

# Situação trabalhista da mulher no ciclo grávido-puerperal

Maria Beatriz de Godoy<sup>1</sup>  
Flávia Azevedo Gomes<sup>2</sup>  
Juliana Stefanello<sup>3</sup>  
Juliana Cristina dos Santos Monteiro<sup>4</sup>  
Ana Márcia Spanó Nakano<sup>5</sup>

- 1 Enfermeira obstétrica. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Brazil.  
email: mariabeatriz.godoy@yahoo.com.br
- 2 Enfermeira obstétrica. Professora Doutora do Departamento de Enfermagem Materno-Infantil e Saúde Pública da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Brazil.  
email: flagomes@eerp.usp.br
- 3 Enfermeira obstétrica. Professora Doutora do Departamento de Enfermagem Materno-Infantil e Saúde Pública da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Brazil.  
email: julianas@eerp.usp.br
- 4 Enfermeira obstétrica. Professora Doutora do Departamento de Enfermagem Materno-Infantil e Saúde Pública da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Brazil.  
email: jumonte@eerp.usp.br
- 5 Enfermeira obstétrica. Professora Associada do Departamento de Enfermagem Materno-Infantil e Saúde Pública da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Brazil.  
email: nakano@eerp.usp.br

**Subvenciones:** Apoio da FAPESP – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, sob a forma de bolsa de Iniciação Científica.

**Conflicto de intereses:** ninguno a declarar.

**Fecha de recibido:** 12 de mayo de 2010.

**Fecha de aprobado:** 14 de febrero de 2011.

**Cómo citar este artículo:** Godoy MB, Gomes F, Stefanello J, Monteiro JC, Nakano AM. Situação trabalhista da mulher no ciclo grávido-puerperal. Invest Educ Enferm. 2011;29(1): 47 – 53.

## Resumo

**Objetivo.** Caracterizar a situação trabalhista de um grupo de mulheres no ciclo grávido-puerperal. **Metodologia.** Estudo transversal, realizado em 2005 numa Maternidade em Ribeirão Preto – Brasil, que atende exclusivamente pacientes do Sistema Único de Saúde. Participaram 122 puérperas que estiveram no mercado de trabalho no período da gestação. **Resultados.** Entre as participantes: 52.5% mantinham atividades remuneradas - sendo 45.3% atividade informal-. A gestação foi a razão para a demissão de 79.3% das mulheres. Quando terminem a licença de maternidade as mulheres terão que assumir os labores domésticos e familiares, fora das próprias do trabalho remunerado. **Conclusão.** A situação trabalhista da população de estudo não sempre é favorável para o exercício dos direitos civis, o que proporciona o desemprego e a deserção trabalhista.

**Palavras chave:** saúde da mulher, legislação trabalhista, gravidez.

## Situación laboral de la mujer en el ciclo grávido-puerperal

## Resumen

**Objetivo.** Caracterizar la situación laboral de un grupo de mujeres en el ciclo grávido-puerperal. **Metodología.** Estudio transversal, realizado en 2005 en una Maternidad en Ribeirão Preto – Brazil, que atiende exclusivamente pacientes del Sistema Único de Salud. Participaron 122 puérperas que estuvieron en el mercado de trabajo en el período de la gestación. **Resultados.** Entre las participantes: 52.5% mantenían actividades remuneradas -siendo 45.3% actividad informal-. La gestación fue la razón para el despido de 79.3% de las mujeres. Cuando terminen la licencia de maternidad las mujeres tendrán que asumir las labores domésticas y familiares, fuera de las propias del trabajo remunerado. **Conclusión.** La situación laboral de la población de estudio no siempre es favorable para el ejercicio de los derechos civiles, lo que propicia el desempleo y la deserción laboral.

**Palabras clave:** salud de la mujer; legislación laboral; embarazo.

## *Work situation of women in the gravidic-puerperal cycle*

### ■ Abstract ■

**Objective.** To characterize the work situation of women in the gravidic-puerperal cycle. **Methodology.** Transversal study, performed in 2005 in a maternal unit in Riberirão Preto- Brazil that attends exclusively patients from the Unique Health System. 122 postpartum women who were in the labor market during pregnancy participated. **Results.** 52.5% of the participants had remunerated activities, of which 45.3% were informal activities. Pregnancy was the reason for firing 79.3% of the women. When they finish their maternity license, women will have to assume their domestic and family duties beside the ones from the remunerated work ones. **Conclusion.** Work situation of the studied population is not always favorable to the exercise of civil rights what ends in unemployment and work desertion.

**Key words:** women's health; legislation, labor; pregnancy.

## Introdução

A partir da segunda metade do século XX, muitos países observaram um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. No Brasil, a participação feminina no trabalho formal passou de 41% para 54% entre 1982 a 1997, evidenciando um crescimento de 13%.<sup>1</sup> De 2003 a 2005 este contingente cresceu em 0.7% atingindo 43.7% na média anual.<sup>2</sup> O aumento da participação de mulheres na força de trabalho não revela o número real de trabalhadoras do país, uma vez que o subemprego atinge mais a mulher do que o homem, caracterizando a discriminação de gênero. A mulher é demitida mais facilmente do trabalho do que o homem, o que aumenta o número de mulheres em atividades não formais.<sup>3-4</sup> As mulheres ocupam os postos mais baixos da escala salarial, as funções de menor prestígio social, e sofrem, muitas vezes, discriminação na admissão, promoção e qualificação no trabalho.<sup>5-6</sup>

Considerando que a educação dos filhos em nossa cultura é uma atribuição das mulheres, a maternidade é uma situação que agrava a participação feminina no mercado de trabalho. Para muitos empregadores a maternidade é vista como um aumento dos custos, pela utilização dos benefícios trabalhistas e possível ausência no trabalho. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, as mulheres têm como direito, a garantia de emprego, licença gestante/maternidade remuneradas, creche e pausa para amamentar.

No Brasil, muitas mulheres não têm garantido os direitos trabalhistas no que se refere ao ciclo grávido-puerperal.<sup>7</sup> Neste sentido, nossa preocupação recai sobre a forma como as mulheres vivenciam as condições trabalhistas no ciclo grávido-puerperal e como conciliam o trabalho e a maternidade.

Este estudo teve como objetivos caracterizar a situação trabalhista de um grupo de mulheres que teve participação no mercado de trabalho durante a gestação ou no período de até um ano prévio à gestação índex; reconhecer possíveis dificuldades trabalhistas enfrentadas pelas mulheres para conciliar a atividade laboral com a maternidade e identificar as expectativas das puérperas quanto ao retorno às atividades laborais.

## Metodologia

Este foi um estudo epidemiológico descritivo e transversal. Foi realizado com puérperas em alojamento conjunto na "Maternidade do Complexo Aeroporto" no município de Ribeirão Preto, São Paulo - Brasil. Esta é uma instituição filantrópica cujos atendimentos, em sua totalidade são conveniados ao Sistema Único de Saúde (S.U.S). A maternidade assiste mulheres de baixo risco obstétrico, com cerca de 250 partos/mês.

Os critérios de inclusão foram puérperas com mais de 18 anos, que estavam em alojamento conjunto e que tiveram participação ativa no mercado de trabalho durante a gestação ou no período de até um ano prévio à gestação índex.

As variáveis foram divididas em dois grupos: 1) relativas ao trabalho fora de casa (trabalho formal ou informal; uso de férias na seqüência da licença maternidade; utilização de licença gestante; organização para o retorno às atividades laborais; duração da jornada de trabalho) e 2) relativas ao trabalho doméstico (divisão do trabalho doméstico; tipo de trabalho realizado; tempo gasto e período do dia utilizado para a realização do trabalho).

A amostra constou de 122 puérperas e, para designar o tamanho da amostra, foi realizado um cálculo amostral previamente à coleta de dados, usando o Power Analysis and Simple Size. Os dados tiveram dupla digitação utilizando o programa Microsoft Office Excel 2003, transportados para o EPI-INFO vs 6.04 e dispostos em tabelas para descrição e análise.

As mulheres que participaram deste estudo foram esclarecidas acerca dos objetivos e procedimentos e manifestaram sua aquiescência por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, elaborado de acordo com as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos - Resolução 196/96-. Este projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo sob o protocolo 0455/2004.

## Resultados

Os dados referentes às 122 puérperas foram analisados por meio de estatística descritiva – frequência média e desvio padrão da média. A idade das puérperas variou de 16 a 42 anos com média de 25 anos e desvio padrão da média de cinco anos. Das 122 puérperas entrevistadas, 112 viviam com outras pessoas que possuíam renda, sendo que 90 (73.7%) viviam com companheiro

que tinha trabalho remunerado. Quanto ao número de filhos vivos 55 puérperas (45.1%) tinham um filho, 27 (22.1%) tinham dois filhos, 21 (17.2%) tinham três filhos e 19 (15.6%) entre quatro e sete filhos.

No momento da coleta dos dados, 64 (52.5%) puérperas mantinham-se em atividades remuneradas e 58 (47.5%) não estavam mais inseridas no mercado de trabalho. Quanto à forma de inserção no mercado de trabalho, das 64 puérperas que trabalhavam, 29 (45.3%) exerciam atividade informal.

Observamos uma maior proporção de atividade remunerada entre as puérperas que estavam na faixa de 20 a 29 anos e menor entre aquelas com mais de 35 anos, conforme mostra a Tabela 1.

Segundo as 58 puérperas desempregadas, a gestação foi o motivo da perda do emprego em 46 (79.3%) casos. Com este fato estas puérperas não tiveram o apoio trabalhista como a licença maternidade e a garantia de retorno ao emprego após 120 dias do parto.

Das 46 puérperas desempregadas devido à gestação, 24 (52.1%), alegaram o pedido de demissão para poderem cuidar de seu filho e 19 (41.3%) foram demitidas quando comunicaram sua gravidez ao empregador. Como um agravante para o desemprego, três (5.17%) puérperas não tinham companheiro com trabalho remunerado, não havia outras pessoas com renda na casa e não recolhiam taxa referente ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). O tempo decorrido entre a perda do emprego e o nascimento do filho entre as 46 puérperas variou entre um e 11 meses.

Dentro das 64 puérperas que estavam empregadas, identificamos 29 puérperas em trabalho formal (45.6%) e 35 em informal (54.6%). A maioria das trabalhadoras, 20 (31.25%) era empregada doméstica e dessas 11 (55%) possuíam nível fundamental incompleto de escolaridade. A descrição do tipo de atividade realizada pelas 64 puérperas que estavam inseridas no mercado de trabalho. O trabalho doméstico prevaleceu como atividade desenvolvida por 40,6% das puérperas. Das 122 participantes do estudo, 44 (36.1%) responderam que recolhiam INSS, sendo que cinco (7.25%) estavam desempregadas. Três mulheres relataram ter mais de um emprego.

**Tabela 1.** Distribuição das puérperas quanto à atividade laboral e convivência com pessoas com renda, segundo faixa etária, situação marital e escolaridade

Característica	Com atividade remunerada		Sem atividade remunerada		Convivência com pessoas com renda	
	f*	%	f	%	f	%
Faixa etária (anos)						
17 a 19	4	6.2	12	20.7	16	14.3
20 a 24	18	28.1	22	38.0	37	33.0
25 a 29	19	29.7	15	25.9	31	27.7
30 a 34	14	21.9	6	10.3	18	16.0
35 a 39	6	9.4	3	5.1	7	6.3
40 a 44	3	4.7	0	0.0	3	2.7
Situação marital						
Com companheiro	47	73.4	49	84.5	90	80.4
Sem companheiro	17	26.6	9	15.5	22	18.6
Escolaridade						
Sem escolaridade	1	1.5	1	1.7	2	1.7
Fundamental incompleto	24	37.5	18	31.0	35	31.2
Fundamental completo	10	15.6	3	5.2	13	11.6
Médio incompleto	10	15.6	16	27.6	24	21.4
Médio completo	16	25.0	20	34.5	35	31.2
Superior completo	1	1.5	0	0.0	1	0.9
Superior incompleto	2	3.3	0	0.0	2	1.7
Total	64	100.0	58	100.0	112	100.0

f: frequência

Voltando a atenção para a natureza da forma de inserção no mercado e para a duração da jornada de trabalho, temos que o período integral foi o adotado por 55 (85.9%) das 64 puérperas que trabalhavam; seguido pelo período noturno, quatro puérperas. A duração da jornada de trabalho variou de quatro a 12 horas de trabalho por dia sendo que 36 (56.25%) puérperas trabalhavam oito horas por dia. Das 64 mulheres trabalhadoras, 47 (73.4%) tiveram acesso à licença maternidade, as demais trabalhadoras, formais ou informais, não tiveram este benefício, demonstrando a precariedade na forma como estavam inseridas no mercado de trabalho.

Quanto ao início da licença maternidade, 27 (42%) puérperas não haviam formalizado a licença no momento em que os dados foram coletados; porém, existe a particularidade de algumas puérperas terem trabalhado até o momento do parto e de não terem tido tempo para a formalização do pedido. Das puérperas que relataram não ter direito à licença maternidade, oito (47%) alegaram serem autônomas, duas (11.7%) exerciam o trabalho na própria casa, cinco (29.4%) trabalhavam esporadicamente, duas (11.7%) pedirão demissão por vontade própria ou a pedido do companheiro, para que possam ficar em casa cuidando do filho.

Das 47 mulheres que estavam de licença maternidade 26 (55.31%) relataram que não terão férias após a licença. Os motivos mais relatados são já terem usufruído suas férias, não serem registradas, terem menos de um ano de trabalho, permuta de férias por dinheiro ou pedido de demissão. Para o retorno ao trabalho, as puérperas referiram que terão que lidar, a priori, com suas múltiplas funções de mãe, esposa, responsável pelas atividades doméstico-familiares e articular estas atividades com o trabalho fora de casa. As mulheres relataram que somente voltarão ao emprego se houver uma rede de suporte social disponível no local de trabalho, por parte do empregador e também se puderem compartilhar o cuidado de seu filho com familiares.

Pudemos constatar que 28 (43.7%) mulheres pararam ou irão parar de trabalhar para cuidar do

filho e que 27 (42.2%) puérperas trabalhadoras tero ajuda da família ou no local de trabalho.

Observamos que das 64 puérperas inseridas no mercado de trabalho 40 (69.0%) realizavam seus afazeres domésticos tanto antes quanto depois da jornada de trabalho, evidenciando a falta de suporte familiar nos trabalhos domésticos. Quando investigamos se as atividades do lar eram compartilhadas com outros familiares, identificamos que ou as mulheres executavam as atividades sozinhas ou dividiam estas atividades com membros de sua família, embora não tenham especificado quem as auxiliava. Compartilhar os afazeres domésticos parece ser uma prática frequente nas famílias das mulheres que participaram deste estudo. A Tabela 2 mostra as formas de organizao do trabalho doméstico.

**Tabela 2.** Distribuio das atividades domésticas segundo divisão do trabalho.

Tipo de atividade	Cozinhar f %	Limpar a casa f %	Lavar/passar f %	Cuidar de filhos f %
Sozinha	28 43.8	28 43.8	28 43.8	30 46.9
Tem alguém que faça	07 10.9	06 9.3	06 9.3	05 7.8
Trabalho compartilhado	29 45.3	30 46.9	30 46.9	29 45.3

f: frequência

Das 64 puérperas com atividade laboral tanto formal quanto informal, 53 (82.8%) relataram que não terão dificuldades para retornar ao trabalho em decorrência de ter um filho com menos de um ano de vida. Destas mulheres, 47 (73.4%) não têm a inteno de colocar seus filhos na creche, pretendendo mobilizar outros recursos do seu meio relacional para o cuidado com o filho.

Destaca as formas de organizao da puérpera para o retorno às atividades de trabalho visando o cuidado com o filho: tero ajuda da família (40.5%), levarão o filho ao trabalho (17.0%), pedirão demissão, trabalham em casa ou contratarão uma pessoa para ajudar (8.5% cada uma).

## Discussão

Ao investigar a situao trabalhista da mulher no ciclo grávido-puerperal nos deparamos com um cenário no qual a participao da mulher no mercado de trabalho nem sempre tem se dado em condições favoráveis para o exercício dos direitos civis da mulher. Apesar da existência de uma legislao protetora da maternidade, ficou evidente que nem todas as mulheres que trabalham de forma remunerada se beneficiam igualmente destas medidas. O emprego eventual e a insero informal pressupõem uma precariedade nas condições de trabalho, baixa remunerao e qualificao profissional.

Autores afirmam que a mulher trabalhadora se depara com barreiras no cenário do trabalho, devido à maternidade e amamentação, tanto em empregos formais quanto em informais, mesmo que tenham leis de proteção.<sup>8</sup>

Neste estudo, 47.5% das puérperas interromperam as atividades de trabalho remunerado, algumas relataram esta ocorrência após a notificação da gravidez. Segundo a legislação brasileira a mulher trabalhadora não pode ser despedida desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.<sup>9</sup> Os resultados demonstram a falta de conhecimento das puérperas acerca de seus direitos trabalhistas durante o ciclo grávido-puerperal.

Encontramos entre as atividades desenvolvidas pelas puérperas, uma maior porcentagem de empregadas domésticas, diaristas com e sem registro em carteira de trabalho, associadas à baixa escolaridade. Estudo realizado pelo IPEA em 2003 mostra que trabalhadores sem instrução e com até um ano de estudo confrontavam-se com a perda de ocupação no cenário brasileiro.<sup>2</sup>

Empregadas domésticas são trabalhadoras individuais, para as quais a criação de equipamentos coletivos é difícil e não depende de um só patrão. Por exemplo, a criação de uma creche não é possível pela vontade de um único patrão, estando dependente de iniciativas municipais. Por outro lado, através de acordos coletivos, os sindicatos têm reivindicado o pagamento de vale-creche, visto como um benefício por eles e pelas próprias trabalhadoras.<sup>10</sup>

É importante ressaltar que 43.7% das puérperas que estavam inseridas no mercado de trabalho não retornarão ao seu trabalho após o término da licença maternidade. A necessidade de cuidar do filho em casa parece ser um dos principais motivos para esta decisão. Pesquisadores mostram que as mulheres não são valorizadas no seu trabalho, e que este é um aspecto de gênero em nossa sociedade, um ciclo que tem suas bases no processo de socialização da menina, na infância, período no qual a menina é estimulada a ficar em casa auxiliando nos afazeres domésticos, em detrimento da valorização de sua instrução e estudos, para perspectivas futuras de desenvolvimen-

to de uma profissão. Desta forma, cuidar da casa e dos filhos torna-se uma prioridade para muitas mulheres em nossa sociedade.<sup>11</sup>

A transição do período pós-parto para o retorno ao trabalho é influenciada especialmente pelo suporte social que a mulher recebe. Isto envolve as relações pessoais, apoio emocional e apoio concreto, como a creche. Dentre as mulheres deste estudo que retornarão às suas atividades laborais 73% não colocarão seus filhos em creches. Mães com suporte social adequado possuem melhor saúde mental e menores níveis de ansiedade e depressão. O apoio do companheiro e de outras pessoas, tende a reduzir-se ao longo dos meses, tanto no que diz respeito ao cuidado com a criança, quanto no trabalho doméstico.<sup>12</sup>

Observamos que a maioria das puérperas inseridas no mercado de trabalho realiza o seu trabalho doméstico intercalado com as atividades de trabalho remunerado, evidenciando a falta de suporte familiar nos trabalhos domésticos e o compartilhar de algumas atividades. Dentre as características positivas identificadas no crescimento profissional de um casal estão as relações equitativas e responsabilidades domésticas divididas.<sup>13</sup> Apesar dos avanços tecnológicos já alcançados, as mulheres ainda tem arraigadas em seu inconsciente as obrigações domésticas, conseguindo partilhar muito pouco se suas atividades com o companheiro.<sup>14</sup>

Em relação aos direitos trabalhistas no ciclo grávido-puerperal, às puérperas lhes faltam informações sobre os demais direitos trabalhistas durante este período da vida, como por exemplo, a ilegalidade da demissão desde a confirmação da gravidez até cinco meses pós-parto.

Por fim, as limitações destas trabalhadoras se inscrevem no âmbito das relações de gênero, pois a vivência da maternidade continua a ser um encargo da mulher, sem o respectivo apoio social e trabalhista esperado. A responsabilidade com a guarda, o cuidado e a educação das crianças, na grande maioria das famílias, é exclusivamente das mulheres, caso a remuneração não compense os gastos com a sua saída de casa, ela acaba por abandonar o trabalho remunerado. Por outro lado, se a atividade remunerada não puder ser

conciliada com a rotina familiar acabará gerando desencontros, desentendimentos e o abandono do trabalho.

Constatamos que a família constitui-se de um apoio importante para as mulheres deste estudo para que possam retornar ao trabalho após a licença maternidade.

Em suma, esta investigao conseguiu descrever o perfil de um grupo de puérperas quanto  situao trabalhista e conhecer as dificuldades e limitaoes vividas para desenvolver suas atividades de trabalho e para a utilizao dos seus direitos no ciclo grávido-puerperal. O estudo mostrou que a maternidade aumenta as chances das mulheres serem demitidas e/ou abandonarem seu trabalho. Outro ponto identificado foi o de que o cuidado da família continua sendo uma atividade de responsabilidade das mulheres, configurando uma questão de gnero que socialmente impõe às mulheres o nus da reproduo.

A legislao trabalhista  um elemento básico de proteo da saúde dos trabalhadores e a política nacional de ateno integral  saúde da mulher, incorpora a vigilância e a ateno  saúde da mulher trabalhadora, do setor formal e informal como uma das formas de reduzir a morbidade e mortalidade materna e pré-natal. Desta forma, consideramos que os profissionais de saúde têm um papel importante neste processo, deveriam conhecer a legislao existente a este respeito, para não somente informar às mulheres que desconhecem seus direitos, mas como também utilizar-se deste conteúdo em atividades de educao na saúde.

## Referências

1. Scorzanave LG, Menezes-Filho NA. Participao feminina no mercado de trabalho brasileiro: evoluo e determinantes. *Pesq Plan Econ*. 2001;31(3):441-7.
2. Ramos L, Soares S, vila M. Avaliao geral dos resultados da PNAD de 2004. *Mercado de Trabalho*. 2005;29:21-8.
3. Bruschini C, Lombardi MR. Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instrdas [Internet]. Brasil; 2002 [acesso 10 Abril 2004]. Disponível em: <http://www.fee.tche.br/sitefee/download/mulher/2002/artifo5.pdf>
4. Tanaka ACD. Saúde da mulher Brasileira. In: Cianciarullo TI, Gualda DMR, Melleiro MM, organizadoras. *Indicadores de qualidade: uma abordagem perinatal*. São Paulo (SP): Cone Editora; 1998.
5. Fonseca RM. Mulher, Direito e Saúde: repensando o nexos coesivo. *Saúde soc*. 1999; 8(2):3-32.
6. Gomes KRO, Tanaka ACd'A. Morbidade referida e uso dos serviços de saúde por mulheres trabalhadoras, município de São Paulo. *Rev Saúde Pública*. 2003;37(1):75-82.
7. Ramos CV, Almeida JAG. Alegaoes maternas para o desmame: estudo qualitativo. *J Pediatr (Rio J)*. 2003;79(5):385-90.
8. Worugji INE, Etuk SJ. The national breastfeeding policy in Nigéria: the working mothers, and the law. *Health Care Women Int*. 2005;26(7):534-54.
9. CFEMEA. Direitos do trabalho [Internet]. Brasil: CFEMEA; 2004 [acesso 20 Outubro 2005]. Disponível em <http://www.cfemea.org.br/>
10. Osis MJD. Aleitamento materno exclusivo entre trabalhadoras com creche no local de trabalho. *Rev Saúde Pública*. 2004;38(2):172-9.
11. Meleis AI. Safe womanhood is not safe motherhood: policy implications. *Health Care for Woman Int*. 2005;26:4464-4471.
12. Killien MG. The role of social support in facilitating postpartum women's return to employment. *JOGNN*. 2005;34:639-46.
13. Nichols MR, Roux GM. Maternal perspectives on postpartum return to the workplace. *JOGNN*. 2004;33:463-71.
14. Spindola T, Santos RS. Mulher e trabalho: a histria de vida de mães trabalhadoras de enfermagem. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2003;11(5):593-600.