



MATERNIDADE E OS DESAFIOS NO RETORNO AO TRABALHO

Luana Morais de Aguiar¹, Deborah Gonçalves de Souza Pinto², Prof.^a Dr.^a Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta³

¹ Universidade Federal de Santa Catarina, luana.morais.aguiar@gmail.com

² Universidade Federal da Fronteira Sul, [goncalves.deborah@gmail.com](mailto:gonalves.deborah@gmail.com)

³ Universidade Federal de Santa Catarina, kellycbenetti@gmail.com

Propósito

Apesar de avanços na conquista de direitos femininos, é evidente a permanência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho (Tardin et al., 2015). Para a mulher mãe, em uma sociedade patriarcal que a enxerga como a principal responsável pelos filhos, outros desafios são somados à disparidade de gênero no ambiente organizacional, sendo vivenciados já no processo de retorno ao trabalho após a licença-maternidade.

Portanto, é lançada a seguinte **pergunta de pesquisa**: Quais aspectos influenciam no retorno e atuação das mulheres mães no trabalho?

O **objetivo geral** é analisar os aspectos que influenciam no retorno e atuação de mulheres mães ao trabalho durante a primeira infância dos filhos. Os seguintes **objetivos específicos** foram determinados: a) Caracterizar o perfil socioeconômico de mulheres inseridas no mercado de trabalho durante a primeira infância dos filhos; b) Identificar a percepção das mulheres mães sobre o acolhimento pela organização em seu retorno ao trabalho; c) Identificar aspectos que influenciam no retorno e na atuação das mães ao trabalho após a licença-maternidade.

Revisão da literatura

As disparidades de gênero no trabalho são atribuídas à dominação masculina, sendo a escolha de um homem como força de trabalho considerada mais cômoda, pois ele não usufrui licença-maternidade nem é esperado que falte ao trabalho para cuidar dos filhos, já que, na perspectiva patriarcal, tal responsabilidade é feminina (Tardin et al., 2015).

Essa perspectiva é confirmada pelos dados de 2019 do IBGE (2021) que revelam que mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que homens aos cuidados de pessoas e tarefas domésticas.

Dados do IBGE (2021) de 2019, revelaram que, mesmo sendo mais escolarizadas, as mulheres recebiam 77,7% do rendimento auferido pelos homens.

A presença de crianças até 3 anos no domicílio impacta na participação das mulheres no mercado de trabalho. Entre aquelas que possuem crianças nessa faixa etária, a proporção de ocupadas é de 54,6%, em comparação com 67,2% das que não possuem (IBGE, 2021).

Embora a mulher moderna tenha conquistado espaço fora do lar, seu acúmulo de responsabilidades não diminuiu, sendo exigido desempenho elevado tanto no trabalho quanto na função considerada primordial de cuidar da casa, marido e filhos, podendo prejudicar o seu desempenho profissional e desenvolvimento profissional, conferindo aos colegas masculinos uma vantagem (Biroli, 2016).

É essencial enfatizar a responsabilidade das empresas no que diz respeito ao bem-estar, à integração e à manutenção adequada da mulher mãe no mercado de trabalho.

Para fomentar um ambiente igualitário de gênero, as organizações devem reconhecer e valorizar diferentes perspectivas, indo além de uma equipe diversa, dispondo de ferramentas, treinamentos e atividades para aprimorar a habilidade de lidar com diferenças e respeitá-las (INSPER, 2016).

Procedimentos metodológicos

Trata-se de estudo descritivo, de abordagem quantitativa e qualitativa, que utilizou técnicas de pesquisa bibliográfica e de campo (Silva & Menezes, 2005). A população compreende mulheres que possuem filhos de 0 a 6 anos e estão inseridas no mercado de trabalho brasileiro.

Foi utilizado questionário de 36 perguntas abertas e fechadas, aplicado de 18 de março a 18 de abril de 2022 via Google Forms nos grupos de mulheres mães do Facebook: “Ohana Materna” (15.033 membros), “Vilarejo Materno” (4.398 membros) e “Matrice” (14.484 membros), gerando 205 respostas dentro do perfil desejado.

Resultados

Inicialmente caracterizou-se socioeconomicamente participantes. Das 205 respondentes, 31,22% têm entre 31 e 35 anos, enquanto 20,98% entre 26 a 30 anos. A maioria, 89%, é casada ou vive em união estável, 63% têm um único filho(a) e 49,76% têm filhos(as) com idade entre 0 e 2 anos. 34,15% possui especialização, 38,54% tem renda superior a 6 salários mínimos e 44,39% tem como principal fonte de renda o salário em regime CLT. Por fim, 38,05% atuam em áreas administrativas.

Após o nascimento do(s) filho(s) 47,80% das respondentes permanecem empregadas na mesma organização, 31,22% não retornaram da licença, 11,71% permaneceram na empresa por menos de 6 meses após licença, 3,90% permaneceram de 6 meses a 1 ano e 5,37% de 1 a 2 anos.

Das 141 pesquisadas que informaram ter retornado às suas atividades na empresa após o período de licença, 74,47% não teve alteração de suas funções e 25,53% apresentou alteração. Destas, 18,44% percebeu positivamente a mudança, enquanto 7,09%, negativamente.

Quanto aos suportes oferecidos pela empresa, destacam-se: auxílio-creche (34,75%), plano de saúde (34,04%) e "horário flexível para amamentação" (29,08%). Ressalta-se que intervalo para amamentar o bebê até 6 meses durante o expediente é um direito assegurado por lei, assim como o aleitamento materno um direito da criança previsto no ECA, cabendo ao governo, instituições e empregadores garantir condições para tal (UNICEF, s.d.).

Em relação à gestão da empresa, 42,55% das respondentes a considera como "parcialmente empática e acolhedora" no que diz respeito à parentalidade, 25,53% a considera indiferente ao assunto e 12,06% se identificou com a opção "Sofri preconceitos e me sinto desvalorizada após me tornar mãe".

Questionadas se vivenciaram situação constrangedora no trabalho, 41,13% preferiu não responder, 31,91% relatou que não e 24,82% relatou alguma situação.

Os relatos que se enquadram no "Sim" e que se repetiram nos depoimentos foram organizados conforme Quadro 1.

Quadro 1 – Categorias quanto às situações constrangedoras

Categoria	Frequência (%)	Situação
Falta de olhar humanizado	74,29%	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa não possui sala para ordenha/amamentação; • Enxergam a licença-maternidade como "férias"; • Empresa não entende as faltas/atrasos das colaboradoras em situações de saúde dos filhos.
Relatos que caracterizam assédio moral	71,43%	<ul style="list-style-type: none"> • Ameaça de demissão; • Comentários maldosos; • Redução de salário; • Redução de atividades; • Designada a atividades "sem importância".

Fonte: Elaborada pelas autoras (2022).

A ausência de espaços adequados para amamentação/ordenha dificulta o retorno das colaboradoras, que percebem a falta de compreensão da empresa sobre a importância desse ato. Ademais, a gestão e colegas encaram a licença-maternidade como um período de "férias" e/ou questionam as ausências/ atrasos no trabalho devido à saúde dos filhos.

Destacam-se situações de assédio moral por parte da chefia e/ou colegas, como comentários degradantes e ameaças de demissão, circunstâncias nas quais foram compelidas a realizar a ordenha em seus veículos, banheiros coletivos ou sem uso e ainda mulheres que foram designadas para funções de "pouca importância" ou tiveram suas atribuições e horários alterados como "punição".

Sobre a avaliação do impacto da maternidade em suas trajetórias profissionais 59,02% das pesquisadas o percebe de forma negativa. O maior desafio é conciliar maternidade e retorno ao trabalho e muitas sentiram-se culpadas por não estarem com seus filhos. É possível relacionar esse sentimento com a concepção da sociedade patriarcal de que os cuidados com os filhos são responsabilidade primária das mães, gerando um fardo desigual (Biroli, 2016).

A falta de compreensão e flexibilidade no trabalho afeta a percepção das mulheres sobre o impacto da maternidade, levando-as a enfrentar preconceitos e a necessidade constante de provar que ser mãe não interfere negativamente em seus conhecimentos e competências.

Apenas 11,22% percebe um impacto positivo da maternidade na trajetória profissional. Nestes casos, a vontade de crescer profissionalmente se destaca, buscando oferecer o seu melhor para beneficiar seus filhos, seja financeiramente ou servindo como

modelos. Após a maternidade elas percebem amadurecimento nos objetivos de vida e carreira, resultando em maior foco e dedicação no trabalho, além de desenvolverem habilidades de liderança mais empática.

Ainda, elas observam a influência positiva da gestão da empresa no retorno da licença-maternidade, que ofereceu apoio e acolhimento cruciais, superando preconceitos, demonstrando empatia e focando nas habilidades e entregas das colaboradoras.

Implicações da pesquisa

As mulheres têm um longo caminho a percorrer em busca de igualdade no ambiente organizacional, especialmente as mães. É necessário combater os preconceitos que persistem em relação à influência da maternidade no desempenho das mulheres no trabalho e estabelecer políticas organizacionais eficazes que promovam um ambiente acolhedor, sem que elas sejam penalizadas por suas escolhas de vida.

O estudo identificou fatores que influenciam no retorno e na atuação das mães no ambiente de trabalho. Os dados podem basear tomadas de decisões para uma gestão mais acolhedora e inclusiva, proporcionando condições adequadas para o processo de retorno ao trabalho dessas mulheres, além de fomentar discussões sobre o tema.

REFERÊNCIAS

Biroli, F.. (2016). *Divisão Sexual do Trabalho e Democracia*. Dados, 59(3), 719–754. <https://doi.org/10.1590/00115258201690>

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil* / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. n. 38 2. ed. Rio de Janeiro, RJ.

INSPER, Movimento Mulher 360, ONU Mulheres e PwC Brasil. (2016). *Vieses inconscientes, equidade de gênero e o mundo corporativo: lições da oficina "vieses inconscientes"*.



IV SIMPÓSIO BRASILEIRO SOBRE
MATERNIDADE E CIÊNCIA - 2024

Silva, E. L., & Menezes, E. M. (2005). *Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação* (4a ed.). UFSC.

Tardin, E. B., Barbosa, M. T., & Leal, P. C. A. (2015). Mulher, trabalho e a conquista do espaço público: reflexões sobre a evolução feminina no Brasil. *Revista Transformar*, 7(Edição Especial).

UNICEF. Aleitamento Materno. Brasil. S.D. Disponível em:
<https://www.unicef.org/brazil/aleitamento-materno>. Acesso em: 26 jul. 2022.