

Centro Paula Souza  
115 – ETEC Hortolândia  
Técnico em Finanças

## **MATERNIDADE, CARREIRA E VIDA FINANCEIRA**

Angélica Rodrigues\*

Géssica Steffany\*\*

Talita dos Santos\*\*\*

**Resumo:** A maternidade é um momento único e especial na vida de uma mulher, que traz consigo inúmeras mudanças e desafios. Dentre esses desafios, conciliar a maternidade com a vida financeira e a carreira profissional.

A chegada de um filho muitas vezes implica em uma redução ou interrupção das atividades profissionais, o que pode impactar significativamente a estabilidade financeira da família. Além disso, a sobrecarga de responsabilidades e cuidados com o bebê pode dificultar o desenvolvimento da carreira.

Diante desse cenário, é fundamental buscar sugestões que permitam conciliar maternidade, vida financeira e carreira de forma equilibrada e saudável. Neste trabalho, serão apresentados alguns recursos concernentes a mulheres que desejam ter filhos e manter sua estabilidade financeira e profissional.

Palavras-chave: Mulher, maternidade, carreira, vida financeira, mercado de trabalho.

### **1. INTRODUÇÃO**

Este presente trabalho, tem como finalidade apresentar os desafios e as conquistas ao conciliar a maternidade, a carreira e a vida financeira. Diante do exposto, trataremos sobre o mercado de trabalho, desigualdades e a sociedade

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

como um todo, a fim de romper barreiras e afirmar todas as possibilidades de capacidade e meritocracia que, mulheres após a maternidade, podem alcançar.

Com a problemática: “quais desafios da carreira da mulher sobre a perspectiva do mercado profissional para sua realização financeira?”, levanta-se hipóteses comumente usadas, como: sobrecarga emocional e psicológica; culpa e julgamento da sociedade; falta de rede de apoio; necessidade de realizar várias tarefas ao mesmo tempo no âmbito profissional e doméstico.

O objetivo geral deste trabalho é apresentar medidas para conciliar maternidade, vida financeira e carreira profissional, com foco no público feminino. Para esta finalidade, serão propostos os seguintes objetivos específicos:

- Analisar os principais desafios enfrentados por mulheres que desejam ter filhos e manter uma carreira profissional;
- Chamar a atenção do mundo corporativo sobre a vida da mulher e seus desafios para o desenvolvimento profissional e sua ascensão financeira;
- Mostrar o valor e o poder da contribuição positiva do trabalho feminino no crescimento econômico;
- Ressaltar a importância da igualdade de gênero buscando uma sociedade mais justa e igualitária.

Entendemos que a mulher ao longo de toda a história sempre sofreu por carregar o “peso” do cuidado do lar, da criação dos filhos, do pouco ou raro estudo e da dependência financeira de seu companheiro. Suas necessidades eram avaliadas conforme a necessidade de sua família. Não havia espaço para a mulher na sociedade, tão poucas oportunidades para exercer qualquer outro papel.

Com o passar das gerações, as obrigações aumentaram, fazendo com que as mulheres precisassem ir ao mercado de trabalho, seja para fortalecer a renda do lar, ir em busca de sua independência, lutar por seus direitos – que antes eram exclusivas aos homens – e por tratamentos justos e igualitários.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

Mesmo com o ambiente ainda rústico e hostil, de olhares atravessados e demasiadamente discriminados, as mulheres continuaram sua luta pelo seu espaço profissional, sua autonomia e independência financeira.

Em dias atuais, a luta continua e a discriminação permanece nas entrelinhas e aparecem na entrevista de emprego, na oportunidade de efetivação e na execução de suas atividades.

A desigualdade de gênero e a desvalorização do sexo feminino traz questionamentos sobre a capacidade, competência e representatividade em atuar em determinados cargos.

Muitas mulheres estão empreendendo e liderando empresas, mesmo com estereótipos e preconceitos associados ao trabalho feminino, enfrentando desafios significativos, mostrando que mesmo sem respaldo da sociedade, por caminhos mais longos, com múltiplas jornadas são capazes de atuar de forma eficiente.

É importante ressaltar que a conciliação entre maternidade, vida financeira e carreira não é uma tarefa fácil e exige esforço, planejamento e organização. Além disso, é fundamental que haja o envolvimento de parceiros, familiares e empregadores nesse processo.

Para este estudo utilizaremos de pesquisa bibliográfica, documental e pesquisa de campo.

## **2. PERSPECTIVA HISTÓRICA FINANCEIRA**

A área financeira tem uma perspectiva histórica muito rica e diversificada.

Desde os primeiros dias da civilização, as pessoas precisavam de dinheiro para comprar bens e serviços e, portanto, a necessidade de gerenciamento financeiro surgiu.

Na antiga Mesopotâmia, por exemplo, as pessoas usavam grãos de cereais como moeda e já realizavam empréstimos com juros. Na Grécia Antiga, as cidades-estados usavam moedas de prata e ouro para pagar soldados e comprar bens e serviços. Na Roma Antiga, foram desenvolvidos instrumentos financeiros, como os contratos de depósito e empréstimo.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

Na Idade Média, os bancos começaram a se desenvolver, e a partir do Renascimento, o comércio internacional se expandiu, criando novas oportunidades para os bancos e investidores. Durante a Revolução Industrial, as empresas começaram a levantar capital em bolsas de valores, e as companhias de seguros foram criadas para proteger contra riscos financeiros.

No século XX, a área financeira cresceu ainda mais, com a criação de novos produtos financeiros, como fundos mútuos, títulos de dívida, derivativos e outros. Também houve uma expansão dos mercados financeiros internacionais, com a globalização dos negócios.

Atualmente, a área financeira continua a evoluir, com o desenvolvimento de tecnologias financeiras como as criptomoedas e a inteligência artificial para a análise de dados financeiros. A área financeira é fundamental para a economia global e desempenha um papel vital na gestão do dinheiro, investimentos e gerenciamento de riscos.

## **2.1 A área financeira**

A área financeira é essencial para o sucesso pessoal e empresarial. Ela desempenha um papel crucial na gestão e controle das finanças, garantindo que os recursos financeiros sejam alocados da maneira mais eficiente possível.

### **2.1.1 A área financeira e a empresa**

Fornecendo informações financeiras importantes, independente do porte ou setor, são usadas pelos tomadores de decisão da empresa para decisões estratégicas importantes, como investimentos em projetos, expansão, contratação de funcionários, entre outros. A área financeira também é responsável por desenvolver e implementar planos financeiros, controlando o fluxo de caixa, as contas a pagar e a receber, o patrimônio líquido, identificando, avaliando e gerenciando riscos financeiros, buscando assim, maximizar os lucros da empresa por meio da otimização de receitas e redução de custos.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

## 2.1.2 A importância da área financeira para as pessoas

É através da área financeira que é possível gerenciar as finanças pessoais de maneira consciente. Com estas informações é mais fácil manter um controle e a saúde financeira. Com as pessoas entendendo melhor sobre suas finanças, analisando riscos e se preparando para imprevistos, saberá tomar decisões sobre onde e como investir seu dinheiro e se houver alguma eventualidade, saberá como reagir diante de um desafio financeiro.

## 2.2 Principais funções do departamento financeiro

As mulheres têm ocupado cada vez mais cargos de destaque na área financeira, e suas oportunidades de carreira vêm se expandindo.

Com várias repartições, o departamento financeiro tem suas subdivisões em busca de melhor controle e finalidade das atividades propostas.

Abaixo, alguns dos cargos que as mulheres ocupam na área financeira:

Contadora: as contadoras são responsáveis pela gestão de finanças corporativas, contabilidade e relatórios financeiros.

Analista financeiro: responsável por analisar dados financeiros e econômicos de uma empresa, a fim de fazer recomendações para melhorar seu desempenho financeiro. Pode-se atuar em áreas como planejamento financeiro, análise de investimentos e controle de custos.

Gerente financeiro: responsável por gerenciar as finanças de uma empresa, planejando, organizando e controlando as atividades financeiras da organização.

Especialista em finanças corporativas: responsável por ajudar empresas a tomar decisões financeiras importantes, como fusões e aquisições, investimentos em novos negócios e financiamento de projetos.

Analista de risco: responsável por avaliar e gerenciar riscos financeiros, incluindo riscos de mercado, crédito e liquidez. Muito comum trabalhos em

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

instituições financeiras, empresas de seguros ou outras organizações que enfrentam riscos financeiros significativos.

Analista de investimentos: responsável por pesquisar e analisar investimentos em potencial, a fim de fazer recomendações para investidores e empresas.

Controller financeiro: responsável por gerenciar a contabilidade e o fluxo de caixa de uma empresa, garantindo que as demonstrações financeiras estejam em conformidade com as normas contábeis e regulatórias.

Auditor interno: responsável por auditar as finanças de uma empresa, a fim de garantir que as demonstrações financeiras sejam precisas e estejam em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

Consultor financeiro: responsável por fornecer orientação financeira a indivíduos e empresas, incluindo planejamento financeiro, investimentos e gerenciamento de riscos.

Trader: responsável por comprar e vender títulos financeiros, como ações, títulos e commodities, a fim de gerar lucros para uma instituição financeira ou empresa.

Banqueira de investimentos: responsável por ajudar empresas a levantar capital, geralmente através da emissão de ações ou títulos. Também pode ajudar empresas a realizar fusões e aquisições.

Corretora de valores: responsável por executar as ordens de compra e venda de títulos financeiros em nome de seus clientes.

Gerente de planejamento financeiro: responsável por criar planos financeiros para indivíduos e empresas, levando em consideração seus objetivos financeiros e recursos disponíveis.

Analista de crédito: responsável por avaliar o risco de crédito de indivíduos e empresas, a fim de determinar se eles são elegíveis para empréstimos ou financiamento.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

Especialista em contabilidade: responsável por gerenciar a contabilidade de uma empresa, incluindo a preparação de demonstrações financeiras e o cumprimento das normas contábeis e regulatórias.

Esses são apenas alguns exemplos, mas a área financeira é ampla e oferece muitas oportunidades para as mulheres desenvolverem suas carreiras em diferentes áreas.

### **3. MULHER E MÃE NO MERCADO DE TRABALHO**

Inúmeros artigos e pesquisas tratam sobre a questão da mulher no mercado de trabalho e que existe uma grande desigualdade desde sempre entre homens e mulheres, principalmente quando as mulheres se tornam mães.

De acordo com dados do IBGE, a remuneração da mulher corresponde a 20% a menos do que os homens ganham para desempenhar as mesmas funções. No mundo, o contexto é similar, segundo informações do Fórum Econômico Mundial: “Mesmo quando as mulheres têm curso superior, ou seja, mais estudo e conhecimento do que o homem, ainda assim existe uma desigualdade”.

De acordo com a Catho, 30% das mulheres finalizaram a universidade (enquanto os homens estão na faixa dos 24%) e, mesmo assim, eles podem ganhar até 52% a mais que elas.

Um outro problema que deve ser analisado de perto, é a questão de que, tempo depois de se tornar mãe, a mulher sai do mercado de trabalho.

De acordo com uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas, após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade não está mais presente no mercado de trabalho, padrão que se repete até mesmo 47 meses depois. No levantamento, foi constatado que, dentre 247 mil mães, 50% foram demitidas após, aproximadamente, dois anos da licença maternidade. Vale destacar que, de acordo com a Lei 14.020, as mulheres devem ter estabilidade de emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

Além disso o estudo também revela que há diferenças quando existe o recorte de escolaridade. Mulheres que têm curso superior apresentam queda de emprego de 35% após 12 meses da licença, enquanto mulheres com níveis mais baixos de escolaridade chegam a uma queda de 51%.

Na tentativa de recolocação ao mercado de trabalho, vemos a desigualdade de gênero aplicada durante algumas etapas de processos seletivos, com perguntas do tipo: “Você tem filhos?”; “Pretende ser mãe?” “Quem cuidará do seu filho se ele ficar doente?”, perguntas essas que não são aplicadas aos homens em uma entrevista de emprego, por exemplo e que não podem e não deveriam interferir na capacidade laboral. Como se a obrigação de cuidar de um filho seja apenas da mulher/mãe.

Um estudo realizado pela McKinsey Study, citado no blog culture, destacou-se que empresas que contavam com mais mulheres na liderança usufruíam de um resultado operacional até 48% maior do que as outras empresas, além de um faturamento 70% maior. O que mostra a importância de ter a mulher no mercado de trabalho, e conseguir reter ela depois que se torna mãe tem muitos benefícios.

Apoiar a igualdade dentro do mercado de trabalho, além de ser uma questão social, resultaria em um grande avanço para o desenvolvimento e crescimento das empresas.

### **3.1 Desigualdade salarial**

Além da diferença salarial em relação aos homens, as mulheres enfrentam uma outra desigualdade no mercado de trabalho - quanto mais filhos elas têm, menor é o salário que elas ganham. E a diferença é enorme: “...*uma brasileira com três ou mais filhos recebe até 40% menos que uma colega que não é mãe*” (culture. Rocks,2023).

Números da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do IBGE, compilados pela consultoria Dados apontam que, enquanto mulheres sem filhos ganham em média R\$ 2.115 por mês, ter o primeiro filho reduz o salário em 24%. Se a família crescer e o número de crianças chegar a três ou mais, a

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

queda no rendimento é de quase 40%. Para diminuir distorções, o levantamento considerou trabalhadoras de 25 a 35 anos e casadas. Nesse grupo, as que têm filhos são a maioria no mercado de trabalho. No primeiro semestre, elas somavam 2,92 milhões de trabalhadoras, contra 1,36 milhão das que não são mães.

Em outro levantamento feito pela InfoJobs, 51% das mulheres que seguem em sua carreira profissional após a maternidade já sofreram algum tipo de preconceito.

Isso é algo que impacta diretamente na vida da mulher e a inibe de realizar muitas das vezes um sonho que pode ser o de se tornar mãe. Não deveria ser um fato ter que escolher entre ser bem-sucedida na carreira com um salário considerado justo ou constituir uma família e ter filhos.

O fato é que ser mãe no mercado de trabalho é um desafio e os números só mostram que não há reconhecimento dessas mulheres como profissionais e, muitas vezes, deixam escapar verdadeiros talentos.

Luciano Salamacha, especialista em gestão de carreiras, listou alguns talentos encontrados em mulheres que são mães e que as empresas acabam perdendo:

- Bom relacionamento com a equipe;
- Capacidade de desempenhar mais funções ao mesmo tempo;
- Rápida aprendizagem;
- Sensibilidade e atenção aos detalhes;

### **3.2 Jornada de trabalho**

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que 22% da população economicamente ativa trabalham no segmento industrial. Destes, 11,8% são mulheres, ou seja, do universo total de trabalhadores na indústria mais da metade (53,6%) são do sexo feminino. Muitas são mães e buscam conciliar no dia a dia seu trabalho com os afazeres da maternidade.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

A jornada de trabalho da mulher muitas das vezes é dupla e até tripla: A necessidade de equilibrar a vida profissional, tendo que dar conta de todas as cobranças no trabalho e almejando alcançar o reconhecimento, com o conciliar da vida pessoal, com os afazeres da casa, com o cuidado e convivência em família e com o cuidar de si mesma. Em alguns casos, estudar para buscar um futuro melhor para família.

### **3.3 Desemprego**

Quando existe uma estabilidade financeira e possibilidade, a mulher quando se torna mãe, opta por sair do emprego para cuidar do filho e se dedicar a maternidade em tempo integral. Casos que não são tão frequentes, sendo considerados uma exceção quando isso é possível.

Um dos maiores motivos que torna o desemprego das mulheres no pós-parto tão frequente é o fato de ser levado em pauta a responsabilidade apenas da mulher cuidar de um filho, o que não é verídico. A responsabilidade deve ser de ambos, tanto da mãe como do pai de cuidar e zelar pelo bem-estar do seu filho. Na visão empresarial essa situação é contrastante, vindo a ser levado em consideração somente os cuidados da mãe para com seu filho, ocasionando a dispensa da mulher.

### **3.4 Constituição Federal, a maternidade e os direitos trabalhistas**

“A Constituição de 1988 é a primeira a estabelecer plena igualdade jurídica entre homens e mulheres no Brasil”, afirma a socióloga e feminista Jacqueline Pitanguy, presidente do Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres (CNDM), que coordenou a campanha nacional Mulher e Constituinte, que uniu mulheres de diversos setores da sociedade para debater quais direitos a Constituição deveria contemplar.

A Constituição Federal de 1988 assegura a igualdade de direitos entre homens e mulheres em todos os aspectos da vida, incluindo o trabalho e a

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

maternidade. Dessa forma, a Constituição garante que as mulheres não sejam discriminadas em razão da gravidez ou maternidade no âmbito do trabalho.

A licença-maternidade ou licença-gestante é conceituada por Sérgio Pinto Martins como o período de 120 dias de afastamento da funcionária (2007, p. 377). Prevista no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal de 1988, diz que é direito da trabalhadora urbana e rural a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário. Nesse período, assegura-se o salário-maternidade, que é o pagamento feito pelo INSS à empregada durante os 120 dias da licença-maternidade (MARTINS, 2007, p. 377), regulamentados pelos artigos 71 a 73 da Lei 8.213/1991 e artigos 93 a 103 do Decreto 3.048/1999. O autor caracteriza-o como “benefício previdenciário, pois é a previdência social que faz seu pagamento. Não se trata de uma prestação de assistência social [...]. O pagamento feito a título de licença-gestante não representa salário, em razão de que é feito pelo INSS e não pelo empregador [...]” (2007). Tal entendimento tem fundamento também no inciso II, art. 201 da Constituição Federal, que diz que a previdência social atenderá nos termos da lei, a proteção à maternidade, especialmente à gestante.

No artigo 5º tem-se: além disso, a Constituição Federal proíbe qualquer tipo de discriminação, a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo, incluindo a discriminação contra as mulheres gestantes ou lactantes. É importante destacar que a Constituição Federal também estabelece que é dever do Estado promover condições para que homens e mulheres possam exercer plenamente e com igualdade seus direitos e garantias fundamentais. Nesse sentido, o Estado deve criar políticas públicas e medidas para combater a discriminação de gênero no ambiente de trabalho e promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Caso isso não ocorra, a mulher pode recorrer à Justiça do Trabalho para fazer valer os seus direitos.

No artigo 10, inciso II, alínea b do ADCT: A legislação trabalhista também prevê a estabilidade no emprego para a gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

É importante destacar que a proteção à maternidade não se limita à Constituição Federal. Existem outras normas legais que visam garantir os direitos das mulheres gestantes e lactantes no ambiente de trabalho, tais como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Norma Regulamentadora (NR) nº 32 do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata da segurança e saúde no trabalho em estabelecimentos de saúde.

Na lei 1.770/08 temos disposto que é possível às empresas privadas aderir, a seu critério, ao programa "Empresa Cidadã". Nesses casos, as empregadas terão direito de prorrogar a licença maternidade por 60 dias, quando receberão os salários da própria empresa que, em troca, poderá deduzir o valor integralmente no Imposto de Renda da Pessoa Jurídica.

A licença de seis meses (180 dias) atendeu a recomendações médicas e a uma reivindicação antiga de diversas entidades de classe e movimentos sociais. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a mãe deve amamentar o bebê por, no mínimo, seis meses.

Como exemplo às normas legais da CLT, temos:

Artigo 391 da CLT: Dispõe que casar ou engravidar não configuram motivo para rescisão contratual ou restrições ao direito da mulher ao emprego. Se isso acontecer, o empregador terá que pagar multas que lhe serão aplicadas pela autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 4º, inciso II do art. 392 da CLT: Dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e outros exames complementares.

Artigo 396 da CLT: Além disso, durante o período de amamentação, a mulher tem direito a dois descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o seu filho, até que ele complete seis meses de idade.

Artigo. 473, XI da CLT: Licença para levar o filho ao médico.

Ainda dentro desse contexto, dentre essas medidas, podemos citar a concessão de creches e escolas infantis para as trabalhadoras, a flexibilização de horários e a adoção de políticas de teletrabalho para as gestantes e lactantes, a capacitação de profissionais da área de saúde para atender as necessidades

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

específicas das trabalhadoras durante a gravidez e a amamentação, e a implementação de medidas para evitar a exposição das trabalhadoras a situações insalubres ou perigosas.

É importante enfatizar que os direitos trabalhistas relacionados à maternidade não se restringem apenas às mulheres empregadas com carteira assinada, mas também se aplicam a trabalhadoras informais, autônomas e empreendedoras individuais.

Além disso destaca-se que a proteção à maternidade no trabalho não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas sim como um direito humano fundamental das mulheres e um investimento social importante para o desenvolvimento da sociedade como um todo. Garantir condições adequadas de trabalho para as gestantes e lactantes é uma forma de assegurar sua saúde e bem-estar, bem como o pleno desenvolvimento dos seus filhos e da sociedade como um todo.

É fundamental que as empresas estejam atentas as normas legais e cumpram com suas obrigações de proteção à maternidade, a fim de evitar possíveis demandas trabalhistas e garantir o bem-estar de suas funcionárias.

Contanto, é necessário que a sociedade como um todo esteja consciente da importância da proteção à maternidade no trabalho e atue para garantir que as mulheres sejam tratadas de forma justa e igualitária no ambiente de trabalho.

#### **4. ESTUDO DE CASO**

Com a finalidade de trazer a realidade vivida por mulheres mães, buscamos respostas através de uma pesquisa de campo, sem distinção alguma.

Abaixo, os dados compilados, de perguntas e respostas de uma amostra de 49 participantes:

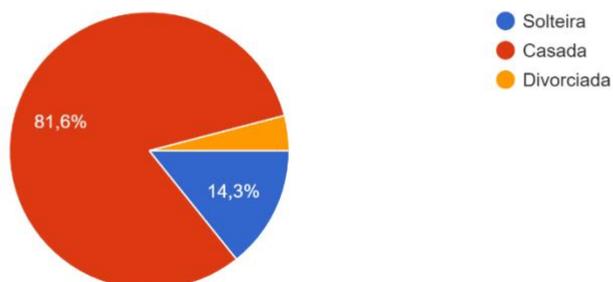
\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

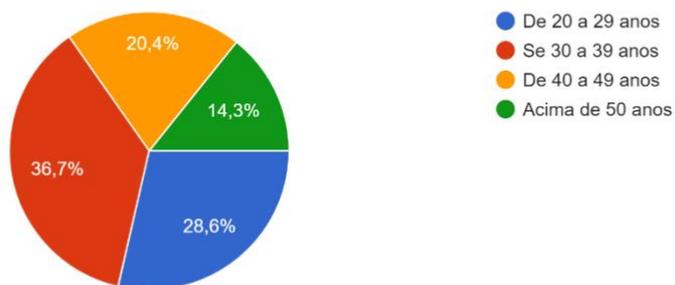
### Qual seu estado civil?

49 respostas



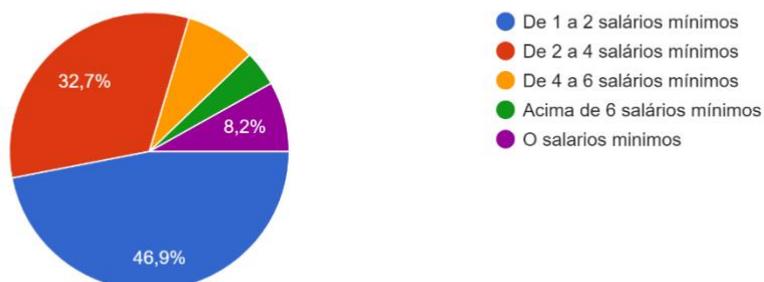
### Qual sua faixa etária?

49 respostas



### Qual sua média salarial? (Salário mínimo R\$ 1320,00)

49 respostas



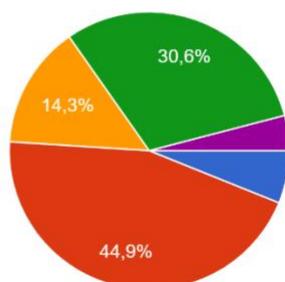
\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

### Qual seu nível de escolaridade?

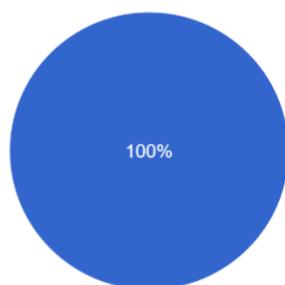
49 respostas



- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Técnico
- Ensino Superior
- Pós Graduado/ MBA

### Você é mãe?

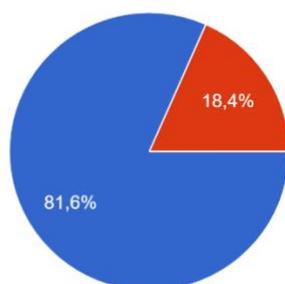
49 respostas



- Sim
- Não

### Você trabalha fora?

49 respostas



- Sim
- Não

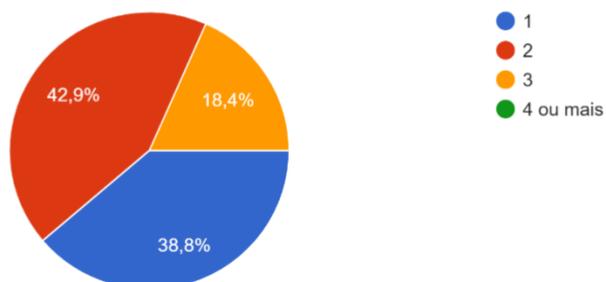
\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

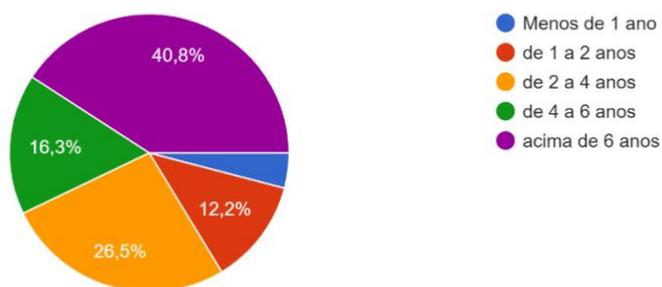
### Quantos filhos você tem?

49 respostas



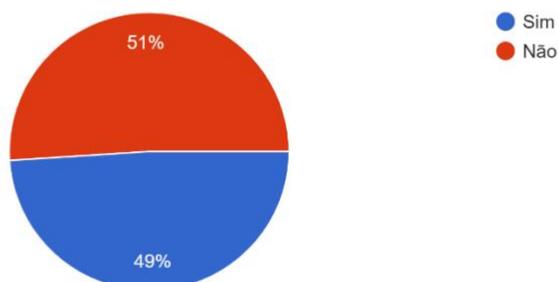
### Qual a idade do seu filho/a mais novo?

49 respostas



### A gravidez foi planejada?

49 respostas



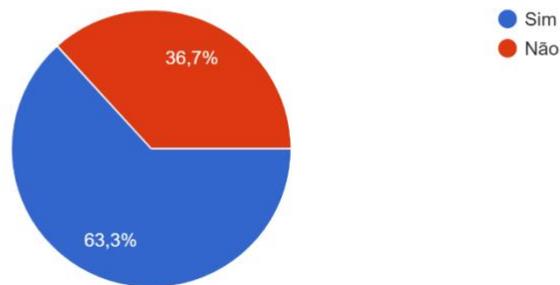
\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

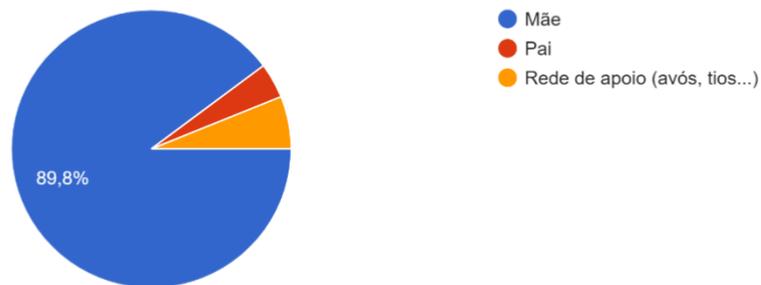
A maternidade interferiu no seu trabalho?

49 respostas



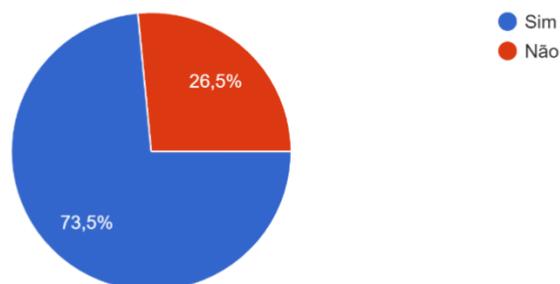
Caso haja uma emergência com a criança, quem será comunicado primeiro?

49 respostas



Você possui rede de apoio (alguém que te ajude com as responsabilidades da criança)?

49 respostas



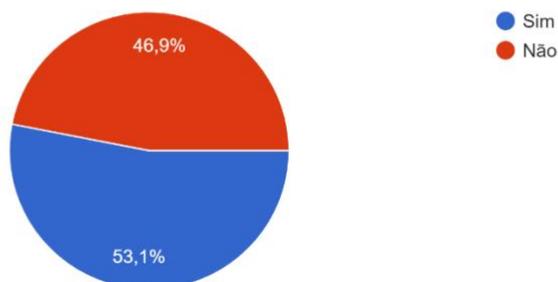
\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

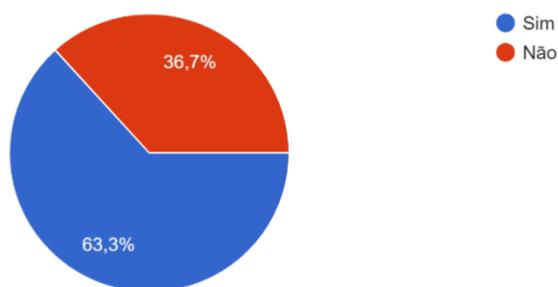
Já precisou sair/ trocar de emprego após se tornar mãe?

49 respostas



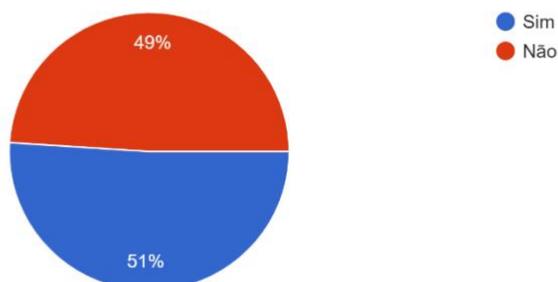
Já sentiu um tratamento diferenciado ( inferior) após se tornar mãe?

49 respostas



Já perdeu alguma oportunidade de emprego/ promoção após se tornar mãe?

49 respostas



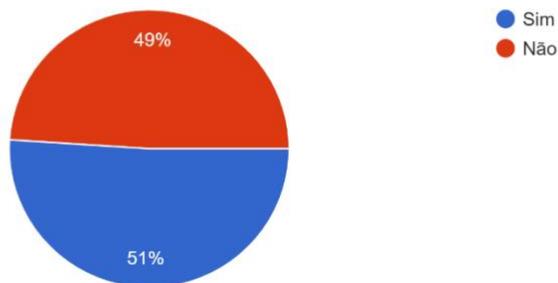
\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

Você se sente realizada no ambiente profissional?

49 respostas



#### 4.1 Análise dos dados compilados

Ao observar os dados recebidos, notamos que:

1. 81,6% das mulheres são casadas. Nota-se, neste contexto, que a escolha de viver a maternidade é um projeto conjunto.
2. Em relação a faixa etária, temos duas faixas de maior número que engloba de 20 a 39 anos, que representam 65,3% das pesquisadas. Neste ponto é confirmado a pesquisa bibliográfica que antecede a este estudo de caso. É recomendado avaliar as despesas e fazer um planejamento financeiro realista antes de decidirem ter filhos. Isso envolve considerar não apenas os custos imediatos, mas também a capacidade de sustentar essas despesas ao longo do tempo, levando em conta possíveis mudanças nas circunstâncias financeiras.
3. A média salarial de 46,9% das mulheres é de 1 a 2 salários mínimos, trazendo a importância do planejamento financeiro e orçamentário na pré maternidade e de se dedicar aos estudos, seja para aprimoramento da carreira ou para uma melhor oportunidade no mercado de trabalho.
4. 44,9% das mulheres participantes possuem o ensino médio; 30,6% destas mulheres possuem graduação. Por se esperar que as mulheres

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

assumam, principalmente, o papel de cuidadoras e se concentrem nas atividades familiares, tais expectativas culturais podem desencorajar as mulheres a buscar o ensino superior, limitando suas oportunidades educacionais.

5. Por se tratar de uma pesquisa relacionada a maternidade, 100% das mulheres que concordaram em nos ajudar, são mães.
6. 40 mulheres desta amostra trabalham fora representando 81,6%. Isso afirma a necessidade de mais renda para compor a família e viver de uma forma mais segura financeiramente.
7. Ao se questionar sobre a quantidade de filhos que já possuem, tivemos 42,9% de pesquisadas que tem 2 filhos. Isso nos mostra o quão é importante se ter recursos financeiros adequados para atender às suas necessidades básicas, como alimentação, moradia, vestuário, cuidados de saúde, educação e lazer. É necessário estar preparada para assumir essas responsabilidades financeiras.
8. Considerando toda a amostra, 40,8% das mães possuem filhos maiores de 6 anos.
9. Ao se perguntar sobre a gravidez ser planejada, 51% das mulheres afirmaram que sim, mostrando que houve, a princípio, uma preparação para a chegada do bebê.
10. Ao se questionar se a gravidez interferiu no trabalho profissional, 63,3% das mulheres confirmou que sim, afirmando a triste realidade vivida no ambiente de trabalho. Desafios na conciliação entre trabalho e família: Equilibrar as demandas do trabalho com as responsabilidades da maternidade pode ser um desafio significativo. As mulheres muitas vezes precisam lidar com questões como encontrar cuidadores confiáveis, horários flexíveis, creches ou escolas adequadas, além de administrar tarefas domésticas e familiares. Essas demandas adicionais podem causar estresse e dificuldades na vida profissional, além de desembolsos não planejados, por se tratar de gastos altos e necessários.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

11. 89,8% afirmam que se houver alguma emergência com a criança, elas quem serão acionadas para socorro. Somos a imagem de cuidado e proteção.
12. Nesta amostra um alto índice de mulheres afirma haver uma rede de apoio, totalizando 73,5% das respostas.
13. Com um número consideravelmente alto, 53,10% das mulheres precisaram sair ou mudar de emprego após se tornarem mães. Reafirmando aqui, a realidade das mulheres no mercado de trabalho e alertando sobre a necessidade de medidas e possibilidades para mudar este cenário, seja através de estudos, poupando recursos financeiros, investindo e/ou todos eles.
14. 63,3% das mulheres sofreram um tratamento inferiorizado por causa da maternidade. Apesar de constar em leis e saber que a maternidade não impossibilita nenhuma profissional, estas ações estão presentes não só nas entrelinhas, mas por muitas vezes, vem como forma de preconceito e de exposição.
15. Infelizmente, 51% destas mulheres sofreram discriminação (não foram reconhecidas profissionalmente) por serem mães, não sendo consideradas para cargos superiores ou promoções.
16. 51% das mães que participaram desta coleta de dados, mesmo com alguns contratemplos, se dizem realizadas no ambiente de trabalho. Talvez pela necessidade financeira ou pela possibilidade em estar empregada. O mercado de trabalho é desafiador e a recolocação para uma mãe pode demorar muito mais tempo.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A maternidade é um direito fundamental das mulheres, que deve ser garantido e protegido pela sociedade. No entanto, ainda existem inúmeros obstáculos e desafios que dificultam a realização desse direito, especialmente quando se trata da conciliação entre maternidade, vida financeira e carreira profissional.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

De acordo com a Constituição Federal de 1988 é assegurado à mulher gestante e lactante diversos direitos trabalhistas, e estabelece a proteção à maternidade no trabalho como um direito fundamental das mulheres e garante diversas medidas de proteção e benefícios incluindo licença-maternidade, estabilidade no emprego, descansos especiais para amamentação e proteção contra a discriminação.

Como proposta, também já tratada no decorrer deste artigo, é fundamental que as mulheres se preparem nos diversos âmbitos da vida e se programem com estudos financeiros e planejamentos orçamentários, com mais informações possíveis e não desistam de suas carreiras. Apoiamos para que busquem uma rede de apoio que possam ajudá-las nos momentos críticos da maternidade tanto física como mental. Sugerimos desenvolver novas habilidades mesmo durante a licença-maternidade, se qualificando para o futuro profissional pós licença. O número de mulheres que não conseguem voltar ao trabalho ou seguir carreira ainda é muito grande e isto depende de diversos fatores já citados. Então, considerem explorar oportunidades de trabalho flexíveis, como o empreendedorismo, o trabalho freelance e o home office.

E diante dessas sugestões e estratégias, é possível afirmar que a conciliação entre maternidade, vida financeira e carreira é possível e pode trazer benefícios tanto para as mulheres quanto para a sociedade como um todo. É necessário, no entanto, que haja uma mudança cultural e de mentalidade em relação ao papel da mulher na sociedade e no mercado de trabalho, garantindo a igualdade de oportunidades e o respeito aos direitos das mulheres.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

5 principais funções de um departamento financeiro. 2021. Redação Cobre Fácil. Disponível em: <https://www.cobrefacil.com.br/blog/departamento-financeiro>. Acesso em: 25 fev. 2023.

A importância da gestão financeira para a sua empresa. 2023. GERANDO EMPREENDEDORES. Disponível em: <https://gerandoempreendedores.com.br/a-importancia-da-gestao-financeira-para-a-sua-empresa/>. Acesso em: 05 mar. 2023.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angelica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angelica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

A importância de saber mais sobre finanças pessoais: Cuidar das finanças pessoais não é uma tarefa bem-vista por algumas pessoas. 2023. Banco Votorantim S.A. Disponível em: <https://www.bv.com.br/bv-inspira/orientacao-financeira/a-importancia-de-saber-mais-sobre-financas-pessoais>. Acesso em: 15 mar. 2023.

ARAÚJO, Renan. **Maternidade e mercado de trabalho**: confira um panorama sobre o tema. 2022. Disponível em: <https://www.culture.rocks/blog/maternidade-e-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 26 fev. 2023.

CHIES, Renata. **Licença-maternidade**: o que diz a lei sobre pagamento e tempo de ausência. 2023. FACTORIAL. Disponível em: <https://factorialhr.com.br/blog/licenca-maternidade-brasil/>. Acesso em: 15 abr. 2023.

Como a maternidade e a carreira podem andar juntas? Confira algumas dicas! 2022. PagSeguro PagBank. Disponível em: <https://blog.pageseguro.uol.com.br/maternidade-e-carreira/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

Departamento financeiro: Principais funções, importância e como funciona na prática! 2023. Redator PontoTel. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/departamento-financeiro/>. Acesso em: 25 fev. 2023.

FERRAZ, Eloisa. **Planejamento financeiro pessoal: o que é e qual sua importância**. 2022. Blog FECAP. Disponível em: <https://blog.fecap.br/planejamento-financeiro-pessoal/>. Acesso em: 01 mar. 2023.

JORNADA dupla: mãe se divide entre o trabalho e a maternidade. 2018. IBRAM Mineração do Brasil. Disponível em: <https://ibram.org.br/noticia/jornada-dupla-mae-se-divide-entre-o-trabalho-e-maternidade/>. Acesso em: 22 fev. 2023.

MARQUES, Vanessa. **Negócios**: Entenda A Importância Do Setor Financeiro Para Sua Empresa. 2019. Rede Jornal Contábil. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/negocios-entenda-a-importancia-do-setor-financeiro-para-sua-empresa/>. Acesso em: 01 mar. 2023.

MEROLA, Sérgio. **Direitos da Mulher**: a maternidade e os direitos que a protegem. 2017. Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/direitos-da-mulher-a-maternidade-e-os-direitos-que-a-protegem/440131742>. Acesso em: 20 abr. 2023.

MODELLI, Laís. **Constituição de 1988 foi avanço nos direitos das mulheres**. 2018. CARTACAPITAL. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/constituicao-de-1988-foi-avanco-nos-direitos-das-mulheres/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angelica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angelica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

MULHER no mercado de trabalho: confira um panorama completo. 2023. Culture.Rocks. Disponível em: <https://www.culture.rocks/blog/mulher-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 01 mar. 2023.

NO BRASIL, mães recebem até 40% menos. 2018. Exame.com. Disponível em: <https://exame.com/carreira/no-brasil-maes-recebem-ate-40-menos/>. Acesso em: 05 mar. 2023.

PONTIERI, Alexandre. **Lei 11.770**: licença-maternidade por 180 dias. 2017. Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/lei-11770-licenca-maternidade-por-180-dias/480238391>. Acesso em: 20 abr. 2023.

OLIVEIRA, Hanna. **Conheça Tatiana Sadala, promovida duas vezes quando estava grávida**. 2021. VOCERH. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/mercado-vagas/conheca-tatiana-sadala-promovida-duas-vezes-quando-estava-gravida/>. Acesso em: 11 março 2023.

## ANEXO

Conheça Tatiana Sadala, promovida duas vezes quando estava grávida  
Cofundadora de plataforma que alavanca carreiras de mulheres, Tatiana viveu algo incomum em experiências passadas: promoções durante gravidezes.



O que as empresas podem fazer para apoiar gestantes?

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

Para Tatiana Sadala, cofundadora do Todas Group, plataforma com ações voltadas para o desenvolvimento de carreira de mulheres, a resposta é simples, mas poderosa. “Não cancelá-las”.

A colocação de Tatiana tem razão de ser: segundo levantamento realizado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2016, após dois anos de tirar licença-maternidade, quase metade das mulheres brasileiras estão fora do mercado de trabalho. Analisando os dados, a pesquisadora Cecilia Machado, responsável pelo levantamento, aponta que a maior parte dessas mulheres saem sem justa causa e por decisão do empregador.

Tatiana Sadala viveu uma história diferente – conquistou duas promoções durante suas duas gestações, enquanto ainda atuava no mercado corporativo. “Trabalhei bastante, lembro de várias pessoas falando sobre minha barriga e a gravidez, minha resposta sempre foi ‘gravidez não é doença’”, diz.

A executiva contou os desafios da gestação no mercado de trabalho, o contexto de suas promoções e quais ações empresas podem adotar para apoiar gestante, em entrevista ao VOCÊ RH.

Não planejei a primeira filha, e quando descobri a gravidez, estava sendo preparada no trabalho para assumir uma posição de liderança numa área nova. Quando meu chefe da época soube que eu estava grávida, ele me ligou e perguntou se eu ainda gostaria de ser promovida ao cargo. Achei bacana a postura dele e fui promovida grávida. Ao mesmo tempo me pergunto se algum homem receberia aquela ligação, após comunicar que seria pai. Trabalhei bastante, lembro de várias pessoas falando sobre minha barriga e a gravidez, minha resposta sempre foi “gravidez não é doença”.

Após um ano e meio, depois de entregas significativas para o negócio, outro chefe me chamou para uma conversa, dando os parabéns, dizendo que ele estava me promovendo novamente. Agora a um cargo mais robusto, liderando um negócio maior e mais desafiador. Agradei o reconhecimento e disse que eu precisava compartilhar algo antes, que eu estava grávida novamente. Meu chefe então disse: “Tati, parabéns duas vezes, pela promoção e pela gravidez! ”. Achei incrível a resposta dele, um verdadeiro líder, nunca esquecerei esse apoio. Líderes como eles, genuínos e autênticos, conquistam

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

a lealdade dos funcionários. Essas histórias ilustram como a maternidade pode potencializar uma mulher como profissional. Promovida duas vezes grávida e tendo crescimento profissional rápido após ser mãe. Viramos leões. Habilidades como produtividade, foco, empatia, coragem, liderança, entre diversas outras, são vividas 24h por dia por uma mãe. Inevitavelmente passa a ser uma melhor profissional.

### **Quais desafios você enfrentou conciliando tanto a gravidez quanto a maternidade com o trabalho?**

A experiência de cada mulher com a maternidade é única e varia de acordo com a fase de vida, momento profissional, situação financeira, rede de apoio, entre outros fatores. Acredito que uma parte dos desafios está em nossas mãos, relacionados a como lidamos com a culpa, medos, coragem, sonhos; como nos posicionamos, tomamos decisões, e colocamos as redes das nossas vidas profissionais em nossas próprias mãos. Assumi que o trabalho, para mim, é uma realização importante e um dos melhores exemplos que poderia deixar para meus filhos.

A segunda parte está relacionada ao contexto, principalmente ao ambiente e às políticas de trabalho e seus líderes, que muitas vezes são apenas “chefes”. Lembro desse meu mentor e chefe que me promoveu grávida, me preparando para assumir uma posição mais robusta de liderança, dizendo que “existem apenas dois tipos de líderes no mundo: aqueles que são verdadeiramente preocupados com as pessoas e aqueles preocupados com suas próprias carreiras”. A vida real está cheia de ambos os perfis. Lembro da quantidade de vezes que, após meu retorno da licença maternidade, ouvi “nossa, grávida de novo!”, “que coragem, engravidou já!”. Aprendi a lidar de uma forma leve, que esse problema era das pessoas e não meu. Não podemos deixar essas pessoas mudarem nossos planejamentos e sonhos pessoais. No dia que elas forem pedras no seu caminho, mude o caminho, ou salte essas pedras.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

## **Quais ações das companhias em que você trabalhou foram importantes para ajudar na sua jornada profissional até as promoções durante sua gestação?**

Toda empresa é um organismo vivo, que se forma e se modifica a partir dos comportamentos e das ações das pessoas que fazem parte dela. Em termos práticos, acredito que os valores e as políticas claras sejam fundamentais. A empresa onde fui promovida duas vezes grávida tinha seus valores e políticas muito claros e eu me sentia absolutamente segura e empoderada no meu exercício da liderança junto a minha equipe e ao negócio. Havia um canal de compliance que todos podiam ser ouvidos anonimamente e era levado a sério. A empresa valorizava o diálogo e existia esse valor de transparência humana fundamental. Metas claras para a liderança sênior, tanto de diversidade em suas equipes quanto de resultado de pesquisa de clima organizacional sobre inclusão. Os funcionários sentem quando a empresa de fato valoriza e tem seriedade sobre uma agenda de diversidade, equidade e inclusão. Sentia isso, por isso sempre tive muito orgulho de trabalhar na empresa. Empresas não são feitas por funcionários, são feitas por pessoas.

## **O que as empresas devem fazer para apoiar as gestantes?**

Darei uma resposta simples e poderosa: não cancelá-las. As gestantes têm que estar nas discussões de performance, de reconhecimento, de bônus, de plano de carreira etc. Gestação não é doença. Pequenas atitudes de empatia no dia a dia fazem toda diferença. Neste momento de pandemia que estamos vivendo é ainda mais delicado, várias empresas entenderam a necessidade de apoio e suporte ainda maior, passaram a oferecer espaço para diálogo entre gestantes e líderes, programas com profissionais da saúde que oferecem suporte orientações médicas, práticas e emocionais, acordos de flexibilidade em casos de gestação de risco.

## **Qual conselho você daria para quem quer vivenciar a maternidade sem abrir mão da carreira?**

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)

Primeiro, reescrever essa narrativa de que trabalho e maternidade são duas coisas que precisam ser equilibradas ou conciliadas. Acredito que a maternidade potencializa o trabalho, e vice-versa. Entender que somos seres integrados, que escolhemos várias fontes de prazer para nos sentirmos realizadas e felizes é importante. Segundo pesquisa do Todas Group, 90% das mulheres se consideram ambiciosas. Por isso, meu conselho é: acredite no seu potencial. Gravidez só nos fortalece, para as mulheres a maternidade é a oportunidade de florescer ainda mais e de descobrir o quanto somos fortes e capazes. Ninguém segura uma mãe determinada. Aos poucos, se organize financeiramente, busque uma rede de apoio e aprenda diariamente a lidar com a culpa e as várias barreiras adicionais que aparecem em jornadas profissionais femininas. Não desista. Estamos todas juntas.

\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [angélica.souza84@etec.sp.gov.br](mailto:angélica.souza84@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [gessica.silva44@etec.sp.gov.br](mailto:gessica.silva44@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Finanças, na ETEC Hortolândia – [talita.rosario@etec.sp.gov.br](mailto:talita.rosario@etec.sp.gov.br)