



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



LÍLIA BITTENCOURT SILVA

**Maternidade e trabalho:
revisão de literatura e estudo longitudinal com mães trabalhadoras**

Salvador
2021

LÍLIA BITTENCOURT SILVA

**Maternidade e trabalho:
revisão de literatura e estudo longitudinal com mães trabalhadoras**

Tese elaborada como requisito de avaliação para a obtenção do título de Doutora em Psicologia, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia (PPGPSI/UFBA).

Área de Concentração: Psicologia Social e do Trabalho.

Linha de Pesquisa: Indivíduo e Trabalho: Processos Microorganizacionais.

Orientadora: Profa. Dra. Sônia Maria Guedes Gondim.

Coorientação: Prof. Dr. Yuri Sá Oliveira Sousa.

Salvador
2021

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI/UFBA), com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S586 Silva, Lília Bittencourt,
Maternidade e trabalho: revisão de literatura e estudo longitudinal com mães
Trabalhadoras / Lília Bittencourt Silva. – 2021.
44 f.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Sônia Maria Guedes Gondim.

Coorientação: Prof.^o Dr.^o Yuri Sá Oliveira Sousa.

Tese (doutorado) - Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia,
Salvador, 2021.

1. Maternidade. 2. Mães que trabalham fora. 3. Gravidez – Aspectos psicológico.
4. Licença-maternidade. 5. Emoções. I. Gondim, Sônia Maria Guedes, II. Sousa, Yuri
Sá Oliveira. III. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia. VI. Título.

CDD: 306.8

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA - IPS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA - PPGPSI
MESTRADO ACADÊMICO E DOUTORADO**

TERMO DE APROVAÇÃO

Maternidade e trabalho:
revisão de literatura e estudo longitudinal com mães trabalhadoras

Lília Bittencourt Silva

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Sônia Maria Guedes Gondim (Orientadora)
Universidade Federal da Bahia - UFBA

Prof.^a Dr.^a Amalia Raquel Pérez-Nebra
Universidade de Brasília - UnB

Prof.^a Dr.^a Iracema Brandão Guimarães
Universidade Federal da Bahia - UFBA

Prof.^a Dr.^a Lúcia Vaz de Campos Moreira
Universidade Católica de Petrópolis - UCP

Prof.^a Dr.^a Luciana Dutra-Thomé
Universidade Federal da Bahia - UFBA

27 de agosto de 2021.

Dou fé.

Prof.^a Dr.^a Sônia Maria Guedes Gondim



AGRADECIMENTOS

Com a tese finalizada, dizer obrigada não é suficiente para agradecer a tão amável e gentil pessoa que, nos momentos do doutorado, aqueles mais difíceis, me estendeu a mão amiga e me ofereceu amparo. Para além das palavras, é também com um olhar generoso que eu compartilho a minha imensa gratidão com tantos que se dispuseram a

estar comigo nesta linda jornada de estudos:

Deus

Sônia Maria Guedes Gondim

Grupo de Pesquisa Emoções, Sentimentos e Afetos em Contextos de Trabalho

Programa de Pós-Graduação de Psicologia da UFBA

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

Hospital Português

Hospital Santo Amaro

Hospital Jorge Valente

Maternidade Climério de Oliveira

Participantes da pesquisa

Prof. Yuri Sá Oliveira Sousa

Ana Célia Araújo Simões

Laila Leite Carneiro

Prof^ª. Iracema Brandão Guimarães

Prof^ª. Lúcia Vaz de Campos Moreira

Prof^ª. Amalia Raquel Pérez-Nebra

Prof^ª. Luciana Dutra-Thomé

Prof^ª. Janice Aparecida Janissek

AGRADECIMENTOS

Creche UFBA

Silvana Curvello de Cerqueira Campos

Hannah Dantas Guedes

Liana Santos Alves Peixoto

Aldiene Vitória Nascimento

Ana Lúcia Teixeira Hirschle

Emanuel Missias Silva Palma

Maria Rosa Spinelli

Nilton Correia dos Anjos Filho

Irailde Martins Regis

Célia Bittencourt Silva Lopes

Marlon Almeida Silva

Neuza Andrade Peixoto

Fábio Andrade Peixoto

Centro Universitário UNIRB

Faculdade de Ciências da Bahia (FACIBA)

Ana Terra Mejia Munhoz

Sofia Sánchez

Caroline Rodrigues Cardoso

Minha linda família: meus avôs (Inês e Francolino); minha mãe (Zulmira); meu pai

(Carlito); meu marido (Rodrigo) e meu filho (Heitor)

Muito obrigada!

Seria preciso dividir cada mulher em três: uma que corresse para o trabalho, outra que tomasse providência para sua família, e uma terceira que escapasse para a beira do lago assistindo quieta ao pôr do sol.

(Lya Luft, 1999. O Rio do Meio)

RESUMO

A trabalhadora, ao se tornar mãe pela primeira vez, vive a relação entre maternidade e trabalho desde a gravidez. Aprofundar a compreensão dessa relação é de fundamental importância, visto que a maternidade e o trabalho são esferas centrais na vida da maioria das mulheres, especialmente quando se considera o ingresso dela no mercado do trabalho. O objetivo desta tese foi analisar a relação entre maternidade e trabalho da mulher trabalhadora que se torna mãe pela primeira vez em três momentos distintos: gravidez, licença-maternidade e retorno ao trabalho. Para alcançar o objetivo geral proposto, dois estudos foram realizados: O primeiro, de revisão sistemática de literatura, apresentado no estudo 1 da tese, buscou analisar os efeitos da maternidade para a mulher trabalhadora. Adotaram-se as recomendações PRISMA e o registro no Prospero sob o número CRD42021215191. As bases de dados consultadas foram *Scopus*, *Web of Science*, *SciELO*, *Lilacs* e *PsycInfo*. Buscaram-se artigos empíricos disponíveis entre 2011 e 2020 com os descritores *mães*, *maternidade* e *trabalho* em português e inglês. Realizou-se a análise de dados com a ferramenta *Start*, adotando-se os procedimentos de análise de conteúdo categorial temática. Os 14 artigos analisados apontaram efeitos da maternidade: i) nas expectativas profissionais, ii) nas demandas do trabalho e da família, iii) nos sentimentos vivenciados no trabalho. O segundo estudo, empírico (longitudinal e qualitativo), foi subdividido para contemplar dois focos distintos usando a mesma base de dados. O estudo 2a teve o objetivo de analisar as possíveis mudanças na relação entre maternidade e trabalho considerando as expectativas profissionais, os sentimentos vivenciados no trabalho, os conflitos trabalho-família e as interfaces positivas trabalho-família das mulheres primíparas em três momentos distintos: a gravidez, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho. Foram entrevistadas 12 trabalhadoras recrutadas em cursos direcionados para o pré-natal. Os dados foram analisados com o apoio do Iramuteq, *software* gratuito de análise lexical. Algumas conclusões foram que os discursos sobre expectativas profissionais e os sentimentos vivenciados no trabalho mudam ao longo do tempo, mostrando-se mais prevalentes no período de gravidez, e os conflitos trabalho-família mostram-se mais presentes nas falas das mulheres no momento do retorno ao trabalho. As interfaces positivas trabalho-família sugerem não mudar ao longo da gravidez, da licença-maternidade e no retorno ao trabalho. O estudo 2b teve o objetivo de analisar as possíveis mudanças nas experiências emocionais envolvidas na relação entre maternidade e trabalho das mulheres primíparas ao longo dos três momentos mencionados. Onze mulheres foram entrevistadas individualmente. Os dados foram tratados por meio de análise de conteúdo categorial prévia. Os resultados apontam que as experiências emocionais negativas mostram-se fortemente presentes na relação entre maternidade e trabalho das mulheres primíparas. Na gravidez e na licença-maternidade, existe a prevalência de experiências emocionais negativas. O retorno ao trabalho é um momento em que a mãe trabalhadora experimenta um equilíbrio maior entre as experiências emocionais positivas e negativas. Esta tese contribui para o campo de estudo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, inclusive em termos metodológicos, ao ter proposto estudos de revisão sistemática e de delineamento longitudinal e qualitativo sobre o fenômeno maternidade e trabalho, buscando, assim, uma integração que possibilita uma compreensão mais aprofundada do fenômeno investigado. Essa tese também contribui para o aumento da consciência crítica de mães que trabalham, dos gestores que elaboram políticas de apoio a mulheres trabalhadoras e mães e para os pesquisadores interessados na temática.

Palavras-chave: Maternidade, Trabalho, Revisão sistemática, Estudos longitudinais, Pesquisa qualitativa, Emoções

ABSTRACT

A woman from the workforce becoming a mother for the first-time lives in a relationship between motherhood and job since pregnancy. To delve into the comprehension of this relationship is of fundamental importance, bringing to light the fact that maternity and work are central spheres in most women's life, especially when it is considered her joining in the job market. The goal of this thesis was to analyze the relationship between motherhood and job of a worker who becomes a mother for the first time, in three distinct moments: pregnancy, maternity-leave and her return to her job. To reach the general proposed objective, two studies were conducted. The first, the systematic literature review, presented in study 1 of the thesis, analyzed the effects of maternity on the worker. The PRISMA recommendations were adopted and registered in Prospero under the number CRD42021215191. The data bases consulted were Scopus, Web of Science, SciELO, Lilacs e PsycInfo. Available empirical articles were sought between 2011 and 2020 with a descriptive of mothers, maternity, and work, in Portuguese and in English. The data analysis was conducted with the tool Start, adopting the categorical thematic content analysis. The 14 articles analyzed addressed the effects of maternity: i) in the professional expectative, ii) in the work and family demands, iii) in the feeling felt at work. The second study, empirical (longitudinal and qualitative), was subdivided to contemplate two distinct focuses using the same empirical data. The study 2a had, as its goal, analyzing the possible relation changes between maternity and work, considering the professional expectations, the feelings lived at work, the work-family conflicts, and the work-family positive interfaces of primiparous women in three distinct moments: pregnancy, maternity leave and the return to work. Twelve workers were recruited from courses directed to prenatal were interviewed. The data was analyzed with the aid of Iramuteq, a free lexical analysis software. Some of the conclusions were that the discourse on profession expectations and the feeling lived through, at work change according to time, showing to be more prevailing through pregnancy periods, and the work-family conflicts showed to be more prevailing in the women's speech now of returning to work. The positive work-family interfaces suggest doesn't change during pregnancy, maternity-leave and when return to work. The study 2b had, as its objective, to analyze the possible changes in the emotional experiences involved in the maternity and work relationships of primiparous women throughout the three mentioned moments. Eleven women were individually interviewed. The data was treated by means of the previous categorical content analysis. The results show that the negative emotional experiences are heavily present in the relationship between maternity and work of primiparous women. During pregnancy and maternity-leave, there is a prevalence of negative emotional experiences. Returning to work is a moment in which the working mother has a greater balance between positive and negative emotional experiences. This thesis contributes to the Work and Organizational Psychology field, in methodological terms included, by having proposed systematic review studies, and the longitudinal and qualitative outline on the maternity phenomena and work, trying, thusly, to find an integration which would enable a more profound understanding of the investigated phenomenon. This thesis also contributed to the critical continence broadening in working mothers, those who elaborate support policies of workers and mothers, and to the researchers interested in this thematic.

Keywords: Maternity, Work, Systematic review, Longitudinal studies, Qualitative research, Emotions.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	11
ESTUDO 1 - MATERNIDADE E TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA.....	21
ESTUDO 2A - A RELAÇÃO ENTRE MATERNIDADE E TRABALHO DE MULHERES PRIMÍPARAS: UM ESTUDO LONGITUDINAL.....	22
ESTUDO 2B - MATERNIDADE-TRABALHO: EXPERIÊNCIAS EMOCIONAIS AO LONGO DA GRAVIDEZ, LICENÇA-MATERNIDADE E RETORNO AO TRABALHO.....	23
CONCLUSÕES DA TESE.....	25
REFERÊNCIAS.....	29
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO LIVRE E ESCLARECIDO.....	37
APÊNDICE B - INFORMAÇÕES SOCIODEMOGRÁFICAS.....	40
APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA (Etapa piloto).....	41
APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA (Etapa 1 – gravidez).....	42
APÊNDICE E - ROTEIRO DE ENTREVISTA (Etapa 2 – licença-maternidade).....	43
APÊNDICE F - ROTEIRO DE ENTREVISTA (Etapa 3 – retorno ao trabalho).....	44

APRESENTAÇÃO

Os estudos desenvolvidos nesta tese de doutorado partem da premissa de que a relação entre maternidade e trabalho da mulher que se torna mãe pela primeira vez passa por mudanças ao longo da gravidez, da licença-maternidade e do retorno ao trabalho, tornando justificáveis estudos que ajudem a compreender como se manifestam tais transformações.

Duas importantes razões influenciaram a escolha do foco nessa relação entre maternidade e trabalho. A primeira foi o desejo de investigar mais profundamente os desafios da mãe trabalhadora na conciliação entre maternidade e trabalho (e.g., Gallardo, 2021; Treister-Goltzman & Peleg, 2016; Viana et al., 2018). A segunda decorreu do alinhamento da temática com os fenômenos estudados pelo grupo de pesquisa Emoções, Sentimentos e Afetos em Contextos de Trabalho (EMOTRAB), coordenado pela Profa. Dra. Sônia Maria Guedes Gondim, do qual faço parte e que se dedica a pesquisas de diversos fenômenos relacionados às experiências afetivas no contexto laboral.

O trabalho, considerado um importante elo entre o ser humano e a natureza, faz parte da condição humana e nos diferencia de outros animais (Gondim & Borges, 2020). Entende-se que a classe trabalhadora se constitui daqueles que vendem sua força de trabalho e que participam da valorização do capital e do desenvolvimento econômico (Antunes, 2008). Embora a mulher exerça atividades domésticas e de cuidado da prole e da família, e sirva de alicerce para o desenvolvimento econômico e social, acaba, muitas vezes, ficando excluída dessa categoria social (Bruschini, 2007; Colcerniani et al., 2015; Nascimento & Villas Bôas, 2016; Souza & Guedes, 2016).

A inserção de mulheres no mercado de trabalho remunerado pressupõe vivenciar mudanças na estrutura da família e na composição demográfica da força de trabalho (Ford et al., 2007). Essas mudanças começaram mais precisamente após as duas grandes Guerras Mundiais, a de 1914-1918 e a de 1939-1945. Desse modo, enquanto os homens foram deslocados para as frentes de batalha, as mulheres passaram a assumir seus postos de trabalho. Ademais, muitos homens morreram nas guerras ou ficaram com sequelas físicas, o que levou as mulheres a assumirem a responsabilidade do sustento da família, além das atividades de cuidado que já exerciam (Viana et al., 2018).

Como força de trabalho secundária, as mulheres entraram no mercado de trabalho menos para atender a um projeto de realização pessoal e mais para preencher o lugar do homem que se viu impossibilitado de cumprir seu papel de provedor (e.g., desemprego, incapacitação, doença, morte). Ou seja, a mulher passou a assumir a condição de “provedora” por circunstâncias desfavoráveis para os homens.

A partir da década de 1970, no entanto, as mulheres começaram a ingressar de forma mais significativa no mercado de trabalho, resultado de um complexo processo de mudanças socioculturais, econômicas e demográficas vivenciadas no Brasil (Guimarães, 2018; Vanalli & Barham, 2008). Tais mudanças estavam relacionadas: i) aos efeitos da inflação na economia brasileira – como o empobrecimento das famílias; ii) à disponibilidade dos métodos contraceptivos e à queda da taxa de fecundidade; iii) ao crescimento do movimento feminista na defesa do direito da mulher a ter uma vida pública e iv) ao aumento da escolaridade, especialmente das mulheres. Presenciou-se, também, a queda na qualidade dos serviços públicos, principalmente no campo da educação e da saúde, evidenciando a necessidade de aumentar os orçamentos familiares

e fazendo que as mulheres buscassem trabalhos remunerados para ajudarem no sustento dos lares (Morgado & Tonelli, 2016).

Se por um lado as mulheres se sentem realizadas com as possibilidades advindas de sua inserção no mercado de trabalho, por outro, precisam postergar alguns projetos e sonhos pessoais, como o de ser mãe. Nos dias de hoje, muitas mulheres têm seu primeiro filho depois dos 35 anos, considerada uma “maternidade tardia” (Brasil, 2012).

O momento de ser mãe envolve, principalmente, uma escolha pessoal. Como um fenômeno social, a maternidade possui diferentes significados e simbologias em distintos contextos históricos (Ariès, 1986). O lugar da mãe na sociedade ainda é muito pautado na ideia da sacralização da maternidade; assim, há uma forte crença compartilhada de que a mulher nasceu para ser mãe e o instinto materno vem naturalmente com a chegada do filho (Benincasa et al., 2019). A partir disso, compreende-se que o conceito de maternidade é visto como uma prática inerente à natureza feminina. De modo geral, no entanto, as evidências empíricas apontam que a decisão de ser ou não mãe é tomada com base em múltiplos fatores, relacionados às condições subjetivas, econômicas e sociais das mulheres (Biffi & Granato, 2017).

Entre os fatores que levam ao adiamento da maternidade, estão a disponibilidade dos métodos contraceptivos, a postergação do matrimônio e as buscas por formação acadêmica, estabilidade econômica e consolidação da carreira profissional (Gallardo, 2021; Treister-Goltzman & Peleg, 2016; Viana et al., 2018). As mulheres com alta escolaridade e empregos de maior prestígio, apesar de desejarem a maternidade, mostram-se mais propensas a adiar o sonho de serem mães (Viana et al., 2018).

Para aquelas mulheres trabalhadoras que se tornam mães, há evidências de que muitas restringem sua participação no mercado de trabalho ou interrompem suas

carreiras para atender às necessidades familiares (Peters & Blomme, 2019). Entre os fatores que afetam essas decisões, estão a renda familiar insuficiente para pagar serviços terceirizados de cuidado à criança, a falta do suporte social e a instabilidade profissional (Elliot, 2002). Além disso, o ideal materno de dedicação e cuidados integrais aos filhos, assim como a designação do homem como responsável pelo sustento do lar, podem levar a mulher a decidir-se pela interrupção de sua vida profissional em prol dos cuidados da família (Chang, 2006; Kelley et al., 2009; Vejar et al., 2006). Evidências indicam que, quanto mais tempo uma mulher se mantém afastada do trabalho em decorrência da maternidade, menor é a probabilidade de retomar sua vida profissional, o que teria consequências sobre a sua carreira (Aisenbrey et al., 2009), tais como um possível recuo de sua posição na estrutura hierárquica da organização ou, ainda, menores chances de uma promoção (Elliott, 2002).

No modelo de família formada por um homem e uma mulher, o tornar-se mãe pela primeira vez propiciou a intensificação da expectativa de conciliar duas esferas centrais da vida da mulher: a maternidade e o trabalho (Santujá & Barham, 2005). A falta de tempo é uma das principais preocupações das mulheres para atender às demandas do trabalho e da maternidade. A regulação do tempo do trabalho, que permite à mãe reduzir ou realocar as horas, dá à mulher a possibilidade de controlar melhor o seu tempo, equilibrando as exigências profissionais e familiares (Chambel & Santos, 2009).

O tempo dedicado à profissão (o “tempo econômico”) está aumentando, na perspectiva de Bruschini (2007), e essa demanda é igual para homens e mulheres do mesmo nível profissional. Isso, segundo essa mesma autora, prejudica mais a mulher do que o homem, uma vez que o tempo destinado por ela à manutenção de sua rede social e

aos cuidados com sua família nuclear (“tempo de reprodução social”) não está diminuindo e é significativamente maior do que o alocado pelos homens. Assim, a mulher tem seu tempo livre reduzido, porque ela adiciona o tempo econômico, mantendo o tempo dedicado ao cuidado da reprodução social (D’Afonseca et al., 2014).

Em um esforço de reduzir as horas dedicadas ao trabalho, a mulher geralmente muda suas funções, seus locais de trabalho, e experimenta menos oportunidades de promoção, como as posições gerenciais, pois essas requerem mais tempo (Brown, 2010; Koyuncu et al., 2012). Com o intuito de atender à conciliação entre as esferas de vida, existe uma tendência de mulheres trabalhadoras, após a maternidade, buscarem um emprego em meio período, por acreditarem ser mais fácil a conciliação da vida pessoal e profissional (Kenjoh, 2005).

O trabalho em tempo parcial ajuda no equilíbrio entre maternidade e trabalho (Anttila & Oinas, 2018), mas, em alguns casos, leva a mulher a atuar na informalidade, com mais riscos de vivenciar a precarização (Véras & Oliveira, 2017). As mães que trabalham em horário integral, em comparação às que trabalham em turno parcial, parecem vivenciar culpa nesse tipo de vínculo, pois avaliam que o trabalho as deixa mais ausentes de casa e reduz os momentos do convívio prazeroso (Oliveira et al., 2011; Whittington, 2019).

De acordo com Brown (2010), isso pode levar muitas mães a optarem por desacelerar sua carreira, ainda que contem com maior apoio do empregador. Somado a isso, a mulher mantém uma expectativa de alto desempenho e reconhecimento social em todas as suas atribuições. Sendo assim, a mulher quer ser dona de casa zelosa, sem deixar de cuidar do marido, cuidar da aparência, além de investir na qualidade de vida pessoal (e.g., qualidade do sono, realização de refeições saudáveis e de exercícios

físicos) e de seus familiares (e.g., propiciar melhores escolas, cuidados de saúde, cursos extras, viagens) (Garcia & Vicili, 2018; Rocha-Coutinho, 2004). A expectativa de conciliar demandas maternas e laborais é também incorporada socialmente pela mulher, o que torna ainda mais desafiador evitar que, em alguns momentos, emergjam conflitos (Gontijo & Melo, 2017).

Inicialmente, o campo das relações e de interfaces entre trabalho e família esteve amplamente focado no estudo da perspectiva negativa (conflito trabalho-família). Essa perspectiva tem sido majoritariamente investigada com base na abordagem de Greenhaus e Beutell (1985), que entendem que o conflito entre essas relações aparece quando as demandas em cada uma das esferas (trabalho e família) se sobrepõem sobre a outra. Quando isso ocorre, é preciso optar entre estas duas esferas igualmente importantes, gerando custos na vida profissional ou familiar, ou em ambas.

A base de sustentação da abordagem de Greenhaus e Beutell (1985) é a da natureza bidirecional do conflito trabalho-família, isto é, da mesma forma que o trabalho pode interferir na família (conflito trabalho-família), essa também pode interferir no trabalho (conflito família-trabalho). Alguns autores (e.g., Aguiar & Bastos, 2017) avançam um pouco na especificação desta bidirecionalidade e defendem uma perspectiva positiva da interface entre o trabalho e a família, assinalando que ambos também se influenciam positivamente e que uma análise mais completa da relação trabalho-família deveria incluir tanto as mútuas influências positivas quanto as negativas.

A interface positiva entre trabalho e família revela a capacidade das experiências vividas em um domínio (trabalho, família) gerarem benefícios diretos e significativos para o outro domínio (família, trabalho). Sendo assim, a participação em um papel é

melhorada/facilitada em virtude da participação em outro papel (Aguiar & Bastos, 2017).

O apoio insuficiente da empresa empregadora na oferta do suporte social à mãe trabalhadora prejudica suas conquistas profissionais e contribui para aumentar o conflito entre trabalho e família (Berry et al., 2008; Madalozzo & Blofield, 2017). A falta de parcerias com instituições de cuidado de crianças (e.g., creches no interior da organização) (Chambel & Santos, 2009; Frone, 2003), a inflexibilidade do horário de trabalho, o descumprimento das leis trabalhistas, o aumento das exigências emocionais, a sobrecarga de trabalho e a carga horária excessiva tendem a gerar insatisfação, cansaço, estresse (Bellavia & Frone, 2005). Além disso, esses fatores também afetam negativamente os poucos momentos de convivência familiar (Strobino & Teixeira, 2014; Tasdelen-Karçkay & Bakalim, 2017; Vilela & Lourenço, 2018), ou mesmo prejudicam o ambiente doméstico ao diminuírem as interações positivas entre mãe e filho (Molino et al., 2015; Nomaguchi, 2006).

Evidências empíricas apontam que o apoio social da empresa facilita a conciliação entre maternidade e trabalho e promove aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, na renda e no aumento do tempo dedicado ao trabalho (Sorj et al., 2007). Esse impacto positivo ocorre, em geral, em todas as classes sociais, mas são as famílias mais pobres que mais se beneficiam desse apoio quando comparadas aos grupos de renda superior (Chambel & Santos, 2009). É importante ressaltar que as creches e pré-escolas, assim como as instituições educacionais dos níveis subsequentes, funcionam predominantemente em tempo parcial. Isso significa que mesmo as famílias que têm acesso a esse serviço continuam a depender de recursos

privados para viabilizar a plena participação no mercado de trabalho dos seus membros adultos (Hirata & Kergoat, 2007; Madalozzo & Blofield, 2017).

Para os grupos privilegiados, a contratação de empregadas domésticas e babás permite assegurar suporte durante o período em que as crianças voltam para casa e as mães ainda se encontram no trabalho (Madalozzo & Blofield, 2017). Nas camadas mais pobres, cuja insuficiência de renda não permite contratar esse serviço, as crianças, quando retornam da escola, ficam sob os cuidados de parentes, vizinhos, irmãos mais velhos ou permanecem sozinhas em casa (Sorj et al., 2007).

A disponibilidade de apoio da família extensa (e.g., avós, tios, primos), no entanto, vem diminuindo, porque a migração de pessoas do interior para as grandes cidades tem levado a uma diminuição no número de familiares convivendo em proximidade geográfica, o que gera um distanciamento físico e psicológico entre os diferentes membros da família extensiva (Viana et al., 2018). Nesse contexto, o suporte social das relações com a família extensiva, e mesmo com a vizinhança e os amigos, acaba sendo reduzido.

No Brasil, algumas legislações foram elaboradas visando oferecer amparo e proteção às mulheres na realização de suas atividades laborais, funcionando, também, como um apoio à mãe trabalhadora que deseja conciliar maternidade e trabalho. No que diz respeito aos direitos da mulher, a legislação trabalhista brasileira provê um conjunto de medidas que só se aplicam, em geral, às trabalhadoras registradas nas empresas privadas e públicas (Sorj et al., 2007).

Além de regular apenas o segmento formalizado do mercado de trabalho, os benefícios concedidos priorizam os direitos reprodutivos das mulheres, garantindo, entre outros direitos: i) estabilidade à gestante desde a confirmação da gravidez até

cinco meses após o parto; ii) licença-maternidade remunerada; iii) creches nos primeiros meses de vida dos filhos de mães trabalhadoras e iv) pausas para a amamentação durante a jornada de trabalho até que o bebê complete seis meses de idade (Nascimento & Villas Bôas, 2016). Ademais, a legislação trabalhista concentra os benefícios apenas no momento inicial da procriação (Madalozzo & Blofield, 2017; Nascimento & Villas Bôas, 2016).

Frente a tais circunstâncias, esta tese pretende responder à seguinte pergunta: *Como a relação entre maternidade e trabalho da mulher que se torna mãe pela primeira vez muda ao longo da gravidez, da licença-maternidade e do retorno ao trabalho?*

Desse modo, o objetivo da tese foi *analisar a relação entre maternidade e trabalho da mulher que se torna mãe pela primeira vez em três momentos distintos: gravidez, licença-maternidade e retorno ao trabalho.*

Para alcançar o objetivo geral proposto, dois estudos foram realizados. O primeiro, de revisão sistemática de literatura, buscou superar a lacuna teórica no que diz respeito à carência de informações sistematizadas que permitam responder à seguinte pergunta: *Quais são os efeitos da maternidade para a mulher trabalhadora?*

O segundo estudo, empírico (longitudinal e qualitativo), se desdobrou em dois outros estudos: 2a e 2b. A opção de apresentá-los separadamente nesta tese justifica-se pelo foco das questões de pesquisa a serem respondidas e pelas abordagens metodológicas escolhidas para a condução de cada um, permitindo explorar melhor os dados. O estudo 2a empregou uma análise indutiva do fenômeno, recorrendo ao recurso de um *software* que oferece a análise qualitativa com base na estatística textual ou

lexicometria. No estudo 2b, utilizou-se uma análise dedutiva, por meio da análise prévia de conteúdo categorial, apoiada na literatura do campo.

O estudo 2a procurou responder às seguintes perguntas: *Como se caracteriza a relação entre maternidade e trabalho, vivenciada por mulheres que se tornam mães pela primeira vez, ao longo da gravidez, da licença-maternidade e do retorno ao trabalho, considerando as expectativas profissionais, os sentimentos vivenciados no trabalho, os conflitos trabalho-família e as interfaces positivas trabalho-família? Haveria mudanças nessa relação ao longo desse período? Quais?*

O estudo 2b teve o propósito de responder às seguintes perguntas, considerando as diferenças individuais das participantes do estudo: *Quais são as experiências emocionais envolvidas na relação entre maternidade e trabalho das mulheres primíparas¹ ao vivenciar a gravidez, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho? Como essas experiências mudam ao longo da gravidez, da licença-maternidade e do retorno ao trabalho?*

Em síntese, os estudos propostos nesta tese buscaram percorrer um caminho lógico em busca de uma resposta para a pergunta central, procurando dar contribuições teóricas e empíricas para o campo de estudos sobre a relação entre maternidade e trabalho, a partir de revisão sistemática de literatura e da realização de um estudo longitudinal empírico com mulheres trabalhadoras primíparas a fim de capturar melhor o fenômeno.

A tese contribui teoricamente ao descrever e analisar os efeitos da maternidade para a mulher trabalhadora; ao analisar as possíveis mudanças na relação entre

¹Primípara significa mulher que dá à luz o primeiro filho (Stedman, 2003). Socialmente nomeadas “mães de primeira viagem”. Multípara significa mulher que já teve mais de um filho (Stedman, 2003).

maternidade e trabalho, considerando as expectativas profissionais, os sentimentos vivenciados no trabalho, os conflitos trabalho-família e as interfaces positivas trabalho-família das mulheres primíparas em três momentos distintos: a gravidez, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho; por fim, ao analisar as possíveis mudanças nas experiências emocionais envolvidas na relação entre maternidade e trabalho das mulheres primíparas nos três momentos mencionados.

1 ESTUDO 1 – MATERNIDADE E TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA.

OBJETIVO: Analisar os efeitos da maternidade para a mulher trabalhadora.

MÉTODO: Revisão sistemática de literatura. As bases de dados consultadas foram: *Scopus*, *Web of Science*, *SciELO*, *Lilacs* e *PsycInfo*. Buscaram-se artigos empíricos disponibilizados entre 2011 e 2020, com os descritores *mães*, *maternidade* e *trabalho* em português e inglês. Realizou-se a análise de dados com a ferramenta Start, adotando-se os procedimentos de análise de conteúdo categorial.

RESULTADOS: Os 14 artigos analisados apontaram efeitos da maternidade: i) nas expectativas profissionais, ii) nas demandas do trabalho e da família e iii) nos sentimentos vivenciados no trabalho.

(O artigo encontra-se em processo de submissão a um periódico para fins de publicação).

2 ESTUDO 2a – A RELAÇÃO ENTRE MATERNIDADE E TRABALHO DE MULHERES PRIMÍPARAS: UM ESTUDO LONGITUDINAL.

OBJETIVO: Analisar as possíveis mudanças na relação entre maternidade e trabalho considerando as expectativas profissionais, os sentimentos vivenciados no trabalho, os conflitos trabalho-família e as interfaces positivas trabalho-família das mulheres primíparas em três momentos distintos: a gravidez, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho.

MÉTODO: Conduziu-se um estudo qualitativo e longitudinal com doze mulheres de Salvador/Bahia, entrevistadas individualmente em três momentos distintos. Os dados foram analisados com ajuda do *software* IRaMuTeQ.

RESULTADOS: As relações positivas envolvem as expectativas profissionais e as interfaces positivas trabalho-família e as relações negativas são representadas pelos sentimentos vivenciados no trabalho e pelos conflitos trabalho-família. As expectativas profissionais e os sentimentos vivenciados no trabalho mudam ao longo do tempo, estando mais presentes nos discursos das mulheres durante a gravidez. Os conflitos trabalho-família mudam ao longo do tempo, mostrando-se mais presentes nas falas das mulheres no momento do retorno ao trabalho. As interfaces positivas trabalho-família não mudam ao longo da gravidez, da licença-maternidade e do retorno ao trabalho.

(O artigo encontra-se em processo de submissão a um periódico para fins de publicação).

3 ESTUDO 2b – MATERNIDADE-TRABALHO: EXPERIÊNCIAS EMOCIONAIS AO LONGO DA GRAVIDEZ, LICENÇA-MATERNIDADE E RETORNO AO TRABALHO.

OBJETIVO: 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.

MÉTODO: Conduziu-se um estudo qualitativo e longitudinal com onze mulheres entrevistadas individualmente em três momentos distintos. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo categorial temática.

RESULTADOS: As experiências emocionais negativas são mais presentes na relação entre maternidade e trabalho das mulheres primíparas do que as experiências emocionais positivas. Na gravidez e na licença-maternidade, existe a prevalência de experiências emocionais negativas. O retorno ao trabalho é um momento em que a mãe

trabalhadora experimenta um equilíbrio maior entre as experiências emocionais positivas e negativas.

(O artigo encontra-se em processo de submissão a um periódico para fins de publicação).

CONCLUSÕES DA TESE

Os estudos desenvolvidos nesta tese de doutorado permitiram atingir o objetivo geral que foi analisar a relação entre maternidade e trabalho da mulher que se torna mãe pela primeira vez em três momentos distintos: gravidez, licença-maternidade e retorno ao trabalho. Por meio deste estudo, buscou-se dar voz às mães trabalhadoras em seus desafios na conciliação entre maternidade e trabalho.

Destacam-se sete conclusões, apresentadas em sequência:

1. Existem três efeitos principais da maternidade para a mulher trabalhadora: i) Efeito nas expectativas profissionais: quando a maternidade, circunstanciada no desejo de priorizar o cuidado do filho e da família, ao menos provisoriamente, leva a mulher trabalhadora a reorganizar e adiar os planos de ascensão e aprimoramento profissional; ii) Efeito nos sentimentos vivenciados no trabalho: quando a maternidade, circunstanciada na separação mãe-bebê para o retorno ao trabalho, faz com que a mulher vivencie sentimentos relacionados a não ser uma boa mãe, reverberando negativamente nas interações e no desempenho profissional; iii) Efeito nas demandas do trabalho e da família: quando a maternidade, vista como mais um papel social, faz com que a mulher que deseja seguir no trabalho busque ativamente conciliar as responsabilidades de ambos os papéis.

2. A relação entre maternidade e trabalho, vivenciada pelas mulheres que se tornam mães pela primeira vez, ao longo da gravidez, da licença-maternidade e no retorno ao trabalho, é ambivalente, abarcando aspectos positivos e negativos. As mudanças se fazem notar no modo como as expectativas profissionais são redefinidas com a chegada do primeiro filho, na aprendizagem que a experiência de ser mãe oferece

à mulher, com efeitos positivos nas interações no ambiente de trabalho, e nos desafios que a mulher passa a ter para a conciliação das duas importantes esferas da vida da mulher, o que exige políticas de suporte organizacional adequadas.

3. As expectativas profissionais das mulheres primíparas mudam ao longo do tempo, estando mais presentes nos discursos delas durante a gravidez. Na gravidez, elas desejam adiar e reorganizar os planos de ascensão e aprimoramento profissional por priorizar a maternidade. Na licença-maternidade, elas se distanciam das projeções para o futuro profissional. No retorno ao trabalho, desejam realização profissional e, para isso, buscam compatibilizar as demandas do trabalho e da família, que interagem entre si.

4. Os sentimentos vivenciados no trabalho pelas mulheres primíparas também mudam ao longo do tempo, estando mais fortemente presentes nos discursos delas durante a gravidez. Isso significa que a gravidez aparece como uma situação transformadora no rumo profissional para a experiência futura de ser mãe. Elas se aborrecem por, muitas vezes, não serem compreendidas no ambiente de trabalho devido a ausências decorrentes dos necessários cuidados com a gravidez. Na licença-maternidade, manifestam menos sentimentos vivenciados no trabalho, pois vivenciam mais o cuidado do bebê. No retorno ao trabalho, reascendem-se preocupações e tensões referentes à readaptação a uma condição de trabalho que não é mais a mesma, pois as demandas da família vão se tornar mais recorrentes durante os primeiros anos de vida da criança.

5. Os conflitos trabalho-família, portanto, mostram-se mais presentes nas falas das mulheres no momento do retorno ao trabalho. Na gravidez, percebem a interferência das demandas do trabalho (e.g., as longas jornadas laborais, grandes demandas para

serem executadas em curtos prazos) na família (e.g., diminuição do tempo de convivência familiar, cansaço e exaustão no ambiente doméstico). Na licença-maternidade, distanciam-se das interferências das demandas do trabalho na família e vice-versa, por estar envolvida no cuidado do bebê. No retorno ao trabalho, percebem a interferência das demandas familiares (e.g., o tempo dedicado à amamentação e as orientações ao cuidador do filho) no trabalho (e.g., a pontualidade).

6. As interfaces positivas trabalho-família sugerem não mudar ao longo da gravidez, da licença-maternidade e no retorno ao trabalho. Sendo assim, a experiência de trabalho ajuda a mulher a lidar melhor com problemas na família, pois, muitas vezes, ela tem oportunidade de compartilhar suas experiências sobre a maternidade com outras mães trabalhadoras, aumentando o sentimento de segurança. No sentido inverso, a experiência na família ajuda no trabalho, pois a maternidade mostra-se como uma oportunidade de aprendizado (e.g., a vivência materna de cuidado, a superação das dificuldades, o planejamento e a organização da rotina da família) com efeitos no desempenho profissional (e.g., gerenciar a rotina profissional, sentir-se resiliente, paciente e empática no trabalho).

7. Por último, destaca-se que as experiências emocionais negativas mostram-se fortemente presentes na relação entre maternidade e trabalho das mulheres primíparas. O medo de perder o trabalho por ter de entregar suas atividades profissionais a um substituto durante a licença-maternidade na gravidez, pela preocupação com o suporte social para o retorno ao trabalho na licença-maternidade; pelas preocupações quanto ao bem-estar e à segurança da criança ao sair para trabalhar no retorno ao trabalho, tensiona com a alegria e a percepção de aceitação na nova condição no trabalho (gravidez); com o bem-estar e o contentamento por estar afastada das atividades

profissionais e cuidando da criança (licença-maternidade); com a alegria de retornar ao trabalho, assumindo um duplo papel que a permite se realizar como trabalhadora e mãe (retorno ao trabalho).

Para finalizar, destaca-se que esta tese contribui para o campo de estudo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, inclusive em termos metodológicos, ao ter proposto estudos de revisão sistemática e de delineamento longitudinal e qualitativo sobre o fenômeno maternidade e trabalho, buscando, assim, uma integração que possibilita uma compreensão mais aprofundada do fenômeno investigado. Esta tese também contribui para o aumento da consciência crítica de mães que trabalham, dos gestores que elaboram políticas de apoio a mulheres trabalhadoras e mães e para os pesquisadores interessados na temática. A adoção de políticas de adequado suporte social e material para o retorno da mãe trabalhadora ao ambiente laboral pode vir a contribuir para garantir dois dos principais direitos de cidadania da mulher: o de trabalhar e o de ser mãe.

REFERÊNCIAS DA APRESENTAÇÃO²

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(1), 15-21. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12540>
- Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (2009). Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88(2), 573-605. <http://www.jstor.org/stable/40645817>
- Antunes, R. (2008). O trabalho e seus sentidos. *Confluências: Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, 1(10), 43-61.
- Anttila, T., & Oinas, T. (2018). Patterns of working time and work hour fit in Europe. In: Mia Tammelin (Ed.), *SpringerBriefs in well-being and quality of life research* (pp. 49-61). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-76463-4_5
- Ariès, P. (1986). *História social da criança e da família*. Rio de Janeiro: Guanabara.
- Bellavia, G., & Frone, M. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, M. Frone (Eds.). *Handbook of work stress* (pp. 185-221). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Benincasa, M., Freitas, V. B., Romagnolo, A. N., Januário, B. S., & Heleno, M. G. V. (2019). O pré-natal psicológico como um modelo de assistência durante a gestação. *Revista da SBPH*, 22(1), 238-257. <https://bit.ly/3ynhxad>
- Berry, A. A., Katras, M. J., Sano, Y., Lee, J., & Bauer, J. (2008). Job Volatility of Rural, Low-income Mothers: A Mixed Methods Approach. *Journal of Family and Economic Issues*, 29(1), 5-22. <https://doi.org/10.1007/s10834-007-9096-1>

² De acordo com o estilo da *American Psychological Association* (APA).

- Biffi, M., & Granato, T. M. M. (2017). Projeto de ter filhos: uma revisão da literatura científica nacional e internacional. *Temas em Psicologia*, 25(1), 207-220.
<https://dx.doi.org/10.9788/TP2017.1-14Pt>
- Brasil. Ministério da Saúde (2012). *Diretrizes metodológicas: Elaboração de revisão sistemática e metanálise de ensaios clínicos randomizados*. Brasília: Editora do Ministério da Saúde.
- Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021). *Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos*.
<https://bit.ly/3CfM3W2>
- Brown, L. M. (2010). The relationship between motherhood and professional advancement. *Employee Relations*, 32(5), 470-494.
doi:10.1108/01425451011061649
- Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>
- Chambel, M. J., & Santos, M. V. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 26(3), 275-286. doi:10.1590/S0103-166X2009000300001
- Chang, C. (2006). The employment discontinuity of married women in Taiwan: Job status, ethnic background and motherhood. *Current Sociology*, 54(2), 209-228.
doi:10.1177/0011392106056743
- 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. <https://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v18n2p169-180>
- D’Affonseca, S. M., Cia, F., & Barham, E. J. (2014). Trabalhadora feliz, mãe feliz? Condições de trabalho que influenciam na vida familiar. *Psicol. Argum. Curitiba*, 32(76), pp. 129-138. doi:10.7213/psicol.argum.32.076.AO08
- Elliott, J. (2002). The value of event history techniques for understanding social processes: modelling women’s employment behaviour after motherhood. *International Journal of Social Research Methodology*, 5(2), 107-132. doi:10.1080/13645570110062405
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. doi:10.1037/0021-9010.92.1.57
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick, L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Gallardo, M. (2021). Does maternity affect women’s careers? Perceptions of working mothers in academia. *Educación XXI*, 24(1), 405-428. <http://orcid.org/10.5944/educXX1.26714>
- Garcia, C. F., & Viécili, 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://dx.doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>
- Gondim, S. M. G., & Borges, L. O. (2020). Significados e Sentidos do Trabalho do *Home Office*: Desafios para a Regulação Emocional. In F. Queiroga. *Orientações para o home office durante a pandemia da Covid-19*. Artmed (Coleção o trabalho e

- as medidas de contenção da Covid-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho). <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19.pdf>
- Gontijo, M. R., & Melo, M. C. O. L. (2017). Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de belo horizonte. *REAd*, 23, 126-157. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.157.59314>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Guimarães, I. B. (2018). Dinâmicas de gênero, emprego e trabalho. *Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades*, (243), 58-74. doi:<http://dx.doi.org/10.25247/2447-861X.2018.n243.p58-74>.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>
- Kelley, S.M.C., Kelley, C.G.E., Evans, M.D.R., & Kelley, J. (2009). Support for mother's employment at home: Conflict between work and family. *International Journal of Public Opinion Research*, 21(1), 98-110. doi:10.1093/ijpor/edp004
- Kenjoh, E. (2005). New Mothers' Employment and Public Policy in the UK, Germany, the Netherlands, Sweden, and Japan. *Labour*, 19(1), 5-49. doi:10.1111/j.1467-9914.2005.00322.x
- 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://dx.doi.org/10.1108/17542411211221286>
- Madalozzo R., & Blofield, M. (2017). Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? *Estudos Feministas*, 25(1), 215-240.
<https://doi.org/10.1590/%25x>
- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict? *The Career Development International*, 20(7), 686-702. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2015-0011>
- Morgado, A. P. D. V., & Tonelli, M. J. (2016). Mulheres executivas: o velho e o novo nos estudos sobre gênero e trabalho. In A. P. Carrieri, J. C. Teixeira, & M. C. R. Nascimento. *Gênero e Trabalho: perspectivas, possibilidade e desafios no campo dos estudos organizacionais*. Salvador: Edufba, 2016, pp. 159-188.
- 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. *Conpendi Law Review*, 1(6), 156-172.
<https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3459/0>
- Nomaguchi, K.M. (2006). Time of one's own - Employment, leisure, and delayed transition to motherhood in Japan. *Journal of Family Issues*, 27(12), 1668-1700
doi:10.1177/0192513x06292021
- Oliveira, S. C., Faria, E. R., Sarriera, J. C., Piccinini, C. A., & Trentini, C. M. (2011). Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. *Interamerican Journal of Psychology*, 45(2), 271-280. <https://psycnet.apa.org/record/2013-27902-017>

- Peters, P., & Blomme, R. J. (2019). Forget about “the ideal worker”: A theoretical contribution to the debate on flexible workplace designs, work/life conflict, and opportunities for gender equality. *BusinessHorizons*.
doi:10.1016/j.bushor.2019.04.003
- Rocha-Coutinho, M. L. (2004). Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. *Temas em psicologia*, 12(1), 02-17.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000100002&lng=pt
- Santujá, G., & Barham, E. J. (2005). Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. *Revista Nucleus*, 3(1), 53-62.
- Sorj, B., Fontes, A., & Machado, D. C. (2007). Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 573-594.
<https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300004>.
- Souza 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://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>
- Stedman, T. L. (2003). *Dicionário Médico*. (2 ed). Barueri, SP: Guanabara Koogan.
- Strobino, M. R. C., & Teixeira, R. M. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: Estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. *Revista de Administração*, 49(1), 59-76.
<http://dx.doi.org/10.5700/rausp1131>
- Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction.

- Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13. doi:10.1177/1038416216682954
- Treister-Goltzman, Y., & Peleg, R. (2016). Female physicians and the work-family conflict. *The Israel Medical Association Journal*, 18(5):261-266. PMID: 27430080.
- Vanalli, A. C. G., & Barham, E. J. (2008). A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso de professoras. *Temas em Psicologia*, 16(2), 231-241. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2008000200007&lng=pt&tlng=pt
- Véras, E. A., & Oliveira, F. P. M. (2017). Políticas públicas para a maternidade: uma análise das licenças por maternidade e paternidade à luz da igualdade e da sustentabilidade social. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 3(1), 115–134. doi <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2017.v3i1.1805>
- Viana, R. B., Paula, H. C., Valente, G. S. C., Coropes, V. B. A. S., & Paula, C. L. (2018). Dilemas da maternidade das mulheres contemporâneas: revisão integrativa. *Revista Enfermagem Atual*, 85, 76-81. doi: <https://doi.org/10.31011/reaid-2018-v.85-n.23-art.248>
- Vilela, N. G. S., & Lourenço, M. L. (2018). Conflito trabalho-família: um estudo de casos múltiplos com mulheres trabalhadoras. *Pensando Famílias*, 22(2), 52-69. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2018000200005&lng=pt&tlng=pt.
- Vejar, C.M., Madison, C. O. D., & Ter, M. M. B. (2006). Understanding the transition from career to fulltime motherhood: A qualitative study. *American Journal of Family Therapy*, 34(1), 17-31. doi:10.1080/01926180500301352

Whittington, A. (2019). Outdoor careers and motherhood. *Journal of Experiential Education*, 42(1), 79-92. <https://doi.org/10.1177/1053825918820354>

**APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO LIVRE E
ESCLARECIDO**

Prezada participante,

Você está sendo convidada a participar da pesquisa *a relação entre maternidade e trabalho de mulheres primíparas: um estudo longitudinal*, desenvolvida por Lília Bittencourt Silva, discente de doutorado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, sob orientação da professora Sonia Maria Guedes Gondim.

O objetivo central do estudo é analisar as possíveis mudanças na relação entre maternidade e trabalho considerando as expectativas profissionais, os sentimentos vivenciados no trabalho, os conflitos trabalho-família e as interfaces positivas trabalho-família das mulheres primíparas ao vivenciar a gravidez, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho.

O convite a sua participação se deve a você se enquadrar nos critérios de inclusão que são: i) estar trabalhando; ii) estar grávida pela primeira vez; iii) pretender retornar ao trabalho após a licença; iv) aceitar ser entrevistada nos três momentos do estudo. O critério de exclusão é ser menor de 18 anos.

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-la será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa, e o material será armazenado em local seguro.

A qualquer momento, durante a pesquisa ou posteriormente, você poderá solicitar da pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

Existe o risco de não se sentir confortável em responder alguma questão. Se isso acontecer, você tem o direito de não apresentar sua opinião.

A sua participação consistirá em participação em entrevistas individuais com a pesquisadora durante o período de gravidez, de licença-maternidade e no retorno ao trabalho. A gravação em áudio da entrevista é condição para a participação. O tempo de

duração da entrevista é de aproximadamente uma hora. Não haverá nenhuma forma de compensação financeira e não haverá custos para as participantes.

As entrevistas serão transcritas e armazenadas em arquivos digitais, mas terão acesso a eles apenas a pesquisadora e sua orientadora. Ao final da pesquisa, todo o material será mantido em arquivo por pelo menos cinco anos, conforme Resolução 466/12.

A relação entre maternidade e trabalho tem sido relativamente descuidada. Nesse sentido, a pesquisa dessa relação torna-se pertinente, útil e inovadora. O benefício relacionado com a sua participação nesta pesquisa é o de colaborar para a prática do psicólogo no cuidado e na assistência à mãe trabalhadora; subsidiar ações de formuladores de políticas públicas, empregadores e profissionais de diversas áreas que atuam em gestão de pessoas; contribuir para que a mulher trabalhadora tenha mais consciência do processo de ser mãe pela primeira vez.

Os resultados serão utilizados para os fins de divulgação científica, em uma palestra dirigida ao público participante, artigos científicos e na tese.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina da Bahia. O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo defender os interesses dos participantes de pesquisas em sua integridade e dignidade, além de contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Endereço do Comitê de Ética em Pesquisa para recurso ou reclamações do sujeito pesquisado:

Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina da Bahia – UFBA
Largo do Terreiro de Jesus, s/n, Centro Histórico, CEP 40.026-010, Salvador, Bahia, Brasil. Tel.: +55 (71) 3283.5564. E-mail: cepfmb@ufba.br

Se desejar, consulte a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep).

Tel.: (61) 3315-5878/(61) 3315-5879

E-mail: conep@saude.gov.br

Este termo é redigido em duas vias, sendo uma para a participante e outra para a pesquisadora. Todas as páginas deverão ser rubricadas pela participante da pesquisa e pela pesquisadora responsável, com ambas as assinaturas apostas na última página.

Nome e Assinatura da Pesquisadora – (pesquisadora do campo)

Contato com a pesquisadora responsável:

Tel.: (71) 99175-4337

E-mail: liubittencourt@yahoo.com.br

Endereço Institucional: Universidade Federal da Bahia, Instituto de Psicologia,
Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

R. Aristides Novis, 197, Estrada de São Lázaro, 40210-730, Salvador, Bahia, Brasil

Declaro que entendi os objetivos e as condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

LOCAL E DATA

(Assinatura da participante da pesquisa)

Nome da participante:

APÊNDICE B - INFORMAÇÕES SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Nome:
2. Idade:
3. Escolaridade:
4. Estado civil:
5. Raça:
6. Telefone:
7. E-mail:
8. De quantas semanas está grávida:
9. A gravidez foi planejada?
10. Data prevista do parto:
11. Profissão:
12. Carga horária semanal de trabalho:
13. Cargo ocupado:
14. Há quanto tempo trabalha nesse cargo:

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA (Etapa piloto)

- Entrevista nº:
- Tempo de entrevista
- Data: / /
- Local:
- Horário:
- Nome da gestante:
- Idade:
- Escolaridade:
- Estado civil:
- Raça:
- Telefone:
- E-mail:
- De quantas semanas está grávida:
- A gravidez foi planejada? () Sim () Não
- Data Prevista do Parto (DPP):
- Sexo da criança:
- Nome da criança:
- Profissão:
- Empresa/organização em que trabalha:
- Carga horária semanal:
- Cargo ocupado:
- Há quanto tempo trabalha nesse cargo:
- Obtenção de conquistas profissionais recentes (mudança de posição hierárquica, promoções, recompensas financeiras): () Sim () Não
- Participação em programas de desenvolvimento de carreira: () Sim () Não

Perguntas:

1. O que representa a maternidade na sua vida pessoal e na sua vida profissional?
2. Como está sendo conciliar o papel de profissional com a gravidez?
3. Que impactos a maternidade terá na sua vida profissional? (expectativas profissionais/metap profissionais futuras)
4. Neste seu atual papel, o de gestante, como você percebe o contexto do trabalho (as condições do trabalho, a organização do trabalho, a relação dos seus colegas e da chefia com você)?

APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA (Etapa 1 – gravidez)

1. Como você se sente conciliando o trabalho com a gravidez (maternidade)?
2. Quais são as projeções sobre a sua futura trajetória profissional com a chegada da maternidade?
3. Que impactos a maternidade terá na sua vida profissional?
4. Quais demandas da sua família interferem no seu trabalho?
5. Quais demandas do seu trabalho interferem na sua família?
6. Quais das demandas você considera mais desafiadoras: a do trabalho para a família ou da família para o trabalho?
7. Que experiências vivenciadas no trabalho te ajudam a lidar melhor com as questões familiares?
8. Que experiências vivenciadas na família te ajudam a lidar melhor com as questões do trabalho?

APÊNDICE E - ROTEIRO DE ENTREVISTA (Etapa 2 – licença-maternidade)

1. Na nossa primeira entrevista, você estava grávida, estava atuando profissionalmente, o bebê não havia nascido. Hoje você está vivenciando uma nova fase, a licença-maternidade. Como você se sente nesta nova condição, de estar afastada do trabalho?
2. Nesta nova fase, que o trabalho está distante de você, o que você espera para sua vida profissional?
3. Pensando no retorno ao trabalho, que será em breve, quais são as demandas do seu trabalho que irão interferir na sua família?
4. E as demandas da sua família que irão interferir no seu trabalho?
5. Quais das demandas você considera serem mais desafiadoras: a do trabalho que irão interferir na família ou da família que irão interferir no trabalho?
6. Imaginando seu retorno ao trabalho, que experiências você terá no trabalho que poderão te ajudar a lidar melhor com as questões familiares?
7. E que experiências você está vivenciando na sua família que te ajudarão a lidar melhor com as questões do trabalho?

APÊNDICE F - ROTEIRO DE ENTREVISTA (Etapa 3 – retorno ao trabalho)

1. Na nossa primeira entrevista, você estava grávida, estava atuando profissionalmente. Na segunda entrevista, você estava afastada do trabalho, vivenciando a licença-maternidade. Hoje você está em uma nova de condição: retornou ao trabalho. Como foi a transição, ou seja, a passagem da licença-maternidade para o retorno ao trabalho?
2. Como você se sente nesta nova condição de ter retornado ao trabalho após o período da licença-maternidade?
3. Nesta nova fase, de retorno ao trabalho após a licença-maternidade, quais são as expectativas profissionais?
4. E as expectativas que tinha antes, na licença-maternidade, em relação ao retorno ao trabalho se concretizaram?
5. Durante a licença-maternidade, você não visualizava com muita clareza as demandas do trabalho, pois estava afastada dele. No retorno ao trabalho, as demandas de sua vida profissional se fizeram mais presentes. Como elas estão interferindo na sua família?
6. E de que modo as demandas da sua família passaram a interferir no seu trabalho?
7. Nesta fase atual, quais das demandas você considera serem mais desafiadoras: a do trabalho que interferem na família ou da família que interferem no trabalho?
8. Que experiências você está tendo no trabalho que estão te ajudando a lidar melhor com as questões familiares?
9. E que experiências você está tendo na família que estão te ajudando a lidar melhor com as questões do trabalho?