



Os Impactos do Exercício da Maternidade na Vida Profissional

Nara Siqueira Damaceno¹
Rafaela Paula Marciano²
Waldemar Naves do Amaral³

Resumo

Este artigo discute os impactos do exercício da maternidade na vida profissional das mulheres, considerando as dimensões sociais, culturais e subjetivas que atravessam essa relação. Parte-se da compreensão de que, embora haja avanços na inserção feminina no mercado de trabalho, evidenciados pelo aumento de mulheres chefes de família, persistem desigualdades estruturais que se intensificam com a maternidade. A partir de revisão teórica e análise crítica, discute-se como o trabalho, espaço fundamental para a constituição identitária e inserção social, ainda se configura como um ambiente pouco acolhedor às especificidades maternas. Abordam-se conceitos como culpa materna, dupla jornada e exigências contraditórias impostas às mulheres, que são convocadas a desempenhar simultaneamente os papéis de mãe ideal e profissional produtiva. Os resultados indicam que a maternidade permanece como um marcador de desigualdade no mundo do trabalho, reforçando disparidades salariais, limitações de ascensão profissional e sobrecarga emocional. Conclui-se que é necessário repensar as estruturas laborais e sociais, promovendo políticas públicas e práticas institucionais que favoreçam a equidade de gênero e reconheçam as demandas da maternidade.

Palavras-chave: maternidade; trabalho; desigualdade de gênero; sobrecarga materna.

Abstract

This article discusses the impacts of motherhood on women's professional lives, considering the social, cultural, and subjective dimensions that shape this relationship. It is based on the understanding that, although there have been advances in women's participation in the labor market, evidenced by the increasing number of female-headed households, structural inequalities persist and are intensified by motherhood. Drawing on a theoretical review and critical analysis, the study examines how work, a fundamental space for identity construction and social integration, still operates as an environment that inadequately accommodates maternal specificities. Concepts such as maternal guilt, the double burden, and the contradictory demands placed on women are addressed, highlighting how they are expected to simultaneously fulfill the roles of the ideal mother and the productive professional. The findings indicate that motherhood remains a marker of inequality in the labor market, reinforcing wage disparities, limiting career advancement, and increasing emotional overload. It is concluded that labor and social structures must be rethought, promoting public policies and institutional practices that foster gender equity and acknowledge the demands of motherhood.

KeyWords: motherhood; work; gender inequality; maternal overload.

¹ Nara Siqueira Damaceno - Psicóloga, mestra em Ciências da Saúde pela UFG. E-mail: nara_damaceno@hotmail.com

² Rafaela Paula Marciano - Psicóloga, doutora em Ciências da Saúde pela UFG. E-mail: rafaela.psi2016@gmail.com

³ Waldemar Naves do Amaral - Professor do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde da UFG. Livre docente pela USP. E-mail: waldemar@sbus.org.br





A relação entre maternidade e trabalho continua sendo um dos pontos centrais das desigualdades de gênero no Brasil e no mundo.

Ao longo dos anos, as mulheres tem buscado redefinir o seu papel na sociedade e no mundo do trabalho, passando a assumir mais posições no mercado de trabalho, garantindo o sustento da família. Segundo os dados do último Censo de 2022 (IBGE, 2024), 49,1% das mulheres chefiam os lares brasileiros, indicando uma mudança cultural e maior autonomia econômica feminina, com quase 30% dos lares chefiados por mães solo e forte presença no mercado de trabalho, mas ainda enfrentando desafios como menor renda e maior informalidade. O mercado de trabalho é um ambiente necessário para propiciar a formação identitária do indivíduo, além de oferecer integração social. Apesar da importância que o trabalho reconhecidamente tem na vida humana, este ambiente, nem sempre, é favorável, principalmente para alguns grupos e pessoas com condições específicas, como as mulheres, especialmente as mães.

Os movimentos feministas apontam que a maternidade pode ser considerada uma armadilha social para as mulheres, especialmente para aquelas inseridas no mercado de trabalho, permeada de processos de controle social e ideias tradicionais (Brasil; Costa, 2018). Iaconelli (2023) mostra que a sociedade exige que as mulheres sejam simultaneamente mães exemplares e profissionais de alta performance — um duplo vínculo impossível. Essa exigência contraditória aparece no mercado de trabalho sob a forma de penalidade salarial da maternidade, visto que mulheres com filhos ganham significativamente menos do que homens e do que outras mulheres sem filhos; rigidez das jornadas já que os modelos de trabalho são pouco flexíveis e dificultam a conciliação entre cuidado e produtividade;

precarização diante da dificuldade de conciliar trabalho formal e maternidade, resultando em migração de muitas mulheres do trabalho estável para o trabalho informal, autônomo ou intermitente; subutilização profissional, pois as mães frequentemente são empurradas para funções de menor responsabilidade. Essas barreiras não se devem às escolhas individuais, mas a um arcabouço cultural que responsabiliza a mulher pelo cuidado e absolve o pai e o Estado dessa função.

Historicamente, a mulher foi destinada à missão de reproduzir e cuidar. Assim, as bases fundantes do mercado de trabalho se pautam nos papéis sociais: ao masculino, o trabalho e o sustento do lar; ao feminino, a sexualidade e o cuidados com a casa e os filhos (Fragoso, 2018). A ideia de que o feminino representa cuidado, amparo, amor, se mostra presente ainda hoje e contribui para que as possibilidades de trabalho da mulher sejam restritas. Enquanto o trabalho masculino é remetido à técnica, ao conhecimento, o trabalho executado pela mulher é visto a partir de suas características pessoais como a atenção, a doçura e o cuidado (Loch; Torres; Costa, 2021).

A taxa de participação feminina no mercado de trabalho cresceu de 34,8% em 1990 para 54,3% em 2019. A média anual recuou um pouco em 2021, atingindo 51,6%, devido, ao menos em parte, à pandemia da Covid-19. Nesse mesmo ano, a taxa de participação na força de trabalho para os homens foi de 71,6%, evidenciando que ainda há diferenças substanciais entre homens e mulheres (Feijó; Pinho Neto; Cardoso, 2022). Nesse sentido, observa-se que a condição feminina é marcada por desigualdades de gênero que ainda se mantêm nos dias de hoje, sofrendo elevada carga de trabalho, salários baixos, condições precárias. Além disso, o trabalho feminino ainda é visto como provisório e complementar (Probst; Ramos, 2003).





Apesar dos avanços da participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres ainda enfrentam muitos desafios, especialmente aquelas que são mães, visto que a distribuição do trabalho doméstico e o cuidado com os filhos é profundamente desigual entre homens e mulheres. Essa desigualdade não é apenas fruto de hábitos individuais, mas de uma construção histórica e cultural que associa o cuidado ao feminino, reforçando a ideia de que a mulher — especialmente a mãe — é naturalmente mais apta ao serviço doméstico, à educação dos filhos e à gestão afetiva da família. Iaconelli (2023) argumenta que essa associação funciona como uma forma de exploração invisível: ao atribuir às mulheres a responsabilidade pelo cuidado, a sociedade transfere para o âmbito privado um trabalho indispensável para sua própria reprodução. A autora destaca que o tempo e a energia dedicados ao cuidado não são reconhecidos como trabalho — e, portanto, não são remunerados nem compartilhados adequadamente. Isso gera um impacto direto na autonomia econômica e profissional das mulheres.

A divisão desigual do trabalho doméstico cria a chamada dupla ou até mesmo tripla jornada de trabalho. Para mães, essa segunda ou terceira jornada tende a se tornar uma “jornada contínua”, já que o cuidado dos filhos envolve demandas inadiáveis, emocionais e constantes. Enquanto isso, a participação masculina no cuidado, embora crescente, ainda é tratada como ajuda e não como corresponsabilidade. Iaconelli (2023) aponta que essa desigualdade se expressa em sobrecarga mental materna que inclui o planejamento, antecipação, organização e gestão de toda a rotina familiar; tempo livre reduzido já que os homens, mesmo quando participam, tendem a realizar tarefas pontuais, enquanto as mulheres assumem tarefas repetitivas e mais longas; impacto na carreira, pois quanto maior a dedicação ao cuidado,

maiores os obstáculos à ascensão profissional, disponibilidade para horas extras, cursos ou promoções.

Essa desigualdade também se apresenta na quantidade de tempo dedicado ao trabalho doméstico. Segundo dados do IBGE (2022), as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais a tarefas domésticas e/ou cuidados de pessoas, sendo 9,6 horas por semana a mais do que os homens. A divisão das tarefas domésticas permanece desigual mesmo entre os trabalhadores: em média, as mulheres ocupadas dedicaram 6,8 horas a mais do que os homens ocupados aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas. Mulheres que são mães chegam a dedicar uma média de 18,5 horas semanais apenas para afazeres domésticos (além de trabalho formal e criação dos filhos), trabalhando, no total, o equivalente a três dias a mais por semana do que adultos sem filhos. Scavone (2001) aponta que essa desigualdade de horas na divisão do trabalho doméstico e nos cuidados com o filho acaba influenciando o desempenho profissional das mulheres que são mães.

Assim, a mãe trabalhadora está inserida no mundo do trabalho em posição de inferioridade, visto que o trabalho remunerado é passível de substituição a qualquer tempo. Como afirmam Madalozzo e Blofield (2017), diante da necessidade de criação dos filhos ou da manutenção do lar, é o vínculo trabalhista da mãe que é primeiramente ameaçado ao invés de haver melhor divisão de tarefas entre o casal. A divisão interna das responsabilidades sobre a família é um ponto sensível, pois mesmo havendo aumento no número de empregos para mulheres, elas ainda possuem menores chances de ocupar uma vaga de trabalho. Enquanto para homens o fato de ser pai é associado à responsabilidade e é desejável, mesmo que não haja vinculação ou relação de cuidado real, para a mulher, ser mãe é ligado à ausência no trabalho e a suposição de menor rendimento, principalmente para as mães de filhos menores de 5 anos (Madalozzo;





Blofield, 2017; Coelho; Beck; Silva; Vedotto; Silva, 2018; Guiginski; Wajnman, 2019; Franco; Souza; Gomes, 2022).

O estudo de Cembranel, Floriano e Cardoso (2020), aponta que as mulheres se sentem menos validadas no ambiente de trabalho, uma vez que mesmo com alto nível de instrução e bons cargos, não consideram que recebem remuneração justa. O estudo também mostra que as mulheres têm receio em demonstrar interesse por cargos de chefia, temendo não corresponder às expectativas de rendimento no trabalho; acreditam que sua aparência já influenciou sua carreira de alguma forma; e percebem uma resistência na equipe masculina.

Para entender como a maternidade afeta a carreira das mulheres, esta pesquisa teve como objetivo identificar os obstáculos encontrados para equilibrar a vida profissional com o exercício da maternidade, e os possíveis impactos da maternidade no desenvolvimento de suas carreiras.

Método

Foi realizada uma revisão integrativa da literatura em outubro de 2023. Para elaboração da questão de revisão, percorreram-se as cinco etapas recomendadas pelo *Institute Joanna Briggs (JBI)*: (1) identificação da questão; (2) busca por estudos relevantes; (3) seleção de estudos; (4) extração dos dados, agrupamento e resumo e; (5) apresentação dos resultados. Utilizou-se a estratégia PCC [acrônimo de *Population, Concept and Context*] para formulação da questão de revisão, em que P: mães trabalhadoras; C (context): obstáculos; C (concept): mercado de trabalho. Desta forma, a questão da revisão foi “Quais obstáculos a mulher mãe enfrenta no mercado de trabalho?”.

Foi realizada uma busca nas bases de dados Scielo, Lilacs e Periódicos Capes com as seguintes combinações de palavras-chaves: “mercado de trabalho” e “mãe”; “mulheres no

mercado de trabalho” e “mãe”; “mulheres no mercado de trabalho” e “maternidade”. Foram incluídos textos em português, espanhol e inglês que correspondem ao tema de interesse e que foram publicados nos últimos cinco anos. Foram excluídos os artigos de opinião, textos incompletos ou inacessíveis à consulta ou textos que não contemplaram os objetivos.

Os achados relativos à pesquisa em banco de dados foram organizados em planilha Excel® e posteriormente foram filtrados, um a um, por resumo e em seguida por leitura completa do texto. Um total de 24 artigos foram selecionados e analisados de maneira descritiva, analisando seus conteúdos. A tabela 1 apresenta a análise de cada texto contemplando as seguintes informações: identificação do artigo, ano e local do estudo, características metodológicas e resultados.

Resultados e Discussão

Foram encontrados 278 artigos que correspondiam às palavras-chaves, sendo 26 da plataforma Scielo, 92 encontrados na Lilacs e 160 encontrados nos Periódicos Capes. Após análise inicial e exclusão de artigos repetidos, 58 textos foram selecionados por resumo e, por fim, 24 foram selecionados para análise, tal como disposto no fluxograma abaixo:



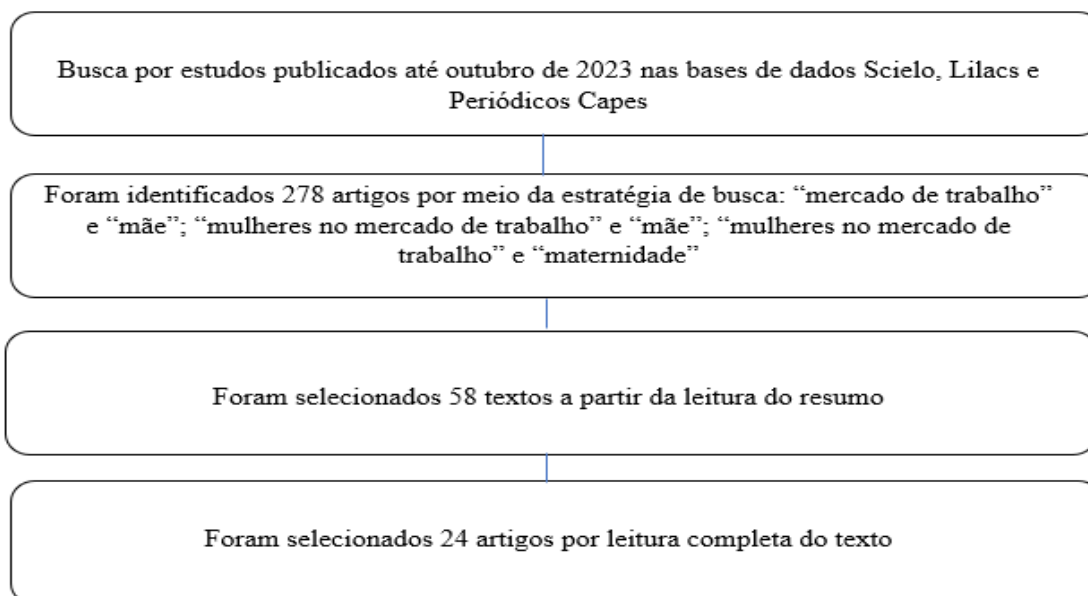


Tabela 1

	Título	Autores	Ano / local	Metodologia
1	Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia	LOCH, R. M. B.; TORRES, K. B. V.; COSTA, C. R.	2021 / Brasil	Estudo quantitativo, transversal
2	A Participação da Mãe no Mercado de Trabalho e o Diferencial de Anos de Estudo por Gênero entre Adolescentes	ALMEIDA, A. C.; LIMA, J. E.; COSTA, L. V.	2018 / Brasil	Estudo quantitativo, transversal
3	Ouçam Mirtes, mãe de Miguel: precarização e resistência no emprego doméstico durante a pandemia	KIND, L.; FURST, B. R.; GÁLVEZ, C. G. S. G.; RAMOS, N. A.	2023 / Brasil	Relato de caso
4	Tempo de cuidado com o bebê, divisão de tarefas e rede de apoio materna	CUNHA, E. V.; MELCHIORI, L. E.; SALGADO, M. H.	2021 / Brasil	Transversal descritivo
5	Práticas de amamentação entre mulheres trabalhadoras com creche no local de trabalho	SANTOS, T. R.; SEBASTIÃO, L. T.; BUCCINI, G. S.	2018 / Brasil	Estudo descritivo



6	Trajетórias de feminização no trabalho hospitalar	BORGES, T. M. B.; DETONI, P. P.	2017 / Brasil	Pesquisa qualitativa
7	Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família?	MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M.	2017 / Brasil	Pesquisa qualiquantitativa
8	O desenvolvimento humano da “vida pública” e “vida privada” da mulher: “contextos” de mudança ou reprodução de papéis sociais de gênero	MARTINS- SUAREZ, F. C.; FARIAS, R. C. P.; REIS, L. C. P.	2018 / Brasil	Revisão bibliográfica
9	Mulheres e desigualdade: da (des)construção do arquétipo feminino à equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade como planejador das relações de trabalho	OLIVEIRA, U. B.; DANTAS, R. L.	2018 / Brasil	Revisão bibliográfica
10	Os Efeitos da Liderança Feminina na Administração Pública, no Tribunal de Contas de Alagoas	FRAGOSO, R. M. T.	2018 / Brasil	Pesquisa bibliográfica, exploratória quali quantitativa
11	Mulheres: reintegração ao mercado de trabalho após a licença maternidade.	SILVA, N. T.; CASAGRANDA, Y. G.	2019 / Brasil	Estudo transversal, descritivo
12	Dificuldades e desafios das mães lactantes inseridas no mercado de trabalho	COSTA, L. B. V. L.; ANDRADE, B. B. S.	2019 / Brasil	Pesquisa bibliográfica
13	Imperfeitas: maternidade e desempenho profissional durante a pandemia de Covid-19	LOPES, A. L. S. V.; VINHAS, V. Q.; SILVA, M. P. O.	2022 / Brasil	Estudo transversal, descritivo, qualitativo
14	Entre Voltas e (Re)voltas: um Estudo sobre Mães que abandonam a Carreira Profissional	EMIDIO, T. S.; CASTRO, M. F.	2021 / Brasil	Pesquisa qualitativa, descritiva, explicativa
15	Cuidados Infantiles y Trabajo Remunerado en Tres Generaciones de Mujeres Madres de Montevideo: Los Recorridos de las Desigualdades de Género	BATTHYÁNY, K.; SCAVINO, S.; PERROTTA, V.	2020 / Uruguai	Pesquisa qualitativa; longitudinal
16	Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil	MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z.	2019 / Brasil	Pesquisa quantitativa



17	Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher	GARCIA, C. F.; VIECILI, J.	2018 / Brasil	Pesquisa qualitativa, transversal, descritiva
18	Trabalho feminino e saúde na voz de catadoras de materiais recicláveis	COELHO; A. P. F.; BECK, C. L. C.; SILVA, R. M.; VEDOOTTO, D. O.; SILVA, J. R. P.	2018 / Brasil	Estudo qualitativo
19	Atividades consideradas "masculinas": mulheres cis e transexuais em busca de autonomia através do trabalho	SALVAGNI, J.; VERONSES, M. V.; GUERIN, M.; MARQUES, S. F.	2020 / Brasil	Pesquisa qualitativa, transversal
20	Maternidade e carreira durante a pandemia da covid-19: o papel das organizações na visão das mulheres-mães	CAPONE, S. M. I.; SOUZA, I. G. L.	2020 / Brasil	Estudo qualitativo, descritivo
21	Impacto da Pandemia da Covid-19 Sobre as Mães em Home Office: um Estudo na Região Sudeste do Brasil	CERIBELI, H. B. COUTINHO, C. M. F.; MACIEL, G. N.; SILVA, A. A. P.	2022 / Brasil	Pesquisa descritiva qualitativa
22	Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho	CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J.	2020 / Brasil	Pesquisa qualitativa, pesquisa de campo
23	Determinantes de participação materna no mercado de trabalho brasileiro: Fatores identitários importam?	FRANCO, J. G.; SOUZA, S. C.I.; GOMES, M. R.	2022 / Brasil	Pesquisa quantitativa, descritiva
24	Ser mulher importa? Determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro	TEDESCO, A. C. F.; SOUZA, K. B.	2020 / Brasil	Pesquisa qualitativa, revisão bibliográfica

Dentre as publicações analisadas, apenas uma não era de origem brasileira (Uruguai) e estava no idioma espanhol. De acordo com o ano de publicação, 29% corresponderam ao ano de 2018, 21% ao ano de 2020, 17% aos anos de 2019 e 2022, 12% e 4% aos anos de 2021 e 2023 respectivamente. Com relação a metodologia e caracterização do delineamento dos estudos foi encontrado

predomínio de estudos transversais e descritivos (36%), seguidos de qualitativo (25%), revisão bibliográfica (21%), estudo quantitativo (16%) e apenas um relato de caso. De acordo com os dados obtidos, as restrições aplicadas à mulher dentro do mercado de trabalho são diversas e são de origem interna, social (cultural ou econômica) e de origem institucional, sendo estas detalhadas a seguir.





Como um dos obstáculos culturais apresenta-se a educação. Foram constatadas influências culturais que designam as funções socialmente esperadas para homens e mulheres, não sendo estimulado ou incentivado que crianças do sexo feminino desenvolvam os estudos de raciocínio lógico e conhecimentos da área exata, por exemplo, mas sim relacionados apenas a linguagem e artes (Loch; Torres; Costa, 2021). A formação acadêmica restrita pode balizar o desenvolvimento das características úteis a cada profissão, fazendo com que distancie a mulher das profissões socialmente esperadas para homens. Apesar dessa separação, Loch, Torres e Costa (2021) apresentam indícios de que mesmo ocupando espaço reduzido, quando ocupam cargos nas áreas de exatas, as mulheres se destacam nessas profissões. Salvagni, Veroneses, Guerin e Marques (2020) afirmam que as mulheres que ocupam tais cargos considerados masculinos precisam se adaptar às situações e lançam mão de atitudes mais “masculinizadas” ou “feminizadas” a depender do contexto para se manterem no mercado de trabalho.

A maternidade não aparece como um entrave para o bom desenvolvimento profissional, porém, as mães trabalhadoras apontam diversos desafios no âmbito profissional. No estudo de Silva e Casagrande (2019), 70% das mulheres informam que colegas de trabalho percebem a maternidade como empecilho ao sucesso profissional. Diversos estudos (Madalozzo; Blofield, 2017; Coelho; Beck; Silva; Vedotto; Silva, 2018; Guiginski; Wajnman, 2019; Franco; Souza; Gomes, 2022) mostram que no momento da seleção de trabalhadores, a mulher que é mãe é preterida na maioria dos casos. Apesar disso, algumas características maternas demonstram ser amortizadoras da desvantagem feminina no mercado de trabalho brasileiro: ser mãe solo; ter filhos na faixa etária próxima aos 13 anos; residir nas regiões sul e sudeste; e maior grau de instrução. Embora ser mãe solo aumente as

chances de trabalho remunerado, essas mães geralmente ocupam funções com baixa remuneração e que muitas vezes possuem salários menores do que as mulheres que coabitam com o cônjuge. A caracterização dessas mães é de mulheres não brancas que residem principalmente no norte e nordeste do país e realizam trabalhos domésticos (Franco; Souza; Gomes, 2022).

A precarização trabalhista é um outro obstáculo enfrentado por essas mulheres e isto evidencia que o espaço destinado à mulher ainda é aquele de “sobra”. Ao mesmo tempo que a pobreza feminina é um fator apaziguador dentro da probabilidade de adentrar o mercado de trabalho, podem ser também um mecanismo de controle social que mantém as posições de inferioridade, marginalizando ainda mais a mulher pobre e sem rede de apoio (Coelho; Beck; Silva; Vedotto; Silva, 2018). As condições indignas enfrentadas pelas mulheres mães no trabalho foram ainda mais expostas no período pandêmico, pois este período acentuou as fragilidades, especialmente as desigualdades sociais, fazendo com que as trabalhadoras fossem esmagadas pelas pressões e cobranças no mercado de trabalho (Kind; Furst; Gálvez; Ramos, 2023).

Os dados apresentados por Capone e Souza (2020) acentuam o descaso institucional com a mãe trabalhadora em período pandêmico, pois segundo as entrevistadas, não houve preocupação empresarial sobre como as trabalhadoras cumpririam suas rotinas domésticas e ocupacionais, sem adaptação de horários ou metas. As mulheres citam como exemplos algumas medidas desejáveis para demonstrar preocupação e o interesse em mantê-las nos trabalhos como: treinamentos de segurança, auxílio financeiro e férias coletivas ou telemedicina. Diante desse cenário, a maioria das mães demonstraram distanciamento institucional, pois não compartilharam suas dificuldades em cumprir seus trabalhos de maneira regular e, aquelas que expuseram, não receberam qualquer





devolutiva. A falta de preocupação institucional acima demonstra a naturalização do sofrimento vinculado ao exercício da maternidade, em que a função do cuidado é restrita apenas à mulher (Emidio; Castro, 2021).

As mães trabalhadoras demonstraram elevados níveis de conflito trabalho-família, enfrentando dificuldades de manter a equação da família somada ao trabalho que muitas vezes se encontravam no mesmo ambiente e sem suporte externo (como creche, escola ou babá) (Ceribeli; Coutinho; Maciel; Silva, 2022; Capone; Souza, 2020). Obstáculos de origem cultural também são explorados por Cunha, Melchiori e Salgado (2021) que analisam o contexto atual da sobrecarga materna e apontam que o desgaste materno não é advindo apenas da soma do trabalho remunerado e das atividades domésticas, mas também pela sobrecarga emocional e falta de tempo para si, como por exemplo, lazer e autocuidado. Os estudos confirmam que a responsabilidade sobre o ambiente doméstico e a família são inseridos de maneira tão profunda na vida feminina que até mesmo quando estas não desempenham essas atividades, fica a cargo da mulher a responsabilidade sobre o destino destas tarefas que, muitas vezes, são terceirizadas. Também espera-se que a mulher seja a responsável pela criação dos filhos e, posteriormente, que participem da criação dos netos (Guiginski; Wajnman, 2019; Cunha; Melchiori; Salgado, 2021).

É importante apontar os aspectos internos que impedem o bom desempenho laboral materno, pois há uma multi relação entre obstáculos externos e internos. A culpa diante do exercício da maternidade é citada comumente pelas mulheres ao retornar ao trabalho, assim como insegurança por distanciar-se do filho; ansiedade e elevado estresse por se adaptar a uma nova rotina de vida; autocrítica elevada em relação ao exercício da maternidade e seu rendimento no trabalho (Ceribeli; Coutinho; Maciel; Silva,

2022; Capone; Souza, 2020; Garcia; Viecili, 2018). As mulheres afirmam que as pressões sofridas, geralmente, são de origem própria, seguidas da pressão familiar, da chefia e de colegas de trabalho (Lopes; Vinhas; Silva, 2022). Apesar da percepção feminina apontar a autocobrança como principal fonte de pressão, há indícios de que a falta de apoio externo oferece influência significativa para o resultado satisfatório no mercado de trabalho. De acordo com Lopes, Vinhas e Silva (2022), a percepção de apoio às mães trabalhadoras foi maior em equipes com colegas e chefias que também eram pais, e menor empatia em equipes compostas apenas por homens e/ou pessoas sem filhos.

A entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu com base na necessidade financeira e mudança econômica da sociedade, porém de maneira descompassada em relação à cultura. Culturalmente, a maternidade ainda é vista com um alto valor social, imbuídos na ideia de instinto e obrigatoriedade para as mulheres. No entanto, a mulher passou a exercer o trabalho remunerado, sem diminuir a carga horária doméstica e de cuidado com os filhos. Segundo Iaconelli (2023), a mulher continua sendo a responsável maior parte do trabalho doméstico e assume, quase sozinha, o trabalho emocional e mental da maternidade (planejar, lembrar, antecipar necessidades dos filhos), o que naturaliza a sobrecarga materna e a exploração do tempo e do corpo feminino.

Apesar de haver espaço e necessidade da inserção feminina no mercado de trabalho, ainda não há receptividade das instituições e dos demais colegas para com as mulheres, especialmente aquelas que são mães (Martins-Suarez; Farias; Reis, 2018). Dentre os obstáculos institucionais encontrados nos estudos (Emidio; Castro 2021; Santos; Sebastião; Buccini, 2018; Lopes; Vinhas; Silva, 2022; Cembranel, Floriano; Cardoso, 2020; Costa; Andrade, 2019) estão: pouco acesso aos direitos maternos garantidos, como as pausas para aleitamento materno, o que, por





consequência, ocasionava o desmame precoce; pouco apoio na gestação e empatia dos colegas ou chefias, principalmente se os últimos eram homens ou não possuíam filhos.

Apesar de todos os enfrentamentos femininos para se manter no mercado trabalho, as mulheres citam fatores positivos importantes para sua persistência: o papel da mulher no mercado de trabalho é um meio de mudança social e cultural, uma vez que possibilita independência da mulher e oferece vivência de novos papéis para a figura feminina, servindo como exemplo às novas gerações (Salvagni; Veroneses; Guerin; Marques, 2020; Batthyány; Scavino; Perrotta, 2020). As mulheres que são mães ainda enxergam no trabalho um meio de realização pessoal, de subsistência de sua prole, valorização pessoal, ampliação da função social e de relacionamentos sociais (Borges; Detoni, 2017; Garcia; Viecili, 2018). Permanecer no mercado de trabalho é fundamental para algumas mães e, quando conciliar a maternidade e um emprego formal não é sustentável, o empreendedorismo e o trabalho autônomo são as principais opções para se manterem ativas no mercado (Silva; Casagrande, 2019; Emidio; Castro, 2021).

Por fim, alguns estudos elencam medidas para que haja diminuição da disparidade de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho como: a mudança do paradigma sobre o trabalho doméstico (Martins-Suarez; Farias; Reis, 2018) Madalozzo; Bloefiel, 2017; Tedesco; Souza, 2020); a igualdade entre licença maternidade e paternidade, já que a responsabilidade pela geração e criação de uma criança são de ambos os pais. Essa desigualdade do tempo de licença parental influencia no desejo feminino de ter um filho e também de ocupar cargos de chefia e liderança (Oliveira; Dantas, 2018; Cembranel; Floriano; Cardoso, 2020). Outras medidas importantes incluem ações em saúde que tragam informação sobre os direitos da mulher,

favorecendo o empoderamento feminino, principalmente em grupos de maior vulnerabilidade (Coelho et al, 2018).

Considerações Finais

Este estudo visou a investigação da literatura sobre os obstáculos enfrentados pela mãe trabalhadora. Constatou-se que, apesar do longo período de inserção da mulher na vida laboral formal, as desigualdades de gênero no mercado de trabalho ainda permanecem. A figura feminina, especialmente a figura materna, apesar dos grandes avanços conquistados, ainda é marginalizada e inferiorizada quanto aos vínculos empregatícios. Além disso, esse tema ainda é atual, visto que há abundância de estudos recentes sobre a temática entre as publicações brasileiras.

Dentre os principais obstáculos que a mãe trabalhadora precisa ultrapassar no mercado de trabalho estão: a) pouca ou nenhuma divisão da responsabilidade familiar, que resulta em jornadas extenuantes de trabalho dentro e fora de seu lar; b) cobrança social e autocobrança sobre o desempenho como mãe e como profissional; c) pouco ou nenhum apoio familiar ou social para conciliação entre maternidade e trabalho; d) menor reconhecimento financeiro e profissional em comparação aos colegas homens; e) maior desgaste emocional e responsabilidade sobre a influência exercida sobre as criação dos filhos em relação ao pai; f) ser avaliada majoritariamente por sua aparência física e traços de personalidade do que por seu conhecimento e capacidade de execução técnica.

Apesar das dificuldades, a mulher e, principalmente, as mães demonstram, historicamente, uma crescente em relação ao espaço ocupado dentro do mercado de trabalho. A mãe trabalhadora persiste em seus desejos profissionais, pois esta é uma maneira





de assegurar a sobrevivência de seus filhos e é também uma possibilidade de deixar para a nova geração um exemplo positivo sobre seu papel social para além da maternidade.

Este estudo contribui para a geração de dados relacionados à saúde mental e a representação social da maternidade nos dias atuais, que trava uma batalha para se desvencilhar dos paradigmas culturais impostos à mulher. É importante que outros estudos empíricos deem seguimento a essa temática dada a sua importância e influência dentro da sociedade.

Referências

- ALMEIDA, A. C.; LIMA, J. E.; COSTA, L. V. A participação da mãe no mercado de trabalho e o diferencial de anos de estudo por gênero entre adolescentes. **Estud. Econ.**, São Paulo, v. 48, n. 4, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-41614842ajl>.
- BATTHYÁNY, K.; SCAVINO, S.; PERROTTA, V. Cuidados infantiles y Trabajo remunerado em tres generaciones de mujeres madres de montevideo: los recorridos de las desigualdades de género. **Dados rev. ciênc. sociais**, Rio de Janeiro, v. 63, n. 4, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/dados.2020.63.4.224>.
- BORGES, T. M. B. B.; DETONI, P. P. Trajetórias de feminização no trabalho hospitalar. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, São Paulo, v. 20, n. 2, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i2p143-157>.
- BRASIL, M. V.; COSTA, A. B. Psicanálise, feminismo e os caminhos para a maternidade: diálogos possíveis? **Psic. Clin.**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 3, p. 427-446, 2018.
- CAPONE, S. M. I.; SOUZA, I. G. L. Maternidade e carreira durante a pandemia da COVID-19: o papel das organizações na visão das mulheres-mães. **Revista Brasileira de Administração Científica**, Aracaju, v. 12, n. 4, 2020. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2021.004.0010>
- CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Revista de Ciência da Administração**, Florianópolis, v. 22, n. 57, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2020.e78116>.
- CERIBELI, H. B.; COUTINHO, C. M. F.; MACIEL, G. N.; SILVA, A. A. P. O impacto da pandemia da covid-19 sobre as mães em Home Office. **Gestão & Conexões**, Vitória, v. 11, n. 3, 2022. DOI: [10.47456/regec.23175087.2022.11.3.37554.32.54](https://doi.org/10.47456/regec.23175087.2022.11.3.37554.32.54).
- COELHO, A. P. F.; BECK, C. L. C.; SILVA, R. M.; VEDOOTTO, D. O.; SILVA, J. R. P. Trabalho feminino e saúde na voz de catadoras de materiais recicláveis. **Texto Contexto Enferm.**, Florianópolis, v. 27, n.1, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-07072018002630016>.
- COSTA, L. B. V. L.; ANDRADE, B. B. S. Dificuldades e desafios das mães lactantes inseridas no mercado de trabalho. **Revista Mosaico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, 2019. DOI: <https://doi.org/10.21727/rm.v10i1Sup.1838>.
- CUNHA, E. V.; MELCHIORI, L. E.; SALGADO, M. H. Tempo de cuidado com o bebê, divisão de tarefas e rede de apoio materna. **Geral, Ver. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.36298/gerais202114e16309>.





- EMÍDIO, T. S.; CASTRO, M. F. Entre voltas e (RE)voltas: um estudo sobre mães que abandonaram a carreira profissional. **Psicol. cienc. e prof.**, Brasília, v. 41, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003221744>.
- FEIJÓ, J.; PINHO NETO, V.; CARDOSO, L. Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho. 2022. Blog do IBGE. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>.
- FRAGOSO, R. M. T. Os efeitos da liderança feminina na administração pública, no tribunal de contas de Alagoas. **Rev. Mult. Psico**, Joazeiro dos Guararapes, v. 12, v. 41, 2018. DOI: <https://doi.org/10.14295/online.v12i41.1268>.
- FRANCO, J. G.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Determinantes de participação materna no mercado de trabalho brasileiro: fatores identitários importam? **Revista de Estudos Sociais**, Cuiabá, v. 24, n. 49, 2022. DOI: 10.19093/res14926.
- GARCIA, C. F.; VIECILI, Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal, Rev. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, 2018. DOI: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>.
- GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos, **Rev. bras. estud. popul.**, Rio de Janeiro, v. 36, 2019. DOI: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0090>.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2022: Em 12 anos, proporção de mulheres responsáveis por domicílios avança e se equipara à de homens**. Rio de Janeiro: IBGE. 2024.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. IBGE. 2023.
- KIND, L.; FURST, B. R.; GÁLVEZ, C. G. S. G.; RAMOS, N. A. Ouçam Mirtes, mãe de Miguel: precarização e resistência no emprego doméstico durante a pandemia. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 26, 2023. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.191677.
- LOPES, A. L. S. V.; VINHAS, V. Q.; SILVA, M. P. O. Imperfeitas: maternidade e desempenho profissional durante a pandemia de Covid-19. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v. 35, n. 2, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.14393/CEF-v35n2-2022-6>.
- LOCH, R. M. B.; TORRES, K. B. V.; COSTA, C. R. Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis V. 29, n. 1, 2021. DOI: 10.1590/1806-9584-2021v29n161470.
- MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M. ¿Como famílias de baixa renda em São Paulo concilia trabalho e família? **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 25, n. 1, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>.
- MARTINS-SUAREZ, F. C.; FARIAS, R. C. P.; REIS, L. C. P. O desenvolvimento humano da “vida pública” e “vida privada” da mulher: “contextos” de mudança ou reprodução de papéis sociais de gênero. **Revista Ambivalências**, São Cristóvão, v. 6, n. 11, 2018. DOI: <https://doi.org/10.21665/2318-3888.v6n11p348-366>.



- MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z. Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: uma investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil. **Dados rev. ciênc. Sociais**, Rio de Janeiro, v. 62, n. 1, 2019. <https://doi.org/10.1590/001152582019169>.
- OLIVEIRA, U. B.; DANTAS, R. L. Mulheres e desigualdade: da (des)construção do arquétipo feminino à equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade como planejador das relações de trabalho. **REPATS**, Brasília, v. 4, n. 2, 2018. DOI: <https://doi.org/10.31501/repats.v4i2.8674>.
- PROBST, E. R.; RAMOS, P.. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, p. 1-8, 2003.
- SALVAGNI, J.; V, M. V.; GUERIN, M.; MARQUES, S. F. Atividades consideradas “masculinas”: mulheres cis e transexuais em busca de autonomia através do trabalho. **Rev. psicol., polít.**, Florianópolis, v. 20, n. 48, 2020.
- SANTOS, T. R.; SEBASTIÃO, L. T.; BUCCINI, G. S. Práticas de amamentação entre mulheres trabalhadoras com creche no local de trabalho. **Distúrb. Comum**, São Paulo, v. 30, n. 2, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/2176-2724.2018v30i2p-288-297>.
- SCAVONE, L. Maternidade: transformações na família e nas relações de gênero. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 5, p. 47-59, 2001.
- SILVA, N. T.; CASAGRANDA, Y. G. Mulheres: reintegração ao mercado de trabalho após a licença maternidade. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v. 32, n. 2, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.14393/CEF-v32n2-2019-21>.
- TEDESCO, A. C. F.; SOUZA, K. B. Ser mulher importa? Determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Textos de Economia**, Florianópolis, v. 23, n. 1, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8085.2020.e71518>.