

## Retorno de Mulheres ao Mercado de Trabalho após a Maternidade: Um estudo com mulheres da cidade de Londrina – Paraná.

Women's Return to the Labor Market after Maternity: A study with women from the city of Londrina - Paraná.

*Jhenifer Stefany Luciano de Oliveira<sup>1</sup>*  
*Talita Ravagnã Piga<sup>2</sup>*

### Resumo

A força feminina no mercado de trabalho, ao longo da história, é acompanhada de avanços, conquistas e retrocessos. É memorável os progressos para igualdade de gênero e maior espaço para desenvolvimento das mulheres, no entanto, ainda existe muito a se conquistar e evoluir, visto que muitas mulheres encontram severas dificuldades ao assumirem papel de mães, enfrentando preconceitos e empecilhos. Neste contexto, o presente estudo objetiva compreender o fenômeno da recolocação de mulheres ao mercado de trabalho após o período de maternidade. Os dados da pesquisa foram coletados na cidade de Londrina – PR, por método qualitativo, a partir da realização de entrevistas com roteiro semiestruturado. Foram entrevistadas cinco mulheres que estavam trabalhando ou afastadas do mercado de trabalho, com filhos de até cinco anos de idade. Os resultados evidenciaram muitas dificuldades, impasses e barreiras no processo de retorno ao mercado de trabalho. Os dados apontam que ainda existe muito preconceito e machismo com mulheres ao (re)ingressarem no mercado de trabalho, principalmente com mulheres que são mães, ainda mais se os filhos são pequenos, indicando que a sociedade, assim como as organizações, carecem de mais recursos para acolhimento dessas trabalhadoras.

**Palavras-Chave:** mulher; maternidade; mercado de trabalho; igualdade de gênero; gestão de pessoas.

### Abstract

Throughout history, women's strength in the labor market has been accompanied by advances, achievements and setbacks. The progress made towards gender equality and greater space for women's development is noteworthy, but there is still a lot to be achieved and evolved, as many women encounter severe difficulties when they take on the role of mother, facing

---

<sup>1</sup> Pesquisadora independente. Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2182-2007>. E-mail: [jheniferdiro@hotmail.com](mailto:jheniferdiro@hotmail.com)

<sup>2</sup> Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual de Londrina (UEL), Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8141-0989>. E-mail: [talitapiga@uel.br](mailto:talitapiga@uel.br)

prejudice and obstacles. In this context, this study aims to understand the phenomenon of women returning to the job market after maternity. The research data was collected in the city of Londrina - PR, using a qualitative method, through interviews with a semi-structured script. Five women were interviewed who were working or away from the job market, with children up to five years. The results showed many difficulties, impasses and barriers in the process of returning to the job market. The data shows that there is still a lot of prejudice and machismo towards women when they (re)enter the job market, especially women who are mothers, especially if their children are small, indicating that society, as well as organizations, need more resources to accommodate these workers.

**Keywords:** women, motherhood, labor market, gender equality, people management.

\* \* \*

## 1 Introdução

Com a primeira e a segunda guerra mundial, as mulheres ingressam no mercado de trabalho, já que os maridos foram convocados para as batalhas. Somados a isso, os processos de urbanização e industrialização mundiais, nas décadas de 1920 a 1980, levaram à uma maior participação da mulher no mercado de trabalho. Nesse período, a presença feminina passa a ter maior visibilidade, e a mulher deixa de ser somente esposa, mãe, dona de casa e passa a contribuir para economia (Simões & Hashimoto, 2012). No entanto, a mulher é muito explorada, pouco remunerada, com grandes jornadas de trabalho, e muitas vezes em condições desumanas e insalubres (Federici & Silvia, 2019). Como a trajetória de inserção das mulheres ao mundo do trabalho não se dá por intenções e projetos pessoais, mas pela diminuição da figura masculina enquanto provedor do lar (Abramo, 2010), esse processo é acompanhado de distinção de gênero: as mulheres são destinadas a trabalhos com baixa qualificação profissional, vários afazeres e remuneração inferior (Cappelle, Melo & Souza, 2013).

Atualmente, o dilema enfrentado pelas mulheres é a conciliação da carreira profissional com a maternidade (Simões & Hashimoto, 2012): o que deve ser priorizado, dedicar-se unicamente ao trabalho e à carreira, deixar o posto de trabalho temporariamente para a gestação ou não se

tornar mãe? Estudos (ex.: Beltrame & Donelli, 2012) buscam avaliar a dedicação da mulher à carreira profissional, seu crescimento em cargos de liderança, e até mesmo a interrupção de suas atividades para se tornar mãe. No entanto, faz-se necessário tratar também das dificuldades enfrentadas pelas mulheres para o retorno ao trabalho e à carreira, temporariamente estacionada em prol da maternidade.

No Brasil, mulheres que são mães têm 28% mais chances de deixar seus empregos do que homens que são pais e cerca de 36% dos homens com filhos estão em cargos de liderança, frente a 20% das mães, sendo que quando se fala em mães solo esse número cai para 13%. Além desses índices, alarmantes 77% dos homens com filhos acreditam que as mulheres não enfrentam barreiras em suas carreiras. Os dados apontam para uma lacuna significativa na percepção sobre barreiras para o crescimento de carreira entre homens e mulheres sem filhos e mulheres com filhos. Devido a isso, nota-se a importância de se aumentar a conscientização sobre as barreiras de gênero no local de trabalho e o papel que todos podem desempenhar na promoção da igualdade de oportunidades (Paes, Reis & Rodrigues, 2023).

Conforme relata Pizaia et al. (2018), a pressão e o desgaste da mulher com a casa e com a família a impedem de ampliar horas de trabalho e estudo, o que se apresenta como barreira de crescimento e evidencia o poder patriarcal. Tal cenário é realidade em todo o país, inclusive na região metropolitana de Londrina – PR (Pizaia et al., 2018), região esta em que as autoras deste trabalho atuam profissional e academicamente, e puderam se utilizar como campo de estudo. Assim, o objetivo deste artigo é compreender as dificuldades para realocação de mulheres londrinenses ao mercado de trabalho após a maternidade.

A fim de possibilitar a compreensão do fenômeno em análise, a partir do olhar e vivência de mães que enfrentaram o dilema do trabalho versus maternidade, a pesquisa se apoiou na abordagem qualitativa com objetivo descritivo, por meio de análise categorial sobre os dados

produzidos em entrevistas individuais.

## 2 Fundamentação Teórica

Em toda a história das civilizações, a mulher é personificada como uma serva de sua casa e de sua família: obediente, como um ser inferior, de muitos afazeres e submissa a um patriarcado explorador e exigente (Stearn, 2007). Beauvoir (1970) apud De Paula (2019) aponta que desde a antiguidade as mulheres sofriam a subordinação e domínio dos homens, que se aproveitavam de suas religiões para apontar carências de qualidades, as comparando a um ser incompleto.

No Brasil, a figura feminina no trabalho sempre teve um papel forte na história. Desde a escravidão, no pequeno comércio das cidades coloniais, as mulheres escravizadas vendiam sopas, doces e quitutes nas madrugadas e trabalhavam nas casas servindo seus senhores. A mulher escrava tinha a vida bastante árdua e geralmente sofriam abusos dos filhos dos senhores e feitores (Franciscani, 2010).

Com o passar do tempo conquistas importantes foram dando abertura para novas configurações de família e de trabalho. Um dos fatores que mais contribuíram para a entrada da mulher no mercado de trabalho foi a criação dos métodos contraceptivos, permitindo à ela ter o poder de decisão de quando se tornar mãe (Baylão & Schettino, 2014). Outra mudança importante foi a criação do decreto n. 21.417-A, em 1932, pelo governo Vargas, em que se assumiu o compromisso com as condições de trabalho das mulheres no país, tal como a proteção das trabalhadoras gestantes e oferta de creches. Apesar disso, feministas da época verificaram que o decreto possuía limitações, como não ter incluído mulheres casadas, que tinham restrições de seus direitos no código civil (Marques & Melo, 2008).

Ainda hoje, a inserção da mulher no mercado de trabalho é acompanhada de discriminação e desigualdade, principalmente em relação à qualidade das ocupações e à remuneração entre homens e mulheres

(Maia & Lira, 2004). Não obstante, a mulher realiza concomitantemente o trabalho de sua profissão com o trabalho doméstico, que se divide em dois níveis de atividades: primeiramente, executa as tarefas diárias com o preparo de alimentos, limpeza da casa, lavagem e reparo de roupas, compra dos mantimentos e produtos necessários ao lar. Já no segundo nível, gera novos trabalhadores para sociedade através da gestação, do parto, cuidado e socialização das crianças. Mesmo quando ocupa algum cargo em uma organização, a mulher continua realizando jornada dupla com os afazeres domésticos e cuidados com a família, trazendo sobrecarga e rotina cansativa (Bruschini & Rosemberg, 1982).

Diaz (1999) aponta que os papéis sociais de cada indivíduo surgem na infância, assim também a construção cultural sobre gênero, principalmente quando se trata das brincadeiras infantis: as meninas são ensinadas a brincar de cuidar da casa e a cuidar das bonecas como se fossem filhos. Já os meninos possuem maior liberdade, podem sair, podem brincar na rua, geralmente são ensinados que devem ter um perfil mais agressivo e destemido. Tais papéis, estabelecidos para cada gênero, se perpetuam por gerações, fazendo com que esse pensamento fique intrinsecamente contido nas famílias. Essa divisão cresce com as crianças, que acabam naturalizando esses ensinamentos, tendo o homem e a mulher cada um sua função, sua posição, e prevalência de superioridade de um sobre o outro:

[...] no decorrer da História a mulher foi amplamente marginalizada, devendo ser submissa aos homens em qualquer situação. [...] Ainda em tempos atuais, contudo, resquícios do patriarcalismo e a discriminação se fazem presentes. As mulheres sofrem preconceitos para conseguir e manter-se em uma determinada profissão: até hoje existe diferença salarial, ainda há a divisão sexual laboral (Siqueira & Samparo, 2017, p. 319 - 320).

Com isso, no ambiente familiar, os homens passam a ver as atividades do lar como um “trabalho feminino apropriado, não-

remunerado, obrigação ‘natural’ feminina, ‘ato de amor’ para com o esposo e os filhos” (Silva, 2009, p.34), fazendo, muitas vezes, com que as trabalhadoras não sejam reconhecidas como parte da população economicamente ativa; sua contribuição social reduz-se ao papel de mantenedoras do equilíbrio doméstico familiar. Por isso, a luta das mulheres “para conquistar um espaço no mercado de trabalho e na sociedade em si, foi resultado, portanto, de uma longa caminhada em busca de seus direitos, visto que o preconceito sempre foi algo muito presente em relação à inserção da mulher no espaço profissional” (Fonzar, Santos & Rampazo, 2018, p. 180).

Apesar da discriminação de gênero e dos preconceitos sofridos pelas trabalhadoras, gradualmente despontam iniciativas de valorização da mulher no mercado de trabalho brasileiro, a exemplo do suporte para recolocação profissional em função do alto número de demissões em massa, os chamados *layoffs*. Foi criada uma parceria entre a Startup “Se candidate, Mulher!” e o projeto “Layoffs Brasil”, que busca oferecer capacitação para mulheres que estão em busca de recolocação no mercado e que foram demitidas nos últimos dois meses. As mulheres podem se inscrever na plataforma SCM Academy, onde contam com suporte e ajuda profissional de outras mulheres (Lima, 2023). Apesar de recentes, por meio de programas como esse, a mulher tende a conseguir um recomeço profissional.

O ingresso da mulher no trabalho formal, externo ao lar, modifica o sistema familiar conforme era conhecido, no qual somente o pai era o provedor e responsável pelo sustento dos filhos e do lar. Agora ambos tendem a ter igual responsabilidade sobre a casa e a família, administrando juntos o importante papel no cuidado, educação e desenvolvimento dos filhos (Vanali, 2012). Muitos casais passam a enfrentar grande pressão e estresse na família quando ambos trabalham e possuem filhos, sendo necessário conciliar suas atividades (Brown, Cerin & Warner-Smith, 2007).

Segundo Fonzar, Santos e Rampazo (2018),

[...] as mulheres que trabalham fora de casa precisam lidar com o equilíbrio entre trabalho doméstico e trabalho profissional, com o preconceito que provém muitas vezes dos próprios familiares, além da questão da culpa pelo tempo reduzido ou pela baixa qualidade do tempo destinado ao convívio com os filhos (Fonzar, Santos & Rampazo, 2018, p.186).

Neste momento, a mulher, se vê dividida entre a carreira profissional, seu trabalho, seus estudos, seus sonhos e seu desejo particular de se tornar mãe. Bowers (1996) explica que a partir do século XVIII, a figura da esposa mãe tem maior força na estrutura familiar, mas com a ideologia patriarcal dominante a maternidade era definida como um conjunto de comportamentos e sentimentos característicos ao papel feminino: ternura, afeto, amamentação, supervisão constante, educação das crianças, trabalho doméstico, rejeição do trabalho produtivo e ausência de desejo sexual. Ainda hoje prevalece tal concepção de como uma mulher dever ser e se portar.

Biese-Stejernberg (2013) aponta que a pressão que a mulher sofre ao se tornar mãe e todos os desafios e inflexibilidades do mercado de trabalho a faz mudar suas prioridades, principalmente se não tiver apoio masculino no cuidado com os filhos e nas atividades domésticas. A responsabilidade principal pelas crianças geralmente fica com a mãe; é bem mais raro ver, por exemplo, o pai se ausentar do trabalho para levar o filho ao médico. Uma publicação de Belkin (2003), no *The New York Times Magazine*, trouxe a público a expressão “*opting out*” ou “*opt-out*”, que pode ser traduzindo como “optando por sair”. Este termo foi utilizado na matéria publicada para se referir a mulheres formadas em universidades importantes que abriram mão de suas carreiras, saindo do mercado de trabalho para cuidado dos filhos.

Um contraponto importante é o fato de que a mulher que posterga a maternidade, e possui melhores condições financeiras, tende a lidar

melhor com esse processo devido a já ter atingido estabilidade de carreira, ocupado cargos melhores, podendo contar com o marido ou conseguindo trabalho em meio período. Apesar da possibilidade de planejamento prévio para conciliar trabalho e maternidade, o maternar modifica e transforma a mulher, desde o corpo até a vida pessoal, mexe com a rotina, com o lado profissional e com o psicológico (Paulo, 2013).

A mulher que decide aliar carreira e maternidade se sente culpada por ser obrigada a terceirizar o cuidado dos filhos e da casa e por toda a ausência que gera através de sua rotina e dedicação ao trabalho (Vieira & Amaral, 2013). Muitas mulheres decidem abrir mão da carreira após a maternidade com o pensamento de que seus filhos não serão bem tratados e cuidados com o mesmo zelo em creches, pré-escolas ou por babás (Beltrame & Donelli, 2012).

Tais pressões e conflitos são piorados com a carga machista que recai sobre as trabalhadoras durante processos seletivos. Ao passar por uma entrevista de emprego, recorrentemente a candidata passa por um processo discriminatório: “Você tem filhos?”, “Qual a idade deles?”. Mães que passaram por preconceitos durante processos seletivos se deparam com toda sorte de questionamentos, e casos velados de discriminação não são incomuns: “Fui eliminada de uma seleção após o recrutador notar meu colar com três pingentes de crianças” (Souza, 2021). Evidentemente, os questionamentos sobre a relação maternidade versus trabalho se dão para saber se a maternidade irá atrapalhar a rotina da trabalhadora. Mas, sendo assim, por que a mesma pergunta não é direcionada com a mesma frequência para homens, nos processos de recrutamento e seleção? (Semerene, 2016).

Viviane da Mata, consultora estratégica em Gestão de Pessoas, afirma que: “Há um julgamento errôneo de que mulher não é tão produtiva quando é mãe de uma criança pequena. Mas elas podem entregar mais em 6 horas do que quem trabalha 12”. No entanto, dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE),

apontam que apenas 54,6% das mães entre 25 a 49 anos, com filhos de até 3 anos, estão empregadas, enquanto homens com filhos pequenos somam 89,2% (Souza, 2021).

Ao invés de auxiliar e facilitar o retorno da mulher, o mercado de trabalho penaliza a maternidade, criando obstáculos em vez de dar suporte (Arun, Arun & Borooah, 2004). A Fundação Getúlio Vargas (FGV), publicou em 2016, a pesquisa intitulada “*The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil*”, apontando que há queda de emprego das mulheres após a licença à maternidade, e que, após 24 meses, metade das mulheres que tiram licença maternidade estão fora do mercado de trabalho. Os resultados comprovam que esses dados dependem do nível de educação das mães, apresentando os seguintes indicadores: trabalhadoras com maior escolaridade apresentam queda de emprego de 35% após o início da licença, enquanto a queda é de 51% para as mulheres com nível educacional mais baixo. Além disso, a pesquisa traz riquezas de informações, apontando que a maioria das demissões ocorrem sem justa causa e por iniciativa do empregador, mostrando que a licença à maternidade não é capaz de reter as mães no mercado de trabalho, o que indica a necessidade de se ampliar políticas públicas, como expansão de creches e pré-escolas (Machado & Neto, 2016).

Apesar de caminhar a passos muito lentos ainda, conquistas importantes têm sido alcançadas com os constantes debates no âmbito acadêmico e prático sobre a relação maternidade versus mundo do trabalho. Uma delas é a recente e histórica conquista de alteração do concurso Miss Universo 2023, que nas regras da competição passou a aceitar mulheres casadas, divorciadas, mulheres grávidas e mulheres que já são mães (Adolfo, 2022). Essa vitória, para as mulheres, representa uma quebra de barreira, que impossibilitava tantas mulheres casadas e/ou com filhos dessa possibilidade. A goiana Renata Guerra Otoni venceu o título de Miss Universo Brasil 2023, se tornando a primeira candidata mãe a ganhar a competição. Em seu discurso de premiação, a modelo transmitiu

importante mensagem de encorajamento para as mães: “Como sou a primeira mãe a disputar o título, quero levar a mensagem de empoderamento, porque ser mãe não impossibilita nenhuma mulher de correr atrás dos seus sonhos. Quero encorajar outras mulheres” (Lacerda, 2023).

### 3 Procedimentos metodológicos

Para obtenção e análise dos dados foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa com objetivo descritivo, e para o levantamento dos dados foram realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado, aplicado a mães que moram ou atuam profissionalmente em Londrina – PR. Para Monteiro (2016), a pesquisa qualitativa permite maior compreensão devido ao compartilhamento das experiências vivenciadas pelos indivíduos entrevistados. O presente estudo caracteriza-se como descritivo ainda, pois concentrou-se em descrever os dados das entrevistas em detalhe e de modo verossímil ao modo como cada participante relatou. Tais classificações metodológicas possibilitaram o aprofundamento dos dados e maior compreensão do fenômeno investigado em sua totalidade.

A coleta de dados se deu por meio de entrevistas individuais, que ocorreram de modo presencial ou por videochamada, através de Google Meet, com 5 mães, em atividade profissional ou não, na cidade de Londrina – PR, com filhos de até 5 anos de idade. Os critérios de escolha pelas mães participantes foram i)- mães que se dispuseram a participar das entrevistas e ii)- que estivessem com filhos de até 5 anos, fase em que tanto as mães quanto os filhos se encontram em processos de contínua adaptação, passando por ciclos como amamentação, alimentação, cuidados com higiene, coordenação motora, aprendizagem, início da fase escolar, etc.

As participantes dessa pesquisa eram de conhecimento prévio por parte de uma das autoras, portanto, o convite para esse estudo se deu

informalmente, por meio do aplicativo *Whatsapp*. O roteiro semiestruturado da entrevista foi aperfeiçoado de sua versão inicial até ser validado em 13 questões e tópicos, que versaram sobre: trajetória acadêmica e profissional, saída e retorno ao mercado de trabalho devido à maternidade, barreiras e dificuldades para conciliação da vida laboral e pessoal após a maternidade, e apoio ofertado pelas empresas em que as entrevistadas trabalham/trabalhavam. As entrevistas tiveram duração média de 30 minutos, realizadas de forma presencial ou através de aplicativo Google Meet. Para proteção e sigilo de dados e informações, cada uma das participantes assinou um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para preservar a identidade das entrevistadas, cada uma delas teve seu nome alterado para o de uma flor à sua escolha. Os dados coletados no processo de entrevista foram gravados e posteriormente transcritos em sua integralidade, em programa de edição de texto.

Quanto à análise de dados, foi realizada uma análise categorial tendo como fio condutor objetivos específicos da pesquisa, sendo eles: i) descrever o perfil das mães participantes da pesquisa (categoria PERFIL); ii) identificar as dificuldades e os desafios que mães encontram para retornar à rotina profissional (categoria DIFICULDADES E DESAFIOS PERCEBIDOS); e iii) analisar as barreiras de crescimento à carreira profissional das mães participantes da pesquisa (categoria BARREIRAS PARA CRESCIMENTO PROFISSIONAL).

Cada categoria se dividiu em subcategorias, sendo subcategorias de PERFIL, características da mãe (profissão, se está trabalhando ou não, locais em que trabalhou) e características dos filhos (idade, se estão estudando, onde ficam durante o dia) e dados sociodemográficos das participantes (idade, escolaridade e raça). As subcategorias de DIFICULDADES E DESAFIOS PERCEBIDOS foram denominadas de obstáculos encontrados pelas entrevistadas no retorno ao trabalho, ausência de receptividade e abertura dentro da organização, e fatores de discriminação de gênero. Para a categoria BARREIRAS PARA

CRESCIMENTO PROFISSIONAL foram elencadas as subcategorias falta de recursos dentro das organizações que auxiliam as mães, fragilidades emocionais referente aos filhos e inseguranças adquiridas pelas participantes após a gestação (falta de rede de apoio, desatualização no mercado, discriminação em processos seletivos, falta de vagas em creches, entre outros).

De posse de todos os elementos teóricos e metodológicos que deram os contornos para a realização da pesquisa empírica, passa-se agora para a apresentação e discussão do trabalho que se deu em campo prático.

#### **4 Apresentação e Análise de Dados**

Considerando os objetivos deste estudo, inicia-se pela apresentação do perfil das entrevistadas:

**PERFIL DA ENTREVISTADA 1 – Orquídea:** Mulher de 28 anos, considera-se da raça parda, casada, com um filho de um ano e três meses, possui graduação em Administração. Atualmente trabalha em uma empresa startup de E-commerce em Londrina, com função de analista financeiro.

**PERFIL DA ENTREVISTADA 2 – Margarida:** Mulher de 32 anos, considera-se da raça branca, casada, com dois filhos, uma menina de dois anos, e um menino de quatro anos e meio. Possui graduação em Direito e pós-graduação em Direito do Trabalho e formações em RH. Atualmente está fora do mercado de trabalho, pois saiu recentemente do emprego para cuidar dos filhos e projetos futuros com o esposo.

**PERFIL DA ENTREVISTADA 3 – Tulipa:** Mulher de 31 anos, considera-se da raça branca, casada, com 2 filhos, um menino de quatro anos e um de dois anos. Possui graduação em Recursos Humanos e pós-graduação em

Gestão de Recursos Humanos. Atualmente está com sua própria empresa de consultoria em RH e Gestão de Pessoas.

**PERFIL DA ENTREVISTADA 4 – Girassol:** Mulher de 33 anos, considera-se da raça negra, solteira, com um filho de quatro anos e meio. Possui ensino médio completo e iniciou graduação de Gestão de Vendas, mas não concluiu. Atualmente, trabalha em uma empresa de energia solar em Londrina, com função de vendedora externa.

**PERFIL DA ENTREVISTADA 5 – Jasmim:** Mulher de 25 anos, considera-se da raça parda, casada, com uma filha de um ano e dois meses. Formação incompleta em Administração. Atua como empreendedora, com uma loja online de cosméticos.

Sobre o perfil geral das participantes podemos afirmar que são mulheres jovens, de faixa etária entre 25 e 33 anos, e que todas possuem considerável grau de escolarização. Todas possuem filhos pequenos, de faixa etária até 5 anos, de acordo com critério selecionado para a pesquisa.

É importante reforçar que a pesquisa de Machado e Neto (2016) aponta que as mulheres com menos estudos tendem a ter maiores dificuldades quando retornam ao mercado de trabalho. No entanto, de acordo com perfil das entrevistadas, podemos verificar que se tratam de mulheres com certo grau de formação e/ou conhecimento, porém, mesmo assim, consoante às próximas análises, são mulheres que tiveram dificuldades nesse processo de retorno ao mercado de trabalho após a maternidade.

Paulo (2013) aponta que muitas mulheres postergam a maternidade para atingir melhores condições financeiras ou ainda estabilidade profissional, entretanto, a pesquisa mostrou um perfil de mulheres jovens que se tornaram mães mais cedo, e não adiaram a maternidade.

#### *4.1 Dificuldades e Desafios percebidos pelas entrevistadas*

Para Semerene (2016), quando a mulher retorna ao trabalho encontra muitos obstáculos que dificultam seu processo laboral, o que vai ao encontro do que afirma cada entrevistada. Houve homogeneidade nas respostas, apontando que foi bem dificultoso retomar as atividades no mercado de trabalho após a maternidade. Dentre os obstáculos, as entrevistadas apontam a rotina familiar pós-maternidade, o processo de adaptação e amamentação do bebê e obstáculos criados pelas próprias organizações empregadoras, cujos gestores ou empregadores as colocam em uma posição de incapaz devido ao filho ser pequeno.

Nas falas nota-se o quão desconfortável foi para cada uma dessas mulheres ter suas competências colocadas à prova, simplesmente pelo fato de ser mãe:

Orquídea: É foi uma fase muito difícil de lidar, porque nas entrevistas a primeira pergunta que eles faziam é: “Você tem filho?”. E quando você falava que tinha, eles perguntavam com quem você deixava, aonde a criança fica, se tinha rede de apoio. Aí a entrevista passava a ser sobre o seu filho e não sobre sua capacidade profissional. Então isso foi bem difícil de... até se posicionar durante as entrevistas, porque gerava até, um assim, desconforto receber esse tipo de perguntas.

Margarida: Bem horrível. O que eu senti pelo mercado, pela sociedade é que a sociedade, ela realmente não quer que você tenha filho. Eh... ela [sociedade] acha uma perda de tempo de ter filho, de ter família, de casar... A sociedade está tudo ao contrário do que é meu entendimento religioso, cultural, né? [...] No primeiro ano de vida é os piores meses, é o pior momento né? A mulher está retornando de um, de um nascimento, né? Porque nasceu uma nova mulher, um renascimento.

Além de ser objeto de inquirição durante processos seletivos, as

mães que tentam retornar às suas atividades no mercado de trabalho recebem, igualmente, questionamentos relacionados aos filhos:

Tulipa: Não foi fácil, porque..., ainda bem que eu tenho a minha mãe para me ajudar, uma rede de apoio bem segura mesmo, mas não foi fácil. É aquela questão de todo mundo pergunta, “Ah, mas tu tem filho? Com quem vai ficar? Quando está doente? Quem vai cuidar para vocês? Precisa levar no médico? O pai leva? Como que é essa maternidade aí? Ela é voltada só para mãe? Ou o pai também é presente? O pai também vai participar, também trabalha? Como que é na empresa do pai? Porque se ficar só aqui eu não posso ficar aceitando seu atestado toda vez”.

Através das falas é possível ver ainda a falta de receptividade no ambiente de trabalho, no qual cada entrevistada afirmou ter passado por processo discriminatório por se tornar mãe. Nos casos mais acentuados têm-se que três entrevistadas foram desligadas da empresa em que se encontravam após a licença maternidade:

Girassol: Fiquei cinco meses em licença maternidade. Voltei pra empresa e com trinta dias que foi o... é o período de como é que chama? De estabilidade, né? Período de estabilidade, aí eu fui dispensada do trabalho.

Orquídea: Eu fui desligada da empresa que eu trabalhava, eu estava lá fazia dois anos, e acabei engravidando e quando eu ganhei o neném ao voltar da licença eles me desligaram [...].

Margarida: [...] eu fiquei grávida do Pedro, eu trabalhava numa empresa já há quatro anos, né? [...] O Pedro nasceu, ele teve alguns problemas de saúde. Então, muitas vezes eu tinha que faltar no trabalho desde quando ele era bebezinho. O problema que ele tinha era de incompatibilidade de sangue. E aí chegou o momento lá que eu trabalhava lá, já tinha confiança, como eu tinha falado, o meu diretor lá me mandou embora, né? [...] e eu estava faltando e eles não entenderam a maternidade dessa forma. [...] eles já me desligaram da empresa falando que eu tinha que cuidar da minha família e sair não era o que eu queria em nenhum momento né, então, eu fiquei bem, bem triste, não sei como eu não entrei em

depressão porque eu achei que não iria acontecer isso comigo né [...].

A entrevistada Jasmim aponta o quanto foi difícil até informar ao empregador que estava grávida, pois sabia que seu gestor não lhe trataria da mesma forma, principalmente por relatar que o mesmo era muito machista. A mulher se depara com um ambiente de trabalho hostil que gera traumas e inseguranças:

Jasmim: Quando eu engravidei, eu estava trabalhando numa transportadora. O meu patrão, o dono da empresa, ele era muito, ele é muito machista, extremamente machista, então assim eu sabia como contornar várias situações [...]. Quando saiu o exame eu já mandei para o meu patrão e falei Fábio e eu olhei pra cara dele. E aí eu vi gente, a expressão dele mudou completamente. Foi do céu ao inferno em três segundos [...].

É importante salientar que uma boa rede de apoio facilita muito a maternidade, auxiliando as mães em suas atividades e diminuindo suas preocupações cotidianas. Todas as entrevistadas contam com rede de apoio, seja familiar, ou instituições escolares:

Girassol: Hoje ele estuda período integral, né? Ele é bolsista numa escola particular, ele estuda em período integral e eu tenho a minha mãe, né? Que é a minha rede de apoio [...]

Orquídea: Hoje eu tenho os avós que me ajudam bastante, ele fica na escolinha desde as sete da manhã até às cinco e meia da tarde. Eles buscam ele, como eu saio às seis, então tem um período aí que eu ainda estou trabalhando, então os avós buscam ele na escola, depois eu saio do trabalho e vou buscá-lo onde ele estiver, né [...]

No dia-a-dia, é comum a mulher se sentir sobrecarregada, principalmente porque as atividades domésticas acabam “sobrando” para as mulheres, além dos cuidados com os filhos. Fonzar, Santos e Rampazo (2018) discutem sobre esse equilíbrio que as mulheres que trabalham fora precisam ter, entre trabalho doméstico e profissional, além da culpa que carregam por disponibilizarem de pouco tempo para o cuidado com os

filhos. Neste sentido, todas elas apresentam em comum essa sobrecarga e preocupação, tanto em relação ao cansaço quanto em relação ao cuidado com seus filhos, a exemplo do que relata Orquídea:

Orquídea: Acho que eu vivo cem por cento cansada. Todo tempo cansada. Eu falo que eu só queria às vezes em não ter cobranças, não ter, é não pensar se o lenço está acabando, a fralda tá acabando, se o leite tá acabando, se eu tenho que comprar, se a mensalidade da escola tá em dia, se tá faltando alguma coisa, se tem roupinha ainda que serve, que não serve, né? De tá sempre ali, a mãe, ela tá sempre com a cabeça funcionando, ela não consegue mais desligar [...].

Castro (2006) aponta que a sobrecarga que a mulher sofre, principalmente quando retorna ao mercado de trabalho, se incide muito sobre como desvincular as preocupações de mãe com seus filhos, e que isso causa desgaste físico e psicológico, muitas vezes ocasionando até doenças psicológicas. Com isso, talvez a sobrecarga que a maternidade traz consigo mude a opinião de mulheres sobre ter mais filhos. Não se pode afirmar com certeza, mas quando questionadas apenas uma delas afirma que gostaria de ter mais filhos; a maioria prefere encerrar a maternidade apenas com os filhos que já possuem, por suas próprias experiências, questões financeiras ou questões pessoais:

Girassol: Não. Ah, a questão financeira, é questão de estrutural mesmo né? Filho hoje demanda muito trabalho e é difícil hoje você ter um filho sem uma rede de apoio, é quase que impossível e então por esses motivos não.

Orquídea: Não tenho vontade de ter mais filhos.

Margarida: Não, obrigada (o Pedro respondeu ao fundo “Eu quero mais irmãos!”).

Jasmim: eu tenho vontade de ter mais!

Tulipa: Já passou pela cabeça, hoje não.

#### *4.2 Barreiras para o crescimento profissional encontradas pelas entrevistadas.*

Pelas entrevistas é possível compreender o quanto a sociedade ainda precisa evoluir quando se trata de igualdade de gênero. Nesse quesito, todas as entrevistadas apontaram o quão difícil é ver mulheres em cargos de gerência e liderança, tal como apontam Siqueira e Samparo (2017), ao afirmarem que nos dias de hoje a mulher ainda se depara com um mercado de trabalho com uma discriminação injustificável, na qual os empregadores preferem contratar e promover homens.

Nos relatos apresentados, observou-se que quando a mulher sai do mercado de trabalho, para dedicar-se à uma gestação, cumprindo sua licença e se afastando por um período para se dedicar ao processo de maternidade, ao retornar para suas atividades, em outra organização, ela não consegue mais voltar ao cargo que antes lhe competia, como o de analista ou de gerente. Elas se sujeitam a cargos ou posições inferiores pelas necessidades financeiras:

Orquídea: Meu cargo sempre foi de analista e quando eu consegui uma oportunidade de retornar ao mercado de trabalho foi como assistente, porque ia bem abaixo do que eu já ganhava. Justamente pela dificuldade de você se recolocar no mercado, eu me vi com um seguro desemprego acabando, as contas chegando e eu tive que aceitar um cargo menor, uma remuneração menor pra me recolocar no mercado e mostrar minha capacidade.

Tulipa: [...] quando eu saí eu era analista de gestão de pessoas numa empresa do agro e quando eu voltei a trabalhar em uma empresa do agro, também em Londrina, eu voltei como assistente.

Para Semerene (2016), para conseguir adentrar o mercado de trabalho, a mulher passa por preconceitos no processo de recrutamento e seleção. As entrevistadas afirmam que quando se tem filhos, a entrevista de emprego e o processo seletivo tomam rumos diferentes: as perguntas já não são mais sobre competências, e passa-se por muitos processos seletivos

até se conseguir um emprego que as aceite como mãe de um filho pequeno. Isso confirma a tese de Arun, Arun e Borooah (2004), de que o mercado de trabalho penaliza as mulheres ao invés de dar suporte:

Orquídea: É... foi uma fase muito difícil de lidar porque nas entrevistas a primeira pergunta que eles faziam é: “Você tem filho?”. E quando você falava que tinha eles perguntavam com quem você deixava, aonde a criança fica, se tinha rede de apoio. Aí a entrevista passava a ser sobre o seu filho e não sobre sua capacidade profissional.

Margarida: Então, a sociedade, ela não entende isso como uma, um ponto positivo, então pra mim o recrutamento foi bem ruim. Todas as vezes que eu fazia entrevista, que eu falava que tinha filho, as perguntas eram “De quanto tempo?”. As pessoas já torciam o nariz e eu trabalho com recrutamento e seleção, eu sei muito bem disso, é que o pessoal realmente não gostam das mulheres que, que acabam de ter filhos.

Todas as entrevistadas afirmam que a maternidade interferiu na sua carreira, muitas vezes por mudanças de planos, por se abrir mão de sonhos, de oportunidades, de um curso, de uma faculdade, etc. Biese-Stejernberg (2013) afirma que a mulher que se torna mãe muda suas prioridades, o que interfere nas suas decisões em relação à sua carreira profissional:

Girassol: Sim, sim! É mais difícil você conciliar né a questão de horários, porque você tem que trabalhar e você tem que dar conta do seu filho, e aí as vezes uma faculdade, um curso fica difícil de encaixar, ou alguma coisa. Então, eu depois que tive filho, eu tive que abrir mão de algumas coisas, manejar, repensar muito para conseguir.

Belkin (2003) trouxe o termo *opt-out*, situação em que as mulheres abrem mão de suas carreiras para o cuidado dos filhos, e embora, geralmente ocorra por opção das mães, é possível ver que a saída dessas mulheres do mercado de trabalho lhes traz sofrimento:

Margarida: Eu tive que largar alguns empregos por conta das crianças. Um eu fui desligada né? Então a maternidade já me trouxe isso e os outros eu tive que escolher as crianças, principalmente agora nesse último, né? [...] Então pesou mais a maternidade nesse momento de saída do que minha carreira, e sempre, sempre, sempre vai ser a mulher que vai se abdicar para ficar com as crianças.

Jasmim: Com toda certeza, com toda certeza, interferiu muito. Eu amava fazer o que eu fazia, porque eu sei o que fazer, só que agora eu não tenho a menor condição, de pensar, sabe? Pelo tanto de informações novas que tem na minha vida.

Os desafios e as inflexibilidades do mercado fazem com que mulheres mudem seus planos em relação à carreira profissional (Biese-Stejernberg, 2013), assim como Tulipa afirma que com a maternidade necessitou dar passos para trás:

Tulipa: Olha, eu tive que dar alguns passos pra trás pra poder andar pra frente depois, quando eu voltei. A retomada era sempre assim, eu acho que esse vão ser raros os casos que vai voltar no mesmo pé de igualdade ali. [...] Eu já abri mão de emprego que estava ganhando muito bem, de proposta que eu recebi, porque esse lugar não dá, eu não aceito, não trabalho assim. Então, muda muito a cabeça da gente, você vem contra muita barreira, muita resistência da gente e da empresa que também vai receber a gente.

Entretanto, e mesmo que a realidade ainda seja muito difícil para as mulheres, também existem exceções dentro do mercado de trabalho, casos em que as trabalhadoras conseguem apoio dentro das próprias organizações empregadoras:

Margarida: [...] a penúltima empresa que eu estive foi a Yara Brasil. É uma empresa excelente de trabalhar, é uma empresa que dá auxílio creche, que ela entende a mulher porque pelo menos a minha diretoria era mulher. Eles trabalham com alguns sistemas de inclusão, inclusive mulher no mercado de trabalho, na fábrica,

todos os departamentos, então é, a empresa é muito humana [...].

A entrevistada Tulipa relata que em uma das empresas que trabalhou recebeu o apoio de seu gestor quando ficou grávida, pois o mesmo já havia sido demitido de uma grande empresa quando precisou cuidar de seu pai que estava em estado terminal:

Tulipa: [...] ele olhou pra mim e falou: “por todo o histórico que eu passei, não pense duas vezes, cuide da sua família, cuida do seu filho, é tempo de engravidar, é tempo de fazer planos, é tempo de constituir família”. Ele falou: “não pesa isso, emprego vai ter outro”. Ele super me amparou, cuidou e essa também é uma das empresas que eu falo que eu tive o acolhimento mais humano mesmo.

Cada participante, ao final de sua entrevista, deixou um comentário sobre o que pensa acerca do objeto desta pesquisa. Algumas comentaram sobre a alegria em ser mãe, enaltecendo a força e a competência da mulher, mas principalmente sobre as oportunidades que as organizações precisam disponibilizar para as trabalhadoras mães:

Girassol: Ai eu acho que as empresas deveriam ter um, alguma coisa pra mães né? Pras famílias, assim um apoio maior, principalmente em relação a como deixar os filhos, às vezes sei lá, um convênio com escola, com creche, algo do tipo assim, plano de saúde é uma coisa que eu acho bastante importante.

Algumas empresas colaboram com uma licença maternidade estendida, com um bom plano de saúde, com bolsas de estudos, mas, em sua maioria são empresas multinacionais ou com vagas altamente concorridas. Independente do contexto, ou porte da organização, o principal desejo das participantes é a valorização profissional que se traduz em melhores condições de trabalho, mas também em reconhecê-las como seres humanos com valor *per se*:

Orquídea: Eu sinto muita falta de um auxílio creche, que eu acho que isso era muito interessante de ter, é... seja pra

pagar uma mensalidade de escola, seja pra comprar uma lata de leite no começo [...]. E deixar também pras empresas que apesar de ser mãe, a gente não deixa de ser capaz, a gente não deixa de ser profissional e a gente passa a ter muito mais habilidade [...]. Levam de maneira tão preconceituosa uma mãe de um recém-nascido, uma gestante no trabalho, como se ela fosse uma incapaz...

Jung e Heppner (2015) discutem sobre as vivências e a satisfação pessoal que a maternidade transfere para as mulheres que se dedicam ao cuidado de seus filhos, pois nas atividades maternas encontram verdadeiro significado e são retribuídas com devido afeto, tal como apontado por Margarida sobre o valor da maternidade, apesar de tudo o que as mães enfrentam:

Margarida: Eu acho assim, que por mais que tenha toda essas dificuldades da maternidade, de ser mãe, quando você casa que também já é uma grande dificuldade, que sobrecarrega sempre mais a mulher, eu acho que tudo isso vale a pena para quem realmente acredita na família, tem esse pensamento realmente de que a família é o futuro, que a gente está plantando sementinhas para o futuro, então eu vejo que mesmo com toda dificuldade, eu faria tudo de novo. Só a sociedade podia pegar um pouco mais leve com a gente (risadas)!

Um tanto cética quanto à valorização das trabalhadoras mães por parte das empresas e empregadores, Jasmim chama a atenção para a alternativa de se criar essa valorização profissional por meio do empreendedorismo:

Jasmim: [...] sobre o mercado de trabalho em si, ele não vai mudar. Então o que eu gostaria que mudasse é a mentalidade, o apoio à mãe para ela pelo menos abrir um negócio. O que a gente precisa é coragem. O mundo empreendedor só precisa de mulheres corajosas. Então assim, minha recomendação é vai pra cima mulherada, sabe? Não fique esperando cair do céu não porque tudo que cai do céu é granizo e chuva.

A entrevistada faz um apelo encorajador para cada mulher mãe: que não tenham medo de sonhar, não desistam de seus projetos e que busquem

empreender e abrir seu próprio negócio de sucesso, pois são mais capazes do que possam imaginar. Às trabalhadoras mães ou que desejam se tornar mães é imprescindível poder visualizar alternativas e ter senso de valorização, pois como aponta Tulipa, muitas mulheres adoecem em inseguranças e autocobrança:

Tulipa: [...] hoje eu tenho contato com muitas mulheres, muitas amigas, muitos contatos aí que não vão ter filho mais. Falam “eu tive filho, não quero mais trabalhar ou não presto mais pra trabalhar ou não consigo ter mais o mesmo rendimento, não dou conta mais”. Muita gente traumatizada, muita gente depressiva, muita gente com síndrome do pânico, vivendo altas crises de ansiedade da maternidade ter que trabalhar, de administrar casa, de planejar, de sonhar, de ser mulher.

Nas entrevistadas observa-se mulheres fortes, cheias de sonhos, de histórias diferentes, e de vivências incríveis quando se tornaram mães. Mães que amam incondicionalmente seus filhos, e que mesmo com todo cansaço e esgotamento físico, fariam tudo de novo: dedicariam cada tempo e cada esforço para a criação de seus filhos. São mulheres que entendem que a maternidade, esse momento de suas vidas, ou seja, com filhos pequenos, se trata de uma fase que tende a melhorar com o tempo. No entanto, precisam que a sociedade e o mercado de trabalho as olhem pelas suas competências e em tudo que são capazes de agregar dentro de uma organização.

## **Considerações Finais**

O presente estudo buscou analisar as dificuldades e desafios para a recolocação profissional após a maternidade, bem como as barreiras de crescimento à carreira profissional de mulheres londrinenses que são mães. A motivação desta pesquisa surgiu por meio do contato com mulheres que sofreram discriminação pelo mercado de trabalho e, mais particularmente, pelo fato de uma das autoras ser uma profissional com

desejo de ser mãe.

A pesquisa evidenciou o perfil homogêneo de mulheres, principalmente em relação à idade, se tratando de mulheres jovens, com idade entre 25 e 33 anos, que se tornaram mães no auge de sua juventude. Além disso, todas as entrevistadas possuem considerável grau de escolaridade, seja uma graduação incompleta ou uma especialização. No entanto, isso não as isentou de sofrer discriminação no mercado de trabalho em função da condição de terem se tornado mães.

Dentre as dificuldades e os desafios percebidos, foi evidenciado que todas elas sofreram com o retorno ao mercado de trabalho. Todas as participantes informaram que foi um processo difícil, nem tanto pelo cuidado com os filhos, mas pela organização empregadora que passa a exigir e cobrar muito mais da mulher após a maternidade. Mesmo com o tempo assegurado pelo direito do trabalho, chamado de período de estabilidade, ao retornar para as atividades profissionais muitas mulheres são dispensadas pelos empregadores, sendo tratadas como incapazes após terem se tornado mães. Esta discriminação, presente no meio das organizações, gera a divisão sexual do trabalho, e desde o momento da descoberta da gestação, a mulher passa por situações de penalização por parte de gestores e empregadores.

Uma grande barreira às mães ou trabalhadoras que desejam ser mães é encontrada nas organizações durante processos seletivos, fator de destaque entre todas as entrevistadas, que apontaram uma série de intolerâncias no processo de recrutamento e seleção, onde suas competências são colocadas à prova e os questionamentos são direcionados à maternidade e aos filhos. Um contraponto importante foi apresentado por Tulipa, quando relatou ter trabalhado em uma empresa na qual recebeu grande apoio e suporte de seu gestor de gênero masculino. Isso se deu devido à uma experiência negativa no passado desse gestor, quando o mesmo precisou priorizar a família e sofreu represálias da empresa na qual atuava. Isso nos indica que pessoas com experiências pesadas

podem ser mais receptivas e compreensivas à situação das trabalhadoras mães, tanto que o ex-gestor de Tulipa a aconselha a priorizar a família. Com isso, podemos ver o quanto o apoio masculino é importante para ajudar as mulheres, tanto em relação ao crescimento profissional, quanto para um acolhimento no período de gestação.

A sobrecarga que a maternidade trás, segundo cada participante, as torna mães “zumbis”, que não dormem mais, mães “leoas”, que com sua força lutam e buscam o melhor para seus filhos e mães “corujas”, que com todo zelo cuidam de cada detalhe. A maternidade tem suas dificuldades e inseguranças, no entanto, as mães entrevistadas contam com a sorte de possuírem redes de apoio consolidadas, onde encontram um alento no cuidado com seus filhos. Essas mães pedem ao final de suas entrevistas por um apoio maior da sociedade, que as conquistas das mulheres sejam ampliadas, assegurando-se mais direitos em relação à maternidade, que as organizações disponibilizem mais recursos para mulheres mães e aconselham às mulheres que elas não tenham medo de muitas vezes empreender e até mudar de foco.

Para pesquisas futuras, sugere-se entrevistar mulheres mães que possuam filhos com idades diferentes e que se encontrem em atividade regular na escola, para se compreender outras dimensões que tangenciam a relação maternidade-trabalho. Sugere-se pesquisar mulheres mais velhas, para se compreender como a maternidade interfere na vida de trabalhadoras com mais tempo de experiência profissional. Recomenda-se realizar pesquisas dentro das organizações, para se compreender o mesmo fenômeno pela ótica de gestores e de funcionários. Sugere-se ainda uma pesquisa com o público masculino, para se analisar o apoio (não)ofertado e a (não)abertura para ascensão de mulheres mães no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

Abramo, L.W. (2010). Introdução. In: Organização Internacional do Trabalho. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT. Recuperado de <https://doi.org/10.11606/T.8.2007.tde-23102007-141151>

Adolfo, K. (2022, Agosto 07). Miss Universo faz mudanças históricas nas regras da competição; entenda. *Revista Claudia*. Recuperado em 21 de Maio de 2023, <https://claudia.abril.com.br/noticias/miss-universo-faz-mudancas-historicas-nas-regras-da-competicao-entenda>. Acesso em: 21 de mai. 2023.

Arun, S. V.; Arun, T. G. & Borooh, V. K. (2004). The effect of career breaks on the working lives of women. *Feminist Economics*, 10(1), 65-84. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/1354570042000198236>

Baylão, A. L. S.; Schettiino, E. M. O. (2014, Outubro) A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: *XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*. Londrina. Anais do XI SEGeT. Recuperado de <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>

Beltrame, G. R; Donelli, T. M. S. (2012). Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. *Aletheia*, n. 38-39, p. 206-217. Recuperado de <http://posgrad.ulbra.br/periodicos/index.php/aletheia/article/view/3374/2512>

Belkin, L. A, (2003, Outubro 26). Revolução Opt-Out. *The New York Times*. Recuperado em 07 de novembro de 2022, <https://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html>

Biese-Stjernberg, I. (2013). *Opting Out: Um estudo crítico sobre mulheres que abandonam suas carreiras para adotar novos estilos de vida*. Universidade do Sul da Austrália. Recuperado de <http://researchoutputs.unisa.edu.au/1959.8/157512>

Bowers, T. (1996). *The Politics of Motherhood: British Writing and Culture, 1680–1760*, Cambridge. Recuperado de [https://assets.cambridge.org/97805210/20336/frontmatter/9780521020336\\_frontmatter.pdf](https://assets.cambridge.org/97805210/20336/frontmatter/9780521020336_frontmatter.pdf)

Brown, P.; Cerin, E. & Warner-Smith, P. (2008). The work/life tension project: a perspective on how dual-earner parents experience time in Austrália. In *Family, work and parenting international perspectives*.

Fontaine, A.M.; Matias, M. (Orgs.) *Liupsic/Legis Editora*. 127.

Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>

Cappelle, M. C. A.; Melo, M. C. O. L. & Souza, N. L. (2013). Mulheres, trabalho e Administração. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 2(2), 161- 191. Recuperado de <https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v2i2.9875>

De Paula, F.F. apud BEAUVOIR. (2019) *Maternidade e vida acadêmica: a vivência de mães discentes da Universidade estadual de Londrina – UEL*. Londrina.

Federici, S. (2019) *O Ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Editora Elefante, 7-138.

Diaz, M. (1999). “*Relações de gênero*” in Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar. Gráfica Editora Rona Ltda, 142-150.

Fonzar, T.B.; Santos, R.H. & Rampazo, A.V. (2018). A mulher no mercado profissional: uma força de trabalho secundária. In: 38. SEMAD DAD/UEM, 2018, Maringá. 38ª SEMAD DAD/UEM. Maringá: UEM. Recuperado de <http://www.dad.uem.br/events/semad/38a-semad/anais-38-semad-2018.pdf/view>

Franciscani, J.S. (2010). *A mulher no mercado de trabalho e a luta pela valorização*. Fundação Educacional do Município de Assis. Assis, SP. Recuperado de <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711260266.pdf>

Lacerda, V. (2023, Maio 08). Goiana que se tornou a 1ª mãe a disputar título de Miss Universo diz que quer ‘empoderar e encorajar outras mulheres’. *G1*. Recuperado em 21 de Maio de 2023, <https://g1.globo.com/go/goias/noticia/2023/05/08/goiana-que-se-tornou-a-1a-mae-a-disputar-titulo-de-miss-universo-diz-que-quer-empoderar-e-encorajar-outras-mulheres.ghtml>

Lima, L. (2023, Fevereiro 11). Foi demitida em layoff? Projeto oferece ajuda para recolocação de mulheres desligadas. *Exame*. Recuperado em 20 de fevereiro de 2023, <https://exame.com/carreira/foi-demitida-em-um-layoff-projeto-oferece-ajuda-para-recolocacao-de-mulheres-desligadas/>

Machado, C.; Neto, V. R. D. P. (2016). *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. FGV. Recuperado de

<https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/43de8bd0-cf35-4299-bdd2-9c511ee5b8d9/content>

Maia, K.; Lira, S. A. (2004). A mulher no mercado de trabalho. *IPEA*. Recuperado em 14 de Setembro de 2022, <[www.ipea.gov.br](http://www.ipea.gov.br)>

Marques, T.C.D.N. Melo, H.P.D. (2008). Os direitos civis das mulheres casadas no Brasil entre 1916 e 1962. Ou como são feitas as leis. *Estudos feministas*. Florianópolis.

Monteiro, R. C. (2016). Pesquisa qualitativa como opção metodológica. *Proposições*, 2(2), 27-35.

Paes, K.; Reis, L. & Rodrigues, S, T. (2023, Maio 23). Diversidade em dados: Maternidade e trabalho. In: Ebook, *Santo Caos*. Recuperado em 12 de julho de 2023, [www.santocaos.com.br/biblioteca/estudo-maternidade-e-trabalho/](http://www.santocaos.com.br/biblioteca/estudo-maternidade-e-trabalho/)

Paulo, M. A. (2013). A maternidade, o momento do nascimento do primeiro filho e a situação da mulher no mercado de trabalho no Brasil: uma análise do salário e da adequação escolaridade/ocupação por grupos socioeconômicos. (Tese de Doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil. Recuperado de <http://hdl.handle.net/1843/BUBD-9JNGUG>

Pizaia, J.C.; Marçal, R.A.; Pereira, A.C.F.; Nobre, A.R.N & Moura, J.D.P. (2018, Julho). A geografia do gênero e a análise das desigualdades de emprego e renda na região metropolitana de Londrina – PR. *XIX Encontro Nacional de Geógrafos*. Recuperado de <https://www.eng2018.agb.org.br/site/anaiscomplementares2?AREA=16#J>

Silva, J. M. (2009). Geografias Subversivas: discursos sobre espaço, gênero e sexualidades. Ponta Grossa: *Todapalavra*. Recuperado de <https://www.todapalavraeditora.com.br/wp-content/uploads/2019/04/E-book.pdf>

Siqueira, D. P. & Samparo, A. J. F. (2017). Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. *Revista Direito em Debate*, 26(48), 287-325.

Simois, F. I. W. & Hashimoto, F. (2012). Mulher, mercado de trabalho e as configurações do século XX. *Revista Vozes dos Vales*, 1(2), 1-25.

Souza, T.D. (2021, Maio 09) Mercado de trabalho ainda é rígido com mulheres que são mães. *Correio Braziliense*. Recuperado em 07 de novembro

de 2022, <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4923276-mercado-de-trabalho-ainda-e-rigido-com-mulheres-que-sao-maes.html>

Stearn, P. N. (2007). História das relações de gênero. São Paulo: *Contexto*, 11-251.

Vieira, A. & Amaral, G. A. (2013). A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho damulher. *Saúde e Sociedade*, 22(2), 403-414.