

MATERNIDADE E CARREIRA: obstáculos e superações no retorno ao trabalho

Aline Fabiana Silva Orlando¹
Dayana Cristina Luiz²
Taciana Lucas de Afonseca Salles³

Resumo

A conjuntura do capitalismo demonstra os impactos de uma sociedade que reproduz o machismo na estrutura cotidiana do trabalho, colocando as mulheres à margem do mercado de trabalho. A luta feminina busca por igualdade e equidade, destacando os desafios enfrentados pelas mulheres nesse ambiente, especialmente no retorno após a maternidade. Discute-se a influência da sociedade patriarcal na colocação profissional das mulheres, ressaltando a necessidade de superar tabus e preconceitos, como a redução de capacidade percebida e a falta de visibilidade em estudos e pesquisas. Nesse sentido, o objetivo deste estudo é identificar os desafios e as experiências em comum das mulheres mães estudantes, relacionadas ao regresso à rotina de trabalho após a maternidade, bem como sua perspectiva sobre o que as empresas oferecem nesse retorno. O estudo realizado envolve uma pesquisa qualitativa descritiva, por meio de pesquisa bibliográfica em material científico sobre o assunto além de pesquisa de campo com mulheres de uma instituição de ensino superior. Assim, será possível contribuir para a promoção de um meio social mais inclusivo, com mecanismos que priorizem a igualdade de gênero para além do aspecto salarial. Os resultados indicam que as políticas questionadas e práticas inclusivas e equitativas no ambiente corporativo poderiam ser inseridas de modo integral a todas, ao passo que foi ofertada uma condição ou outra, restringindo as oportunidades e o desenvolvimento das profissionais.

Palavras chaves: Desafios femininos. Gestão de Pessoas. Igualdade de gênero. Mercado de trabalho. Mulheres.

Abstract

The history of capitalism shows the impact of a society that reproduces male chauvinism in the daily structure of work, placing women on the margins of the labor market. The women's struggle for equality is highlighted, as are the challenges faced by women in the job market, especially when they return after motherhood. The influence of patriarchal society on women's professional placement is discussed, highlighting the need to overcome taboos and prejudices, such as the perceived reduction in capacity and the lack of visibility in studies and research. In this sense, the objective of this study is to identify the challenges and common experiences of women related to the return to the work routine after motherhood, as well as their perspective on what companies offer in this return. The study involves descriptive qualitative research, through bibliographic research in scientific material on the subject, as well as

¹ Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: aline@wemoga.com.br.

² Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: dayana.luiz@hotmail.com.

³ Docente em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: taciana.salles@fatec.sp.gov.br.

field research with women-mother from a higher education institution. Thus, it will be possible to contribute to the promotion of a more inclusive social environment, with mechanisms that prioritize gender equality beyond the salary aspect. The results indicate that the policies questioned and inclusive and equitable practices in the corporate environment could be fully included for all, whereas one condition or another was offered contributing to the perpetuation of gender norms and stereotypes, restricting opportunities and the development of professionals.

Keywords: Gender equality. Labor market. Management people. Motherhood, Women's challenges.

1. Introdução

A luta feminina pela igualdade atravessa séculos e tem sido abordada sob diferentes perspectivas. Não está apenas na conquista de direitos, mas também na quantidade de cargos equivalentes aos dos homens, bem como nos salários, nas condições e nos tratamentos, sob o prisma de uma sociedade patriarcal. Somando-se a isso, o fato de a mulher, por sua natureza, ter ciclos biológicos variados e ser a representação da maternidade, o mercado de trabalho tende, historicamente, a inferiorizá-la.

Por essa razão, empregadores criam entraves para sua colocação profissional, sendo imprescindível a reflexão diante dos tabus e preconceitos envolvidos, considerando sua realidade e seu contexto sócio-histórico como aspectos fundamentais para o colaborador de destaque (Serrano, 2024).

Apesar da importância do tema, persiste a falta de visibilidade dos estudos e pesquisas que exploram de modo mais profundo os desafios e oportunidades que surgem relacionados à figura feminina, principalmente, na circunstância de retorno ao mercado de trabalho após a gravidez, concomitante ao ensino superior. Não obstante, todo o período que engloba o antes e depois da licença maternidade, é constantemente questionado no trabalho, colocando em pauta a suposta redução da capacidade produtiva da mulher.

Logo, o objetivo deste estudo foi identificar os desafios e as experiências em comum das mulheres mães estudantes, relacionadas ao regresso à rotina de trabalho após a maternidade.

O presente material se justifica na medida em que somará para a compreensão dessa conjuntura, levantando elementos importantes que permitirão às organizações ajustarem suas práticas em busca de um meio social/empresarial mais inclusivo, com

o suporte de mecanismos que priorizem a igualdade de gênero, para além do quesito salarial. Ao compreender as nuances desse problema, vislumbra-se contribuir para a construção de um cenário no qual as mulheres possam ser valorizadas e respeitadas em todas as etapas de suas carreiras, desafiando as estruturas opressivas que ainda persistem.

A fim de abordar este tema de maneira detalhada e específica foi aplicada uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, por meio de pesquisa qualitativa em material científico sobre o assunto, bem como pesquisa de campo utilizando um questionário elaborado com a ferramenta do Google Forms e aplicado em mulheres-mães de uma instituição de ensino superior do interior paulista.

2 Referencial Teórico: o trabalho na sociedade

Com a transição entre os marcos históricos da humanidade até o modelo contemporâneo, monogâmico e patriarcal, a divisão de classes permanece como a organização do trabalho, fomentando a exploração, o acúmulo de capital privado e a precarização das condições de trabalho. “Ao chegar a certa fase do desenvolvimento econômico, que estava necessariamente ligada à divisão da sociedade em classes, essa divisão tornou o Estado uma necessidade” (Engels, 2010, p. 180).

Assim, a participação estatal na economia tornou-se crítica, ao colocar em pauta o enriquecimento da burguesia em detrimento de qualquer direito à classe trabalhadora. De acordo com Almeida (1975, p. 50),

A revolução de 1930 assinala o início de um processo de transição que irá progressivamente deslocando o eixo da economia brasileira do setor agrário exportador para o setor urbano-industrial.

Portanto, no âmbito nacional, desconsiderando recortes regionais, o Brasil demorou a se preparar diante de políticas de incentivo e suporte às indústrias e ao proletariado, fato que gera impactos atualmente. Não houve preocupações acerca das condições de gênero, raça e classe perante uma era de priorização da acumulação de capital, cuja implementação de programas socioeconômicos seria tratado como um custo dispensável.

A participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro aumentou consideravelmente a partir da década de 70, tendo um maior contingente de diversidade étnica e cultural a ser considerada. Segundo D’Alonso (2008), o Relatório

sobre Desenvolvimento Humano do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), de 1998, revelou que no Brasil as mulheres representavam 44% da força de trabalho, proporção essa superior à de países como o Chile (36,6%), Argentina (34,3%), Venezuela (42,1%) e México (38,4%), e até mesmo à de alguns países europeus, como Espanha (24,3%) e Grécia (26,5%). O fortalecimento da participação no mercado de trabalho e a progressão no grau de escolaridade estão relacionados ao empoderamento feminino, contudo, não obrigatoriamente de forma proporcional ao seu poder aquisitivo, dada a defasagem salarial que ainda existe em relação aos homens.

Quando comparados por níveis de cargos, a desigualdade é ainda maior quanto mais alto é o cargo. Em resumo, as maiores diferenças salariais estão concentradas no nível de média e alta gerência. É o caso, por exemplo, dos cargos de supervisão/coordenação, gerência e diretoria, em que os salários podem ser maiores que os das mulheres em até 32%, 31% e 51%, respectivamente (Serrano, 2024, s/p).

De fato, o que se observa é que o Estado, juntamente com o sistema capitalista representado pelos empresários, sempre buscou trazer às pessoas a ideia de que eram dependentes das empresas e de seus empregos para a sobrevivência, fazendo com que cada um buscasse seu sustento e, conseqüentemente, enfraquecendo a noção de coletividade e de direitos das classes (Bauman, 2001).

Porém, no tocante ao gênero, a maternidade é posta sob questionamentos à disponibilidade total da força de trabalho da mulher, para a qual são atribuídas as jornadas duplas e triplas, sem reconhecimento previdenciário, social, político e/ou econômico. Nesse sentido, não se trata meramente de uma questão salarial, dado que a figura feminina geralmente está relacionada aos cuidados domésticos, dos filhos, da estética, da família e, apenas recentemente, ao trabalho, porém com ressalvas. Isso explica principalmente as diferenças entre homens e mulheres na propensão em participar do mercado de trabalho e na jornada de trabalho média. (Garcia e Conforto, 2012).

Ao trabalho foram atribuídas inúmeras grandezas que o colocam como fator determinante na erradicação da pobreza, miséria e consolidação do crescimento econômico, além de ser considerado uma forma de identidade e realização pessoal e profissional. Entretanto, ao que tudo indica, a identidade da mulher permanece atrelada aos papéis domésticos e maternos, limitando suas fontes de realização. Nesse sentido, coloca-se a indagação acerca das amarras sociais que perduram ao

longo das vivências femininas, especialmente, no âmbito da educação, nas mais variadas formas de embargar o acesso ao ensino básico e superior, resultando na insuficiência de incentivos educacionais para as mulheres-mães tanto na gravidez, quanto no puerpério, sem aprofundar, nesse momento, o exercício da maternidade solo.

A baixa presença da qualidade de vida e de saúde física e mental também são resultantes desse ciclo vicioso, o qual alimenta um capitalismo que suga toda e qualquer rentabilidade da mão de obra e condena qualquer manifestação de desperdício. Outro motivo desse adoecimento seria as diferenças salariais entre homens e mulheres, que podem ser fruto de discriminação pura e simples, definida precisamente como a observância de tratamento desigual para insumos de produção iguais. Aos olhos da lógica do capital, a maternidade envolve uma população que exige e precisa de direitos sociais e trabalhistas, os quais não são desejáveis e lucrativos para quem oferece. Ou seja, traz custos e requer um tratamento diferenciado com políticas e práticas específicas que irão onerar o empresário e o Estado (Gracia e Conforto, 2012).

Atualmente, existem mobilizações de lutas sociais que defendem a inserção e igualdade da mulher no mercado de trabalho, inclusive, sendo parte da Agenda 2030, ao tratar da sustentabilidade mundial, na qual a igualdade de gênero é apontada como o quinto objetivo. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) calcula que, no período entre 2017-2025, geraria uma receita tributária de R\$ 131 bilhões, e acarretaria o aumento do PIB em 3,3%. Outro apelo para a demanda no mercado de trabalho parte do aspecto social, pois, com a mulher no mercado de trabalho formal, a tendência é a redução da pobreza familiar, melhoria da qualidade de vida das crianças, além de abrir caminhos reivindicatórios por investimentos de educação e saúde (Wentzel, 2017).

Por fim, segundo a OIT, a participação feminina no mercado de trabalho cresceu consideravelmente se comparada a um recorte da década de 90, quando 46,05% das mulheres com idade entre 18 e 64 anos estavam ativas no mercado e registradas. Já em 2013, subiu para 65%, ou seja, os avanços em políticas de igualdade e a mudança de percepção social fazem com que as mulheres ocupem cada vez mais destaque nas organizações, porém essa luta é contínua e os números podem ser ainda mais expressivos (Wentzel, 2017).

Contudo, não faltam sugestões que poderiam ser implementadas, tanto no setor público como no privado, sendo: licença parental compartilhada, flexibilidade para amamentação, suporte psicológico, mentoria profissional, vagas prioritárias no ensino básico, assistência ao planejamento familiar, além da licença adequadamente remunerada.

Por fim, pode-se dizer que, na ausência dessas ações, o adoecimento mental, somado ao sentimento de culpa e às preocupações diárias, a igualdade de gênero é mais dura do que pode aparentar.

2.1 A mulher no mercado de trabalho

Debater a inserção e a continuidade da mulher no mercado de trabalho envolve entender a complexidade histórica de opressão, sendo indispensável abordar os movimentos que as levaram a reagir contra a exclusão/submissão, exploração e violência intergeracionais. Assim, considerar as legislações constitucional e civil para desenhar a linha temporal, ainda que irregular, das ações desenvolvidas nessas conquistas, se dá de maneira lenta e questionada por retrocessos.

Iniciando com a Revolução Francesa, em 1789, que culminou com uma nova perspectiva do papel da mulher na sociedade, percebe-se a potência da movimentação feminina na sociedade, cujas reivindicações destacam-se as questões relativas à exploração sexual e limitação de direitos, a busca pela melhoria da qualidade de vida e das condições de trabalho e o início da sua participação política (Saes, 2014).

No decorrer dos anos, fatos importantes marcaram a participação das mulheres no mercado de trabalho e no cenário político, como: o direito ao voto e à candidatura, conquistado em 24 de fevereiro de 1932 por meio da Lei no. 13.086; e a obrigatoriedade da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, disposta na Lei nº14.611 (BRASIL, 2023).

Dessa época em diante, o que se observa é um processo se consolida a cada dia deixando de ser apenas uma oscilação temporária, para ser um fenômeno social contínuo e persistente de incorporação do contingente feminino (Garcia e Conforto, 2012).

No Brasil, as consequências de políticas totalmente desestruturadas, fundamentadas em um capitalismo racista, sexista e misógeno, impossibilitaram a ascensão socioeconômica das minorias. Assim, o racismo institucional incide na realidade das mulheres pretas e pardas, o que pode ser confirmado a partir de dados demográficos acerca do grau de escolaridade, renda per capita e expectativa de vida, que afirmam que,

em 2023, as jovens mulheres negras de 18 a 29 anos tiveram uma taxa de desemprego três vezes maior que a dos homens brancos no Brasil. Quando empregada, a juventude feminina negra tem uma renda 47% menor que a da média nacional e quase três vezes menor que a dos homens brancos. Além disso, as mulheres negras de 14 a 29 anos dedicam quase o dobro de horas aos afazeres domésticos quando comparado à média dos homens negros e brancos. A comparação foi realizada pela organização Ação Educativa, a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) de 2023, e publicada no relatório Mude com Elas, divulgado neste dia 08/05 (Léon, 2024, s/p).

A presença das mulheres no mercado de trabalho representou uma mudança significativa na história. O trabalho, para além do doméstico, constituiu um importante mediador para que exercessem atividades, ainda sob o prisma do julgamento social, na busca pela autonomia financeira, por cargos distintos, até então, limitados para o público masculino.

Todavia, o número de mulheres em cargos renomados cresceu bastante no setor privado, pois a população feminina economicamente ativa mostrou crescimento na taxa de atividade para as mulheres em todas as faixas etárias. Isso corrobora com o último censo do IBGE (2022) em que 51,5% (104.548.325) da população economicamente ativa eram mulheres e 48,5% (98.532.431) eram homens, com cerca de 6,0 milhões de mulheres a mais do que homens. Isso elucida o alerta para a esfera pública e privada, quanto à urgência de programas de fomento e apoio às condições dignas de trabalho, ponderando o impacto do senso comum da sociedade brasileira, que resiste e retrocede quanto à percepção do papel social feminino, perceptível ainda nos próprios núcleos familiares.

Entretanto, a questão da maternidade parece continuar sendo um dificultador da inserção das mulheres no mercado de trabalho, o que merece ser mais discutido e avaliadas as reais possibilidades que encontram para o seu fazer laboral.

2.2 Possibilidades de trabalho após a maternidade

A maternidade é um momento marcante na vida de algumas mulheres, cheio de alegrias, incertezas e desafios. No Brasil, existe a licença-maternidade, oficialmente reconhecida como um direito social e estabelecida com uma duração de 120 dias pela Constituição Federal de 1988, visando garantir a permanência do contrato de trabalhado durante a gestação e após o nascimento por mais quatro meses. Posteriormente, em 2008, a Lei 11.770 possibilitou a ampliação facultativa desse período para 180 dias, através do Programa Empresa Cidadã (Alves; Pazello e Scorzafave, 2023).

Uma das questões que surge com frequência entre as mulheres que se tornam mães é sobre o retorno ao trabalho, ou seja, em como conciliar as demandas de cuidado com o bebê e as profissionais. Segundo Jerusalinsky (2009, *apud* Simões e Hashimoto, 2013), nesse momento, maternidade e trabalho são vividos como atividades antagônicas de modo que o investimento crescente em um, implicaria em desinvestir proporcionalmente no outro. A mãe precisará, então, determinar se continuará em casa cuidando de seu bebê ou se retornará ao trabalho, lidando com a difícil tarefa de conciliar as duas funções.

Por vezes, quando opta por continuar a trabalhar ou quando precisa, carrega o sentimento de culpa, ligado à ideia de “abandono” dos filhos. A conjuntura nacional econômica sujeita as mães a terem jornadas duplas e triplas de trabalho para sustentar os filhos, a residência e a si próprias. Sob salários inferiores ao necessário, a busca por programas de transferência de renda surge como alternativas para possibilitar melhores condições a essas famílias. Em contrapartida, setores como a Previdência Social e a Assistência Social continuam sobrecarregados de demandas, trazendo lentidão na concessão de direitos (Weber, 2004).

Diante disso, observa-se algumas opções existentes na iniciativa privada, para tornar mais coerente a volta ao trabalho após a maternidade. Uma opção recente e com maior popularidade com os avanços da tecnologia e após a pandemia, é o trabalho remoto ou híbrido, que pode ser viável para muitas profissões, ao permitir que as tarefas profissionais sejam realizadas de casa, possibilitando uma flexibilidade de horários e garantindo estar próximo ao filho durante seu desenvolvimento. Mesmo esbarrando em outros tópicos como acesso à internet e disponibilização de equipamentos, esta opção pode ser considerada no meio empresarial.

As indagações sobre benefícios do trabalho remoto para as mães envolvem a

possível a redução do estresse e a maior satisfação com o equilíbrio entre as esferas sociais de família e trabalho, junto à facilidade da locomoção em grandes centros urbanos, mas implica no preparo para adaptação e suporte nessa transição.

Iniciar o próprio negócio é uma outra ideia considerada pelas mulheres após a maternidade. Empreender possibilita a liberdade de escolher seus horários e suas prioridades, facilitando a união entre as responsabilidades profissionais e familiares. Contudo, há o risco em potencial de acumular funções e de um futuro incerto. Apesar de mulheres empreendedoras terem encontrado sucesso ao conciliar suas carreiras com a maternidade, aproveitando a flexibilidade e autonomia proporcionadas pelo empreendedorismo, é uma opção que possui limitações, pois implica em pré-condições para não se tornar uma experiência marcada por frustrações (Sebrae, 2023).

Outro caminho se forma nos regimes de trabalho flexíveis, que permitem aos funcionários ajustarem suas rotinas, conforme suas necessidades particulares. Isso inclui cumprir a carga horária, viabilizando uma eventual ausência quando necessário e até mesmo adotar o *job sharing*, em que duas pessoas compartilham uma única posição em tempo integral. Soma-se o período escolar como decisivo no cotidiano nas mães, que se dividem ainda mais para atender todas as atividades e funções (Carbajosa, 2016).

Além disso, existem algumas áreas profissionais que adotam formas de trabalho mais adaptáveis para as mães, como os setores de educação e saúde pois, geralmente, oferecem jornadas reduzidas de trinta horas semanais e benefícios específicos, bem como a opção de alternar as folgas.

Nesse processo de recolocação, não se pode desconsiderar o papel fundamental do aperfeiçoamento e da capacitação profissional. Sobre isso, deve-se pontuar os benefícios da educação continuada para aquelas que buscam esse retorno após uma licença para cuidar dos filhos, estabelecendo a eficaz tática quem visa novas oportunidades de carreiras. Cursos, *workshops* e programas de capacitação podem auxiliá-las a adquirirem novas habilidades e se manterem atualizadas em suas áreas de atuação, com aporte de fomentos públicos e do âmbito privado (Almeida, 2007).

Destaca-se a importância de uma rede de apoio consistente para que esse público tenha possibilidades de regressar ao trabalho após a maternidade, podendo ser, inclusive, grupos de apoio em redes sociais.

O interesse na relação entre filhos e engajamento também vem aumentando devido ao crescente número de modelos que relacionam família e mercado de trabalho e, dentro deste ferramental, o elo entre a participação da mãe e o número de filhos tem destaque. Medir o impacto da maternidade sobre o engajamento da mulher, no entanto, não é uma tarefa fácil. Não é correto tratar a maternidade e a estrutura familiar como determinantes exógenos do comportamento de oferta de trabalho da mulher. Isto porque as decisões sobre o número de filhos, bem como sobre quando se ter filhos, dependem de como a mulher está inserida no mercado de trabalho (ou seja, de suas características de mercado). Além disso, características não-observáveis – como, por exemplo, preferências por ter e/ou cuidar de filhos – afetam o número de filhos e o engajamento. A simples comparação do engajamento de uma mulher com filhos com o de outra sem filhos, ainda que esta comparação levasse em conta todas as características observáveis, provavelmente estaria enviesada (Pazello, 2006, p.508).

Pode-se dizer então, que com planejamento e apoio adequado, é possível encontrar alternativas que permitam conciliar as responsabilidades familiares com as aspirações profissionais, na tentativa incessante de contornar a cobrança que lhes é imposta, tendo assim, equilíbrio entre a vida profissional e familiar, obtendo uma carreira de sucesso.

Nesse sentido, empresas têm buscado proporcionar condições mais adequadas para a permanência ou contratação das mulheres-mães no trabalho, oferecendo não só condições que favorecem a conciliação do papel materno com o papel profissional, mas também integrando a família ao ambiente organizacional por meio de benefícios diversos. Toma-se como exemplo a empresa Natura que, além da licença maternidade de seis meses, a licença paternidade de 40 dias, auxílio creche, e berçário para funcionários em suas unidades, a empresa passou a oferecer apoio às mães da rede de mais de 1 milhão de consultoras -onde 90% são mulheres (Exame, 2024).

Por fim, no Magazine Luiza existe um pacote de benefícios específico para colaboradores com filhos. As grávidas têm acompanhamento personalizado, cursos *online* e desconto de 25% em produtos para bebês adquiridos no site da empresa. A licença maternidade é de seis meses e a paternidade de 20 dias. No retorno das atividades, a colaboradora passa a ter direito ao cheque-mãe, uma espécie de auxílio-creche, no valor de 400 reais por mês para filhos de até 11 anos (Magazine Luiza, 2024).

A partir dos casos citados, percebe-se que a maioria das empresas mencionadas entendem que a mãe necessita de mais tempo com seu filho, sendo uma necessidade de ambos e, por isso, estendem o período da licença maternidade,

permitem o trabalho remoto e criam espaços para que a criança fique próxima da mãe enquanto ela trabalha. Outra prática comum é a licença paternidade estendida que possibilita que a mãe tenha o pai por mais tempo, aumentando assim o período de apoio para adaptação de todos ao novo cenário. Entretanto, tais práticas são mais frequentemente encontradas em empresas de gestão moderna e de grande porte, como as apresentadas anteriormente, estando ausentes na maioria das empresas brasileiras, especialmente, nas de pequeno porte que, hoje, já representam volume considerável.

3 Metodologia

O objetivo deste estudo foi identificar os desafios e as experiências em comum das mulheres, relacionadas ao regresso à rotina de trabalho após a maternidade. Para isso, foi realizada pesquisa qualitativa de caráter descritivo por meio de pesquisa bibliográfica em materiais científicos sobre o assunto, além de pesquisa de campo, utilizando como instrumento um questionário elaborado com a ferramenta do Google Forms e aplicado em mulheres-mães de uma instituição de ensino superior do interior paulista.

O instrumento de pesquisa foi composto por 15 questões e apresentados à uma população restrita de mulheres-mães estudantes do curso de Gestão de Recursos Humanos (GRH) da Faculdade de Tecnologia de Franca.

O questionário foi enviado aos alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos entre os dias 29 de abril e 05 de maio de 2024, obtendo um total de 16 respostas que serão analisadas a seguir.

3.1 Análise de dados

Esta seção tem como objetivo apresentar e discutir as respostas fornecidas pelas participantes, destacando as principais tendências, desafios e experiências compartilhadas em relação ao retorno ao trabalho após a maternidade. A análise será estruturada em torno de categorias temáticas que emergiram das respostas, permitindo uma compreensão mais profunda das entrevistadas.

Para caracterizar a amostra investigou-se primeiramente sua faixa etária, sendo identificado um perfil majoritário de mulheres acima de 25 anos, com destaque para a

parcela com mais de 40 anos que representou 37,5% da amostra e para 25% que está na faixa entre 31 e 35 anos. A minoria (6,2%) possui menos de 25 anos.

Na sequência, buscou-se entender em qual modalidade de trabalho as respondentes retornaram após a maternidade. Assim, 56,3% disseram que retornaram em regime CLT na empresa onde estavam antes da gestação; 18,8% disseram que iniciaram seu próprio negócio.

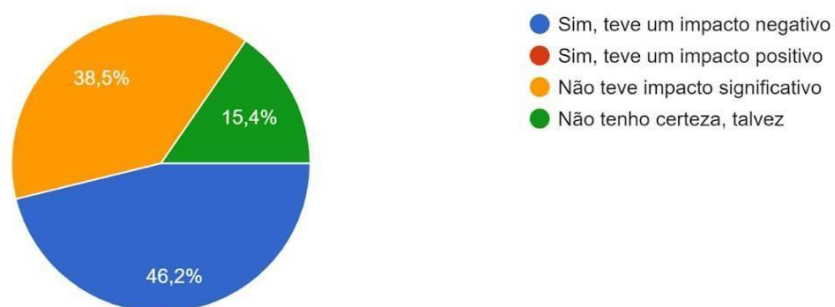
A outra parte dividiu-se em porcentagens semelhantes (6,23% cada) entre as opções de voltar ao trabalho CLT de forma híbrida, remota, intermitente e estatutária. Cabe destacar que ninguém retornou ao mercado como *freelance*. A partir disso, o questionário direcionou todas as que voltaram em regime CLT e estatutário para uma secção com perguntas direcionadas à realidade desse público e aquelas que empreenderam para outra secção com perguntas semelhantes, porém, específicas à realidade do empreendedor.

Iniciou-se então, a investigação sobre as dificuldades encontradas pelas mulheres-mães na volta ao trabalho ou na recolocação. Dessa forma, a Figura 1, a seguir, traz os dados sobre a percepção das participantes em regime CLT sobre os impactos da maternidade no crescimento profissional

Figura 1: Impacto nas oportunidades de trabalho

Você considera que a maternidade teve algum impacto em suas oportunidades de crescimento profissional?

13 respostas



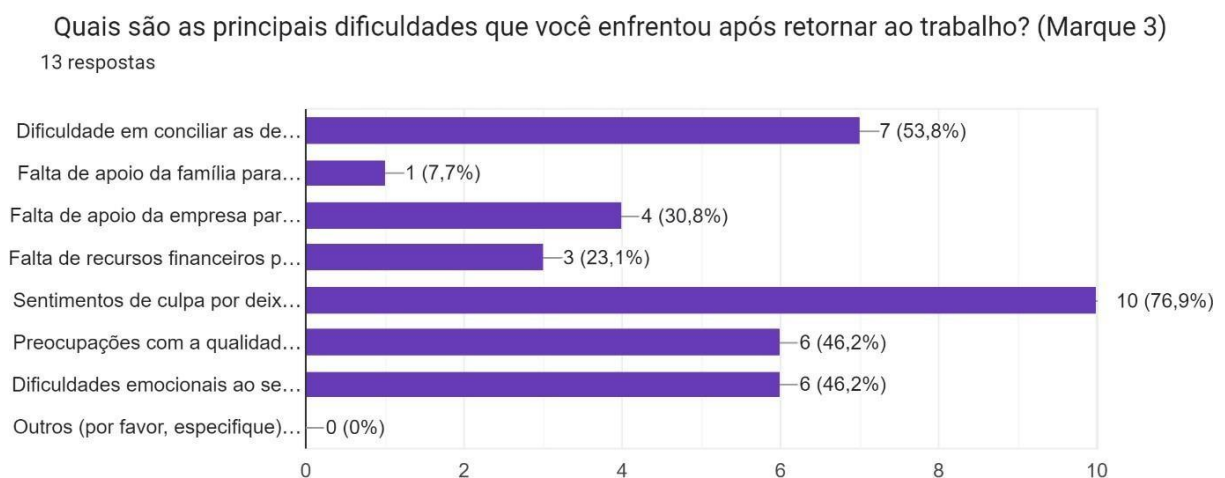
Fonte: dados da pesquisa (2024)

Nota-se que 46,2% afirmaram que a maternidade teve sim um impacto negativo nas oportunidades de crescimento profissional, além de 15,4% que disseram que não tem certeza sobre isso, mas que talvez tenha impactado. Por outro lado, 38,5% disseram que não perceberam impacto significativo. No caso das empreendedoras

100% delas disseram que não tem certeza de que a maternidade impactou no crescimento profissional, muito provavelmente porque quando se tem o próprio negócio torna-se mais difícil medir o crescimento por meio de cargos ocupados.

A Figura 2, a seguir, apresenta os dados sobre as principais dificuldades enfrentadas no retorno ao trabalho das mulheres em CLT.

Figura 2: Principais dificuldades do retorno ao mercado de trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2024)

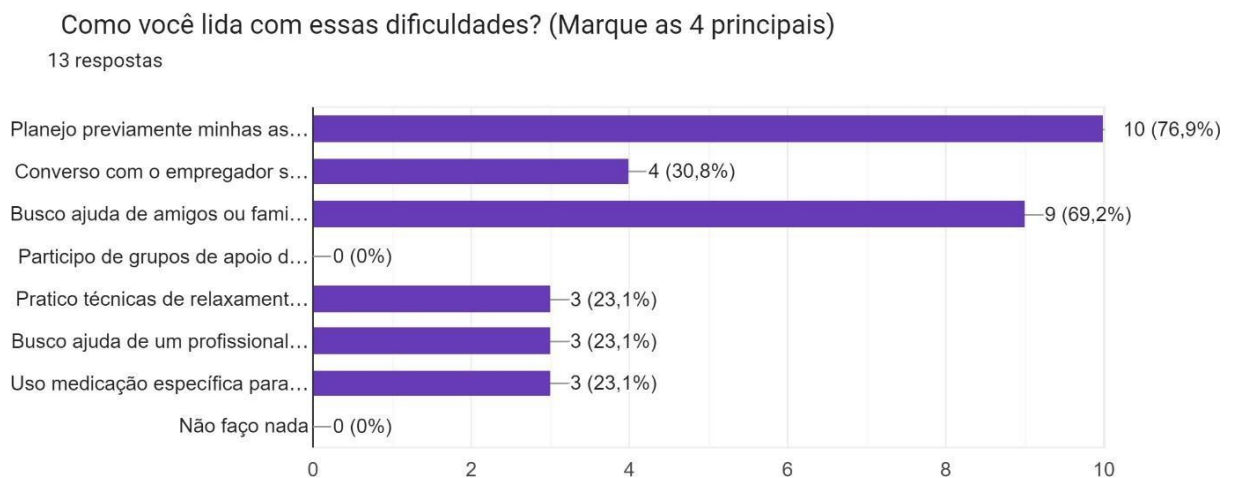
Fica evidente que as três principais dificuldades giram em torno de sentimento de culpa por deixar os filhos (10 votos), preocupações com a qualidade dos cuidados infantis e dificuldades emocionais de se separar do bebê (6 votos cada) e dificuldade em conciliar as demandas do trabalho com as responsabilidades familiares (7 votos). Cabe destacar que falta de recursos financeiros para pagar alguém para cuidar da criança (3 votos), falta de apoio da empresa para conciliar trabalho e vida pessoal (4 votos) e falta de apoio da família para cuidar dos filhos (1 voto) foram os itens identificados com menor dificuldade.

No caso das mulheres que empreenderam as principais dificuldades foram semelhantes sobre a dificuldade em conciliar as demandas do trabalho com as responsabilidades familiares foram votadas por 100% das participantes. Entretanto a falta de apoio da família para cuidar dos filhos foi votado por 66,7%, seguido por sentimento de culpa por deixar os filhos e preocupações com a qualidade dos cuidados infantis e dificuldades emocionais de se separar do bebê, cada um votado por 33,33% das respondentes. Dificuldades emocionais de separar-se do bebê e falta

de dinheiro para pagar alguém que cuide do bebê, não foram votados.

Na sequência buscou-se saber como elas lidavam com tais dificuldades. E as respostas então ilustradas na Figura 3, a seguir.

Figura 3: Formas de lidar com as dificuldades



Fonte: dados da pesquisa (2024)

Percebe-se que 76,9% das participantes disseram que uma das formas de lidar com as dificuldades é planejando previamente as atividades diárias; buscar ajuda de amigos ou familiares para cuidar dos filhos também foi uma das 4 principais formas de lidar com as dificuldades, apontada por 69,2% das pessoas; outra forma indicada foi conversar com os empregadores sobre opções de trabalho flexíveis, com 30,8% dos votos. Praticar técnicas de relaxamento, fazer psicoterapia e tomar medicação para estresse e ansiedade foi, cada um, votado por 23,1% das participantes.

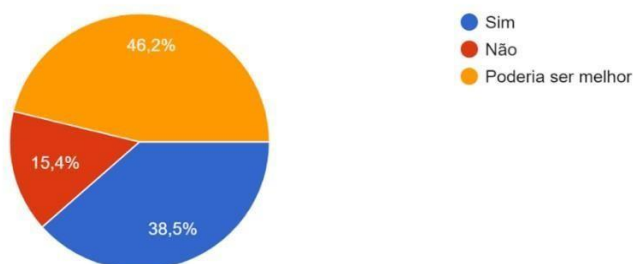
Já as mulheres empreendedoras sinalizaram a busca por ajuda profissional de um psicólogo como a principal estratégia para lidar com as dificuldades, sendo apontada com unanimidade. O planejamento prévio das atividades recebeu 66,7% dos votos e a busca pela ajuda de amigos ou familiares recebeu 33,3% dos votos. Os demais itens não receberam nenhum voto.

Na questão seguinte investigou-se sobre a eficiência das políticas e práticas de retorno ao trabalho após a maternidade, cujas respostas estão na Figura 4, a seguir.

Figura 4: Políticas e práticas da empresa após a licença

Você acredita que as políticas e práticas da empresa onde trabalha são adequadas e suficientes para apoiar as mulheres que retornam ao trabalho após a licença maternidade?

13 respostas



Fonte: dados da pesquisa (2024)

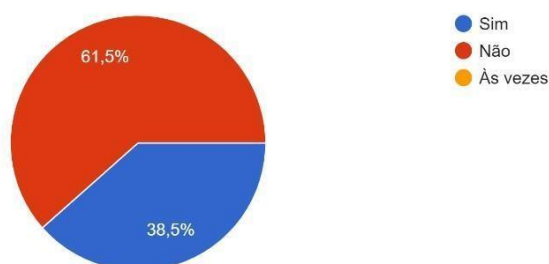
Nota-se que a maioria das entrevistadas entende como insuficiente a conduta das empresas onde trabalham, em relação ao retorno após a licença maternidade, ou mesmo consideram que poderiam ser elaboradas de forma mais adequada.

Na Figura 5, a seguir estão apresentados os dados obtidos sobre a percepção das mulheres em relação à discriminação e preconceito no ambiente de trabalho, ou seja, por parte dos colegas.

Figura 5: Discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho devido à sua condição de mãe

Você sentiu algum tipo de discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho devido à sua condição de mãe?

13 respostas

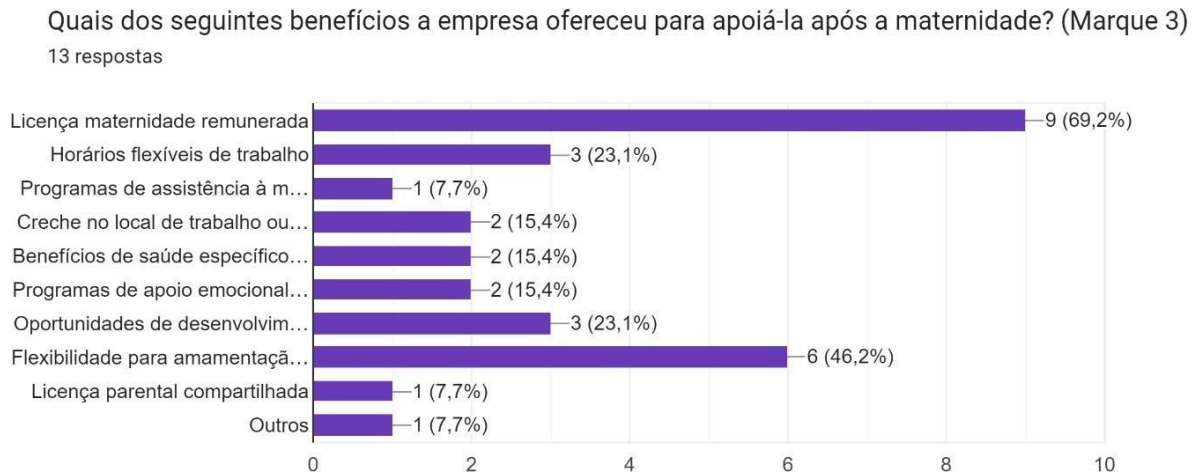


Fonte: dados da pesquisa (2024)

Fica evidente que na percepção de 61,5% das respondentes não houve discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho devido à sua condição de mãe. Porém, 38,5% disseram que sentiram alguma discriminação. Isso revela que a condição materna continua trazendo julgamentos sobre a condição das mulheres-mãe

no trabalho, mas que talvez esse cenário esteja se alterando pelo menos entre os colegas de trabalho. Investigou-se também quais benefícios as empresas estão oferecendo às mulheres-mães e as respostas estão ilustradas na Figura 6, a seguir.

Figura 6: Benefícios de retorno ao trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2024)

Percebe-se que os três itens mais apontados foram a licença maternidade remunerada (69,2%), a flexibilidade para amamentação ou extração do leite (46,2%) e horários flexíveis e oportunidades de desenvolvimento profissional, ambos com 23,1% cada. Poucas respondentes mencionaram que suas empresas oferecem creche no local de trabalho (15,4%), benefícios de saúde específicos para mães e filhos (15,4%), licença parental compartilhada (7,7%) e programas de assistência à maternidade (7,7%). Tal dado revela que as empresas oferecem em sua maioria aquilo que está previsto em lei e poucas empresas oferecem benefícios espontâneos. Visando entender a importância dada aos benefícios oferecidos, o Quadro 1, a seguir, apresenta as preferências das respondentes em regime CLT.

Quadro 1: Importância dada aos benefícios

	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Totalmente importante
Licença maternidade remunerada	0	0	7,69%	7,69%	84,61%
Horários flexíveis de trabalho	0	7,69%	7,69%	46,16%	38,45%
Programas de assistência à maternidade (consultas, aconselhamento, etc.)	0	0	23,2%	38,45%	38,45%

Creche no local de trabalho ou subsídios para cuidados infantis	7,69%	0	7,69%	30,76%	53,83%
Benefícios de saúde específicos para mães e filhos	0	0	23,07%	23,07%	53,83%
Asas de apoio emocional ou psicológico	0	7,69%	23,07	30,76%	46,14%
Oportunidades de desenvolvimento profissional	0	15,38%	7,69%	15,38%	61,52%
Flexibilidade para amamentação ou extração de leite	0	0	7,69%	15,38%	70,69%
Licença parental compartilhada	7,69%	0	23,07%	23,07%	46,14%
Outros	0	0	0	0	7,69%

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Nota-se que de modo geral todos os benefícios apresentados foram considerados pela maioria como muito importantes ou totalmente importantes, destacando-se a licença maternidade remunerada (84,61%), a flexibilidade de horários para amamentação (70,79%) e oportunidades de crescimento profissional (61,52%) como considerados totalmente importantes pela maioria. Outro dado relevante é a licença parental compartilhada que diz respeito à licença do cônjuge e foi apontada por 46, 14% das respondentes como um item totalmente importante e por 23,07% como importante e muito importante cada, mostrando o quanto o apoio da família é importante nesse processo. Infere-se assim que o verdadeiro acolhimento da mulher-mãe à rotina de trabalho envolve uma série de pequenas ações e benefícios que juntos compõem o cenário ideal para que ela possa conciliar de forma saudável e equilibrada seu papel materno e profissional.

Tais dados revelam que embora as condições oferecidas de trabalho não sejam as ideais, via de regra, a maioria das mulheres retornam ao formato CLT, trabalhando em período integralmente presencial, contando talvez com apoio de algum familiar que cuida da criança ou com creches públicas ou privadas.

Assim, nota-se que as iniciativas das empresas em promover a igualdade de gênero e apoiar as mulheres no mercado de trabalho após a maternidade são embrionárias e motivo de preocupação. A falta de comprometimento e ações efetivas por parte das empresas podem refletir uma negligência em relação às questões de gênero e à importância de criar ambientes de trabalho concretamente inclusivos e equitativos. Não obstante, faz-se relevante reafirmar as responsabilidades das figuras

paternas no papel de criação, afeto e respeito aos filhos, também logo após o nascimento.

Na medida em que não definem políticas e práticas que apoiem as mulheres em suas jornadas profissionais, as empresas privadas perpetuam desigualdades de gênero, contribuindo para a manutenção de estruturas patriarcais e discriminatórias. A ausência de suporte adequado no ambiente doméstico e laboral para as funcionárias que retornam ao trabalho após a maternidade, pode resultar em impactos negativos em suas carreiras, no seu bem-estar e desenvolvimento profissional.

É fundamental que as empresas aprimorem o compromisso de promover a equidade de gênero em seus ambientes, implementando políticas de licença maternidade e paternidade adequadas, a partir de programas de apoio à conciliação entre trabalho e família, e oportunidades de desenvolvimento profissional equitativas para todas as pessoas. A inércia e o baixo investimento nessas práticas não apenas prejudicam esse público, mas também limitam o potencial de crescimento e inovação das organizações, abordando-as somente em datas comemorativas e publicitárias.

A mudança real só ocorrerá quando as empresas assumirem um papel ativo na promoção da igualdade e da equidade entre homens e mulheres e no apoio às mulheres em todas as etapas de suas carreiras. Enquanto houver movimentações apenas sob condições de visibilidade e retorno financeiro, como o abatimento de impostos, os panoramas de progressões tendem a se manter distantes.

Considerações finais

A partir do levantamento bibliográfico o objetivo deste estudo foi alcançado, na medida em que foi possível identificar os desafios enfrentados pelas mulheres, considerando os recortes de gênero, raça e classe, revelando um cenário de profunda desigualdade e falta de prioridade.

Isso se manifesta na precarização do trabalho, na desigualdade salarial, na falta de políticas de apoio à maternidade e na sobrecarga de tarefas domésticas e cuidados familiares, identificados pelo levantamento bibliográfico. Enquanto enfrentam múltiplas formas de opressão e discriminação, o sistema capitalista se beneficia de sua mão de obra barata e de sua vulnerabilidade, lucrando com a exploração de sua força de trabalho e de seu adoecimento físico e mental.

Nesse contexto, a exclusão das responsabilidades objetivas e subjetivas por

parte da figura paterna contribui para a perpetuação das desigualdades de gênero, que associadas ao pouco compartilhamento equitativo de responsabilidades familiares e domésticas criam um ciclo de sobrecarga e exaustão para as mulheres, enquanto os homens são beneficiados pela manutenção de privilégios e pela perpetuação de uma estrutura patriarcal que os isenta de responsabilidades igualitárias. A perspectiva sobre as ofertas das empresas revelou uma insatisfação generalizada com as políticas de apoio, destacando a urgência de práticas mais inclusivas, como horários flexíveis e programas de reintegração. Esses achados não apenas corroboram a relevância dos objetivos da pesquisa, mas também enfatizam a necessidade de ações concretas para promover um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para as mulheres-mães estudantes.

Além disso, a partir da pesquisa de campo foi possível entender que os principais desafios que as mulheres enfrentam no regresso à rotina de trabalho após a maternidade envolvem a dificuldade em conciliar a rotina doméstica/materna com a profissional, a falta de apoio familiar no cuidado com os filhos, o sentimento de culpa, a dificuldade emocional ao se separar do bebê e a preocupação com a qualidade dos cuidados com a criança ofertada por terceiros (creche, babá, familiar). A pesquisa também permitiu conhecer a forma como as participantes enfrentam tais dificuldades em que a maioria mencionou que busca planejar antes sua rotina para conseguir fazer tudo e recorrer à ajuda de amigos ou familiares para cuidar dos filhos.

Além disso, percebemos que as mulheres que optaram pelo empreendedorismo também sentem algum tipo de discriminação e preconceito pela sua condição de mãe, sentem dificuldade em conciliar a vida profissional e pessoal e percebem pouco apoio da família, tendo o planejamento e a busca por terapia como as principais formas de enfrentamento dessas dificuldades. Porém, o impacto da maternidade no desenvolvimento profissional parecer ser menor do que para as mulheres em regime CLT.

Diante desse cenário, é fundamental reconhecer e combater as injustiças e desigualdades, sendo necessário promover a conscientização, a solidariedade e a ação coletiva para desafiar as estruturas opressivas e construir uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva, na qual sejam valorizadas, respeitadas e encorajadas em todos os aspectos de suas vidas.

Entretanto, este estudo tem a limitação de ter obtido poucas participantes o que

restringe conhecermos um cenário mais amplo da opinião das mulheres-mães sobre seu retorno ao trabalho após a maternidade, sendo necessário, portanto, um volume maior de participantes para que se possa ter um panorama mais amplo.

Além disso, sugere-se que novos estudos busquem investigar ao longo dos anos a progressão de carreira que acontece com essas mulheres, visando entender exatamente a influência da maternidade no desenvolvimento profissional, para saber se as dificuldades ocorrem apenas no início ou se perduram durante toda a vida.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Hermínia T. de. O Sindicato no Brasil: novos problemas e velhas estruturas. **Debates e Crítica. Revista quadrimestral de Ciências Sociais**. 1975. Disponível em: <<https://centrovictormeyer.org.br/wp-content/uploads/2015/08/Sindicatos-no-Brasil-novos-problemas-velhas-estruturas-Herm%C3%ADnia-Almeida.pdf>>. Acesso em: 22 mai. 2024.

ALMEIDA, L. S. DE .. Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham. **Revista do Departamento de Psicologia. UFF**, v. 19, n. 2, p. 411–422, jul. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rdpsi/a/chXjpfGr4HKSHFw4BJzrvFG/?format=html#>>. Acesso em: 19 set. 2024.

ALVES, Bruna; PAZELLO, Elaine T.; SCORZAFAVE, Luiz G. D. da S. **Retorno da mulher ao mercado de trabalho: impacto da licença-maternidade**. USP. 2023. Disponível em: <<https://sites.usp.br/fabulacoesdafamiliabrasileira/wp-content/uploads/sites/1073/2023/05/i13-a1dce984011249fe59ff408396533c27.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2024.

BAUMAN, Zigmund. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. Lei nº 13.086, de 2015. Institui, no Calendário Oficial do Governo Federal, o Dia da Conquista do Voto Feminino no Brasil. **Presidência da República. Casa Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 jan. 2015. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13086.htm>. Acesso em 10 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial entre gêneros e dá outras providências. **Presidência da República. Casa Civil**. 2023. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm>. Acesso em 8 abr. 2024.

CARBAJOSA, A. Divido meu emprego e meu salário. **El País**. 2016. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/10/20/economia/1476976764_165251.html>. Acesso em: 19 set. 2024.

D'ALONSO, Gláucia, L. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. **Psicol. Am Lat.** México. 2008. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400003> Acesso em 23 abr. 2024.

ENGELS, F. A. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Ed. Expressão popular, São Paulo, 2010.

EXAME. Natura vê melhor relação de mães consultoras com seus filhos após suporte. **Exame**, 29 jul. 2024. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/natura-ve-melhor-relacao-de-maes-consultoras-com-seus-filhos-apos-suporte/>>. Acesso em: 4 set. 2024.

GARCIA, Lucia dos S.; CONFORTO, Ecléia. **A inserção feminina no mercado de trabalho urbano brasileiro e renda familiar**. 2012. Disponível em: <<https://cdn.fee.tche.br/jornadas/2/H7-03.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2024.

IBGE. O que é desemprego. **IBGE**. 2024. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 28 mai. 2024.

LÉON, Lucas P. Desemprego de jovens negras é 3 vezes superior ao dos homens brancos. **AGÊNCIA BRASIL**. 2024. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-05/desemprego-de-jovens-negras-e-3-vezes-superior-ao-dos-homens-brancos#:~:text=Em%202023%2C%20as%20jovens%20mulheres,que%20a%20dos%20homens%20brancos>>. Acesso em: 27 de maio de 2024.

MAGAZINE LUIZA. Cultura e valores. **Magazine Luiza**, s.d. Disponível em: <<https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Cultura-e-Valores?pTwUM2ztuB/VMoynqHP+6Q==#:~:text=No%20retorno%20%C3%A0s%20atividades%2C%20a,tamb%C3%A9m%20t%C3%AAm%20direito%20ao%20benef%C3%ADcio>>. Acesso em: 4 set. 2024.

MARX, Karl. **O Capital**. Ed. Condensada. 1 ed. São Paulo: Edipro. 1998.

PAZELLO, E. T. A maternidade afeta o engajamento da mulher no mercado de trabalho?: um estudo utilizando o nascimento de gêmeos como um experimento natural. **Estudos Econômicos** 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ee/a/3DSRDHsXczY7DmYzWyGcLpw/>>. Acesso em 13 mar. 2024.

SAES, Laurent Azevedo Marques de. Resenha do livro 'Virtuosas e perigosas: as mulheres na Revolução Francesa'. **Revista de História**, São Paulo, n. 171, p. 461–468, 2014. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/revhistoria/article/view/89022>>. Acesso em: 9 set. 2024.

SEBRAE. Perfil da mulher empreendedora brasileira. **SEBRAE**. 2023. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/perfil-da-mulher-empreendedora-brasileira,47cbcd7a8fb56810VgnVCM1000001b00320aRCRD>>. Acesso em: 16 mai. 2024.

SERRANO, Layane. Igualdade salarial: mulheres ganham até 50% menos que homens, aponta pesquisa da Vagas. **Exame**. 2024. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/igualdade-salarial-mulheres-ganham-ate-50-menos-que-homens-aponta-pesquisa-da-vagas>>. Acesso em: 28 mai. 2024.

SIMÕES, F. I. W.; HASHIMOTO, F. Adoecimento no trabalho: um estudo de caso. **Revista Laborativa**. v. 2, n. 2, p. 73-85, out./2013. Disponível em: <<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>>. Acesso em: 13 set. 2024.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Companhia das letras, 2004.

WENTZEL, M. BBC Brasil. Maior participação feminina traria R\$ 382 bilhões à economia brasileira até 2025, diz OIT. **BBC News Brasil**. 14 jun. 2017. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756>>. Acesso em: 09 set. 2024.