

Universidade do Vale do Paraíba
Faculdade de Educação e Artes – FEA
Curso Bacharel em Psicologia

Giovanna Martins Dias
Ingrid dos Santos Fernandes

**A saúde mental das mulheres na busca da conciliação da maternidade no
mercado de trabalho**

São José dos Campos-SP

2025

Giovanna Martins Dias

Ingrid dos Santos Fernandes

A saúde mental das mulheres na busca da conciliação da maternidade no mercado de trabalho.

Relatório apresentado à Banca Examinadora, como parte das exigências da disciplina de Trabalho de Graduação II do curso de Psicologia da Faculdade de Educação e Artes da Universidade do Vale do Paraíba.

Orientador: Prof. Me. Denise Cristina Miquelotte Luizari

São José dos Campos-SP

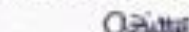
2025

Giovanna Martins Dias
Ingrid dos Santos Fernandes

**A saúde mental das mulheres na busca da conciliação entre os desafios da
maternidade no mercado de trabalho.**

Relatório final de pesquisa aprovado como parte das exigências da disciplina Trabalho
de Graduação II do curso de Psicologia da Faculdade de Educação e Artes da
Universidade do Vale do Paraíba, pela seguinte banca examinadora:

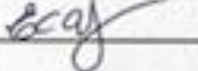
Profa. Ma. Ana Karina de Castro Brito (UNIVAP)



Profa. Ma. Denise Cristina Miquelotte Luizari (UNIVAP)



Prof. Ma. Elisabete Cristina Camilo Beltrame

(UNIVAP) 

Nota: 10,0

Profa. Dra. Ana Eneidi Prince Silva

Diretora da Faculdade de Educação e Artes – FEA/UNIVAP

São José dos Campos, 01 de dezembro de 2025.



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DA OBRA

Ficha catalográfica

1. / orientador, . - , SP, .
n.

- Universidade do Vale do Paraíba, . . .

Inclui referências

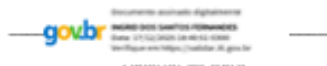
I. , I. , , orient. II. Universidade do Vale do Paraíba. ,
III. Título.

Eu, _____, autor(a) da obra acima referenciada:

Autorizo a divulgação total ou parcial da obra impressa, digital ou fixada em outro tipo de mídia, bem como, a sua reprodução total ou parcial, devendo o usuário da reprodução atribuir os créditos ao autor da obra, citando a fonte.

Declaro, para todos os fins e efeitos de direito, que o Trabalho foi elaborado respeitando os princípios da moral e da ética e não violou qualquer direito de propriedade intelectual sob pena de responder civil, criminal, ética e profissionalmente por meus atos.

, 17 de Dezembro de 2025.&



01/12/2025

Data da defesa: _____

RESUMO

O presente estudo discorre sobre os impactos na saúde mental diante da conciliação da maternidade com a vida profissional, o acúmulo de responsabilidades aliado às pressões sociais diante da figura feminina no ambiente familiar, bem como os desafios que permeiam a participação feminina no mercado de trabalho desencadeia um desgaste físico e emocional recorrente, diante desta problemática. Logo, pretende-se investigar de que maneira a saúde mental da mulher é negativamente impactada neste contexto, assim como indicar políticas, práticas e ações que podem contribuir na redução ou mitigação destas consequências, através de uma análise teórica sobre a inserção feminina no mercado de trabalho e a divisão de responsabilidades domésticas e parentais. Por meio de uma revisão de literatura narrativa, foram considerados estudos recentes que abordam os desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente corporativo e a influência da maternidade na construção de suas trajetórias profissionais, com enfoque especial nos aspectos relacionados à saúde mental. Os resultados indicam que, apesar dos avanços na inclusão das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda enfrentam desigualdade de gênero em múltiplas dimensões, como a vivência de preconceitos no mundo do trabalho, aliado à concentração dos cuidados com os filhos sobre as mulheres, bem como, a expectativa social de dedicação prioritária ao papel materno. Esses fatores geram conflitos internos e sentimento de culpa, especialmente quando a dedicação ao trabalho é percebida como incompatível com o cuidado materno. Diante disso, destaca-se a necessidade de iniciativas que promovam uma divisão mais equitativa de responsabilidades familiares e condições de trabalho flexíveis. Tais esforços indicados no estudo são essenciais para minimizar os impactos à saúde mental e criar um ambiente mais inclusivo e sustentável para as mães no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho e maternidade. Desigualdade de gênero. Saúde mental das mulheres. Mães no mercado de trabalho.

ABSTRACT

This study discusses the impact on mental health of reconciling motherhood with professional life, the accumulation of responsibilities combined with social pressures on the female figure in the family environment, as well as the challenges that permeate female participation in the labor market, which triggers recurring physical and emotional exhaustion in the face of this problem. The aim is therefore to investigate how women's mental health is negatively impacted in this context, as well as to indicate policies, practices and actions that can contribute to reducing or mitigating these consequences, through a theoretical analysis of women's participation in the labor market and the division of domestic and parental responsibilities. Through a narrative literature review, recent studies were considered that address the challenges faced by women in the corporate environment and the influence of motherhood on the construction of their professional trajectories, with a special focus on aspects related to mental health. The results indicate that, despite advances in the inclusion of women in the job market, they still face gender inequality in multiple dimensions, such as the experience of prejudice in the world of work, coupled with the concentration of childcare on women and the social expectation of priority dedication to the maternal role. These factors generate internal conflicts and feelings of guilt, especially when dedication to work is perceived as incompatible with maternal care. This highlights the need for initiatives that promote a more equitable division of family responsibilities and flexible working conditions. These efforts are essential to minimize the impacts on mental health and create a more inclusive and sustainable environment for mothers in the job market.

Keywords: Work and motherhood. Gender inequality. Women's mental health. Mothers in the labor market.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 OBJETIVOS	10
2.1 OBJETIVO GERAL	10
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3 METODOLOGIA.....	11
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	12
4.1 A evolução histórica da inserção das mulheres no mercado de trabalho e suas implicações na construção dos papéis de gênero	13
4.2 Fatores relacionados à sobrecarga emocional e social enfrentada por mulheres que conciliam carreira profissional e maternidade	18
4.3 Estratégias e políticas para uma divisão mais equitativa das responsabilidades parentais e promoção de ambiente de trabalhos mais inclusivos para as mulheres mães	23
5 CONCLUSÃO.....	28
6 REFERÊNCIAS	30

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho sempre foi mais do que um simples lugar onde se trocam força de trabalho por remuneração, ele também reflete os valores e aspectos sociais de cada época. Por muito tempo, o trabalho foi um espaço essencialmente masculino, onde as mulheres não eram permitidas a ocupar, de acordo com Garrafa (2020), historicamente, o valor das mulheres na sociedade esteve associado à maternidade, aos cuidados com o lar e à dedicação para a família, refletindo uma divisão sexual do trabalho que ainda persiste em muitos contextos.

Contudo, este cenário começou a mudar, especialmente em períodos de crise, como nas guerras mundiais, quando os homens eram convocados para os combates e as mulheres passaram a ocupar postos de trabalho fora do ambiente doméstico (Martins, 2017). Lins, Fraga e Lelis (2025) destacam em seu estudo que no Brasil, a inserção feminina no mercado de trabalho avançou ao longo do tempo, mas ainda enfrenta muitos obstáculos, que vão desde a resistência cultural à sua presença até a desvalorização de suas funções. Ainda que atualmente a participação das mulheres seja mais evidente, a desigualdade de oportunidades e de reconhecimento permanece uma realidade estrutural. Ainda segundo os autores, essa questão deve ser compreendida ao longo do tempo, pois a evolução da inserção feminina nas atividades laborais evidencia avanços quantitativos, mas não necessariamente uma mudança proporcional na distribuição de cargos de liderança, salários ou reconhecimento profissional. Desta forma, observa-se que, embora os números indiquem uma maior participação, os obstáculos históricos e culturais continuam a limitar a plena igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Diante deste cenário, entende-se a extensa amplitude do desafio em proporcionar um ambiente equitativo diante das relações de trabalho no recorte de gênero. Como apontam Roque e Bertolin (2023), fatores históricos e estruturais fizeram com que os homens tivessem, ao longo do tempo, mais oportunidades para investir em suas carreiras profissionais. As mulheres, por outro lado, continuam enfrentando barreiras como a desigualdade de oportunidades, mesmo diante de garantias legais de igualdade. Além das questões histórico-culturais que repercutem em preconceitos sociais perante a ascensão feminina no ambiente corporativo, as mulheres tendem a investir menos tempo e dinheiro em suas carreiras do que os homens, sobretudo quando além de profissionais também são mães.

Além disso, pensar o trabalho apenas como fonte de renda é limitar sua importância, uma vez que, também é espaço de pertencimento, autonomia e desenvolvimento pessoal. Por isso, promover a inclusão das mulheres nesse ambiente não se limita a ganhos de produtividade, mas constitui uma questão de justiça social, ao enfrentar desigualdades históricas de gênero, garantir direitos e possibilitar uma transformação social mais equitativa.

. A grande questão permeia-se em como a maternidade afeta a saúde mental das mulheres no ambiente corporativo e quais são os principais desafios enfrentados por elas na atualidade?

A maternidade, por si só, já é um grande desafio, quando inserida no contexto do ambiente corporativo, torna-se ainda mais complexa, visto que as mulheres, além de gerenciar suas carreiras, enfrentam a demanda emocional e física associada à maternidade. O estudo de Guiginski (2019) investiga como a maternidade impacta a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa revela que a presença de filhos em idade pré-escolar reduz significativamente as chances de inserção das mulheres no mercado de trabalho, evidenciando uma penalidade associada à maternidade. Além disso, o estudo destaca que, apesar de avanços na participação feminina no mercado de trabalho, a divisão desigual das responsabilidades de cuidado persiste, com as mulheres assumindo predominantemente as tarefas relacionadas ao cuidado dos filhos.

A conciliação entre maternidade e carreira frequentemente implica em desafios como jornadas duplas ou triplas, estigmas no ambiente corporativo e falta de políticas organizacionais inclusivas. Esses fatores podem impactar significativamente a saúde mental, gerando estresse, ansiedade e até mesmo burnout (Freitas et al., 2021). No entanto, a saúde mental não é apenas uma questão individual, mas também uma preocupação organizacional, já que está diretamente relacionada à produtividade, retenção de talentos e engajamento das colaboradoras. Logo, tratar sobre os impactos das questões apresentadas na saúde mental das mulheres mães ativas no mercado de trabalho deve ser uma preocupação primordial por parte da sociedade e das organizações, através de uma abordagem sensível e proativa para sustentar um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, assim como promover a ampliação da participação feminina em cargos mais altos da hierarquia organizacional.

O presente estudo baseia-se na coleta, análise de dados e conteúdos teóricos relacionados com os desafios das mulheres que precisam conciliar a maternidade com o trabalho, com a finalidade de identificar as necessidades de mudança nas práticas, políticas, iniciativas e percepção sobre as mulheres mães no ambiente corporativo e a partir disso, propor novas estratégias de abordar o tema dentro das organizações. A saúde mental das mulheres na busca da conciliação entre os desafios da maternidade e o sucesso profissional no ambiente corporativo é de extrema relevância, considerando o crescente número de mulheres inseridas no mercado de trabalho que não renunciam à maternidade. Apesar dos avanços na equidade de gênero, muitas mulheres ainda enfrentam pressões sociais e organizacionais que as colocam em situações de sobrecarga física e emocional.

2 OBJETIVOS

Este trabalho se justifica pela necessidade de investigar e propor soluções que promovam um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, visando o bem-estar das mulheres e a sustentabilidade das organizações. Além disso, busca destacar a importância de políticas corporativas mais humanizadas, que considerem a realidade das mães no ambiente de trabalho, contribuindo para um debate amplo sobre inclusão, saúde mental e igualdade de oportunidades. Desta forma, o estudo não apenas aborda um problema social urgente, mas também visa oferecer caminhos para transformar o ambiente corporativo em um espaço mais acolhedor e sustentável para todos.

2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo do presente estudo é investigar os impactos da conciliação entre trabalho e maternidade na saúde mental das mulheres, com base em uma análise teórica sobre a inserção feminina no mercado de trabalho e a divisão das responsabilidades domésticas e parentais.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Secundariamente, o estudo propõe:

- a. Contextualizar a evolução histórica da inserção das mulheres no mercado de trabalho e suas implicações na construção dos papéis de gênero.
- b. Identificar os principais fatores relacionados à sobrecarga emocional e social enfrentada por mulheres que conciliam carreira profissional e maternidade.
- c. Apontar estratégias e políticas que possam contribuir para uma divisão mais equitativa das responsabilidades parentais e promoção de ambiente de trabalhos mais inclusivos para as mulheres mães.

3 METODOLOGIA

No presente trabalho, com o intuito de alcançar os objetivos propostos, foi realizado um estudo de natureza qualitativa e descritiva, utilizando como procedimento metodológico a pesquisa bibliográfica por meio de uma revisão de literatura narrativa. A pesquisa qualitativa é adequada para investigações que buscam compreender fenômenos complexos e contextuais, permitindo uma análise profunda das relações sociais e culturais, tais como as relações de gênero no ambiente de trabalho e os desafios da conciliação entre vida profissional e maternidade. Além disso, a pesquisa qualitativa é amplamente utilizada em estudos que exploram experiências subjetivas, sendo essencial para compreender as múltiplas dimensões da desigualdade de gênero e da maternidade no mercado de trabalho (Morgan; Russo, 2016), tal tipo de estudo possibilita a construção de conhecimento baseado na análise crítica de fontes diversas, alinhando-se ao procedimento de revisão bibliográfica adotado neste trabalho.

A seleção do material bibliográfico foi realizada com base em critérios de relevância temática, temporalidade (publicações dos últimos dez anos) e qualidade acadêmica. Foram incluídas teses, dissertações e artigos científicos disponíveis nas plataformas Google Acadêmico, SciELO e BDTD. Adicionalmente, foram utilizados livros como suporte teórico, especialmente aqueles que tratam do contexto histórico do sistema patriarcal e suas implicações na trajetória social e profissional das mulheres.

Como se trata de uma revisão de literatura, este estudo não envolveu coleta de dados primários, tampouco contou com a participação direta de sujeitos, o que exclui a necessidade de aprovação por comitê de ética. A análise consistiu na leitura exploratória dos títulos e resumos para verificação da pertinência temática, seguida

da leitura integral dos textos selecionados. A partir desse processo, foram extraídas informações relevantes para a construção de uma síntese crítica, permitindo identificar os principais entraves e repercussões da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, bem como os impactos dessa realidade sobre a experiência da maternidade. Os dados coletados foram organizados com base nos principais eixos temáticos identificados na literatura: desigualdade de gênero, maternidade no mercado de trabalho e a história da opressão patriarcal. Posteriormente, foi realizada uma análise interpretativa com base na abordagem qualitativa, destacando-se as contribuições teóricas e lacunas ainda existentes nas pesquisas da área. Em função da natureza bibliográfica do estudo, possíveis limitações envolvem a dependência da qualidade e profundidade das fontes consultadas, além da possibilidade de viés de publicação. Foram excluídos da análise textos repetidos, trabalhos não relacionados ao contexto da mulher no ambiente laboral ou que não abordassem diretamente a interseção entre gênero, maternidade e carreira profissional.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção do trabalho serão abordados diversos aspectos relacionados à inserção feminina no mercado de trabalho e aos desafios enfrentados pelas mulheres que conciliam carreira profissional e maternidade. Inicialmente, será apresentado o contexto histórico da participação feminina no mundo do trabalho, destacando como os papéis de gênero moldaram oportunidades e limitações ao longo do tempo. Em seguida, serão analisados os impactos desses papéis de gênero no mercado de trabalho contemporâneo, incluindo a participação feminina atual, desigualdades salariais e acesso a cargos de liderança.

Serão discutidos também os fatores relacionados à sobrecarga emocional e social enfrentada pelas mulheres que exercem simultaneamente atividades profissionais, tarefas domésticas e responsabilidades parentais, enfatizando a dinâmica da tripla jornada e suas consequências para a saúde mental. Assim como, abordará a culpabilização feminina, que surge diante da percepção de insuficiência em atender às expectativas sociais relacionadas à conciliação dos múltiplos papéis.

Além disso, serão exploradas estratégias e políticas organizacionais e sociais voltadas para a promoção de uma divisão mais equitativa das responsabilidades

parentais e para a criação de ambientes de trabalho inclusivos, capazes de apoiar a permanência e o crescimento profissional das mulheres. A análise contemplará também os desafios enfrentados no retorno ao trabalho após a licença maternidade, bem como a relevância das redes de apoio familiares, comunitárias e institucionais para o bem-estar psicológico e o equilíbrio entre vida profissional e maternidade.

Por fim, o trabalho discutirá práticas e recomendações voltadas à promoção de condições que favoreçam o desenvolvimento e o crescimento profissional das mulheres, considerando tanto aspectos organizacionais quanto sociais.

4.1 A evolução histórica da inserção das mulheres no mercado de trabalho e suas implicações na construção dos papéis de gênero

Neste trabalho, apresentamos uma análise sobre o desenvolvimento histórico da condição da mulher, com foco na evolução dos seus direitos e no impacto dos momentos históricos em sua jornada laboral. A inserção das mulheres no mercado de trabalho é marcada por uma trajetória de desigualdade e exclusão, inicialmente limitadas ao ambiente doméstico, as mulheres eram vistas como responsáveis pelo cuidado da casa e dos filhos, enquanto os homens ocupavam o espaço produtivo, a inserção das mulheres no mundo do trabalho iniciou-se no trabalho fabril, ainda que em condições precárias e desiguais (Martins, 2017). Compreender essa trajetória é fundamental para entender os desafios contemporâneos enfrentados pelas mulheres, especialmente na conciliação entre papéis profissionais e maternos, e a importância das redes de apoio para a saúde mental feminina.

A Revolução Industrial, ocorrida no final do século XIX e início do século XX, foi um marco que alterou profundamente a dinâmica do trabalho feminino, integrando mulheres às fábricas em condições muitas vezes precárias, mas ampliando sua participação econômica (Martins, 2017). Durante as duas guerras mundiais, a ausência dos homens no mercado de trabalho levou muitas mulheres a assumirem funções antes exclusivas dos homens, abrindo espaço para a mudança da percepção social sobre a capacidade feminina no ambiente profissional (Santos; Lima, 2020). Nos anos seguintes, os movimentos feministas das décadas de 1960 e 1970 fortaleceram reivindicações por igualdade salarial, combate ao assédio e melhores condições de trabalho.

A evolução dos direitos das mulheres foi marcada por lutas políticas, sociais e econômicas que garantiram avanços importantes na inserção feminina no mercado de trabalho. Desde o direito ao voto, conquistado no Brasil em 1932, até a garantia de direitos trabalhistas, como licença-maternidade e proteção contra discriminação, esses direitos expandiram o espaço das mulheres em diferentes setores laborais (Carvalho; Falcão, 2019).

No século XX, movimentos feministas desempenharam papel decisivo na promoção da igualdade de gênero e no combate às desigualdades estruturais no ambiente de trabalho. Conforme Paula e Silva (2021), a legislação trabalhista brasileira, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), evoluiu para assegurar direitos específicos para as mulheres, como jornada reduzida para mães, direito à amamentação e proteção contra demissão arbitrária durante a gestação. Recentemente, no século XXI, a discussão sobre a dupla jornada de trabalho e a necessidade de redes de apoio para mães trabalhadoras ganharam destaque, reconhecendo os impactos na saúde mental e qualidade de vida das mulheres (Oliveira, 2022).

A constituição da família que delimita a figura masculina e feminina na sociedade designou-se a partir de representações bem estabelecidas, onde os homens eram os provedores materiais, enquanto a mulher deveria se limitar às demandas da satisfação sexual masculina e aos cuidados do lar, sendo a figura central de cuidado com os filhos (Pessanha, 2024).

Desde o período da antiguidade a filosofia de Aristóteles sustentava a perspectiva da diferença entre gêneros na participação social, de forma a fomentar o papel intelectual masculino e de cuidado feminino, as atividades domésticas, por sua vez, não eram consideradas como trabalho, logo, na perspectiva social as mulheres eram privadas de conquistar o sentido de satisfação pessoal atribuído ao trabalho (Champloni, 2020).

Com a chegada da Revolução Industrial, as mulheres passaram a possuir valor produtivo sobretudo para indústrias como a têxtil, que demandava uma mão de obra comumente encontrada nas mulheres, visto que eram ensinadas desde a infância a realizar corte e costura. De acordo com Champloni (2020), além da carga horária de trabalho que chegava até 17 horas, as mulheres recebiam cerca de 60% a menos do que os homens, representando a disparidade no valor atribuído ao trabalho diante da

perspectiva de gênero. O pretexto utilizado para sustentar tal condição de desigualdade se baseava na demanda física exigida aos trabalhos atribuídos aos homens, tal argumento biológico se tornou discurso central para a exclusão feminina no mercado de trabalho.

A Primeira Guerra Mundial, por sua vez, abriu uma extensa demanda de trabalho diante da necessidade de os homens movimentarem esforços para lutar na guerra, com os postos de trabalho vazios, as mulheres passaram a ocupar esses lugares. Segundo Andrade (2015), a inserção feminina no mercado de trabalho se deu inicialmente em famílias com maior necessidade financeira e neste momento, abriu-se a discussão sobre a possibilidade de uma conciliação entre trabalho e cuidado com a casa e com os filhos com qualidade, desta forma se faz relevante compreender o efeito das construções de gênero no mundo do trabalho.

Wolf (2023) destaca o aspecto da inserção da mulher no mercado de trabalho na perspectiva histórica e social, assim como, os mecanismos de manutenção de poder do patriarcado também são evidenciados através das narrativas de dominação que fortalecem os preconceitos diante do panorama da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. As pressões sociais que coagem as mulheres a buscarem atingir as expectativas dos papéis de cuidado e da estética alinhada ao esperado de um corpo feminino, são pontuados como mecanismos de distração diante da necessidade de dedicação de tempo para o desenvolvimento profissional, desta forma, as oportunidades apresentam-se de maneiras diferentes para homens e mulheres.

O estudo de Brito (2000), possibilita o entendimento das complexas interações entre gênero, saúde e trabalho em um contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho, destacando a necessidade de políticas públicas e práticas organizacionais que levem em consideração tais disparidades e promovam a equidade de gênero no mercado de trabalho. O artigo infere que a precarização do trabalho tem impactos desproporcionais sobre as mulheres, exacerbando desigualdades de gênero já existentes.

Além disso, o tempo investido nos afazeres domésticos reflete na redução da disposição de tempo para a realização do trabalho assalariado, de acordo com Champloni (2020), desta forma a precarização do trabalho feminino se sustenta de forma institucional. A imposição social da necessidade de dar conta de todas as

demandas reflete na redução da inserção feminina nos espaços de poder, uma vez que as possibilidades de investimento na profissionalização são reduzidas.

Embora a presença das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tenha crescido nos últimos anos, elas ainda enfrentam desafios importantes. Entre esses obstáculos, destacam-se a dificuldade de acessar redes de contato profissionais e a necessidade de investir financeiramente em suas carreiras, condições que muitas vezes beneficiam os homens. Além disso, as mulheres continuam dedicando uma parte significativa de seus recursos, inclusive financeiros, às responsabilidades familiares, o que acaba aprofundando as desigualdades de gênero no ambiente profissional (Silva, 2024).

Há um movimento, por sua vez, de mulheres contemporâneas que abandonam suas carreiras para se dedicarem aos cuidados com os filhos, a pesquisa de Emídio e Castro (2021) aponta que os principais motivos que levaram as mães a abandonarem as carreiras profissionais foram as questões familiares, falta de suporte e as dificuldades na conciliação entre trabalho e família. Além disso, são levantados os impactos psicológicos do abandono de carreira, como a culpa, frustração e inadequação. Diante das problemáticas expostas, é necessário aprofundar de que maneira os estereótipos de gênero refletem em consequências no mercado de trabalho da atualidade.

Nas últimas décadas, a presença das mulheres no mercado de trabalho brasileiro aumentou de forma significativa. Contudo, tal crescimento quantitativo ainda não se refletiu plenamente na distribuição equitativa de posições hierárquicas, no acesso a cargos de liderança ou na eliminação das desigualdades salariais. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022 a taxa de participação feminina na força de trabalho foi de 53,3%, enquanto a masculina atingiu 73,2% (IBGE, 2022). Apesar desse avanço, a desigualdade de gênero torna-se evidente quando se observam os cargos de liderança: em 2022, as mulheres ocupavam apenas 39,3% dos cargos gerenciais, permanecendo minoria em funções de tomada de decisão (IBGE, 2022).

Além disso, mesmo com níveis educacionais mais elevados, as mulheres seguem enfrentando desigualdades salariais. Em 2022, o rendimento médio das mulheres em cargos de gerência foi aproximadamente 21,2% inferior ao dos homens. De forma

geral, no mercado de trabalho, as mulheres assalariadas recebiam em média cerca de 17% a menos do que os homens (IBGE, 2022).

Outro ponto de destaque é a divisão sexual do trabalho doméstico. Em 2019, as mulheres dedicavam, em média, 21,4 horas semanais aos cuidados e/ou afazeres domésticos, enquanto os homens dedicavam apenas 11 horas (IBGE, 2020). Ainda que essa carga tenha diminuído entre as mulheres, em 2022 elas continuavam destinando cerca de 17,8 horas semanais a tais atividades, frente a 11 horas dos homens, evidenciando a persistência da sobrecarga (IBGE, 2024). Essa desigualdade no trabalho não remunerado impacta diretamente a trajetória profissional feminina, limitando suas possibilidades de promoção e de inserção em áreas de maior prestígio e remuneração.

O cenário é ainda mais adverso para as mulheres negras, que enfrentam a interseção entre gênero e raça. Dados de 2024 apontam que elas estão mais concentradas em ocupações informais e recebem, em média, rendimentos significativamente inferiores aos das mulheres brancas e dos homens (CSB, 2024), tal fato torna urgente a necessidade de políticas não só relacionadas ao gênero em si, mas também que abordem as temáticas de inclusão e ascensão das mulheres não brancas.

A maternidade, por sua vez, é um fator central na análise das desigualdades de gênero no trabalho. Mulheres que se tornam mães frequentemente enfrentam barreiras adicionais, como a perda de oportunidades de ascensão ou a demissão após o retorno da licença-maternidade. Pesquisas indicam que ainda existe um preconceito implícito relacionado à suposta menor dedicação e disponibilidade das mães para o trabalho, o que compromete seu desenvolvimento de carreira (Fernandes; Barros Neto, 2023). Esse estigma acarreta não apenas discriminação direta, como também a perpetuação de uma lógica empresarial que exclui mulheres-mães de cargos estratégicos.

Além disso, o modelo de mercado baseado na produtividade contínua e na disponibilidade integral colide com as exigências da maternidade, que envolve períodos de dedicação intensiva, especialmente nos primeiros anos da vida dos filhos. Tal conflito é intensificado pela escassez de políticas públicas e organizacionais que viabilizem a conciliação entre a vida profissional e familiar (Perlin; Diniz, 2016). Infere-se, portanto, que, embora a presença feminina no mercado de trabalho tenha se ampliado, persistem obstáculos estruturais e culturais que impedem a plena igualdade

de oportunidades, fatores que refletem significativamente na saúde mental das mulheres inseridas neste contexto.

4.2 Fatores relacionados à sobrecarga emocional e social enfrentada por mulheres que conciliam carreira profissional e maternidade

A maternidade pode ser compreendida, em sentido amplo, como uma experiência que envolve dimensões biológicas, afetivas, sociais e culturais, uma vez que para além da função reprodutiva, ela é atravessada por valores históricos e simbólicos que definem expectativas sociais sobre o que significa “ser mãe” (Champloni, 2020). No contexto contemporâneo, a maternidade passou a coexistir com a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho, tornando-se um fenômeno complexo que articula identidade pessoal, relações familiares e vida profissional. Ao mesmo tempo em que a maternidade é socialmente valorizada, ela é acompanhada por exigências que se sobrepõem às demais esferas da vida da mulher. Quando somada ao exercício da carreira profissional, essa condição resulta em uma sobrecarga frequentemente chamada de tripla jornada: o trabalho formal, o cuidado doméstico e as responsabilidades parentais.

A persistência da divisão sexual do trabalho mantém as mulheres como principais responsáveis pelas tarefas não remuneradas, mesmo quando inseridas no mercado formal. Esse desequilíbrio afeta diretamente o desempenho profissional e a saúde mental das trabalhadoras, produzindo consequências como sofrimento psíquico, culpa e sensação de insuficiência diante das expectativas sociais (Emídio; Castro, 2021). A falta de redes de apoio, tanto familiares quanto institucionais e a ausência de políticas públicas e organizacionais eficazes, como creches acessíveis, licença parental equitativa e programas de conciliação trabalho-família, intensificam esse cenário. Além disso, a cultura patriarcal ainda responsabiliza a mulher pelo sucesso em ambos os papéis, como profissional e mãe, gerando conflitos internos e, em muitos casos, adoecimento emocional.

A conciliação entre as demandas do trabalho remunerado e as responsabilidades com a casa e filhos, representa um desafio significativo na sociedade contemporânea, especialmente para as mulheres. A sobrecarga feminina é notada em diversos

aspectos, exigindo atividades por vezes invisíveis que não são exigidas dos homens, de acordo com o estudo de Carvalho Neto et al. (2010).

Apesar dos avanços na participação feminina no meio profissional, a divisão sexual do trabalho doméstico ainda persiste, impondo às mulheres a responsabilidade principal pelo cuidado com a casa e com a família. Segundo Moreira e Brisola (2017), a divisão sexual do trabalho estabelece que as mulheres ocupem espaços de trabalho precarizados e mal remunerados, buscando conciliar as tarefas domésticas ao trabalho formal ou informal, tal realidade evidencia a manutenção de uma cultura patriarcal que sobrecarrega as mulheres com múltiplas responsabilidades.

Além disso, Barbosa e Capato (2024) destacam que a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal é um direito fundamental que deve ser promovido por meio de políticas públicas e práticas organizacionais que considerem as especificidades da vivência feminina no mundo do trabalho. Logo, políticas públicas que promovem essa conciliação são essenciais para garantir a igualdade de oportunidades e o bem-estar dos trabalhadores.

No Brasil, a estrutura familiar tem se transformado, com o aumento das famílias monoparentais, especialmente chefiadas por mulheres. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024), indicam que em 2022, cerca de 15% das famílias brasileiras eram compostas por mulheres solteiras com filhos, refletindo mudanças nas dinâmicas familiares e nas responsabilidades parentais, em adição a este contexto, cerca de 86% das pessoas que exercem a parentalidade solo, são mulheres.

A legislação brasileira tem avançado na promoção da igualdade de gênero e na conciliação entre trabalho e família. A Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata dos trabalhadores com responsabilidades familiares, embora não tenha sido ratificada pelo Brasil, serve como referência para políticas que buscam equilibrar as demandas profissionais e familiares, o fato de ser algo direcionado à parentalidade e se aplicar tanto para as mulheres, quanto para os homens, demonstra um avanço na perspectiva de responsabilização paterna diante dos cuidados com os filhos.

No contexto organizacional, práticas como a flexibilização de horários, a implementação de políticas de teletrabalho e a oferta de licenças parentais são estratégias eficazes para apoiar os trabalhadores na conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Empresas que implementam essas medidas costumam

observar melhorias no bem-estar dos funcionários, assim como ganhos na produtividade, estudos indicam que a flexibilização de horários auxilia a reduzir o estresse e aumentar a satisfação dos colaboradores, o que contribui para a diminuição do absenteísmo e para a retenção de talentos, beneficiando diretamente o desempenho organizacional (Guerrero; Borges; Amaral, 2024). Além disso, a oferta de licenças parentais é bem recebida pelos funcionários e tem efeitos positivos sobre o desempenho e o comportamento organizacional (Ferrer; Garrido, 2023).

Essas evidências reforçam a importância de as organizações investirem em políticas que facilitem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, promovendo benefícios tanto para os colaboradores quanto para a empresa. A conciliação entre trabalho, responsabilidades domésticas e parentais exige uma abordagem integrada que envolva políticas públicas, práticas organizacionais e mudanças culturais. A promoção da igualdade de gênero e o apoio às famílias são fundamentais para criar um ambiente que permita a todos os indivíduos equilibrar suas diversas responsabilidades de forma justa e equitativa, uma vez que tal acúmulo apresenta reflexos emocionais e sociais.

A sobrecarga emocional é um fenômeno comum entre mulheres que desempenham simultaneamente o papel materno e profissional, de acordo com Galhardo e Branco (2020), durante a pandemia da COVID-19, observou-se um aumento na sobrecarga emocional entre mulheres, especialmente aquelas em empregos informais ou autônomos. As participantes do estudo apresentaram níveis elevados de estresse e sintomas de transtornos mentais, como ansiedade e depressão, associadas à dificuldade de equilibrar as responsabilidades profissionais e familiares.

A sociedade impõe expectativas culturais que reforçam a ideia de que as mulheres devem ser responsáveis pelo cuidado dos filhos e pela gestão do lar. Insfran e Muniz (2020) observam que, durante a pandemia, muitas mulheres ficaram sem redes de apoio, como creches e escolas, aumentando a sobrecarga social. A ausência de suporte institucional e familiar intensifica a responsabilidade das mulheres pelo cuidado doméstico e infantil, exacerbando a sobrecarga emocional.

Além disso, Macedo *et al.* (2024) destacam que sentimento de culpa e sobrecarga são prevalentes na vida das mulheres na maternidade, uma vez que existe uma pressão para atender às expectativas sociais de ser uma "boa mãe" ao mesmo tempo

em que existe uma busca e dedicação para se tornar uma profissional vista como competente, demanda esta que na maioria dos casos precisa ser superior ao nível de dedicação masculina para ocupar este mesmo espaço, tal cenário tende a gerar conflitos internos e estresse emocional, afetando a saúde mental das mulheres.

A pressão para atender às expectativas de desempenho profissional e familiar, por sua vez, pode levar as mulheres a negligenciar suas próprias necessidades, resultando em exaustão física e emocional. A ausência de políticas públicas adequadas de apoio à maternidade e à conciliação entre trabalho e família contribui para esse cenário de sobrecarga social. Nesse contexto, Fernandes e Nascimento (2021) destacam que a licença parental é um instrumento essencial para promover a equidade de gênero e reduzir desigualdades sociais.

Por outro lado, ainda se nota um grande espaço para estruturar tais políticas e, logo, se faz presente a internalização dessas exigências sociais que repercutem em sentimento de culpa diante da impossibilidade de atingir às expectativas muitas vezes inatingíveis, sobretudo de maneira sustentável.

A conciliação entre a maternidade e a vida profissional é atravessada por expectativas sociais historicamente construídas que responsabiliza a mulher pelo sucesso nos papéis que exerce. A cultura patriarcal associa à figura feminina a obrigação moral de ser a principal cuidadora dos filhos e da casa, mesmo quando inserida no mercado de trabalho em tempo integral. Esse ideal normativo gera uma cobrança permanente, que recai de forma desproporcional sobre as mulheres, e resulta, muitas vezes, em um sentimento de culpa diante da percepção de não atender integralmente às exigências da maternidade e do desempenho profissional (Souza *et al.*, 2024).

A pressão para equilibrar as demandas profissionais e familiares é intensa, e a percepção de insuficiência diante dos padrões idealizados de “boa mãe” e de “profissional competente” produz sentimentos recorrentes de inadequação, esse processo se intensifica visto que tais normas sociais são internalizadas de forma subjetiva, tornando-se parte da identidade feminina. Como afirmam Macedo *et al.* (2024), essa subjetivação das normas de gênero impõe uma sobrecarga emocional significativa, em que a culpa se torna um afeto central na experiência das mães trabalhadoras. Essa dinâmica contribui para quadros de ansiedade, esgotamento emocional e baixa autoestima.

A culpa associada à conciliação de papéis não é apenas um estado emocional isolado, mas um fator com impactos concretos na saúde mental, aumentando os níveis de estresse, ansiedade e sintomas depressivos (Insfran; Muniz, 2020). Esse sofrimento psicológico é agravado pela ausência de redes de apoio social e institucional e pela rigidez das organizações em reconhecer as necessidades específicas das mulheres em período de maternagem. O modelo neoliberal de trabalho, centrado na produtividade contínua e na disponibilidade integral, colide com os tempos e demandas da maternidade, reforçando a ideia de que a mulher está sempre em dívida, seja com a família, seja com o trabalho (Pimenta, 2020).

Do ponto de vista da saúde mental, a culpabilização feminina pela insuficiência na conciliação de papéis emerge como um fator de vulnerabilidade. Estudos demonstram que a constante sensação de inadequação pode desencadear adoecimento psíquico, comprometendo não apenas a vivência da maternidade, mas também a trajetória profissional e a qualidade de vida das mulheres (Galhardo; Branco, 2020). Nesse sentido, repensar as normas sociais e institucionais que impõem esse ideal de superação permanente torna-se condição essencial para a promoção do bem-estar e da equidade de gênero no mundo do trabalho.

4.3 Estratégias e políticas para uma divisão mais equitativa das responsabilidades parentais e promoção de ambiente de trabalhos mais inclusivos para as mulheres mães

A construção de condições mais equitativas para que mulheres que maternam possam conciliar carreira e vida familiar depende tanto de políticas institucionais quanto de transformações socioculturais. Estudos indicam que, apesar dos avanços legais relacionados aos direitos das mulheres trabalhadoras, como os previstos na legislação brasileira, persistem desigualdades estruturais que tornam o retorno ao trabalho um momento crítico para muitas mães (Paula; Silva, 2021). A insuficiência de políticas organizacionais sensíveis às demandas parentais reforça a sobrecarga feminina e limita sua permanência e progressão na carreira.

No contexto das organizações, a literatura evidencia que a ausência de estratégias de acolhimento no retorno da licença maternidade, a falta de redes de

apoio efetivas e a carência de práticas voltadas ao desenvolvimento profissional contribuem para a reprodução das desigualdades de gênero (Champloni, 2020). A adoção de políticas familiarmente responsáveis, como flexibilização de horários, oferta de suporte institucional e incentivo à corresponsabilidade parental, tem sido apontada como fundamental para reduzir barreiras enfrentadas pelas mulheres e promover maior bem-estar no trabalho (Moreira; Brisola, 2017).

Além disso, pesquisas apontam que medidas de flexibilização e reorganização da jornada podem favorecer tanto a produtividade quanto a qualidade de vida, sendo especialmente relevantes para profissionais que acumulam cuidados familiares (Soares; Penoni, 2022). No entanto, tais medidas somente produzem efeitos significativos quando articuladas a uma cultura organizacional que reconheça o cuidado como responsabilidade compartilhada e não exclusivamente feminina, conforme evidenciam análises recentes sobre políticas públicas e experiências de mulheres-mães-trabalhadoras (Lowenkron, 2022).

Diante deste contexto, compreender os desafios enfrentados no retorno da licença maternidade, o papel das redes de apoio e as práticas organizacionais que favorecem o crescimento profissional das mulheres mães é essencial para propor estratégias que contribuam para ambientes de trabalho mais inclusivos e para uma divisão mais justa das responsabilidades parentais, com fins de avançar na reflexão sobre intervenções capazes de reduzir desigualdades persistentes e promover condições mais equitativas de trabalho.

O retorno ao trabalho após a licença maternidade representa um recorte importante de um momento de transição complexo, frequentemente marcado por inseguranças, medos e transformações na identidade profissional. Muitas mulheres relatam experiências de demissão, exclusão, perda de função, transferência de cargo ou rebaixamento hierárquico, evidenciando práticas discriminatórias disfarçadas de reorganização interna (Champloni, 2020).

Esta fase, portanto, é considerada uma das mais vulneráveis para a trajetória profissional feminina, segundo Pessanha (2024), o período de retorno é frequentemente acompanhado por pressões subjetivas e institucionais, que exigem da mulher uma retomada imediata da produtividade, desconsiderando o impacto físico e emocional do puerpério e da nova rotina com o bebê.

Como resultado das barreiras encontradas, muitas mulheres optam por renunciar a empregos formais e migrar para o trabalho informal, buscando conciliar melhor a maternidade com as exigências profissionais (Salvagni *et al.*, 2023). A ausência de políticas públicas e organizacionais que favoreçam a reintegração acentua o risco de desistência da carreira profissional. Logo, o momento de transição entre a maternidade e o retorno ao ambiente de trabalho, quando não acompanhada de apoio institucional, pode provocar sentimentos de abandono, desconexão e diminuição da autoestima profissional, perpetuando desigualdades de gênero no mercado de trabalho (Champloni, 2020).

Salvagni *et al.* (2023) destacam que a presença da rede de apoio é fundamental para a manutenção da carreira das mães, assim como a busca por equidade nos cuidados com os filhos e a casa. Estratégias de apoio incluem: flexibilização de jornada de trabalho, licença parental compartilhada, espaços de amamentação, apoio psicológico e creches no local de trabalho. Embora raramente implementadas, essas medidas são recomendadas por convenções internacionais, como a C156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1981), e têm demonstrado eficácia na redução do estresse e na melhoria do bem-estar das mulheres que retornam ao trabalho (Pessanha, 2024).

A existência de redes de apoio, por sua vez, é fundamental para garantir a saúde mental das mulheres que exercem simultaneamente os papéis de mãe e profissional. Essas redes podem incluir familiares, amigos, colegas de trabalho, instituições e grupos comunitários, funcionando como amortecedores do estresse diante das múltiplas demandas do cotidiano. Elas proporcionam suporte prático como auxílio nas tarefas domésticas e cuidados com os filhos e suporte emocional, oferecendo acolhimento, compreensão e compartilhamento de experiências. No entanto, muitas mulheres vivenciam a chamada “solidão do maternar” (Insfran; Muniz, 2020), caracterizada pela ausência de apoio emocional e prático, especialmente em contextos urbanos e em famílias nucleares. A falta de redes eficazes compromete a qualidade da experiência da maternidade e aumenta o risco de adoecimento psíquico, incluindo depressão pós-parto, transtornos de ansiedade e burnout materno (Galhardo; Branco, 2020).

O suporte familiar, é essencial para equilibrar responsabilidades domésticas e afetivas, permitindo à mulher dedicar-se ao autocuidado, ao lazer e à continuidade da

carreira profissional (Moreira; Brisola, 2017). Dinâmicas como o compartilhamento de tarefas, a negociação das rotinas e o envolvimento ativo na educação dos filhos contribuem significativamente para reduzir a sobrecarga emocional e fortalecer o bem-estar das mães.

Além da família, a atuação da comunidade e das políticas públicas desempenha papel decisivo. Grupos de apoio à maternidade, redes solidárias de cuidado e iniciativas comunitárias têm mostrado efeitos positivos na saúde mental das mulheres, fortalecendo o sentimento de pertencimento e diminuindo o isolamento social (Insfran; Muniz, 2020). Esses espaços promovem troca de experiências, aprendizado coletivo e suporte emocional, complementando o suporte familiar e organizacional.

O ambiente laboral também exerce influência significativa na qualidade de vida das mães trabalhadoras, portanto, organizações que promovem uma cultura de acolhimento, com lideranças sensibilizadas, políticas de flexibilidade, flexibilidade para realização de *home office*, espaços para amamentação e apoio psicológico, favorecem o bem-estar das mulheres e sua permanência no mercado de trabalho, bem como, espaços que promovam escuta ativa, o compartilhamento de experiências e o apoio mútuo fortalecem a resiliência das mães no contexto profissional (Macedo *et al.*, 2024).

Logo, investir na construção e fortalecimento de redes de apoio abrangentes, envolvendo família, comunidade, políticas públicas e ambiente organizacional, é essencial para garantir uma maternidade saudável. Tais redes contribuem para a autonomia emocional, promovem a equidade na divisão de responsabilidades e fortalecem as mulheres em sua realização pessoal e profissional.

A maternidade ainda é percebida, em muitos contextos, como um empecilho ao crescimento profissional feminino, o estigma da "mãe improdutiva" contribui para a exclusão das mulheres de processos de ascensão e desenvolvimento de carreira, refletindo uma lógica meritocrática que ignora a sobrecarga de gênero (Lima; Braga; Tavares, 2015). Como resultado, muitas mulheres enfrentam estagnação em suas trajetórias, mesmo quando apresentam alta qualificação e experiência consolidada.

Para reverter esse cenário, é necessário o desenvolvimento de práticas organizacionais e políticas públicas que considerem as especificidades da vivência feminina no mundo do trabalho. Políticas de igualdade salarial, oportunidades de

formação e desenvolvimento contínuo, promoção de lideranças femininas, flexibilização de jornada e incentivo à divisão equitativa das responsabilidades parentais são exemplos de boas práticas que contribuem com este propósito (Alves, 2023). Segundo Soffiatti (2022), a implementação de políticas e práticas organizacionais que promovem a flexibilidade e as redes de apoio à maternidade podem contribuir para uma melhor conciliação entre maternidade e carreira. Bem como, se faz relevante a implementação de políticas e práticas organizacionais que promovem a flexibilidade e as redes de apoio à maternidade podem contribuir para uma melhor conciliação entre maternidade e carreira.

Boas práticas incluem a criação de ambientes de trabalho inclusivos, a promoção de políticas de igualdade salarial, a oferta de programas de desenvolvimento profissional que considerem as necessidades das mulheres e a implementação de medidas que combinem a flexibilidade no trabalho com o apoio institucional. Tais práticas contribuem para a redução das desigualdades de gênero e promovem um ambiente de trabalho mais equitativo e saudável para as mulheres (Pessanha, 2024). Em suma, para promover condições de crescimento profissional, é essencial a implementação de práticas e políticas organizacionais que favoreçam a igualdade de gênero nas organizações.

A superação do estigma que associa a maternidade à improdutividade exige a consolidação de políticas públicas e organizacionais alinhadas aos princípios de igualdade e justiça social assegurados pela Constituição Federal de 1988. A Carta Magna estabelece, em seus artigos 5º e 7º, a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, bem como a proteção ao mercado de trabalho da mulher, vedando qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, maternidade ou estado civil. Além disso, a legislação trabalhista brasileira, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garante direitos fundamentais como a licença-maternidade, a estabilidade provisória no emprego e condições adequadas para a gestação e o pós-parto, reconhecendo a maternidade como uma dimensão social que deve ser protegida, e não penalizada, no ambiente laboral.

Nesse sentido, para que as mulheres possam crescer profissionalmente, é imprescindível que tais garantias legais se traduzam em práticas efetivas no cotidiano das organizações. Políticas de igualdade salarial, programas de capacitação e desenvolvimento de carreira, estímulo à presença feminina em cargos de liderança, flexibilização da jornada de trabalho e ampliação da corresponsabilidade parental,

como o incentivo à licença-paternidade ampliada, são estratégias que dialogam diretamente com os princípios constitucionais e trabalhistas. Conforme apontam Alves (2023) e Soffiatti (2022), a implementação de políticas institucionais que ofereçam flexibilidade e redes de apoio à maternidade favorece a conciliação entre trabalho e vida familiar, reduz desigualdades estruturais de gênero e contribui para a construção de ambientes organizacionais mais equitativos, saudáveis e comprometidos com o desenvolvimento profissional das mulheres.

Além das políticas já previstas em lei, torna-se necessário pensar em estratégias que impactem, de forma concreta, o cotidiano das mulheres-mães nos ambientes de trabalho. Nesse sentido, iniciativas como programas de retorno gradual após a licença maternidade podem contribuir para uma reintegração menos abrupta, respeitando o período de adaptação física, emocional e familiar vivido pelas mulheres. A possibilidade de flexibilização temporária de metas, ajustes de função e acompanhamento por lideranças sensibilizadas pode reduzir sentimentos de insegurança e desvalorização profissional. Da mesma forma, a construção de planos de carreira que considerem interrupções relacionadas à maternidade, sem prejuízo ao crescimento profissional, é fundamental para romper com a lógica que penaliza as mulheres por exercerem o cuidado.

Outra estratégia importante diz respeito à necessidade de promover mudanças culturais dentro das organizações, especialmente no que se refere à divisão das responsabilidades parentais. Ações educativas, espaços de escuta e rodas de conversa podem favorecer a reflexão coletiva sobre desigualdades de gênero ainda naturalizadas no ambiente de trabalho, envolvendo não apenas as mulheres, mas também gestores, colegas e demais profissionais. Além disso, iniciativas como mentorias entre mulheres-mães, grupos de apoio institucionais e canais seguros para acolhimento de demandas relacionadas à maternidade fortalecem o sentimento de pertencimento e apoio. Quando essas ações são articuladas de forma contínua, contribuem para a construção de ambientes de trabalho mais acolhedores, equitativos e comprometidos com o bem-estar e a permanência das mulheres-mães no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho, ao longo da história, reflete um processo de conquistas e enfrentamentos marcados por profundas desigualdades estruturais. A trajetória feminina no mundo do trabalho foi inicialmente limitada a ocupações informais e mal remuneradas, e só com o avanço dos movimentos sociais e das lutas feministas as mulheres passaram a conquistar espaços territoriais e empregatícios mais diversos e de destaque. No entanto, mesmo na sociedade atual, os papéis de gênero continuam influenciando a forma como as mulheres são percebidas e tratadas no ambiente profissional, restringindo suas possibilidades de ascensão e reconhecimento.

A análise histórica da participação feminina revela como a divisão sexual do trabalho foi socialmente construída, atribuindo às mulheres a responsabilidade quase exclusiva pelas tarefas domésticas e de cuidado, enquanto o espaço público e profissional foi naturalizado como masculino. Esses papéis de gênero impactam não apenas as escolhas profissionais das mulheres, mas também suas oportunidades de crescimento e estabilidade no trabalho. Embora a representação feminina no mercado contemporâneo tenha se ampliado, ela ainda é marcada por desigualdades salariais, sub-representação em cargos de liderança e dupla jornada.

Esses desafios se agravam quando se analisa a conciliação entre vida profissional e a maternidade. As mulheres que se tornam mães enfrentam uma sobrecarga significativa, dividindo seu tempo e energia entre demandas profissionais, domésticas e parentais. Essa sobreposição de responsabilidades leva a elevados níveis de exaustão emocional e social, além de uma constante sensação de inadequação frente às expectativas impostas pela sociedade. Muitas mulheres acabam se culpando por não conseguirem atender com excelência todos os papéis, o que compromete sua autoestima, saúde mental e, muitas vezes, sua permanência ou progresso no mercado de trabalho.

Diante desse cenário, é imprescindível discutir estratégias e políticas públicas e organizacionais que favoreçam uma divisão mais equitativa das responsabilidades parentais e a criação de ambientes profissionais mais acolhedores e inclusivos. O retorno da licença-maternidade representa um momento crítico, marcado pela insegurança, discriminação velada e desafios na retomada da produtividade. Nesse contexto, uma distribuição mais equitativa no período de afastamento considerando uma licença parental que possa ser dividida entre homens e mulheres, assim como, a

participação ativa das redes de apoio, sejam elas familiares, comunitárias ou institucionais, tornam-se fundamentais para o bem-estar das mulheres durante este período.

Além disso, práticas que promovam o crescimento profissional das mães, como a flexibilização de jornadas, mentorias, programas afirmativos de desenvolvimento profissional e políticas de promoção com recortes de gênero e parentalidade, são caminhos possíveis para transformar essa realidade. Da mesma forma, é necessário considerar políticas que ampliem as oportunidades de cuidado familiar dos homens, como a flexibilização da jornada, rodas de conversa sobre parentalidade e licença parental estendida, por exemplo. Dessa forma, as discussões realizadas até aqui reforçam a urgência de se repensar as estruturas sociais e laborais que sustentam desigualdades de gênero, reconhecendo a maternidade como um fator que precisa ser acolhido nas políticas corporativas e não como um empecilho à trajetória profissional feminina.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, F. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Estudos Feministas**, v. 31, n. 1, e82532, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/>. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 dez. 2025.

CHAMPLONI, A. B. O. **Maternidade e retorno ao trabalho: a encruzilhada para a superação da desigualdade de gênero**. 2020. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/38260/1/2020_AnaBeatrizOliveiraChamploni.pdf. Acesso em: 14 abr. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. Boletim de gênero e raça. São Paulo: DIEESE, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 29 abr. 2025.

EMIDIO, T. S.; CASTRO, M. F. de. Entre voltas e (re)voltas: um estudo sobre mães que abandonam a carreira profissional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003221744>. Acesso em: 11 abr. 2024.

GARRAFA, V. Idealização da maternidade e herança psíquica: reflexões no contemporâneo. **Revista do NUFEN**, v. 12, n. 2, p. 19–34, 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/1394/139475320002/>. Acesso em: 3 jun. 2025.

GALHARDO, V. A. T.; BRANCO, Leda Maria. Sobrecarga emocional de mulheres durante a pandemia da COVID-19: um estudo prospectivo transversal. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, v. 17, n. 10, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.10-326>. Acesso em: 29 abr. 2025.

GUERRERO, W.; BORGES, R. N.; AMARAL, M. P. R. Impactos da flexibilidade no horário de trabalho na produtividade. **Revista Contemporânea**, 2024. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/7035>. Acesso em: 4 jun. 2025.

GUIGINSKI, J. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, n. 1, p. 1-22, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/YqqJqjPwYW33k6GFLknY4sS/>. Acesso em: 2 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Censo demográfico 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9103-censo-demografico-2010.html>. Acesso em: 1 maio 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 17 maio 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 17 maio 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 17 maio 2025.

INSFRAN, R.; MUNIZ, M. J. Solidão e sobrecarga materna em tempos de pandemia de COVID-19 à luz da escuta psicanalítica dos vínculos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 40, n. 1, p. 1-15, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703002872020>. Acesso em: 1 maio 2025.

LIMA, B. S.; BRAGA, M. L. S.; TAVARES, I. Participação das mulheres nas ciências e tecnologias: entre espaços ocupados e lacunas. **Revista Gênero**, v. 16, n. 1, p. 11-31, 2015. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31222>. Acesso em: 4 jun. 2025.

LINS, A. M. F. C. et al. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 11, n. 3, p. 509-523, mar. 2025. DOI: 10.51891/rease.v11i3.18338.

LOWENKRON, L. Gênero, família e Estado: cuidado de crianças, pandemia e a gestão da (não) reabertura escolar. **Sexualidad, Salud y Sociedad (Rio de Janeiro)**, n. 38, p. e22212, 2022. Acesso em: 4 jun. 2025.

MACEDO, P. L. et al. O impacto da culpa e sobrecarga na vida das mulheres na maternidade. **Humanas, Sociais & Aplicadas**, v. 14, n. 42, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.25242/8876144220243020>. Acesso em: 29 abr. 2025.

MARTINS, J. Mulheres na Revolução Industrial: trabalho e resistência. **História Social, Rio de Janeiro**, v. 22, n. 2, p. 150-170, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/hist/v22n2/1809-1825-hist-22-02-150.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2025.

MOREIRA, A. C. G. S. S.; BRISOLA, E. M. A. Relações família-trabalho e conciliação de papéis de gênero. **Revista Univap**, v. 22, n. 40, p. 359-370, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.18066/revistaunivap.v22i40.859>. Acesso em: 28 mar. 2025.

MORGAN, D.; RUSSO, A. C. Pesquisa qualitativa em saúde: fundamentos e desafios. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 4, p. 1235-1248, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/WZGVrWJvXhh5LZQGxRfPxyF/?lang=pt>. Acesso em: 29 ago. 2025.

OLIVEIRA, C. A dupla jornada da mulher contemporânea: impactos na saúde mental. **Revista Brasileira de Psicologia**, Brasília, v. 15, n. 1, p. 30-45, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbp/v15n1/1980-4502-rbp-15-01-30.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2025.

PAULA, S.; SILVA, R. Direitos trabalhistas das mulheres no Brasil: uma análise histórica. **Revista de Estudos de Gênero**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 75-89, 2021.

Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/reg/v7n1/1983-1017-reg-07-01-75.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2025.

PESSANHA, L. F. Entre diplomas e fraldas: desafios das mulheres-mães no mercado de trabalho de nível superior. 2024. 76 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – **Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2024**. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/36528>. Acesso em: 14 abr. 2024.

PERLIN, G. D. B.; DINIZ, G. R. S. Políticas familiarmente responsáveis no Brasil: interação família-trabalho nas agendas de políticas estatais e organizacionais. *E-Legis – Revista Eletrônica do Programa de Pós-Graduação da Câmara dos Deputados*, v. 9, n. 20, p. 119–137, ago. 2016. Disponível em: <https://e-legis.camara.leg.br/cefor/index.php/e-legis/article/view/232>. Acesso em: 4 jun. 2025.

PIMENTA, R. Maternidade, políticas públicas e condições de permanência no mercado de trabalho: narrativas de mulheres-mães-trabalhadoras. **Revista Feminismos**, v. 7, n. 3, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/42043>. Acesso em: 4 jun. 2025.

ROQUE, C. B.; BERTOLIN, P. T. M. As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro? **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 23792–23813, mar. 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n3-202. Acesso em: 3 jun. 2025.

SALVAGNI, J. et al. Maternidade e mercado de trabalho: a trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. *Confluências: Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, v. 25, n. 1, jan./abr. 2023. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/258977/001166377.pdf?sequence=1>. Acesso em: 14 abr. 2024.

SANTOS, J.; LIMA, P. O papel das mulheres durante as guerras mundiais e a inserção no mercado de trabalho. **Cadernos de História**, Belo Horizonte, v. 18, n. 3, p. 112-128, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ch/v18n3/1809-4497-ch-18-03-112.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2025.

SOARES, R. C. F.; PENONI, D. C. Efeitos da redução da jornada de trabalho na produtividade e qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, 2022. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/12887>. Acesso em: 4 jun. 2025.

SOFFIATTI, P. Conciliando maternidade e carreira: o papel dos recursos organizacionais e pessoais. 2022. 151 f. **Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2022**. Disponível em: [https://repositorio.fgv.br](https://repositorio.fgv.br/items/357b2c61-4489-41d0-9180-c3350ceb58b6)

<https://repositorio.fgv.br/items/357b2c61-4489-41d0-9180-c3350ceb58b6>. Acesso em: 4 jun. 2025.

WOLF, N. **O mito da beleza**: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Tradução de Waldéa Barcellos. 20. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2023.