

MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO - TORNANDO A MATERNIDADE UMA ALIADA NAS ORGANIZAÇÕES MULTINACIONAIS DO BRASIL

ALINE DE CARVALHO MIGUEL¹
GIOVANA LOPES RODRIGUES DOS REIS²
NICOLE CACITA GOMES³
RENATO MARCIO DOS SANTOS⁴

RESUMO:

Este estudo apresenta uma visão sobre o impacto da maternidade no desenvolvimento de carreira das mulheres no ambiente corporativo. O objetivo principal é apresentar como as empresas multinacionais brasileiras podem colaborar para que a maternidade em ambientes corporativos seja inclusiva e não mais vista como um impasse na progressão de carreira das mulheres. Realiza-se então uma pesquisa quantitativa através de entrevistas por formulários respondidos pelo público-alvo do estudo. Ao final, espera-se que as empresas entendam que tornar a maternidade uma aliada nas organizações multinacionais brasileiras promove diversas vantagens para estas e que as políticas em prol da maternidade devem ser priorizadas para que ocorra a atração e retenção de cada vez mais talentos.

Palavras-chave: mulher; carreira; maternidade.

ABSTRACT

This study presents an insight into the impact of motherhood on women's career development in the corporate environment. The main objective is to present how Brazilian companies can collaborate so that motherhood in corporate environments is inclusive and no longer seen as an impasse in women's career progression. A public survey is then carried out through interviews using forms of the target audience of the study. In the end, it is expected that companies understand that making motherhood an ally in Brazilian multinational organizations promotes several advantages, and that policies in favor of motherhood must be prioritized in order to attract and retain more and more talents.

Keywords: woman; career; maternity.

1 Aluna Strong Business School - aline.miguel@esags.edu.br

2 Aluna Strong Business School - giovana.reis@esags.edu.br

3 Aluna Strong Business School - nicole.gomes@esags.edu.br

4 Mestre em Engenharia da Produção, Professor da Strong Business School em Santos - renato.santos@esags.edu.br

1. INTRODUÇÃO

A maternidade é vista por muitos como um momento inesquecível e especial na vida das mulheres, no entanto, estudos têm mostrado que o índice global de natalidade foi reduzido pela metade desde 1950 (MURRAY, 2018) e no Brasil o cenário não é diferente, o número de mulheres que decidiram por não engravidar alcançou o maior índice dos últimos dez anos (IBGE, 2014). Este aumento teve como um dos principais fatores o medo da instabilidade profissional, o que não causa espanto.

Segundo dados de estatísticas do Registro Civil de 2019 divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), entre as mulheres que desejam ser mães, a faixa etária que tem apresentado um crescimento cada vez maior é a faixa dos 30 anos ou mais, período este em que são aprofundados os conhecimentos profissionais e em que se começa a atingir a maturidade profissional, consequentemente aumentando as chances de progressão de carreira.

Ainda para corroborar com este sentimento de angústia das mulheres que desejam ou já são mães no Brasil, uma pesquisa feita pelos alunos da FGV Machado e Rodrigues (2016) mostrou que no Brasil, 48% das mulheres que se tornaram mães perderam o emprego um ano após o parto. No entanto, o que poderia explicar este cenário de angústia e insegurança experienciado por estas mulheres brasileiras? Um dos principais motivos é a conexão preconceituosa ainda enraizada na sociedade brasileira entre a maternidade e o absenteísmo no ambiente de trabalho em conjunto com a falta de auxílio para as mulheres que são mães, segundo uma pesquisa feita pelo Vagas.com (SATO, 2019), grande parte das mulheres relataram terem sofrido redução de carga horária e de salário após se tornarem mães.

Ainda dentro desta ótica, quando se é mãe, revelam-se diversos desafios na procura por uma oportunidade no mercado de trabalho ou na manutenção da posição profissional já ocupada, visto que muitos empregadores ainda têm a crença de que no exato momento em que uma mulher se torna mãe, a sua função passa a ser unicamente esta, e a vida profissional acaba por deixar de ser uma prioridade para ela.

Assim, diante deste cenário, como se pode tornar a maternidade mais inclusiva nas organizações

multinacionais do Brasil visto que este é um dos principais impedidores na progressão profissional de mulheres? Espera-se evidenciar que tornar a maternidade uma aliada nas organizações multinacionais do Brasil pode trazer diversas vantagens para estas e por conseguinte, as organizações devem priorizar políticas em prol da maternidade e adequarem-se às necessidades das colaboradoras, oferecendo a elas maior qualidade de vida no trabalho.

2. METODOLOGIA

Foi aplicado uma pesquisa exploratória, cujo método de pesquisa foi uma entrevista via questionário estruturado. Para obter a quantidade desejada de dados sobre o grupo abordado para este meio de contato escolhido foi utilizada a pesquisa quantitativa que segundo Knechtel (2014, p. 91), “consiste em uma modalidade de pesquisa que atua sobre um problema humano ou social, sendo baseada no teste de uma teoria e composta por variáveis quantificadas em números, as quais são analisadas de modo estatístico, com o objetivo de determinar se as generalizações previstas na teoria se sustentam ou não”.

A coleta de dados tem como objetivo aprofundar a discussão sobre os conflitos entre maternidade e carreira e a importância de políticas empresariais em prol da maternidade, com relatos de mulheres que já viveram e/ou que estão vivendo esta situação. Para preservar a identidade das participantes, elas foram identificadas na análise dos dados pela letra “P” (referindo-se à participantes). Para melhor análise e cruzamento de dados, a estrutura do formulário foi dividida em três categorias: perfil socioeconômico das entrevistadas, satisfação com políticas empresariais em prol da maternidade e bem-estar e saúde mental.

O questionário foi respondido por 28 pessoas, sendo que 82% das entrevistadas apresentavam idade entre 25 e 42 anos. Já em relação à renda familiar, a maioria das participantes tinham esta estabelecida entre 3 e 6 salários mínimos (39,3%), o que corresponde a uma renda entre R\$3.300,00 e R\$6.600,00. Enquanto isso, 28,6% das participantes possuíam renda familiar de mais de 6 salários mínimos (acima de R\$6.600), seguido de 25% que tinham de 1 a 3 salários mínimos (de R\$ 1.100 a R\$3.300) e por fim, apenas 7,1% das participantes apresentaram renda familiar de até 1 salário mínimo (até R\$ 1.100).

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com o objetivo de responder à problemática do estudo, a seção a seguir está fracionada em três assuntos que percorrem a discussão acerca da participação feminina no mercado de trabalho e da maternidade, bem como as políticas em prol desta.

3.1 A Participação Feminina no Mercado de Trabalho ao Longo dos Anos.

Devido a um processo histórico, os papéis femininos e masculinos foram organizados de maneiras opostas, associando as mulheres à esfera doméstica, e os homens à esfera social e produtiva, sendo esta vista como mais lucrativa. (MESQUITA; TEIXEIRA, 2019).

No entanto, as intensas e aceleradas transformações do papel da mulher na economia, família e sociedade nestes últimos anos resultaram no aumento da participação feminina no mercado de trabalho, “em 2019 cerca de 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país, um aumento de 2,9 pontos percentuais (p.p.) em comparação com 2012” (IBGE, 2019).

Esses dados mostram como a inclusão da diversidade, nesse sentido, contribui para que esse grupo exija cada vez mais espaço nos ambientes corporativos, fazendo com que as organizações percebam os benefícios que a presença das mulheres oferece, uma vez que sua força e competência para ocupar todos os tipos de cargos precisa ser reconhecida. “O processo de conquista das mulheres é lento, porém, necessário para criação de espaço dentro da sociedade. Assim, torna-se essencial compreender a real importância das mulheres nas organizações” (DA SILVA LIRA, 2021).

Apesar disso, essa parcela enfrenta desafios em relação ao seu lugar na economia mundial e no mercado de trabalho, através de uma análise sobre a história da mulher no mercado de trabalho podemos evidenciar as conquistas e paradigmas que ainda precisam ser quebrados para que as mulheres tenham os mesmos direitos que os homens para prosperar profissionalmente. Para Dufu (2017), em seu livro "Deixe a peteca cair":

Problemas mais complexos são mais bem resolvidos por um grupo diverso

de pessoas. [...] Hoje, as mulheres são metade da força de trabalho, mas, no ritmo atual, vai demorar cem anos até que sejam metade dos nossos líderes. O futuro da sociedade está na capacidade das mulheres de superar a gestão intermediária e prosperar no processo. Precisamos de um movimento – Deixe a peteca cair – não só para evitar que mães que trabalham fora tenham um colapso, mas para avançar na história. (DUFU, 2017, p. 28).

3.2 A Intersecção Entre a Maternidade e o Mercado de Trabalho.

No Brasil existem menos homens do que mulheres, sendo que estas têm conseguido emprego com mais facilidade do que seus adversários do sexo oposto. Além disso, seus salários têm crescido de forma muito mais acelerada que os dos homens. No entanto, as pressões dos trabalhos domésticos se duplicaram, fazendo com que as mulheres ainda sofram um estresse de carreira muito maior do que o dos homens (FRAGOSO, 2015). E o principal trabalho doméstico é o de desempenhar o papel materno.

Assim, o equilíbrio entre a vida profissional e a maternidade continua sendo uma utopia, segundo pesquisa da Catho feita em 2018, cerca de 30% das mães tiveram que deixar seus empregos para cuidar dos filhos, sendo que esta estatística é muito menor entre os homens, especificamente quatro vezes menor (TREVIZAN, 2019).



Figura 1: Dificuldades das mães no mercado de trabalho, em % das respostas

Fonte: Karina Trevizan (2019) adaptado da pesquisa da Catho (2018).

Além das dificuldades para as mulheres que já estão empregadas, mulheres que estão em busca de emprego também sofrem com a desvalorização e o preconceito. Em algumas empresas, ainda é um fator relevante durante a entrevista de emprego questionar as mulheres sobre a maternidade, mais de 70% das mulheres alegaram terem sido perguntadas sobre filhos e se pretendiam engravidar nos processos seletivos recentes que tinham participado segundo pesquisa feita pelo Vagas.com (SATO, 2019).

Assim, segundo Jack Shonkoff no documentário "O começo da vida" (2016), "a ciência diz que é impossível ajudar as crianças sem ajudar os adultos que cuidam delas, quando dizemos que é preciso uma vila para cuidar de uma criança, precisamos de uma vila para cuidar do adulto que está a cuidar dessa criança". Por esta razão que as políticas em prol da maternidade devem ser consideradas prioridades dentro das empresas, já que para cuidar da próxima geração que é considerada o futuro do país, é preciso cuidar da atual antes.

3.3 As Políticas Empresariais em Prol da Maternidade No Brasil.

A política empresarial é um dos fatores primordiais de uma organização, já que tem como objetivo estabelecer as bases desta através de definições de fatores que precisam ser atingidos e da especificação do papel de cada membro neste processo. Assim, essas políticas são as que guiam os colaboradores em direção aos objetivos da organização (BENKENDORF, 2019).

Então, é necessário considerar se estas políticas empresariais estão ou não em consonância com os valores dos seus colaboradores, já que caso isto ocorra, as chances de os resultados de uma empresa serem positivos e de os colaboradores terem sucesso e estarem satisfeitos profissionalmente aumentam de forma significativa, já que ambos estarão trabalhando em parceria e de acordo com os seus valores (MARQUES, 2019).

Por isso é tão importante garantir que as políticas empresariais em prol da maternidade estejam realmente sendo praticadas. Está prevista em lei a licença à gestante, "sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias", de acordo com o Art. 7º inciso XVIII

da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), "sendo que a funcionária vinculada a CLT, que presta serviço a empresa privada, deve receber o salário-maternidade diretamente na empresa em que trabalha", segundo a Lei nº 8.213/91, artigo 72, parágrafo 1º de 1991 (BRASIL, 1991).

No entanto, quando o período destes direitos acaba, a realidade é cruel. "Cerca 56% das mulheres enxergam dificuldades no sucesso profissional com filhos e 3 em cada 7 têm medo de perder o emprego se engravidarem" (VERNI, 2018). Porém, o número de empresas interessadas em mudar essa realidade cresceu. Segundo a Pesquisa de benefícios AON 2018-2019, entre 2017 e 2019, a licença-maternidade estendida apresentou um aumento de 17 pontos percentuais (p.p), sendo que 91% das empresas estudadas disponibilizavam 180 dias. Além disso, foi constatado um aumento de 192% no número de empresas que adotavam horários flexíveis (MARADEI, 2019).

Recentemente, foi apresentado um projeto à Câmara dos Deputados que visa incluir a aposentadoria por cuidados maternos no Brasil e estabelecer a contabilização do período de licença-maternidade para a aposentadoria (MENA, 2021). Todas estas recentes pesquisas, políticas e propostas feitas em prol da maternidade mostram o quanto esta precisa ser vista não mais como um fator impeditivo, mas como um viabilizador para progressão de carreira e aceleração da produtividade dentro das organizações do Brasil.

É importante ressaltar que as medidas em prol da maternidade têm ganhado cada vez mais espaço no Brasil, em julho de 2019 foi criado o "Selo Empresa Amiga da Família", lançado pelo Ministério Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, que visa promover ações de equilíbrio entre o trabalho e a família (BRASIL, 2019). Assim, estas boas ações acabam por ocasionar o crescimento tanto pessoal quanto profissional, consequentemente desenvolvendo toda uma sociedade

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Satisfação Com as Políticas Empresariais em Prol da Maternidade Oferecidas Pela Empresa.

Quando indagadas sobre a sua satisfação com as medidas e benefícios empresariais em prol da maternidade fornecidas pela organização em

que trabalham, 75% responderam que esse fator não atende às suas expectativas. O que vem ao encontro do que foi mostrado anteriormente neste estudo, de que as empresas precisam começar a ter como um de seus principais pilares as medidas em prol da maternidade, pois as existentes não atendem às expectativas das mulheres que são mães.

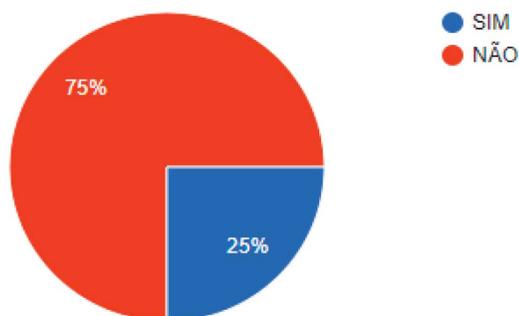


Figura 2: Você está satisfeita com as medidas em prol da maternidade na organização na qual trabalha?

Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

Além disso, ao perguntar sobre quais medidas deveriam ser adotadas nas empresas para que suas necessidades fossem atendidas, 17 participantes ressaltaram o auxílio-creche e pré-escola, o que era de se esperar já que grande parte das mães precisam pagar para deixar os filhos sob tutela de outros para conseguirem exercer as suas profissões e acabam abdicando parte dos seus salários para isso. Já 12 participantes responderam que é necessária a extensão da licença maternidade, é regulamentado por lei que a licença maternidade deve durar 120 dias. No entanto, como dito anteriormente neste estudo, houve um aumento significativo no número de empresas que passaram a adotar a licença-maternidade estendida, o que se mostra uma necessidade para as mães do Brasil que exercem uma profissão.

Logo após, 11 participantes responderam que as empresas precisam estender a licença paternidade, visto que os pais também devem ter o papel de cuidar dos filhos e de darem suporte às mães, assim ambos podem exercer o papel da parentalidade como desejarem e sem sobrecarregar apenas um lado. Além disso, quando questionadas sobre quais outros benefícios

poderiam ser implementados, grande parte das participantes respondeu horários mais flexíveis, assim elas conseguem equilibrar melhor a vida profissional e pessoal, retornando gradualmente às atividades profissionais e consequentemente prezando pela saúde de ambas as mães e os bebês.

Com isso, fica muito mais claro que os benefícios esperados pelas mães são muito mais conectados a fatores financeiros relacionados ao zelo, já que poucas responderam que necessitam de um auxílio-financeiro, mas muitas responderam que necessitam de auxílio-creche e pré-escola, o que mostra que as mães muitas vezes se preocupam com quem vão deixar seus filhos, optando por instituições educacionais. Ainda, os outros benefícios esperados estão relacionados ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional que é necessário, visto que as mães muitas vezes abdicam o tempo com os seus filhos pelo trabalho e que, muitas vezes, o momento em que podem estar com os filhos acaba sendo estressante devido à sobrecarga emocional.

4.2 A Inclinação a Escolher Empresas que Adotam Políticas em Prol Da Maternidade.

Quando questionadas sobre empresas que adotam políticas em prol da maternidade e que são mais inclusivas com esta, 89,3% das participantes alegaram que estariam mais inclinadas a escolherem estas empresas a outras que são omissas quanto a este tema.

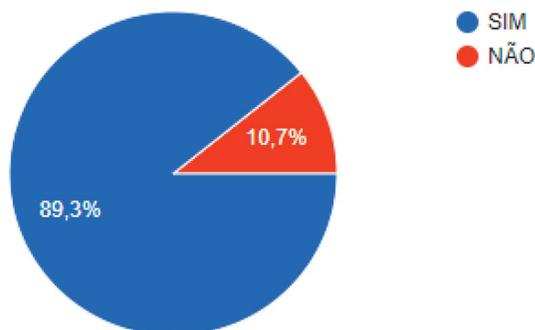


Figura 3: Uma empresa que seja mais inclusiva em suas políticas em prol da maternidade pesaria na sua decisão na hora de escolher onde trabalhar?

Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

4.3 Preconceito e Repressão de Oportunidades Devido à Maternidade.

Quando as participantes foram questionadas se já sofreram algum preconceito ou repressão por serem mães ou expressarem o desejo de serem mães nas empresas nas quais trabalham, 64,3% responderam que sofreram com isso em algum momento de suas vidas. Isso corrobora com os dados já mencionados nesse estudo de que ainda existem muitas falácias que acabam por impactar negativamente as oportunidades no mercado de trabalho para mulheres que já são mães ou pretendem em breve ser mães. As participantes relataram:

“Na empresa que estou hoje, já sofri preconceito sobre a maternidade inclusive quando avisei que estava grávida. Lá eles preferem contratar homens a mulheres e acredito que a disponibilidade de horários seja um impeditivo para crescer dentro da empresa.” (P19)

“Já vi mulheres deixarem de ser promovidas e contratadas por estarem grávidas. Já fui questionada se pretendia ter filhos em uma entrevista de emprego. Já fui "avisada" que não poderia engravidar naquele ano, por conta de um projeto.” (P21)

Por outro lado, outras participantes explicaram que não sofreram com preconceitos ou repressões de oportunidades, uma delas quando anunciou a sua gravidez recebeu uma promoção e um enxoval da empresa incentivando a maternidade, já outra disse que sempre teve o apoio do time e que este sempre colocou a família em primeiro lugar, o que auxiliou na compreensão da maternidade como algo que apenas traria benefícios, o que vem ao encontro do que já foi citado anteriormente neste estudo, que as medidas em prol da maternidade têm apresentado crescimento acelerado no Brasil conforme os órgãos públicos e privados têm percebido que o zelo pela maternidade é essencial para o futuro destes e do país.

4.4 O Equilíbrio Entre Maternidade e Trabalho e a Relação com a Produtividade.

Foi questionado se as participantes acreditam que o equilíbrio entre o tempo desfrutado com

os filhos e o tempo de trabalho aumentaria a produtividade nos cargos ocupados e foi obtido 96,4% de respostas positivas. A sobrecarga mental gerada pela maternidade e combinada com as tarefas domésticas e profissionais ainda é uma realidade para grande parte das mães no Brasil que acaba por impactar diretamente na produtividade destas.

Uma das soluções que muitas empresas ainda não enxergam é a adoção de medidas em prol da maternidade, como por exemplo, o trabalho flexível tão requisitado pelas mães quando se trata de benefícios empresariais de bem-estar e saúde. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (2019), “mais de 75% das companhias afirmam que iniciativas em favor da diversidade de gênero contribuem para melhorar o rendimento nos negócios”.

Já quando questionadas se desenvolveram competências ao se tornarem mães, 82,1% das mães responderam que sim, entre as principais: responsabilidade, agilidade, resiliência, adaptabilidade, atenção, empatia e maturidade. Isso mostra o quanto a maternidade tem muito mais a agregar do que prejudicar uma empresa e que mães desenvolvem competências chamadas de *soft skills* de forma muito mais acelerada do que outras que não são, o que traz diversas vantagens para as empresas, incluindo o aumento da produtividade.

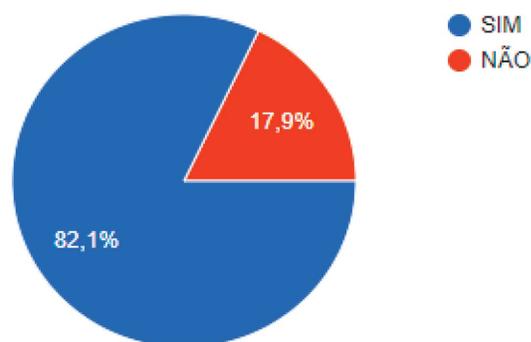


Figura 4: Você acredita que desenvolveu mais competências se tornando mãe?

Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

Por fim, a percepção das participantes acerca da maneira como as organizações lidam com a

maternidade e o impacto desta na progressão de carreira ainda é de que apesar da evolução, diversas empresas ainda se respaldam em falácias como relatam as participantes abaixo:

“Acredito que atualmente as empresas fazem o básico e o mínimo. Ainda com uma visão totalmente deturpada sobre ser mulher e mãe, entendendo como um impeditivo de atingir uma carreira pois “gastará” mais tempo com o filho, sendo sua prioridade além da empresa.” (P2)

“Entendo que as organizações estão evoluindo ao longo do tempo, mas ainda existe uma cultura de que a responsabilidade maior pela criança é da mãe, portanto, ela teria que dedicar mais tempo aos cuidados dos filhos do que os homens. Mesmo que revelado percebo que existe uma preocupação dos líderes se as mulheres se ausentaram mais da empresa para cuidar dos filhos, dessa forma podem priorizar homens em suas promoções e movimentações.” (P8)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do que foi exposto, pode-se concluir que as barreiras profissionais enfrentadas pelas mulheres, resultantes do resquício cultural de um longo período em que eram vistas apenas como cuidadores dos lares e filhos, ainda se mantêm ativas em muitos âmbitos. Apesar dos grandes avanços e conquistas no mercado de trabalho, a maternidade permanece sendo um dos principais fatores impeditivos para a progressão de carreira. Através dos relatos das participantes na pesquisa de campo, pode-se perceber a importância do desenvolvimento de políticas e programas nas organizações, para que estas estejam preparadas para lidar com os aspectos da maternidade e enxerguem as questões e vantagens de se empregar mulheres mães, para assim, aproveitar as competências que são reforçadas com a chegada da maternidade como: empatia, gestão de múltiplas tarefas, responsabilidade e resiliência. O fato é que estamos em um momento de transformação global e as organizações necessitam ter uma mudança de paradigma em relação às mulheres em todos os contextos e fases

da vida, incluindo a maternidade. Para criação de uma cultura acolhedora e verdadeiramente inclusiva, é preciso que todos estejam engajados em tornar a maternidade uma aliada dentro do ambiente corporativo, para que assim possam atrair e reter cada vez mais talentos, respeitando suas escolhas e opções.

REFERÊNCIAS

BENKENDORF, Uilker. **Política é essencial para empresas**. 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/politica-e-essencial-para-empresas>. Acesso em: 03 set. 2021.

BIANCONI, Giulliana. **Na maioria das “melhores empresas para trabalhar” do Brasil, licenças maternidade e paternidade ainda são as mínimas exigidas por lei**. 2021. Disponível em: https://www.generonumero.media/licenca_maternidade_paternidade/. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. Constituição Federal. **Art. 7º, inciso XVIII**. 1988. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10726402/inciso-xviii-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 3 set. 2021.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas do Registro Civil 2019**. 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/135/rc_2019_v46_informativo.pdf. Acesso em: 07 ago. 2021.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos**. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 01 set. 2021.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Número de mulheres que decidem não ter filhos atinge o maior índice dos últimos dez anos**. 2014. Disponível em: <https://cbn.globoradio.globo.com/editorias/pais/2016/07/16/NUMERO-DE-MULHERES-QUE-DECIDEM-NAO-TER-FILHOS>

ATINGE-O-MAIOR-INDICE-DOS-ULTIMOS-DEZ-AN. htm. Acesso em: 07 ago. 2021.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Portaria nº 1.468**. 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-1.468-de-19-de-julho-de-2019-201622794>. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. **Parágrafo 1 Artigo 72 da Lei nº 8.213**. 1991. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11348142/paragrafo-1-artigo-72-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991>. Acesso em: 3 set. 2021.

BRASIL. **Lei 11.770/08**. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 14 set. 2021.

DA SILVA LIRA, Antonio et al. Mulheres no atual mercado de trabalho A importância da igualdade de gênero. **Nativa—Revista de Ciências Sociais do Norte de Mato Grosso**, v. 9, n. 1, 2021.

DUFU, Tiffany. **Deixe a peteca cair**. S.I: Leya, 2017. 352 p.

FRAGOSO, Carolina. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 04 set. 2021.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014. 200 p.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil**. 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 07 ago. 2021.

MARADEI, Giovanna. **Número de empresas que adotam horários flexíveis cresce 192% em dois anos**. 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/08/>

numero-de-empresas-que-adotam-horarios-flexiveis-cresce-192-em-dois-anos.html. Acesso em: 03 set. 2021.

MARQUES, José Roberto. **O que são políticas empresariais**. 2019. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/o-que-sao-politicas-empresariais/>. Acesso em: 03 set. 2021

MENA, Fernanda. **Deputada quer contabilizar cuidado materno para aposentadoria no Brasil**. 2021. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/amp/mercado/2021/08/deputada-quer-contabilizar-cuidado-materno-para-aposentadoria-no-brasil.shtml?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=twfolha&__twitter_impression=true. Acesso em: 03 set. 2021.

MESQUITA, Juliana Schneider; TEIXEIRA, Juliana Cristina. Teto de Vidro: por que as Discussões pararam no Tempo? Um olhar sob a Perspectiva da Interseccionalidade. **Anais do X Encontro de Estudos Organizacionais da Anpad**, 2019. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjU5NzQ=. Acesso em: 01 set. 2021.

MURRAY, Christopher J L. **Population and fertility by age and sex for 195 countries and territories, 1950–2017: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2017**. 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673618322785>. Acesso em: 07 ago. 2021.

O COMEÇO da Vida. Argentina, Brasil, Canadá, China, França, Itália, Quênia e Estados Unidos: Maria Farinha Filmes, 2016. (90 min.), son., color. Legendado. Disponível em: <https://www.netflix.com/br/title/80106927>. Acesso em: 04 set. 2021.

Organização Internacional do Trabalho. **Women in Business and Management: The business case for change**. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang-en/index.htm. Acesso em: 14 set. 2021.

SATO, Paula. **Dia das mães: mulheres com filhos ainda sofrem preconceito**. Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/>

dia-das-maes-mulheres-com-filhos-ainda-sofrem-preconceito/. Acesso em: 07 ago. 2021.

TREVIZAN, Karina. **Pesquisa mostra que 30% das mulheres deixam trabalho por causa dos filhos; homens são 7%**. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/05/10/pesquisa-mostra-que-30percent-das-mulheres-deixam-trabalho-por-causa-dos-filhos-homens-sao-7percent.ghtml>. Acesso em: 04 set. 2021.

VERNI, Marília Tannuri. **A maternidade e o mercado de trabalho**. 2018. Disponível em: <https://www.petitpapillon.com.br/blog/maternidade-volta-ao-trabalho>. Acesso em: 03 set. 2021.