

# Maternidade-Trabalho: Experiências Emocionais ao Longo da Gravidez, Licença-Maternidade e Retorno ao Trabalho

Lília Bittencourt Silva<sup>1</sup>, Sônia Maria Guedes Gondim<sup>2</sup>,  
Laila Leite Carneiro<sup>3</sup>, Ana Célia Araujo Simões<sup>4</sup>

<sup>1</sup> <http://orcid.org/0000-0002-5811-6992> / Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), Brasil; Centro Universitário Social da Bahia (Unisba), Brasil; Centro Universitário Maurício de Nassau (UNINASSAU), Brasil

<sup>2</sup> <http://orcid.org/0000-0003-3482-166X> / Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Brasil; Universidade Federal da Bahia (UFBA), Brasil

<sup>3</sup> <http://orcid.org/0000-0001-7183-0501> / Universidade Federal da Bahia (UFBA), Brasil

<sup>4</sup> <http://orcid.org/0000-0001-6033-1133> / Universidade Federal da Bahia (UFBA), Brasil

## Resumo

O objetivo desse estudo foi analisar as mudanças nas experiências emocionais relacionadas à interface maternidade e trabalho de mães trabalhadoras em três momentos: durante a gravidez, licença maternidade e retorno ao trabalho. Foram entrevistadas onze mulheres nos três momentos. Os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo categorial temática. Os resultados apontaram diferenças nas experiências emocionais ao longo do tempo. Experiências emocionais negativas (por exemplo, tristeza, medo, ansiedade) prevaleceram durante a gravidez e a licença maternidade. Ao retornar ao trabalho, as mães encontraram melhor equilíbrio entre experiências emocionais positivas (por exemplo, contentamento, satisfação) e negativas (por exemplo, preocupação). Apontou-se para um esforço mais significativo para conciliar as esferas do trabalho e da família quando do retorno ao trabalho. O estudo permitiu concluir que as mulheres primíparas vivenciaram mais experiências emocionais negativas do que positivas nesses três momentos.

**Palavras-chave:** maternidade, trabalho, emoções, estudos longitudinais, experiência emocional.

## Maternity-Work: Emotional Experiences Throughout Pregnancy, Maternity Leave and Returning to Work

### Abstract

The aim of this study was to analyze the changes in the emotional experiences related to the maternity and work interface of working mothers over three times: during pregnancy, during maternity leave, and returning to work. Eleven women were interviewed in the three different stages. Data were analyzed using thematic categorical content analysis. The results showed that there are differences in the emotional experiences over time. Negative emotional experiences (e.g., sadness, fear, anxiety) prevailed during pregnancy and maternity leave. On returning to work, mothers found a better balance between positive (e.g., contentment, satisfaction) and negative (e.g., worry) emotional experiences. A more significant effort to reconcile the spheres of work and family when returning to work was therefore highlighted. The study led to the conclusion that primiparous women experience more negative emotional experiences than positive ones in these three stages.

**Keywords:** maternity, work, emotions, longitudinal studies, emotional experience.

## Maternidad-Trabajo: Experiencias Emocionales a lo Largo del Embarazo, Licencia de Maternidad y Retorno al Trabajo

### Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar los cambios en las experiencias emocionales relacionadas con la interfaz maternidad y trabajo de las madres trabajadoras a lo largo de tres períodos: durante el embarazo, la licencia de maternidad y el regreso al trabajo. Once mujeres fueron entrevistadas en los tres momentos. Los datos se analizaron mediante análisis de contenido categórico temático. Los resultados señalaron diferencias en las experiencias emocionales a lo largo del tiempo. Las experiencias emocionales negativas (por ejemplo, tristeza, miedo, ansiedad) prevalecieron durante el embarazo y la licencia de maternidad. Al regresar al trabajo, las madres encontraron un mejor equilibrio entre las experiencias emocionales positivas (por ejemplo, alegría, satisfacción) y negativas (por ejemplo, preocupación). Por lo tanto, se apuntó a un esfuerzo más significativo para conciliar las esferas del trabajo y la familia al regresar al trabajo. El estudio permitió concluir que las mujeres primíparas tuvieron más experiencias emocionales negativas que positivas en esos tres momentos.

**Palabras clave:** maternidad, trabajo, emociones, estudios longitudinales, experiencias emocionales.

Ser mãe ao tempo que se exerce uma atividade profissional aumenta a necessidade de conciliar duas importantes esferas da vida: maternidade e trabalho (Carvalho, Chambel, Neto, & Lopes, 2018; Khandelwal & Sehgal, 2018). O trabalho da mulher perpassa todos os tempos da história da humanidade, indo além do cuidado da prole e das tarefas domésticas, ao se envolver em outras atividades fora do lar (Barbano & Cruz, 2022). Mas é preciso ter em conta que o cuidado com a prole (reprodução) e a atividade produtiva encontram-se historicamente demarcados por gênero desde o Brasil Colônia (Braga et al., 2019).

Na família patriarcal, trabalhar era uma função exclusivamente do homem, responsável por sustentar a família e ocupar o espaço público, produtivo e profissional (Sousa & Guedes, 2016). A mulher ficava restrita ao espaço privado, reprodutivo e doméstico (Neves, 2013), o que, além de não reconhecido, acabou contribuindo para perpetuar a desigual divisão sexual do trabalho (Braga, Araújo, & Maciel, 2019; I. B. Guimarães, 2018; Pandolfo, 2017; Sousa & Guedes, 2016).

O modelo de família nuclear, que sucedeu ao patriarcal, proporcionou maior inserção de mulheres no mundo do trabalho (M. G. V. Guimarães & Petean, 2012). No entanto, as atribuições dos papéis familiares pouco avançaram em prol de uma maior equidade de gênero (Giordani, Piccoli, Bezerra, & Almeida, 2018; Shimabuki & Orsioli, 2019; Sousa & Guedes, 2016). Na prática, o trabalho remunerado fora do espaço doméstico caracteriza-se como um papel social adicional na vida da mulher (Nascimento & Villas Bôas, 2016), com repercussões não apenas na sua rotina, mas em seus projetos de vida, incluindo a maternidade (Lopes, Dellazzana, & Boeckel, 2014).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (Brasil, 2021), o número de mulheres empregadas no Brasil aumentou mais de 1,4 milhão entre 2012 e 2018, enquanto o número de homens cresceu apenas 194 mil. O IBGE (Brasil, 2021) ainda destacou que a taxa de mulheres em idade fértil empregadas está aumentando. Segundo a Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (Bahia, 2020), no ano de 2020, o estado teve 4,8 milhões de mulheres em idade fértil, representando 62,2% da população de mulheres e 32,4% da população total do estado. Por outro lado, na Bahia, pouco mais de 197 mil mulheres se tornaram mães em 2019, o que indica uma redução de 3,9% em comparação ao ano de 2018, quando, aproximadamente, 205 mil mulheres se tornaram mães (Bahia, 2020).

Inúmeros fatores podem contribuir para essa queda, como, por exemplo, o desejo de adiar a maternidade (Bruzamarello, Patias, & Cenci, 2019), decorrente principalmente da dificuldade de conciliá-la com projetos de estudos e de carreira. No Brasil, por exemplo, um segmento de mulheres está adiando a primeira gravidez. Trata-se daquelas mulheres com mais anos de estudo, inseridas no mercado de trabalho, brancas, solteiras, residentes em áreas urbanas, metropolitanas e na região Sudeste (Cunha, Rosa, & Vasconcelos, 2022). Embora persista o imaginário social de que toda mulher deve ser mãe (Braga et al., 2019), tem sido comum a decisão das mulheres, principalmente das classes média e alta, de avançar na consolidação da carreira (Fiorin, Oliveira, & Dias, 2014; Gallardo, 2021; Lopes et al., 2014) e na estabilização econômica (Sabat, Lindsey, King, & Jones, 2016) antes de engravidarem ou assumirem filhos.

O adiamento da maternidade pode ser também decorrente das experiências emocionais desconfortáveis fruto do esforço de buscar conciliar as duas esferas de vida: maternidade e trabalho. Emoções são estados mentais que derivam da integração de componentes fisiológicos, cognitivos e subjetivos (Izard, 2010) e podem assumir três funções: adaptativa, quando preparam o corpo

e a mente para agir; social, quando ajudam na comunicação de estados internos e nos processos de relacionamento interpessoal; e motivacional, quando ativam e orientam o comportamento (e.g. Gondim, 2015).

Neste estudo, as experiências emocionais são compreendidas como o conjunto de estados afetivos positivos (e.g. entusiasmo, alegria) e negativos (e.g. raiva, culpa, medo) vivenciados e expressos pela mulher diante de um evento ou situação ativadora relacionados aos seus papéis materno e profissional. Diante do exposto, ampliar a compreensão sobre as experiências emocionais vivenciadas por mulheres trabalhadoras primíparas (que se tornam mães pela primeira vez) poderá ajudar as organizações a construir um ambiente profissional e adotar práticas de gestão de pessoas mais ajustadas às demandas de conciliação entre maternidade e trabalho desde a gravidez. Um maior conhecimento desse processo também poderá inspirar políticas públicas voltadas a apoiar a mulher trabalhadora a conciliar suas atividades familiares e profissionais sem implicações negativas na sua saúde e no seu bem-estar.

### **Iniquidade no Mundo do Trabalho e a Necessidade de Suporte para a Mulher Trabalhadora que se torna Mãe**

Uma importante justificativa para o estudo decorre da iniquidade ainda presente de trabalho haja vista as discriminações, os preconceitos e estereótipos com que a mulher se depara ao longo da vida profissional, colocando em risco o seu desenvolvimento na carreira (e.g., admissão, promoção e qualificação profissional) (Colcerniani, D'Ávila Neto, & Cavas, 2015). A intenção de ter filhos, por exemplo, nem sempre é bem recebida no mundo do trabalho (Heilman & Okimoto, 2008; Manente & Rodrigues, 2016; Rodrigues & Sapucaia, 2016).

Ao ficar grávida, a mulher pode se afligir em dar a notícia para sua chefia, com receio dos impactos negativos na sua atividade profissional (Sabat et al., 2016; Whittington, 2019), como possíveis impedimentos de assumir funções de liderança (Koyuncu, Burke, & Wolpin, 2012). Além disso, nem sempre a carga horária é flexibilizada para que a mulher cumpra a agenda do pré-natal (Alstveit, Severinsson, & Karlsen, 2010a). A alocação da mulher em atividade incompatível com a gestação, o desrespeito aos direitos da maternidade (C. B. Andrade, 2019; Baima, Barroso, Lucena, Almeida, & Santos, 2016) e os sintomas relacionados à gravidez (Baima et al., 2016; Colcerniani et al., 2015) são agravantes.

Após o nascimento da criança, a mulher se depara com inúmeras dificuldades, como redução das chances de conseguir emprego ou manter-se empregada (Machado & Pinho Neto, 2016) e salários inferiores aos de mulheres sem filhos (Madalozzo & Blofield, 2017), o que a empurra para o trabalho informal, autônomo e com jornada parcial (Guiginski & Wajnman, 2019; Nascimento & Bôas, 2016; Pandolfo, 2017). Enfrenta, ainda, conflitos internos oriundos dos estereótipos de maternidade intensiva (Ladge, Humberd, & Eddleston, 2017), apoiados na crença de que educar uma criança é responsabilidade, senão exclusiva, pelo menos majoritária da mulher (Martins, Leal, Schmidt, & Piccinini, 2019). Espera-se socialmente que a boa mãe direcione todo o seu tempo e energia para os filhos (Simorangkir, 2015), colocando a maternidade em primeiro lugar, e deixando em segundo plano as outras dimensões da vida, incluindo o trabalho (Akyol & Arslan, 2020; Martins et al., 2019).

A licença-maternidade é um direito trabalhista que remunera a mãe para ficar em casa cuidando de seu filho. Na licença-maternidade, a mulher experimenta uma mudança de foco, do mundo público, do trabalho, para um ambiente mais íntimo, o

da família. Nesse período, mesmo estando afastada do trabalho, necessita de uma rede de apoio, nas demandas emocionais e na divisão de tarefas domésticas e de cuidado do filho (Manente & Rodrigues, 2016; Shimabuku & Orsioli, 2019).

Quando o término da licença-maternidade se aproxima, a mãe precisa decidir se continuará em casa cuidando de seu bebê ou se voltará ao trabalho com o desafio de conciliar as duas atividades (Simões & Hashimoto, 2012). No retorno ao trabalho, o suporte social de familiares se faz ainda mais necessário (Treister-Goltzman & Peleg, 2016), pois, em geral, a mãe trabalhadora brasileira não tem recursos financeiros para contratar uma babá, enfrenta a falta de vagas em creches públicas e uma rotina profissional muitas vezes incompatível com a maternidade (Akyol & Arslan, 2020).

As políticas organizacionais mostram-se essenciais para viabilizar a maternidade da mulher trabalhadora que se torna mãe (C. B. Andrade, 2019; Manente & Rodrigues, 2016), como a flexibilização do tempo e do local de trabalho (Khandelwal & Sehgal, 2018; Treister-Goltzman & Peleg, 2016) e a melhoria da qualidade das relações (Hennekam, 2016; Matijaš, Merkaš, & Brdovčak, 2018). A instância governamental também oferece suporte social ao assegurar o direito da maternidade (Rodrigues & Sapucaia, 2016; Silva, 2016) e planejar políticas que ajudem a conciliar o cuidado familiar e o desenvolvimento profissional (Akyol & Arslan, 2020; Manente & Rodrigues, 2016).

### **A Experiência de ser Mãe e Trabalhadora: Redefinindo a Relação com o Trabalho**

É importante considerar que, ao ser mãe, a mulher trabalhadora pode rever a sua relação com o trabalho (Garcia & Vicili, 2018). Antes visto como um meio de realização pessoal e profissional, após o nascimento de um filho, a mãe trabalhadora passa também a valorizar a estabilidade financeira que o trabalho remunerado lhe proporciona (Florin et al., 2014), e a qualidade de vida familiar (Maluf & Kahhale, 2010). Isto aumenta o desafio para conciliar as duas esferas de vida: trabalho e família.

De um lado, o trabalho permite que a mãe trabalhadora se sinta útil e produtiva (Garcia & Vicili, 2018), sendo uma via de alcance de seus objetivos, o que melhora a sua autoestima e autoconfiança (C. J. Andrade, Praun, & Avoglia, 2018). De outro, a mãe trabalhadora que experimenta a maternidade pela primeira vez vivencia de modo mais intenso emoções desagradáveis (desconfiança, ciúmes, preocupação) relacionadas ao cumprimento das responsabilidades familiares (Rocha-Coutinho & Coutinho, 2011) e aos cuidados com o filho, especialmente em caso de imprevistos, como doenças ou férias do cuidador, que geram a necessidade de se ausentar do trabalho para cuidar do filho (Rocha-Coutinho & Coutinho, 2011). Enfim, os sentimentos ambivalentes e, muitas vezes, paradoxais presentes na experiência de maternidade de trabalhadoras primíparas tornam oportuna a realização de estudos que apreendam o processo longitudinalmente, considerando os três momentos chave (gravidez, licença e retorno ao trabalho), de forma a gerar insumos para ações de autodesenvolvimento e de gestão de pessoas.

Ao se ter em conta este cenário, o objetivo deste estudo foi analisar as mudanças nas experiências emocionais envolvidas na relação entre maternidade e trabalho de mulheres primíparas inseridas no mercado de trabalho ao vivenciar a gravidez, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho. Para alcançar o objetivo de capturar as mudanças no processo, optou-se por um desenho de caráter longitudinal, em que as mulheres participantes do estudo foram entrevistadas nos três momentos

chave mencionados anteriormente.

### **Método**

Trata-se, portanto, de um estudo qualitativo e descritivo (Minayo, 2017), a fim de acompanhar a experiência subjetiva de mulheres trabalhadoras que se tornam mães pela primeira vez. Buscou-se capturar as possíveis mudanças na interface maternidade e trabalho ao longo do tempo. Um estudo longitudinal se caracteriza por ao menos três medidas no tempo (Abbad & Carlotto, 2016).

### **Participantes**

Participaram voluntariamente 11 mulheres trabalhadoras e primíparas, residentes em Salvador (Bahia), que foram entrevistadas na gravidez, na licença-maternidade e no retorno ao trabalho. O tipo de amostra foi a não aleatória e homogênea, caracterizando um subgrupo de mães trabalhadoras de nível educacional superior (Minayo, 2017). A idade variou entre 27 e 41 anos. Com relação à cor ou raça autodeclarada, cinco mulheres declararam-se negras, cinco pardas e uma branca. A maioria encontrava-se casada e havia planejado a gravidez. As profissões eram diversificadas. O tempo de serviço no atual emprego variou entre 4 e 15 anos, e a jornada entre 20 e 50 horas semanais. A Tabela 1 apresenta as características das participantes com nomes fictícios a fim de resguardar suas identidades.

### **Instrumentos**

Utilizou-se a entrevista semiestruturada em três momentos distintos (gravidez, licença-maternidade e retorno ao trabalho), seguindo um roteiro padrão, porém ajustado a cada momento da coleta de dados, considerando as respostas anteriores. O primeiro roteiro iniciava com a caracterização das participantes e era seguido por quatro tópicos: i) sentimentos vivenciados no trabalho; ii) expectativas profissionais; iii) conflitos trabalho-família e iv) interface positiva trabalho-família. O segundo roteiro iniciava recordando alguns aspectos chave da entrevista anterior e procurava aprofundar os mesmos tópicos levando em conta o momento atual da entrevista (licença-maternidade). O terceiro e último roteiro de entrevista seguiu o mesmo procedimento, com a adaptação para o momento de retorno ao trabalho.

### **Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos**

As participantes do estudo foram recrutadas em cursos gratuitos para gestantes de três maternidades particulares. Os critérios de inclusão foram: i) trabalhar, ii) ser gestante pela primeira vez, iii) desejar retornar ao trabalho após a licença-maternidade, e iv) ser entrevistada nos três momentos. O critério de exclusão foi ser menor de 18 anos.

Após a autorização das maternidades particulares foi entregue presencialmente o convite para participação e uma ficha sociodemográfica que incluía o registro do contato pessoal. Em seguida, foram feitos os primeiros contatos telefônicos com as mulheres voluntárias. Uma vez confirmado o interesse em participar, agendou-se o primeiro momento (gravidez) de coleta de dados, individualmente, nos dias, horários e locais escolhidos pelas participantes. No segundo e terceiro momentos de coleta de dados (licença-maternidade e retorno ao trabalho), foram adotadas as mesmas estratégias de agendamento. No total, foram realizadas 33 entrevistas, três para cada participante, considerando os três momentos de coleta de dados.

Tabela 1  
Caracterização das participantes do estudo

Nome fictício	Idade	Cor/Raça	Estado Civil	Escolaridade	Profissão	Tempo de serviço no atual trabalho (anos)	Jornada de trabalho semanal (horas)	Gravidez planejada?
Vânia	34	Parda	Casada	Superior	Enfermeira	5	40	Sim
Maria	38	Branca	Casada	Superior	Corretora de Imóveis	4	20	Sim
Eva	40	Negra	Casada	Superior	Gestora em Recursos Humanos	6	30	Sim
Mirian	34	Parda	Casada	Superior	Assistente Social	5	50	Sim
Alice	32	Parda	Casada	Superior	Enfermeira	4	36	Não
Ana	27	Negra	Casada	Superior	Engenheira Química	5	44	Não
Talita	41	Parda	Casada	Superior	Consultora de Negócios	6	40	Sim
Letícia	35	Negra	Casada	Superior	Agente Comunitária de Saúde	10	30	Sim
Ávila	41	Negra	Solteira	Superior	Contadora	15	44	Não
Cássia	34	Parda	Casada	Superior	Secretária	5	44	Sim
Tamires	40	Negra	Solteira	Superior	Diretora escolar	10	40	Sim

Nota. Fonte: Elaboração própria

Os esclarecimentos éticos necessários a respeito da pesquisa e a obtenção da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) ocorreram no primeiro momento agendado para a realização da coleta de dados. A realização das entrevistas, em cada momento, seguiu ordem cronológica: (i) na gravidez, nos meses de março e abril de 2019; (ii) na licença-maternidade, nos meses de outubro e novembro de 2019; (iii) no retorno ao trabalho, nos meses de abril, maio e junho de 2020.

Todas as entrevistas foram realizadas pela primeira autora, individualmente e gravadas em áudio com o aplicativo gravador de voz do celular. A duração de cada entrevista variou de 20 a 51 minutos, com um tempo médio de 35 minutos. As entrevistas do primeiro e do segundo momento aconteceram presencialmente, enquanto as do terceiro momento foram realizadas via chamada de vídeo pelo aplicativo WhatsApp, em virtude das medidas restritivas para controlar o avanço da pandemia da COVID-19. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina da Bahia da Universidade Federal da Bahia.

## Procedimentos de Análise de Dados

Após cada momento da coleta de dados, transcreveu-se digitalmente o material gerado para análise, subsidiando a revisão do roteiro de entrevista do momento subsequente. Após a transcrição literal das entrevistas, realizaram-se análises de conteúdo categorial temática baseadas nas recomendações de Bardin (2010) e Gondim e Bendassolli (2014). O procedimento foi feito pela primeira autora e revisado pela segunda autora, buscando validação do sistema de categorização.

Foram adotados os seguintes passos: i) pré-análise, que consiste na seleção e leitura minuciosa do material a ser analisado, buscando organizar as informações em duas categorias de experiência emocional: positiva e negativa; ii) codificação, etapa de transformação dos dados brutos em dados úteis; iii) categorização, fase de organização e identificação das categorias extraídas do texto conforme os objetivos da pesquisa; iv) interpretação, que consiste no processo inferencial.

## Resultados e Discussão

Em cada um dos três momentos de coleta de dados (gravidez, licença-maternidade e retorno ao trabalho), as categorias de experiências emocionais positivas (alegria, aceitação, contentamento, confiança, engajamento, ânimo, felicidade,

satisfação, paciência, empatia, sensibilidade, resiliência) e negativas (hostilidade, preocupação, decepção, medo, ansiedade, tensão, saudade, aflição, tristeza, culpa, raiva) estiveram presentes e seus detalhamentos encontram-se descritos nas tabelas 2 e 3, respectivamente, e, descritos a seguir. Os sentimentos alocados nos três momentos nas respectivas tabelas permitem ao leitor identificar com facilidade as mudanças ocorridas em cada uma das mulheres entrevistadas ao longo do tempo, possibilitando inferir similaridades e diferenças entre elas no que tange às suas experiências afetivas. Na seção subsequente, discutiremos as mudanças mais detalhadamente em cada um desses momentos.

Tabela 2  
Experiência emocional positiva na interface maternidade e trabalho nos três momentos

Gravidez	Licença Maternidade	Retorno ao Trabalho
<i>alegria e a aceitação</i>	<i>contentamento</i>	<i>ânimo, felicidade</i>
Maria, Ana, Mirian, Letícia, Alice, Tamires	Vânia, Eva, Mirian, Alice, Letícia, Cássia	Vânia, Alice, Talita, Letícia, Ávila
	<i>confiança</i>	<i>contentamento, satisfação</i>
	Maria, Mirian, Alice, Ana, Talita, Letícia, Tamires	Eva, Mirian, Ana, Letícia
	<i>engajamento</i>	<i>paciência, empatia, sensibilidade</i>
	Vânia, Mirian, Ana, Talita, Ávila	Eva, Alice, Talita, Ávila, Cássia, Tamires
		<i>resiliência</i>
		Eva, Alice, Ana, Cássia
		<i>satisfação</i>
		Vânia, Alice, Talita, Ávila, Tamires

Nota. Fonte: Elaborada pelas autoras com base nas entrevistas transcritas.

## Experiências Emocionais na Gravidez

Na gravidez, a mulher trabalhadora que será mãe pela primeira vez experimenta um transbordamento de experiências emocionais negativas, embora também haja relatos de experiências emocionais positivas. Ao descobrir-se grávida, a mulher procura o melhor momento para compartilhar a notícia no trabalho. Nem sempre é possível prever a receptividade do chefe e dos colegas perante a notícia da gravidez. *A acolhida do chefe e dos colegas pela notícia da gravidez traz a alegria e a percepção de aceitação desta nova condição no trabalho:* “quando eu anunciei, foi

Tabela 3  
Experiência emocional negativa na interface maternidade e trabalho nos três momentos

Gravidez	Licença Maternidade	Retorno ao Trabalho
<i>hostilidade</i>	<i>tensão</i>	<i>ânimo, felicidade</i>
Vânia, Talita, Ávila, Eva, Cássia	Vânia, Ana, Talita, Ávila, Tamiresa	Vânia, Maria, Mirian, Eva, Talita, Ávila
<i>preocupação</i>	<i>saudade</i>	<i>tensão</i>
Vânia, Talita, Ávila, Cássia	Vânia, Maria, Eva, Mirian, Ana	Vânia, Maria, Eva, Alice, Ana, Talita, Letícia, Cássia, Tamires
<i>decepção</i>	<i>preocupação</i>	<i>aflição, tristeza, culpa</i>
Vânia, Eva, Mirian, Cássia	Eva, Mirian, Ana, Letícia, Tamires	Vânia, Eva, Talita, Letícia
<i>medo</i>	<i>ansiedade</i>	<i>decepção, raiva</i>
Vânia, Ana, Ávila, Cássia	Talita, Letícia, Ávila, Cássia	Cássia
<i>ansiedade</i>		<i>preocupação</i>
Vânia, Eva, Talita, Tamires		Vânia, Eva, Talita, Letícia, Cássia, Tamires
		<i>medo</i>
		Vânia, Talita, Ávila

Nota. Fonte: Elaborada pelas autoras com base nas entrevistas transcritas.

aquela festa, aquela algazarra, foi tudo muito tranquilo, aquela papariação, não tive nenhum problema com chefia nem com colega” (Letícia – experiência positiva). Mas também nesse momento, a pouca receptividade pela notícia da gravidez no trabalho gera decepção e a percepção de hostilidade:

foi uma decepção total quando eu liguei para ele (gestor). Eu comuniquei da minha gestação, ele ficou calado por um breve período e me perguntou quanto tempo eu estava de gestação, eu disse a ele que eu já estava com três meses e aí ele falou assim: ‘ah que bom, é bom que você ainda tem muito tempo para trabalhar’ (Talita – experiência negativa).

Evidências na literatura apontam ser comum a mulher sentir ansiedade ao ter de dar a notícia no ambiente de trabalho, pelos impactos negativos testemunhados na experiência de colegas (Sabat et al., 2016; Whittington, 2019).

*A percepção de que a qualidade do desempenho profissional pode ser questionada por estar grávida traz a preocupação de não se descuidar do trabalho:*

os meus exames e consultas, eu marcava sempre no finalzinho do expediente de trabalho, eu me preocupava muito com isso, porque eu não queria que nada interferisse no meu desempenho profissional, por tudo do meu gestor não falar: ‘olha, está vendo aí, esta gestante’ (Talita – experiência negativa).

Esses dados vão ao encontro do estudo de Alstveit et al. (2010a) ao indicar que a percepção de ser menos estimada como profissional fortalece a sensação de ter a gravidez desconsiderada na sua especificidade, sem requer adaptação. Ainda existe a dificuldade de o ambiente de trabalho reconhecer as atividades laborais da mulher de cuidar da família e da casa como trabalho (Neves, 2013). Essa desvalorização e naturalização do ato de cuidar perpetua a divisão sexual do trabalho (Pandolfo, 2017) e fortalece o modelo patriarcal de que o ambiente doméstico é apenas reprodutivo, sendo território feminino.

A grávida também precisa lidar com a intolerância para com as necessidades de cumprir o pré-natal e as previsíveis intercorrências gestacionais, o que leva a um sentimento de decepção para com a empresa:

os três primeiros meses, eu tive muito enjoo e a empresa não entendia muito bem isso. (Vânia – experiência negativa) e tem aquela pessoa, que fala assim, ‘gravidez não é doença’, porque você começa a se ausentar do trabalho para ir para as consultas [...] Aí eu sempre ouvia isso, ficava chateada e um dia eu falei, ‘eu vou considerar isso como assédio viú?’ (Eva – experiência negativa).

A trabalhadora grávida passa a enfrentar, também, o medo de perder o emprego para aquele que a substituiu durante a licença-maternidade: “existe ainda o medo que só aumenta, de você ser desligada depois da volta, porque eles já iniciaram agora um processo seletivo para uma pessoa cobrir minha licença-maternidade [...]” (Vânia – experiência negativa). A literatura corrobora a discriminação da mulher no local de trabalho devido à gravidez e indica que, muitas vezes, a grávida sente-se invisível no ambiente de trabalho e excluída de um futuro na organização (Millward, 2006).

A mãe trabalhadora também tem de lidar com a ansiedade sobre sua real capacidade de vir a conciliar a maternidade com o trabalho: “é tanta ansiedade de conciliar tudo, principalmente para uma mãe de primeira viagem, porque fica os colegas do trabalho falando que sendo mãe você não vai ter mais tempo para nada, você não tem mais vida” (Tamires – experiência negativa). Esses dados podem estar associados à crença de que ser competente profissionalmente se antagoniza com a maternidade idealizada socialmente (Gallardo, 2021; Treister-Goltzman & Peleg, 2016), e a conciliação entre maternidade e trabalho segue sendo uma importante meta perseguida pelas mães trabalhadoras (Carvalho et al., 2018; Khandelwal & Sehgal, 2018).

### Experiências Emocionais na Licença-Maternidade

Na licença-maternidade prevalecem as experiências emocionais negativas na relação entre maternidade e trabalho, embora evidencie-se também um crescimento e diversidade de experiências emocionais positivas. Nesse momento, a mãe trabalhadora está envolvida no cuidado infantil, mas ciente que retornará ao trabalho. Durante esse período, em alguns casos, a mãe mantém algum contato com o local de trabalho, muitas vezes por iniciativa própria, ou por ser convidada para algum evento social do trabalho. Nessas circunstâncias, acaba experimentando tensões e estresse:

teve, agora na minha licença, um jantar aqui em Salvador e meu chefe me ligou, perguntou se eu podia ir para fazer um ‘social’, e eu falei que ‘claro, sim’, e J. (filha) dorme às cinco e tá tudo certo. E nesse dia ela não dormiu às cinco, eu precisava me arrumar, não conseguia me arrumar, meu chefe me ligando, tipo ‘você vai vir?’ (Vânia – experiência negativa).

O afastamento das atividades profissionais, de um lado, favorece o bem-estar e o contentamento por estar cuidando da criança: “estar afastada do trabalho, para mim, está sendo ótimo, é a primeira vez na minha vida que eu consegui desvincular do trabalho, não pensar no trabalho, não estar nem aí para o trabalho, está sendo muito bom” (Alice – experiência positiva). Por outro lado, esse distanciamento é acompanhado de sentimentos de saudade do trabalho que a faziam sentir ativa: “sinto saudade da rotina, de acordar todo dia, de tomar um banho, de ter que sair, de executar as minhas atividades fora de casa, eu sinto muita falta” (Eva – experiência

negativa).

A necessidade de manter relações sociais fora da família faz com que a mulher busque *se aproximar de outras mães trabalhadoras para compartilhar experiências sobre o cuidado do filho. Com esse apoio, aprendem a confiar em sua própria maneira de ser mãe:*

eu vejo mais os contatos com as colegas do trabalho, com outras mulheres, com outras mães, com outras famílias, aí eu troco experiências, né? Estou me relacionando e isso permite com que eu obtenha conhecimento e mais confiança. E essa troca de experiências são aplicadas no meu dia a dia em casa, nos cuidados (Ana – experiência positiva).

O contato com outras mães trabalhadoras durante a licença-maternidade oferece à mulher a sensação de fazer parte do ambiente profissional e, ao mesmo tempo, ser mãe. Assim, aparece o desejo de permanecer em contato com a profissão e o ambiente de trabalho, mesmo durante a licença-maternidade (Alstveit, Severinsson, & Karlsen, 2010b).

*A possibilidade de mudanças no ambiente profissional, nesse período de licença-maternidade, traz preocupações sobre o que irá encontrar no trabalho ao retornar: “gera uma preocupação do que você vai encontrar lá, de como é que vai estar o ambiente, se eu vou assumir todas as funções que eu tinha ou não, como é que vai ser essa organização do trabalho no retorno” (Ana – experiência negativa); e a que tipo de rotina de trabalho estará sujeita:*

eu já me preocupo com essa interferência, vou precisar de mais tempo e tranquilidade aqui para dar atenção ao meu filho, minhas coisas. Eu já estava trabalhando isso em mim antes, saí de lá do trabalho, desliguei total, não penso em mais nada, não quero saber, ninguém me ligue, ninguém me procure, não me peça para me lembrar de nada porque ficou lá, quando eu saí, bati o ponto, já foi (Cássia – experiência negativa).

É também no período da licença-maternidade que se inicia a *busca de suporte social para cuidar da criança quando do retorno ao trabalho*, uma vez que a mulher sente a necessidade de aumentar sua rede para promover o cuidado da criança durante a sua ausência (Manente & Rodrigues, 2016; Shimabuku & Orsioli, 2019). *A busca em encontrar um cuidador substituto que transmita confiança e tranquilidade é cercada de ansiedade: “desde o segundo mês de vida eu já comeci a procurar creche para ela. Eu procuro um local onde eu me sinta tranquila, onde eu tenha confiança, onde eu sinta segurança em deixá-la para eu ir trabalhar” (Letícia – experiência negativa).*

Ao mesmo tempo, o trabalho retoma o seu lugar de importância e passa a ser ressignificado (Garcia & Viecili, 2018), pois *o reconhecimento de que dedicar-se à sua vida profissional tem efeito positivo na qualidade de vida da criança potencializa o engajamento no trabalho:*

eu tenho que ser uma boa profissional para que eu consiga oferecer para J. (filha) uma qualidade de vida, plano de saúde, escola e, ao mesmo tempo, conseguir dar atenção para ela [...]. Estou sentindo muito mais confiança de voltar a trabalhar e com muito mais força de vontade, muito mais garra para que meu sucesso profissional reflita nas coisas boas que eu quero dar para J. (Vânia – experiência positiva).

Sendo assim, nessa fase de cuidado do filho e de afastamento do ambiente profissional, o trabalho remunerado é visto não apenas como um meio de obter a realização pessoal e profissional,

mas uma oportunidade de valorizar a estabilidade e a segurança financeira (Fiorin et al., 2014), elementos importantes para a qualidade de vida da família (Maluf & Kahhale, 2010). A mulher pensa que, após o término da licença-maternidade, deixar o filho para ir trabalhar se justifica na medida em que seu sucesso profissional repercutirá positivamente na qualidade de vida do filho.

## Experiências Emocionais no Retorno ao Trabalho

O retorno ao trabalho é uma fase em que a mãe trabalhadora experimenta um equilíbrio maior entre as experiências emocionais positivas e negativas se comparada aos períodos anteriores. A mulher tem *a oportunidade de voltar às atividades profissionais acumulando um novo papel, o de mãe trabalhadora, o que a torna mais animada, feliz, revigorada e realizada no trabalho:*

eu me sinto, deixa eu pensar em uma palavra aqui, talvez preenchida. Eu me sinto feliz. Eu me acho uma pessoa importante. Eu me sinto uma pessoa que consegue administrar, que não me tornei mãe, somente mãe, mas que eu sou uma pessoa, eu sou uma mulher que tem uma vida profissional e que eu tento, a todo momento, equilibrar essa balança, eu me sinto realizada, completa (Vânia – experiência positiva).

Evidências sugerem que as mulheres mães e trabalhadoras sentem-se atuantes, úteis, produtivas e em movimento quando retornam para trabalhar (Garcia & Viecili, 2018), com repercussões no sentimento de autonomia e melhoria da autoestima e da autoconfiança (C. J. Andrade et al., 2018).

Por outro lado, ocorre ainda uma reavaliação do lugar do trabalho. *A prioridade da vida da mulher passa a ser o cuidado ao filho, acompanhado do desejo de dedicar mais tempo para cuidar do bebê, aumentando a preocupação em economizar tempo de deslocamento para o local de trabalho, evitar horas extras, reduzir as horas de trabalho e adiar planos profissionais:*

eu estou me policiando, porque antes eu estava vendo WhatsApp do trabalho até de noite, e agora eu não me preocupo com isso. Estou realmente tentando me desligar e só ver naquele horário do trabalho para não ter estresse em casa. E também, quando eu chego em casa, a S. (filha) quer ficar comigo (Mirian – experiência negativa).

Esse sentimento de desconforto pode estar associado ao estereótipo da mãe intensiva, que precisa estar inteiramente disponível para os filhos (Akyol & Arslan, 2020; Martins et al., 2019). Outros autores (Ladge et al., 2017; Simorangkir, 2015) enfatizam que, para algumas trabalhadoras, priorizar a maternidade significaria renunciar a algumas oportunidades profissionais, justamente para atender à expectativa do estereótipo de boa mãe, fazendo a mulher a adiar seus planos profissionais em favor da criança.

Nesse retorno ao trabalho, as demandas da maternidade interferem mais no trabalho. *O atraso ou a ausência no trabalho por causa dos imprevistos da maternidade (e.g., doença do filho ou do cuidador, necessidade de amamentação, incompatibilidade entre os horários da creche e da jornada de trabalho) acarretam tensão e preocupação com a imagem profissional:*

Eu chego atrasada, isso traz um desgaste, um estresse, mas eu não deixo de compensar. Às vezes, acontece alguma coisa e eu preciso dar algum rumo, falar com a babá, deixar alguma instrução. Às vezes, D. (filho) me solicita para mamar. Eu não deixo de dar o leite para ele para poder sair, eu me atraso no trabalho, mas não deixo de amamentar ele (Cássia – experiência negativa).

*A desorientação e o sofrimento familiar diante da ausência por estar cumprindo demandas profissionais e estar distante da criança (e.g., viajar a trabalho, participar de uma reunião ou evento fora do horário de expediente) geram aflição, tristeza e culpa na mãe:*

logo quando retornei, eu tive que viajar, e, assim, foi um pouco traumático. O meu marido não dormia direito, foram três noites no sufoco. O meu marido, na primeira noite, não me disse nada. E, na segunda noite, já não conseguia. Na segunda e terceira noites, eu sofri e me senti culpada, porque o meu filho estava sofrendo bastante (Talita – experiência negativa).

A culpa deixa transparecer a incorporação do ideal de maternidade intensiva. Sendo assim, a mãe acredita que a boa maternidade está relacionada à quantidade de tempo despendida com seus filhos, o que pode levá-la a um sentimento de culpa (Simorangkir, 2015). Apesar de no modelo de família nuclear a mulher trabalhadora assumir, também, um papel de provedora, ela permanece atribuindo a si as tarefas do cuidado familiar (Giordani et al., 2018; Shimabuki & Orsioli, 2019).

*O apoio social no ambiente de trabalho impacta positivamente no sentimento de contentamento e satisfação, além de contribuir para diminuir a tensão entre as duas esferas de vida:*

os colegas me deram apoio, me ajudaram. Nessa questão, da amamentação, diziam para mim: adiante logo o que você tem para adiantar; se você puder, saia um pouco mais cedo, para que ela (filha) não fique sem amamentação. Aí, no início, houve sim essa colaboração dos meus colegas nesse aspecto e isso foi muito bom (Letícia – experiência positiva).

O suporte social oferecido pela empresa por meio de políticas de gestão assegura às mães trabalhadoras melhores condições para conciliar maternidade e trabalho (Akyol & Arslan, 2020; C. B. Andrade, 2019).

*Por outro lado, a ausência do suporte do trabalho desencadeia decepção e raiva:*

eu tinha em mente que o retorno não seria fácil, mas, no fundo, eu achava que fossem ficar um pouco mais compreensivos. Eu tinha a esperança de que eles [gestores] mudassem um pouco essa visão deles, com relação a gente, as mulheres, mas continua a mesma coisa. A gente não tem muita credibilidade, e agora então, sendo mãe, é muita decepção isso tudo (Cássia – experiência negativa).

Assim, a ausência de suporte leva as mulheres a, cada vez mais, buscar soluções individuais, como mudar de área/profissão/tipo de vínculo, adiar ou até mesmo desistir de alguns planos profissionais (Sousa & Guedes, 2016). A literatura indica que a rede de apoio social se torna, portanto, um elemento-chave para que ela possa se manter empregada e trabalhando, conciliando com o projeto de se realizar como mãe (Khandelwal & Sehgal, 2018; Treister-Goltzman & Peleg, 2016).

*O cuidado do filho por parte de terceiros leva a mulher a preocupar-se*

*com o bem-estar da criança, emergindo também sentimentos negativos quanto à perda no acompanhamento do desenvolvimento do filho:*

foi complicado, a gente está acostumado a passar o dia todo com o nosso bebê e, de repente, a gente vai deixar ele (filho) ali com outra pessoa tomando conta. Foi bem difícil. Eu me importava muito com a segurança dele, entendeu? Quando eu saía do carro e deixava ele, o meu coração ficava apertado (Tamires – experiência negativa).

Com a pandemia da COVID-19, algumas participantes passaram a trabalhar em sistema de *home office*, o que deu a elas a oportunidade de ter maior tempo de convivência com o bebê, numa nítida aproximação entre as atividades de trabalho e da família. Por outro lado, esse cenário deixou mais indiferenciado os limites entre casa e trabalho, aumentando os desafios na conciliação desses dois domínios. As evidências indicam que a intensificação do convívio familiar e a sobrecarga de trabalho das mulheres, especialmente das mães (aulas on-line, tarefas domésticas, trabalho remoto, preparo das refeições, higienização para evitar o vírus, demandas emocionais devido ao medo da morte e do adoecimento, monitoramento das atividades, gestão das contas, suprir a casa), contribuíram para revelar o lar como espacialidade relacional e conflitiva em meio às incertezas do presente (Oliveira, 2020). Como resultados desse processo, a mulher percebeu que teve sua qualidade de vida afetada quando não pôde exercer sua função no local de trabalho e foi convocada a assumir as tarefas inerentes a seus papéis sem sair de casa (Macêdo, 2020).

Em contrapartida, nessa fase de retorno ao trabalho os ganhos de aprendizado, especialmente na direção família-trabalho, passaram a ser percebidos de modo mais visível pelas participantes. Achados da literatura identificam que o acúmulo de papéis nessas esferas pode trazer importantes benefícios, como o aumento de recursos e a transferência das experiências de um domínio para o outro, melhorando o desempenho e/ou estado afetivo (Aguiar & Bastos, 2018).

*A vivência materna de cuidado do filho aumenta a paciência, sensibilidade e empatia no trabalho:*

essa questão de ser mãe, a gente fica com mais paciência, tolerância, olha o outro de uma maneira diferenciada. Hoje eu olho lá as meninas lá do trabalho, que têm filho. Eu já consigo me colocar no lugar delas em algumas situações. Antigamente eu não entendia muito elas. Hoje em dia eu entendo mais (Ávila – experiência positiva).

Tal dado vai na direção de pesquisas anteriores, as quais sugerem que a maternidade torna a mulher mais sensível e compreensiva para com a situação dos outros. Essa maior compreensão pode repercutir no seu desempenho profissional, melhorando a qualidade das relações sociais no trabalho (Alstveit et al., 2010b).

*Outra transferência de aprendizagem da experiência materna para o trabalho ocorre pelo aumento da resiliência no trabalho:*

eu acredito que o fato de estar em casa cuidando de um bebê, em que você realmente supera os seus limites, se desafia e enfrenta várias dificuldades para um bem maior, você termina se tornando uma pessoa muito mais forte e resiliente nas questões difíceis. Então, eu acredito que esse tipo de experiência vai somar de maneira positiva no trabalho, porque faz com que você olhe para as dificuldades do trabalho de outra maneira, de outra forma (Ana – experiência positiva).

*O planejamento e a organização da rotina da criança geram também impactos positivos, como a satisfação no gerenciamento da rotina profissional:*

eu era planejada, mas não era tanto. E hoje o meu filho me fez planejar bastante. Estou mais disposta a isso. Até por causa dos horários dele. Então, hoje, no trabalho, tudo meu é administrado, tudo meu é planejado e isso é bom, porque a gente prevê também um pouco o que é que vai acontecer (Talita – experiência positiva).

Se, de um lado, a maternidade transfere aprendizado para o trabalho, o medo do julgamento negativo no trabalho pode levar a mulher a não manifestar suas dificuldades em conciliar as demandas:

sempre quando ela (gerente) requisita uma coisa, eu tento fazer e não tenho nenhum interesse em pontuar para a empresa as dificuldades que eu estou tendo. Então, não falo que não vou conseguir, porque J. (filha) não dormiu, porque J. teve febre. Então, eu evito expor as minhas dificuldades de administrar o meu tempo com J. para a empresa não achar que eu sempre tenho um empecilho (Vânia – experiência negativa).

## Considerações Finais

Na busca de analisar as possíveis mudanças nas experiências emocionais envolvidas na relação entre maternidade e trabalho das mulheres primíparas ao vivenciar a gravidez, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho, este estudo permitiu chegar a quatro conclusões principais:

i) As mulheres primíparas vivenciam mais experiências emocionais negativas do que positivas nesses três momentos, evidenciando a necessidade de se avançar em políticas que tornem menos angustiante o processo em que uma trabalhadora se torna mãe pela primeira vez.

ii) Durante a gravidez, emerge a forte necessidade de se adaptar ao contexto do trabalho para preservar sua imagem profissional. Experiências emocionais negativas apontam para: o medo de perder o trabalho para seu substituto durante a licença-maternidade, a percepção de hostilidade e a decepção pela pouca receptividade à notícia da gravidez no trabalho.

iii) Na licença-maternidade, o cuidado intensivo com o bebê distancia a mulher das tensões da relação entre maternidade e trabalho. Ela está mais preocupada com o suporte social para o retorno ao trabalho e manifesta medo de mudanças ocorridas no ambiente de trabalho durante sua licença. No entanto, esta fase também é marcada por aprendizados que lhe fazem experimentar mais experiências emocionais positivas (e.g., contentamento por cuidar do bebê), quando comparado ao momento da gravidez.

iv) No retorno ao trabalho, a mulher busca trazer para sua prática profissional o aprendizado com a maternidade. Comparado aos períodos anteriores, a mãe trabalhadora experimenta um equilíbrio maior entre as experiências emocionais positivas (por exemplo, a oportunidade de voltar às atividades profissionais

acumulando um novo papel, o de mãe trabalhadora, potencializa sentimentos de ânimo, felicidade, vigor e realização no trabalho) e as negativas (por exemplo, preocupações quanto ao bem-estar e à segurança da criança ao sair para trabalhar). Nessa fase, a trabalhadora está diante do desafio de conciliar as duas esferas, o que parece depender, além da sua motivação, de uma rede de suporte social baseada em relações fora do âmbito de trabalho e na própria empresa.

A principal limitação deste estudo é a do perfil das participantes, constituído exclusivamente de mulheres com nível superior de escolaridade, que foram as que se voluntariaram a participar do estudo. Sugere-se que, em estudos futuros, utilize-se uma amostra mais representativa da realidade brasileira, considerando tanto a esfera profissional (mulheres que exercem cargo de gestoras) quanto a esfera familiar (chefas de família, homoafetivas, mães adotivas, economicamente vulneráveis). Espera-se, enfim, que os resultados deste estudo possam subsidiar as políticas organizacionais e governamentais, contribuindo para assegurar a conciliação de dois direitos fundamentais das mulheres: ser mãe e ser trabalhadora.

## Referências

- Abbad, G. S., & Carlotto, M. S. (2016). Analyzing challenges associated with the adoption of longitudinal studies in Work and Organizational Psychology. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(4), 340-348. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.4.12585>
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2018). Interface Positiva Trabalho e Família: Proposta de Instrumento e Evidências de Validade. *Avaliação Psicológica*, 17(1), 48-58. <http://doi.org/10.15689/ap.2017.1701.06.13175>
- Akyol, A., & Arslan, M. (2020). The motherhood experiences of women employees: an interpretive field study in Turkey. *Ege Academic Review*, 20(4), 265-281. <https://doi.org/10.21121/eab.671453>
- Alstveit, M., Severinsson, E., & Karlsen, B. (2010a). Living on the edge of being overstretched – A Norwegian qualitative study of employed pregnant women. *Health Care for Women International*, 31(6), 533-551. <https://doi.org/10.1080/07399331003611459>
- Alstveit, M., Severinsson, E., & Karlsen, B. (2010b). Obtaining confirmation through social relationships: Norwegian first-time mothers' experiences while on maternity leave. *Nursing & Health Sciences*, 12(1), 113-118. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2009.00508.x>
- Andrade, C. B. (2019). A história do trabalho das mulheres no Brasil: Perspectiva feminista. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(2), e00225318. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00225318>
- Andrade, C. J., Praun, L. D., & Avoglia, H. R. C. (2018). O sentido do trabalho para mulheres após a licença-maternidade: Um estudo com profissionais de educação. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, 39(2), 147-158. <http://doi.org/10.5433/1679-0383.2018v39n2p147>
- Bahia. Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais. (2020). *De cada 100 mulheres que tiveram filhos em 2020 na Bahia, uma tinha até 14 anos*. Recuperado de <https://bit.ly/3Chynd6>
- Baíma, C. T. S., Barroso, F. A. L., Lucena, J., Almeida, C. S. C., & Santos, A. P. S. A. (2016). Afastamento do trabalho por pacientes gestantes: principais causas de absentismo. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(1), 13-18. Recuperado de <http://files.bvs.br/upload/S/1679-4435/2016/v14n1/a5449.pdf>
- Barbano, L. M., & Cruz, D. M. C. (2022). A história social da mulher no trabalho: marcos mundiais e repercussões no Brasil. *Revista Artemis*, 33(1), 327-341. Recuperado de <https://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/60948>
- Bardin, L. (2010/1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Braga, N. L., Araújo, N. M. de, & Maciel, R. H. (2019). Condições do trabalho da mulher: Uma revisão integrativa da literatura brasileira. *Psicologia: Teoria e Prática*, 21(2), 211-231. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v21n2/pt\\_v21n2a08.pdf](http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v21n2/pt_v21n2a08.pdf)
- Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos*. Recuperado de <https://bit.ly/3CFM3W2>
- Bruzamarello, D., Patias, N. D., & Cenci, C. M. (2018). Ascensão profissional feminina, gestação tardia e conjugalidade. *Psicologia em Estudo*, 24, 1-15. Recuperado de <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.41860>
- Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Neto, M., & Lopes, S. (2018). Does work-family conflict mediate the associations of job characteristics with employees' mental health among men and women? *Frontiers in Psychology*, 9, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00966>

- Colcerniani, C. B., D'Ávila Neto, M. I., & Cavas, C. S. T. (2015). A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 18(2), 169-180. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1516-37172015000200005&lng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1516-37172015000200005&lng=pt)
- Cunha, M. S., Rosa, A. M. P., & Vasconcelos, M. R. (2022). Evidências e fatores associados ao fenômeno de adiamento da maternidade no Brasil. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 39, 1-24. <http://doi.org/10.20947/S0102-3098a0187>
- Fiorin, P. C., Oliveira, C. T., & Dias, A. C. G. (2014). Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 25-35. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902014000100005&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100005&lng=pt&tlng=pt)
- Gallardo, M. (2021). Does maternity affect women's careers? Perceptions of working mothers in academia. *Educación XX1*, 24(1), 405-428. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/346315172\\_Does\\_maternity\\_affect\\_women's\\_careers\\_Perceptions\\_of\\_working\\_mothers\\_in\\_academia](https://www.researchgate.net/publication/346315172_Does_maternity_affect_women's_careers_Perceptions_of_working_mothers_in_academia)
- Garcia, C. F., & Viçeli, J. (2018). Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 271-280. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>
- Giordani, R. C. F., Piccoli, D., Bezerra, I., & Almeida, C. C. B. (2018). Maternidade e amamentação: identidade, corpo e gênero. *Ciência e Saúde Coletiva*, 23(8). <https://doi.org/10.1590/1413-81232018238.14612016>
- Gondim, S. M. G. (2015). Emoções [Emotions]. Em P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de psicologia, organizações e trabalho* [Dictionary of psychology, organization, and work] (pp. 311-324). São Paulo: Casa do Psicólogo-Pearson.
- Gondim, S. M. G., & Bendassolli, P. F. (2014). The use of the qualitative content analysis in psychology: a critical review. *Psicologia em Estudo*, 19(2), 191-199. <https://doi.org/10.1590/1413-737220530002>
- Guiginski, J., & Wajman, S. (2019). A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 36, e0090. <https://doi.org/10.20947/s0102-3098a0090>
- Guimarães, I. B. (2018). Dinâmicas de gênero, emprego e trabalho. *Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades*, 1(243), 58-74. Recuperado de <https://cadernosdoceas.ucesal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/448/0>
- Guimarães, M. G. V., & Petean, E. B. L. (2012). Carreira e Família: Divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 103-110. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n1/11.pdf>
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: A Potential Source of Bias in Employment Decisions. *Journal Applied Psychology*, 93(1), 189-198. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2008-00266-013>
- Hennekam, S. (2016). Identity transition during pregnancy: The importance of role models. *Human Relations*, 69(9), 1765-1790. <https://doi.org/10.1177/0018726716631402>
- Izard, C. E. (2010). The Many Meanings/Aspects of Emotion: Definitions, Functions, Activation, and Regulation. *Emotion Review*, 2(4), 363-370. <https://doi.org/10.1177/1754073910374661>
- Khandelwal, P., & Sehgal, A. (2018). Exploring work-family interface for Indian women entrepreneurs. *Gender in Management: An International Journal*, 33(3), 203-216. <https://doi.org/10.1108/gm-04-2016-0075>
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Wolpin, J. (2012). Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 27(3), 202-213. <http://doi.org/10.1108/17542411211221286>
- Ladge, J. J., Humberd, B. K., & Eddleston, K. A. (2017). Retaining professionally employed new mothers: The importance of maternal confidence and workplace support to their intent to stay. *Human Resource Management*, 57(4), 883-900. <https://doi.org/10.1002/hrm.21889>
- Lopes, M. N., Dellazzana, Z. L. L., & Boeckel, M. G. (2014). A multiplicidade de papéis da mulher contemporânea e a maternidade tardia. *Temas em Psicologia*, 22(4), 917-928. <http://doi.org/10.9788/TP2014.4-18>
- Macêdo, S. (2020). Ser mulher trabalhadora e mãe no contexto da pandemia Covid-19: tecendo sentidos. *Revista do NUFEN*, 12(2), 187-204. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2175-25912020000200012](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2175-25912020000200012)
- Machado, C., & Pinho Neto, V. R. (2016). *The labor market consequences of maternity leave policies: Evidence from Brazil*. Fundação Getúlio Vargas. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10438/17859>
- Madalozzo R., & Blofield, M. (2017). Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? *Estudos Feministas*, 25(1), 215-240. Recuperado de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/37269>
- Maluf, V. H. D., & Kahhale, E. M. S. P. (2010). Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea. *Polemica*, 9(3), 143-160. Recuperado de <https://www.e-publicacoes.ucrij.br/index.php/polemica/article/view/2803>
- Manente, M. V., & Rodrigues, O. M. P. R. (2016). Maternidade e trabalho: Associação entre depressão pós-parto, apoio social e satisfação conjugal. *Pensando Famílias*, 20(1), 99-111. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2016000100008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2016000100008)
- Martins, G. D. F., Leal, C. L., Schmidt, B., & Piccinini, C. A. (2019). Motherhood and work: experience of women with established careers. *Trends in Psychology*, 27(1), 69-84. <https://doi.org/10.9788/tp2019.1-06>
- Matijaš, M., Merkaš, M., & Brdovčak, B. (2018). Job resources and satisfaction across gender: the role of work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 33(4/5), 372-385. <https://doi.org/10.1108/jmp-09-2017-0306>
- Millward, L. J. (2006). The transition to motherhood in an organizational context: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 315-333. <https://doi.org/10.1348/096317906x110322>
- Minayo, M. C. S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 1-12. <https://www.researchgate.net/publication/315756131>
- Nascimento G. A. F., & Villas Bôas, R. V. (2016). Proteção da mulher: Direito individual e social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade. *Conpendio Law Review*, 1(6), 156-172. Recuperado de <https://indexlaw.org/index.php/compeditreview/article/view/3459/0>
- Neves, M. de A. (2013). Anotações sobre trabalho e gênero. *Cadernos de Psicologia*, 43(149), 404-421. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000200003>
- Oliveira, A. L. (2020). A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de covid-19. *Revista Tamoios*, 16(1), 154-166. Recuperado de <https://www.e-publicacoes.ucrij.br/index.php/tamoios/article/view/50448/33479>
- Pandolfo, J. R. (2017). Novas perspectivas das licenças maternidade e paternidade a partir da homoparentalidade. *Revista da ABET*, 16(2), 56-74. Recuperado de <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/37797/19128>
- Rocha-Coutinho, M. L., & Coutinho, R. R. (2011). Mulheres brasileiras em posições de liderança: Novas perspectivas para antigos desafios. *Economia Global e Gestão*, 16(1), 61-79. Recuperado de [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0873-74442011000100005&lng=pt&lng=pt](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-74442011000100005&lng=pt&lng=pt)
- Rodrigues, C., & Sapucaia, M. (2016). Proteção à maternidade: Uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres. Dossiê: Relações de Gênero, Raça e Etnia no Mercado de Trabalho. *Revista da Abet*, 15(1), 22-32. Recuperado de <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31257>
- Sabat, I. E., Lindsey, A. P., King, E. B., & Jones, K. P. (2016). Understanding and overcoming challenges faced by working mothers: A theoretical and empirical review. In C. Spitzmueller & R. A. Matthews (Eds.), *Research perspectives on work and the transition to motherhood* (pp. 9-31). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-41121-7\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-41121-7_2)
- Shimabuku, J. R. F., & Orsioli, T. H. E. (2019). O impacto do trabalho na vida das mães trabalhadoras. *Revista Orbis Latina*, 9(2), 245-254. Recuperado de <https://revistas.unila.edu.br/orbis/article/view/1727>
- Silva, R. V. (2016). Maternidade e mercado de trabalho – Avanços possíveis. *Boletim Legislativo*, 42. Brasília: Senado Federal, Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa. Recuperado de <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/boletins-legislativos/bol42>
- Simões, F. I. W., & Hashimoto, F. (2012). Mulher, mercado de trabalho e as configurações do século XX. *Revista Vozes dos Vales: publicações acadêmicas*, 1(2), 1-25. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11449/126924>
- Simorangkir, D. N. (2015). Negotiated identities: Between "moral career" and professional career of single mothers in Jakarta. *Asian Journal of Women's Studies*, 21(2), 126-146. <https://doi.org/10.1080/12259276.2015.1062264>
- Sousa, L. P. D., & Guedes, D. R. (2016). A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, 30(87), 123-139. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>
- Treister-Goltzman, Y., & Peleg, R. (2016). Female physicians and the work-family conflict. *The Israel Medical Association Journal*, 18(5), 261-266. PMID: 27430080. Recuperado de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27430080/>
- Whittington, A. (2019). Outdoor careers and motherhood. *Journal of Experiential Education*, 42(1), 79-92. <https://doi.org/10.1177/1053825918820354>

**Nota das autoras**

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001. *This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001.*

**Informações sobre as autoras****Lília Bittencourt Silva**

Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)  
Centro de Ciências da Saúde  
Avenida Carlos Amaral, R. do Cajueiro, 1015,  
44574-490 Santo Antônio de Jesus, BA, Brasil  
E-mail: liubittencourt@yahoo.com.br

**Sônia Maria Guedes Gondim**

E-mail: ssgondim@gmail.com

**Laila Leite Carneiro**

E-mail: laila.carneiro@ufba.br

**Ana Célia Araujo Simões**

E-mail: anacsimoos@hotmail.com