying reconcile these two roles. We chose a literature review using key words in scientific journals containing the theme, were found 356 articles and after excluding those who were not in line with the subject remaining 40 articles for research, thus demonstrating discussion among authors. Different studies show that reconciling motherhood and work requires maturity and stability for the woman does not have to give up your career or postpones it, because of the new demands that are currently displayed. It is suggested more studies to contemplate more variables between mother and collaborator companies, thus both parties do not feel abandoned or disadvantaged.

**Keywords:** Motherhood Maternity leave. Maternity and Labor. Corporate Accountability. Responsibility Mother .

---

<sup>1</sup> Especialista em Administração de Empresas, Consultora, Palestrante e Professora e Coordenadora do ensino superior de Londrina-FACULDADE INESUL e de Cursos Técnicos, <sup>2</sup> Graduada em Psicologia, Especialista e Mestre em Análise do Comportamento, Docente do Instituto de Ensino Superior de Londrina

<sup>3</sup> Acadêmica do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos do Instituto de Ensino Superior de Londrina.

## INTRODUÇÃO

O processo de maternidade relacionado ao trabalho é uma temática que envolve diversas discussões, tendo como as mais importantes, as dificuldades vivenciadas por trabalhadoras gestantes e os impactos que isso traz às mesmas, bem como também, o impacto que gera nas empresas que empregam mulheres gestante e/ou que pretendem engravidar.

Por mais que seja possível planejar o momento da gestação, há sempre dúvidas sobre como conciliar o trabalho e a maternidade, e tudo o que tal fato implica, como por exemplo, o receio de perder o emprego. Em meio a isso, as dificuldades de encontrar um espaço de serem mães (BAPTISTA, 1995; M. BRUSCHINI, 2007; LOSADA & ROCHA-COUTINHO, 2007; SCAVONNE, 2001). A necessidade de conciliar os dois papéis, o de trabalhadora e ser mãe, já é vista como um obstáculo para sua carreira profissional (CARDOSO; MARQUES, 2008).

Percebe-se, portanto, que uma das dificuldades de trabalhadoras gestantes é a amamentação do seu bebê. Muitas delas encontram barreiras pela situação econômica que não contribui para que elas possam chegar até seus filhos e pelo curto espaço de tempo para estarem com eles. O tempo para amamentação restringe-se em uma hora por dia, no qual essa hora se divide em dois tempos de trinta minutos cada. Entende-se desse modo, que o tempo sancionado pela Lei nº 5.452/1966 não é suficiente para se deslocarem. Algumas empresas permitem que as lactantes não dividam a uma hora, e façam o intervalo para amamentação, de uma hora seguida (KUMMER, 2000).

Apesar do incentivo do aleitamento materno nos diversos meios de comunicação (Panfletos, Cartazes e Prospectos), existem poucos meios para que isso realmente aconteça, fazendo com que haja o desmame precoce dos bebês. Outra dificuldade encontrada é quando os bebês ficam doentes fazendo com que as mães necessitem se ausentar. Neste caso, não há lei que garanta o abono da falta, salvo por Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo, o que faz com que a empresa abone ou não a ausência, comprovando a visita em até 48 horas. O abono não traz prejuízo ao salário. Com tudo isso, entende-se que maternidade e trabalho são dois assuntos que devem ser discutidos, assim como o adiamento da maternidade e a opção por não vivenciá-la. A opção de adiamento se torna cada vez

mais uma alternativa para as mulheres, principalmente para aquelas que querem se desenvolver em sua carreira (PATIAS; BUAES, 2012; RODRIGUES, 2008).

Para tanto o artigo teve como objetivo principal realizar uma revisão da literatura abordando esses dois temas, maternidade e trabalho, analisando assim os impactos e dificuldades decorrentes dessa relação, identificando neste período os pontos negativos e positivos, e demonstrando as dificuldades encontradas por mulheres que tentam conciliar esses dois papéis. Justificando assim que o tema tem uma enorme relevância mas também uma certa carência do tema na realidade brasileira.

## **ESTUDOS NACIONAIS SOBRE A MATERNIDADE**

Dados do censo IBGE até o ano de 2000 mostram uma tendência de rejuvenescimento, ou seja, uma maior concentração de filhos nas idades mais jovens, nas faixas etárias de 15 a 19 anos, e de 20 a 24 anos. Em outra pesquisa do censo nos anos de 2010 (IBGE 2011), destacou um aumento da fecundidade de que era 27,6%, para 31,3% nos grupos acima de 30 anos.

Esses dados mostram que no decorrer dos anos, entre 2000 e 2011, muitas mulheres optaram em se dedicarem e se estabilizarem profissionalmente, antes de se tornarem mães, pois nas faixas etárias de 15 a 24 anos não tinham essa possibilidade, e para tanto, estariam diminuindo ou até mesmo amenizando os obstáculos que teriam que vivenciar, por não terem essa estabilidade profissional.

Estudos de Hewlett (2002), Lee e Gramotnev (2006), Pazzello e Fernandes (2004) e Souza, Rios – Neto e Queiroz (2011) propõem a elaboração de políticas que garantam a igualdade nas diferentes esferas da vida da mulher. Hewlett (2002), contudo, sugere políticas que contribuam para o alcance e para a conciliação entre maternidade e carreira a longo prazo.

No Brasil, a tentativa de adequar maternidade e carreira e protelar a separação mãe-bebê foi analisada no âmbito político. A Constituição Federal Brasileira, atualmente, dá à mãe o direito de ter esse momento com bebê nos primeiros quatro meses de vida, tal período, é denominado como: “licença-maternidade”. Contudo, no ano 2008 o então Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, sancionou o aumento da licença-maternidade de 120 dias para 180

dias, entretanto, não ficaram as empresas obrigadas à seguir a referida (LEI 11.770/2008), no que diz respeito à essa extensão. (FILHO, 2009).

Existe a possibilidade de as empresas prorrogarem o período da licença maternidade de quatro para seis meses, para tanto, faz-se necessário que a empresa se inscreva no Programa Empresa Cidadã na Receita Federal, esta prorrogação da licença maternidade está na condição de presença do um requerimento da gestante (até o final do primeiro mês após o parto) e que, durante o período de gozo desta licença, a beneficiária não mantenha a criança em creche ou organizações similares. Esses dois meses adicionais traz um benefício para a mesma, pois são abatidos no imposto de renda.

A Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP) realiza diversos estudos que indicam que o vínculo entre mãe e bebê após o nascimento, intensificam a harmonia entre os dois, criando assim uma sensação de contentamento à criança, e uma maior possibilidade de saúde mental ao bebê. A separação é um momento crucial na vida da mulher e do próprio bebê, segundo Jerusalinsky (2009), as mães não conseguem reinvestir na mesma proporção esses dois espaços.

Lopes, Alfaya, Machado e Piccinini (2005), pesquisaram sentimentos das mães primárias diante da situação de separação de seus bebês. Nessa pesquisa, verificaram que a experiência da maternidade no terceiro mês do bebê, 66% das 47 entrevistadas narraram sentimentos negativos no ato da separação de seus bebês, como preocupação, apreensão, medo, tristeza e ansiedade. De fato a vinda de um bebê, interfere positiva ou negativamente na vida de uma mulher, e as responsabilidades profissionais tendem permanecer em segundo plano (PICCININI e cols., 2008).

Vale ressaltar, a condição financeira em que se encontram as mães no momento tanto da gestação, o momento do gozo da licença maternidade, bem como no momento que se finda a referida licença. É um ponto que difere muito entre as mães bem sucedidas, que ganham bem, e as mães que na maioria, são as assalariadas.

Buscando meios e soluções pelas mulheres trabalhadoras e mães, Rocha-Coutinho (2008) entrevistou mulheres de classe média do Rio de Janeiro, que estão passando pelo processo de maternidade e tentam conciliar a carreira. Foram entrevistadas 15 mulheres bem sucedidas profissionalmente, com um retorno

financeiro bom, alto grau de entusiasmo no trabalho, mães de crianças de seis meses a três anos de idade.

No relato das participantes, para maior parte delas, o trabalho é um importante componente e essencial na vida (ROCHA-COUTINHO, 2008). Na pesquisa de Souza e cols.(2011) feita com 46 mães que trabalham na Universidade de Viçosa, relataram que a posição no mercado de trabalho, a remuneração e o auxílio do companheiro influenciam muito na conciliação das responsabilidades do lar e do trabalho. E a maioria das entrevistadas contava com serviços de terceiros e especialistas para os cuidados dos filhos.

A mulher da pós modernidade conta nos dias de hoje com redes de apoio que é uma opção possível para conciliar a vida familiar com a vida profissional. (ALMEIDA, 2007; SOUZA, TEIXEIRA, LORETO, BARTOLOMEU, 2011).Fica claro também, que mesmo após diversas discussões no âmbito acadêmico e legislativo ainda não se estabeleceu legalmente o que pode ser considerado direito e deveres da empresa.

## **MATERNIDADE SOB A ÓTICA DAS EMPRESAS**

Para as empresas, uma funcionária grávida, gera preocupação e um certo desconforto. Primeiramente, pois as funcionárias grávidas, tendem à faltar em alguns dias tanto no início e também ao retornarem ao trabalho. Grávidas utilizam muito de atestados médicos para consultas pré-natalo que de fato é essencial para a saúde tanto da mãe quanto da criança, ou seja, é extremamente necessário. Entretanto, os empresários costumam ver isso como um empecilho por elas não conseguirem reinvestir da mesma forma, não estando mais disponíveis para viagens, nem ficando até mais tarde no trabalho(JERUSALINSKY, 2009). Não bastasse esse fato, têm-se a estabilidade da qual as gestantes gozam, sendo visto como outro entrave para as atividades laborais das profissionais que optaram por ser mães.

A legislação pátria garante a estabilidade da empregada,e é assegurada a partir da constatação da gravidez, inclusive no contrato determinado ou indeterminado. Este entendimento está consubstanciado no artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88, o qual confere à empregada gestante a estabilidade provisória, desde a confirmação do

seu estado gravídico até cinco meses após o parto, ficando vedada a dispensa sem justa causa.

A estabilidade assegura a permanência da trabalhadora no emprego, mesmo contra a vontade do empregador. É instituído a partir da confirmação da gravidez e prolonga-se até cinco meses após o parto. Esta estabilidade, conta com vários fundamentos, um deles é que a mãe precisa de uma garantia financeira, para a chegada de seu bebê, pois é sabido, que a chegada de um filho, engloba muitos fatos, além dos sentimentais, também o financeiro, pois uma criança, necessita de roupinhas, remédios e outros.

## **PARAMÊTRO CONTRATAÇÃO- MULHERES x HOMENS**

Amauri Mascaro Nascimento(2009)apontam em sua obra queem todos os sistemas jurídicos, a mulher em si é digna de tratamento particular, com o seguro das condições mínimas de trabalho, que diferem e são mais vantajosas do que aquelas estabelecidas aos homens.”

No Brasil a primeira Constituição que versou sobre o trabalho da mulher foi a de 1934, que proibia a discriminação da mulher quanto ao salário, garantia repouso da mulher antes e depois do parto e assegurava assistência judiciária em favor da maternidade, além de vedar o trabalho em locais insalubres.

A Constituição Federal de 1988 diferentemente das demais, não mais proibiu o trabalho feminino em locais insalubres, assegurou licença maternidade à gestantes no período de 120 dias.Sergio Pinto Martins (2007), sobre a contratação da mulher ao trabalho ensina que “aos 18 anos, a mulher adquire capacidade plena para os fins trabalhistas (MARTINS op. cit., p.593).

Os trabalhos proibidos para com as mulheres são “ao empregador será impedido empregar a colaboradoraem serviço que demande esforço muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional(MARTINS, op. cit., p.595).A jornada de trabalho estipulada às mulheres não é diferente da jornada conferida aos homens, sendo assim, a jornada de trabalho da mulher é de 8 horas diárias, 44 semanais. Quanto à jornada de trabalho da mulher é correto observar que “a duração máxima normal semanal de trabalho é a mesma de todo empregado, 44 horas, nos termos do art.7, XIII, da Constituição

Federal de 1988 (NASCIMENTO, op. cit., p.730).

O papel de mulheres e mães mãe é um dos fatores principais que as afastam da disputa por uma vaga no mercado de trabalho. As empresas possuem preferência na contratação dos homens, pois além do fato de não terem de passar pelo período de gestação, conseqüentemente estabilidade/ licença maternidade, após a criança nascer, sempre é a mãe quem cuida, leva em consulta quando adoecem, entre outros. Deste modo, nos deparamos com parâmetros de discriminação contra o trabalho das mulheres, as empresas preferem aos homens, pois o lucro é o centro dos negócios na ótica das empresas.

Como já explanado, as empresas não respeitam de forma correta as prerrogativas das gestantes, motivo pelo qual, vemos que no Brasil inteiro, o número de processos trabalhistas no caso de dispensa sem justa causa e estabilidade, cresce cada vez mais.

## **RESPONSABILIDADE DA MÃE**

Percebemos que muitas são as incumbências de uma mãe. Há diversas perspectivas onde as mães têm responsabilidades, no âmbito do amor, afeto, carinho e afago, no âmbito da educação, no âmbito da integridade física da criança, mas há também a responsabilidade de uma mãe, pela justiça que protege as crianças. Existe um estatuto, o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, desde 13 de julho de 1990 que regula a proteção das crianças e adolescentes em nosso país.

Tem-se também a Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 227 que estipula o seguinte:

[...] é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda a forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Por sua vez, regulamentando mais pormenorizadamente a questão, o artigo 22, do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) é claro ao referir sobre os deveres dos pais:

[...] Aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda, no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais.

Vale lembrar que educar é bem mais amplo do que simplesmente sustentar, ultrapassa a esfera econômica atingindo questões sociais, psicológicas, e afetivas provocando a formação completa do ser como uma pessoa crítica, participativa, política e valorizada em todas as suas potencialidades.

## **RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS**

O empregador deve assegurar a garantia de emprego à trabalhadora gestante independentemente tendo comprovação ou não do seu estado gravídico, não podendo haver em hipótese alguma, qualquer tipo de discriminação, entendimento pacificado pela Súmula 244, I do Tribunal Superior do Trabalho, a gestante necessita de cuidados especiais e de maior proteção devido ao seu estado, levando em consideração a dificuldade que enfrentará ao tentar conseguir uma nova colocação no mercado de trabalho. Sendo assim, a gestante estará garantida do emprego para não correr o risco de ser dispensada neste período de gravidez.

Direito à fazer consulta médica: A empregada gestante tem a garantia de fazer consultas médicas, sendo liberada do trabalho, para realizar mínimas de 6 consultas médicas e os exames necessários. A gestante tem o direito de acercar-se de sua gestação, se ausentando do emprego para fazer consultas pré-natal.

Quando se tratar de gravidez de alto risco, e o médico ampliar o número de consultas e exames, poderá ser feita uma licença médica. Destemodo, os primeiros 15 dias de ausência, é de responsabilidade do empregador, depois desse período, as despesas ficam por conta do INSS, fazendo jus ainda ao auxílio-doença.

Podem ser ampliadas em números indeterminado, as consultas e exames, se o médico exigir. Em tal hipótese poderá ser feita uma licença médica quando se tratar de gravidez de alto risco. Fica, a gestante, durante 15 (quinze) primeiros dias do afastamento por conta do empregador, depois, as despesas ficam por conta do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) – recebendo auxílio-doença. (BACHUR; MANSO, 2011, p. 51)

Transferência de Função: Deverá ocorrer a transferência da função em que a gestante trabalha, quando estiver em função que prejudique a sua saúde na



gestação, sendo que essa transferência não interfere em seu salário. Quando as funções de trabalho acarretar algum prejuízo à gestante, ela terá direito de ser recolocada para outro posto de trabalho, observando a orientação médica.

Nascimento sem vida da criança: O Direito a licença à maternidade, não está relacionado ao estado civil da mulher, nem mesmo ao nascimento com vida da criança, conforme disposto no art. 3 da Convenção nº 103 da OIT, que foi ratificada pelo Brasil. Antes dessa ratificação, a empregada já retornaria as funções de trabalho, caso o bebê nascesse sem vida, antes do fim da licença.

Nos dias de hoje, isso não mais acontece, após o afastamento decorrente do parto, independente de nascer com vida ou não, é obrigatório. Não apenas deve-se pensar na criança, pois a gestante sofre transtornos físicos, e psíquicos. Segundo Alice Monteiro de Barros (2009, p. 1100), “o fato de a criança ter falecido não elide a pretensão”. Não preciso que o bebê nasça com vida para que a mãe faça jus a licença à maternidade e a garantia de emprego.

Aborto: Segundo Barros (2009), existem dois tipos de aborto, sendo eles o aborto provocado e o espontâneo. O que difere entre eles é que no aborto espontâneo, se dá pela decorrência de estados patológicos da mãe ou do feto, impedindo dessa forma, a continuidade da gravidez. Já o aborto provocado, pode se dar de forma legal, que é nos casos previstos em lei, ou por um ato criminoso, que são provocados e não possuem previsão legal.

Será concedida a empregada um repouso de duas semanas, quando ocorrer um aborto não criminoso, Retornando assim ao seu emprego nas mesmas funções de antes, devendo ser comprovado mediante atestado médico do SUS (art. 395 da CLT), ficando de responsabilidade da Previdência Social o pagamento correspondente, desde que mantida a relação de emprego (Decreto nº 3.048/99, art. 97).

A licença maternidade nos casos de aborto, só é concedida pela legislação brasileira, quando se tratar de aborto não criminoso. Sem contar o salário maternidade, licença maternidade e o intervalo para amamentação já explanada no corpo desta. Todas essas prerrogativas, são responsabilidades das empresas, que devem cumprir fielmente com o que diz na Lei, para que a gestante e posteriormente mãe, seja protegida o máximo possível.

## **MÉTODOS DE PESQUISA**

Como objetivo geral para melhor compreensão do artigo, foi realizada uma pesquisa ampla sobre os temas que envolvem maternidade e trabalho, analisando assim os impactos e dificuldades decorrentes dessa relação, identificando neste período os pontos negativos e positivos, e demonstrando as dificuldades encontradas por mulheres que tentam conciliar esses dois papéis, e a tentativa de suprir as múltiplas tarefas que se apresentam a elas antes e após o parto, destacando os impactos que essa relação trás sendo elas positivas ou negativas, e também conhecer qual é a percepção das empresas em relação as responsabilidades e deveres em prol das gestantes. As pesquisas voltadas para a junção da profissão e da maternidade se deram pela relevância e carencia do tema na realidade brasileira.

Para o presente estudo optou-se por uma revisão da literatura como meio de acesso à trabalhos que versem sobre a temática: O impacto da maternidade sob a ótica das futuras mãe e empresas. Para tanto, pesquisou-se em bases de dados que contém periódicos científicos referente às áreas de conhecimento que comportam o tema. As palavras-chave utilizadas foram: maternidade e trabalho, maternidade e os impactos nas empresas, maternidade e carreira, com base nesses critérios foram encontrados 356 artigos, após a exclusão de artigos duplicados e aqueles que não abordavam o assunto e estavam em outra língua como espanhol e inglês, restaram 109 artigos. Foram analisados os resumos desses artigos, e constatou que 69 deles não estavam em consonância com o tema proposto, discorrendo esses sobre prematuridade, maternidade na adolescência, gêmeos na gestação, restando assim 40 artigos. Os artigos foram analisados e com base na análise buscou-se identificar quais fatores estariam influenciando a relação entre maternidade e trabalho e evidenciando a discussão entre autores.

## **DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS LEVANTADOS**

Este estudo identificou inúmeros achados resultantes da relação entre maternidade e trabalho, mais especificamente, quais fatores estariam associados aos impactos da maternidade sobre o trabalho e, por suavez, do trabalho sobre a maternidade. Os autores apontam que a tentativa de conciliar a maternidade e a carreira podem provocar conflitos, e essa concepção a respeito da maternidade e

carreira, fazem com que as mães criem estratégias nesses dois ambientes para conciliar os múltiplos papéis, envolvendo assim muitas variáveis dentre elas: sociais, organizacionais e políticas favorecedoras.

Buscou-se discutir a lei 11.770/2008 evidenciando seus pontos positivos e negativos, esta lei veio com o intuito de equiparar os benefícios trabalhistas com a dos servidores públicos, essa extensão da licença-maternidade de mais 60 dias foi pensada também para o bem estar do bebê e o vínculo que terá com a mãe.

Além disso, apesar de ser vantajoso no que tange os direitos da criança, também possibilita as empresas na dedução do imposto de renda neste período. Porém este benefício fiscal traz uma desvantagem em uma parcela de mulheres trabalhadoras, pois se as empresas não atenderem aos critérios estabelecidos ou sendo micro ou pequena empresa, este período de dedução do imposto se tornará inadequado e oneroso. Essa ampliação envolve também impactos indesejados como o aumento de custos diretos e indiretos para as empresas.

Percebe-se que no decorrer dos anos houve um avanço considerável no que diz respeito aos direitos das gestantes, porém são necessários estudos que venham a contribuir para o entendimento desse fenômeno atual, dando importância não somente aos fatores da maternidade que interferem no emprego, mas às possibilidades da mãe de investir na sua carreira, valorizando e enriquecendo as vivências com seu bebê.

### **LICENÇA MATERNIDADE DE CRIANÇAS ADOTIVAS**

Crianças adotadas até 1 ano de idade	Licença Maternidade de 120 dias
Crianças adotadas até 1 à 4 anos de idade	Licença Maternidade de 60 dias
Crianças adotadas até 4 à 8 anos de idade	Licença Maternidade de 30 dias

### **NATIMORTO**

A partir da 23ª (vigésima terceira) semana (6º, sexto mês)	Licença Maternidade de 120 dias
Aborto não criminoso antes do 6º mês	Repouso remunerado de 2 semanas

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma o presente trabalho não teve a intenção de esgotar as possibilidades de discussão sobre o tema, ao contrário, o objetivo foi fomentar um debate sobre maternidade e trabalho, e os impactos ocasionados na relação entre eles, considerando os pontos positivos e negativos. De acordo com a pesquisa na literatura e em artigos científicos podemos compreender que, apesar das conquistas da mulher no mercado de trabalho, a evolução do amparo à maternidade, a amamentação continua sendo um ponto bastante discutido. Diante dessas considerações o trabalho da mulher nos dias de hoje não é uma opção e sim muitas vezes uma necessidade, pelo fato da realidade enfrentada por elas atualmente pois os desafios são muitos, contudo são poucas as instituições que adotam medidas que traga benefícios ao vínculo mãe e bebê.

Concluiu-se com isso, a necessidade de mais trabalhos em recessão a essa temática de tamanha importância na vida das mulheres trabalhadoras, de modo que tanto as empresas quanto as futuras mães não se sintam desfavorecidas, ou seja, amparadas de uma forma consciente e mais humanizada.

Levando em consideração as necessidades de cada um, empregadores e mães, estando sempre em evidência suas obrigações, deveres e seus limites. Para uma realização seja ela pessoal ou profissional. Sugere-se que para um melhor convívio entre empregadores e trabalhadoras gestantes, ambos estejam comprometidos com suas obrigações para evitar que posteriormente haja problemas que possam distorcer a imagem da organização por estarem envolvidas em causas judiciais, e que as futuras mães possam viver essa etapa com tranquilidade e comprometimento.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. S. (2007). Mãe, Cuidadora e Trabalhadora: As múltiplas identidades de mães que trabalham. **Revista do Departamento de Psicologia**, 19(2), 411-422.

BACHUR, Tiago Faggionni; MANSO, Tânia Faggioni Bachur da Costa. **Licença Maternidade e Salário Maternidade. Na Teoria e na Prática**. Editora Lemos e Cruz, [S.I.] 2011.

BAPTISTA, S. M. S. (1995). Maternidade e profissão: **Oportunidades de desenvolvimento**. São Paulo, SP: Casado Psicólogo.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. Editora LTr São Paulo, 2009.

BRUSCHINI, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, 37(132), 537-572. doi:10.1590/S0100-15742007000300003

CARDOSO, P., & MARQUES, J. F. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, 8(1), 49-61. doi:10.1007/s10775-008-9135-y

FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. 22. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009  
Sociedade Brasileira de Pediatria (2010). **Campanha Licença-maternidade**. Seis meses é melhor! Acessado em <02 de Setembro de 2015> Disponível em  
<[http://www.sbp.com.br/show\\_item2.cfm?id\\_categoria=17&id\\_detalhe=1604&tipo=D](http://www.sbp.com.br/show_item2.cfm?id_categoria=17&id_detalhe=1604&tipo=D)>

HEWLETT, S. A. (2002). Executive Woman and the Myth of Having it all. **Harvard Business Review**. 1-10.

JERUSALINSKY, J. (2009). A maternidade e o Gozo fálico. In **A criação da criança: letra e gozo nos primórdios do psiquismo** (pp. 122-134). Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

KUMMER SC, Giugliani ERJ, Susin LO, Folleto JL, Lermen NR, Wu VYJ, et al. Evolução do padrão de aleitamento materno. **Rev Paul Saúde Pública**. 2000; 34(2):143-8.

LEE, C., & GRAMOTNEV, H. (2006). Motherhood Plans Among Young Australian Woman: Who Wants Children These Days? **Journal of Health Psychology**, 11(1), 5-20.

LEI nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

LOPES, R. C. S., Alfaya, C., Machado, C. V., & Piccinini, C. A. (2005). "No início eu saía com o coração partido...": As primeiras situações de separação mãe-bebê. **Revista Brasileira Crescimento Desenvolvimento Humano**, 15(3), 26-35.

LOSADA, B. L., & ROCHA-COUTINHO, M. L. (2007). Redefinindo o significado da atividade profissional para as mulheres: O caso das pequenas empresárias. **Psicologia em Estudo**, 12(3), 493-502. doi:10.1590/S1413-73722007000300006

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. Editora Atlas S.A. São Paulo, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Marcaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24ª ed. Editora Saraiva, [S.I.] 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaró. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2009.

PATIAS, N. D., & BUAES, C. S. (2012). "Tem que ser uma escolha da mulher"! Representações de maternidade em mulheres não-mães por opção. **Psicologia & Sociedade**, 24(2), 300-306. doi:10.1590/S0102-71822012000200007

PAZELLO, E. T., & FERNANDES, R. (2004). A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferenças de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não tem filhos. In Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação em Economia, **Anais Anpec**. Acessado em <10 novembro de 2015> Disponível em <<http://www.anpec.org.br/encontro2004/artigos/A04A151.pdf>>

PICCININI, C. A., Gomes, A., Nardi, T., & Lopes, R.S (2008). Gestação e a Constituição da Maternidade. **Psicologia em Estudos**, 13 (1), 63-72

ROCHA-COUTINHO, R. R. (2008). Variations on an old Theme: Maternity for Women with a Very Successful Professional Career. **The Spanish Journal of Psychology**, 11(1), 66-77.

RODRIGUES, M. C. (2008). **Vivências da maternidade tardia, cotidiano e qualidade de vida: A perspectiva do feminino** [Dissertação de mestrado não publicada]. Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG

SCAVONNE, L. (2001). A maternidade e o feminismo: Diálogo entre as ciências sociais. **Cadernos Pagu**, 16 (1), 137-150. doi:10.1590/S0104-83332001000100008

SOUZA, I.F., Teixeira, K.M., Loreto, M.D., & Bartolomeu, T.G. (2011). "... Não tem jeito de acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe!": Trabalho, Maternidade e Redes de Apoio. *Oikos*. **Revista de Economia Doméstica**, 22(1), 46-63.

SOUZA, L. R., Rios-Neto, E. L., & QUAIROZ, B. L. (2011). A relação entre parturição e trabalho feminino no Brasil. **Revista Brasileira de Estatística Populacional**, 28(1), 57-79.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – **IBGE** (2008). Acessado em < 01 de Novembro de 2015> Disponível em <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/default.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/default.shtm)>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – **IBGE** (2010). Acessado em <01 de Novembro de 2015> Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/0000000147.pdf>>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – **IBGE** (2011). Acessado em <05 de Novembro de 2015> Disponível em <[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=2018&id\\_pagina=1](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2018&id_pagina=1)>