



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Universitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 21, n. 1, art. 1, p. 3-24, jan. 2024

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2024.21.1.1>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



MIAR



Os Desafios da Mulher no seu Retorno ao Mercado de Trabalho no Período Pós- Gestacional

The Challenges of Women on their Return to the Work Market in the Post Pregnancy Period

Inês Falcão dos Santos

Mestra em Administração Profissional pelo Centro Universitário Alves Faria – UNIALFA

E-mail: falcao.ines.if@gmail.com

Patricia Kinast de Camillis

Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

Docente no Mestrado Profissional em Administração no Centro Universitário Alves Faria – UNIALFA

E-mail: patriciadecamillis@gmail.com

Endereço: Inês Falcão dos Santos

Centro Universitário Alves Faria, Programa De Pós-Graduação Em Administração. Avenida Perimetral Norte Vila João Vaz, 74445190 - Goiânia, GO - Brasil.

Endereço: Patricia Kinast de Camillis

Centro Universitário Alves Faria, Programa De Pós-Graduação Em Administração. Avenida Perimetral Norte Vila João Vaz, 74445190 - Goiânia, GO - Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 28/08/2023. Última versão recebida em 15/09/2023. Aprovado em 16/08/2023.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Com o aumento da presença feminina no mercado de trabalho, políticas voltadas para a integração das mulheres ganharam uma importância significativa. Dentre essas políticas, destaca-se a licença maternidade, cujo propósito é proteger o emprego da mulher no fim da gravidez e logo após o parto. Este artigo tem como objetivo analisar os desafios que surgem quando as mulheres buscam se reintegrar no mercado de trabalho após o período gestacional. A abordagem metodológica empregada é qualitativa, com ênfase exploratória. Para coleta e análise de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, seguidas da aplicação da Análise de Conteúdo de Bardin. Muitos são os obstáculos enfrentados pelas mulheres após o tempo da licença maternidade que influenciam diretamente em seu rendimento laboral. Os resultados obtidos corroboram com as teorias que fundamentam esta pesquisa, contribui com o conhecimento sobre o tema e estimulam discussões que podem embasar formulações de novas políticas públicas com o intuito de minimizar a problemática estudada.

Palavras-chave: Gravidez. Licença maternidade. Emprego.

ABSTRACT

With the increase in the female presence in the labor market, policies aimed at the integration of women have gained significant importance. Among these policies, maternity leave stands out, the purpose of which is to protect women's employment at the end of pregnancy and immediately after childbirth. This article aims to analyze the challenges that arise when women seek to reintegrate into the labor market after the gestational period. The methodological approach used is qualitative, with an exploratory emphasis. For data collection and analysis, semi-structured interviews were carried out, followed by the application of Bardin's Content Analysis. There are many obstacles faced by women after maternity leave, which directly influence their work performance. The results obtained corroborate the theories that underlie this research, contribute to knowledge on the subject and stimulate discussions that can support formulations of new public policies in order to minimize the problem studied.

Keywords: Pregnancy. Maternity leave. Job.

1 INTRODUÇÃO

Os movimentos sociais, como o movimento feminista, as revoluções políticas e econômicas, têm contribuído para mudanças no papel da mulher na sociedade, isso porque, antes, essa mulher era vista apenas como dona de casa, cuidadora dos filhos, a verdadeira “mulher Amélia”, submissa a tudo e a todos, esquecendo-se da própria felicidade (UTZIG, 2012). Observa-se que a mulher moderna é o oposto de tudo isso e busca afastar-se daquela imagem de cuidadora da casa e dos filhos, luta para ser valorizada e reconhecida profissionalmente com carreira profissional cada vez mais qualificada (CORDEIRO NETO; GUIMARÃES; OLIVEIRA, 2022).

Desde a formação da sociedade moderna no século XIX, percebe-se que, mesmo em ocupações dominadas por pessoas do sexo feminino, as mulheres têm uma nítida desvantagem ao comparar a remuneração e o status do sexo oposto (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020). Na sociedade contemporânea, as mulheres estão na vanguarda de muitas organizações, mas ainda há resquícios de séculos passados que limitam o avanço das mulheres no mundo dos negócios (SEGGIARO, 2017).

As barreiras na trajetória profissional feminina no Brasil evidenciam o viés de gênero presente em diversas esferas da nossa sociedade (COTRIM, 2019). Segundo o autor, uma gama de estudos na literatura demonstra que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro é causada, em grande parte, pela concentração das mulheres em setores e ocupações tradicionalmente associados ao sexo feminino e se manifestam em desigualdades salariais. Em muitos casos, as mulheres recebem menos do que os homens no mercado de trabalho, tendo ainda que conviver com problemas como sexismo, assédio, padrões de beleza impostos e machismo que ainda persistem nas empresas (SEGGIARO, 2017).

De acordo com Teixeira, Leone e Krein (2017), embora seu percentual de participação venha aumentando, as mulheres ainda não ocupam cargos mais elevados em empresas ou em instituições públicas ou privadas. Para os autores, as explicações mais comuns são que elas não estão interessadas em espaços públicos, ou que suas carreiras são interrompidas pela maternidade.

No panorama cultural brasileiro, as mulheres ainda são vistas como “sexo frágil”, como sendo excessivamente emocionais, principalmente quando as mulheres passam por um período de gravidez, algo inerente a sua natureza biológica, e por vezes são repreendidas por empresários, chefes e colegas, em virtude de serem vistas como uma despesa financeira que,

em algum momento, levará a uma lacuna de pessoal na organização. (CORDEIRO NETO; GUIMARÃES; OLIVEIRA, 2022).

Segundo Porpino (2018), os preconceitos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho colocam estas em desvantagens ao longo da história. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu normas de proteção especial para mulheres destinadas a implementar os direitos dos trabalhadores nos ordenamentos jurídicos nacionais dos Estados membros. Essas normas contêm uma série de regras que protegem o gênero das mulheres, por exemplo, aquelas que determinam o acesso das mulheres ao mercado de trabalho e proíbem a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, destinadas a proteger a gravidez e a maternidade e respeitar as características físicas das mulheres, além de outras normas legais que visam alcançar a igualdade de gênero (PORPINO, 2018).

Cabe ressaltar que, mesmo com tantas leis, regras e proteção, o sexismo ainda persiste e parece estar mais associado a uma forma de discriminação estatística, pois, ao considerar dois trabalhadores que possuem as mesmas características produtivas, exceto sexo, e que exercem a mesma função, a tendência é que os empregadores paguem mais aos homens do que às mulheres. Isso porque fatores sociobiológicos associados às mulheres, como gravidez, estresse pré-menstrual e maior responsabilidade pelos cuidados com os filhos e tarefas domésticas, acabam tornando os homens, em média, mais produtivos do que as mulheres (CIRINO, 2021)

Na configuração desse cenário, duas questões fundamentais nortearam a pesquisa: o pressuposto de que o nascimento de um filho é visto de maneira diferenciada entre mulheres e homens no ambiente de trabalho; e a necessidade de se compreender a influência do fator biológico “maternidade” na (re)inserção da mulher ao mercado de trabalho após a licença-maternidade. Dessa forma, destaca-se que a hipótese central da investigação é de que a (re) inserção das mulheres no mercado de trabalho é diferenciada com relação à composição familiar, sendo significativamente afetada pela presença de filhos, em especial, os recém-nascidos, formulando-se assim a seguinte problemática:

Quais os desafios enfrentados por mulheres que retornam ao mercado de trabalho após o período gestacional?

A proposta desta pesquisa torna-se relevante diante das lacunas existentes na literatura sobre os desafios enfrentados pelas mulheres nessa busca de (re)inserção ao mercado de trabalho, em especial, quando se considera o seu afastamento necessário relativo à gestação e maternidade e pela necessidade de compreender como elas enfrentam esses desafios. Há de se considerar que, por tratar-se de uma problemática social, a pesquisa proporcionará reflexões

pertinentes, especialmente para as instituições, empresas e organizações, no que diz respeito à promoção de políticas estratégicas que minimizem o conflito mulher-maternidade-trabalho.

2 REFERENCIAL TEORICO

2.1 Mulheres no mercado de trabalho

Historicamente, a luta das mulheres por um espaço no mercado de trabalho tem rendido bons resultados e avanços significativos em áreas ainda dominadas por elementos do sexo masculino. Apesar disso, as mulheres ainda sofrem preconceitos no mundo profissional, seja pela desconfiança nas atribuições ou por questões de “interesses” particulares que vão de encontro às legislações vigentes, como o período final de gestação e o tempo dado para amamentação da criança (CORDEIRO NETO; GUIMARÃES; OLIVEIRA, 2022).

De acordo com Teixeira, Leone e Krein (2017), a participação econômica das mulheres no Brasil começou a aumentar na década de 1970, em um momento de expansão econômica que coincidiu com o auge da urbanização e industrialização, criando um período favorável para a entrada de novas trabalhadoras no mercado de trabalho. Na década de 1980, a crise da dívida externa interrompeu o processo de industrialização do país. Mesmo assim, as mulheres continuaram a participar da atividade econômica, mas a situação se tornou desfavorável à medida que a atividade econômica estagnou e as oportunidades de emprego se deterioraram (TEIXEIRA; LEONE; KREIN, 2017). De acordo com esses autores, as mulheres-chefes e cônjuges, com mais de 25 anos de idade, escolarizadas e não pobres são o grupo com maior participação no trabalho remunerado, e precisam defender os níveis de renda familiar para sustentar os padrões de consumo, entre outros fatores. No caso das mulheres pertencentes às famílias mais pobres, a necessidade econômica absoluta as impulsiona para a atividade econômica (TEIXEIRA; LEONE E KREIN, 2017).

Há de se considerar que, mesmo com a introdução da mão de obra feminina no mercado de trabalho, muitas mulheres ainda tinham medo do posicionamento ou julgamento de seus maridos e da sociedade capitalista da época (CORDEIRO NETO; GUIMARÃES; OLIVEIRA, 2022). A luta das mulheres pelo espaço no mercado de trabalho não contribuiu apenas para as elas, contribuiu também para reduzir os custos trabalhistas dos empresários. Na revolução industrial, as máquinas substituíram a força física dos homens e as tarefas tornaram-se intermediárias entre máquinas/humanos, e muitas dessas organizações tendiam a

contratar mulheres, pois os salários dessas era menor que os dos homens, uma vez que os níveis de qualificação profissional não eram iguais (CORDEIRO NETO, GUIMARÃES e OLIVEIRA, 2022).

A exploração resultante é refletida no viés de gênero, em que o trabalho feminino ficou caracterizado pelo pagamento de salários inferiores aos dos homens, e qualquer preocupação com a saúde da mulher era inexistente, principalmente no que diz respeito à fertilidade e à gravidez, situação que prejudicava o público feminino, o que acabou atingindo muitas mulheres, refletindo-se em condições de trabalho precárias e insalubres (PORPINO, 2018).

Já na década de 1990, caracterizada por uma reestruturação produtiva que prejudicou os setores mais estruturados da economia e afetou negativamente o emprego masculino, o aumento da participação das mulheres ocorreu num contexto de redução do peso do emprego assalariado, com o aumento generalizado do emprego vulnerável e precário e a expansão do emprego doméstico. Uma característica marcante da crise que levou à entrada das mulheres no mercado de trabalho na década de 1990 foi a entrada em massa no setor informal (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020).

Nesse sentido, Leone (2017) aponta que, durante essa década, o emprego familiar remunerado representou quase um quinto das oportunidades de emprego das mulheres. Além disso, houve uma melhoria na educação e na saúde das mulheres, no trabalho autônomo, no emprego por contrato não formal em pequenas instituições e nos serviços pessoais tradicionalmente ocupados por mulheres.

Como aponta Porpino (2018), apesar de várias reformas na legislação brasileira e mudanças mais amplas na condição social das mulheres, o país ainda não possui cidadania igual para homens e mulheres. Mesmo constatando que as mulheres conquistaram tanto, a distância entre homens e mulheres ainda é enorme, e o problema não é apenas porque elas não podem exercer as mesmas funções que os homens, pois mesmo que as mulheres tenham o mesmo nível de escolaridade que os homens, ou a mesma experiência profissional, exercendo as mesmas funções, existem diferenças não razoáveis de salários e condições de trabalho (PORPINO, 2018). A segregação é resultado da forma como as mulheres estão inseridas no mundo produtivo e, mesmo a contragosto, empregadores contratam mulheres para determinadas ocupações ou cargos, isso baseado na compreensão dos papéis sociais que lhes são atribuídos (TEIXEIRA, 2017).

Para Teixeira, Leone e Krein (2017), é importante ter presente na análise da força de trabalho feminina que tem diferentes constrangimentos à entrada no mercado de trabalho em

relação ao papel familiar que desempenha, aqui determinado de forma aproximativa, determinado pela posição variável dentro da família. Esse fato reflete-se nas diferenças de participação, ocupação e desemprego entre as mulheres responsáveis pelo agregado familiar (ou seja, esposas e chefes de famílias) em comparação com outras mulheres (especialmente filhas) que ocupam diferentes cargos no agregado familiar, bem como nas possibilidades de se inserirem em empregos com relações contratuais regulamentadas ou instáveis (MONTALI, 2014).

Todo esse contexto possibilitou, mesmo que de maneira forçosa, que mulheres que lutam há décadas, neste momento, estejam mais aptas a mostrarem sua participação no mercado de trabalho ao invés de pararem diante de dificuldades e obstáculos em suas carreiras. Os conflitos em sua jornada possibilitaram, com muito esforço, desenvolverem a autoestima da mulher contemporânea que é firme na busca por igualdade no ambiente ocupacional e pela remuneração justa (CORDEIRO NETO; GUIMARÃES; OLIVEIRA, 2022).

2.2 Conflito trabalho-família

A inserção da mulher no mercado de trabalho deu-se principalmente no período de guerra, com destaque por ocasião da primeira guerra mundial, em virtude de os homens terem sido convocados para lutar nos campos de batalhas, cabendo às mulheres, além dos afazeres domésticos e cuidados dos filhos, proverem o sustento da família, tendo que acumular funções dentro e fora do lar (VALADARES *et al.*, 2022). A necessidade de a mulher contribuir para a renda familiar e sua crescente participação no mercado de trabalho tem gerado mudanças e criado mais harmonia entre trabalho e família.

Segundo Nascimento e Villas Boas (2016), após a entrada das mulheres no mercado de trabalho formal, surgiram alguns conflitos, gerando mudanças e desafios relacionados à realidade feminina. Fora do âmbito doméstico, a relação de trabalho remunerado é descrita como mais um papel na vida das mulheres que, historicamente, assumiram o papel legítimo de mãe e cuidadora familiar, fruto da sociedade patriarcal.

Outrora, uma mulher crescia com menos ambição e mais obediência. A aceitação passiva, o silêncio e a obediência eram atitudes altamente reforçadas socialmente. As decisões familiares eram tomadas pelos homens da família e as mulheres deviam aceitá-las mansamente. Cabia às mulheres lidar com as consequências das decisões dos homens sobre suas vidas. (UTZIG, 2012).

O tempo passou e, como relata Rossato (2017), a história das mulheres mudou e não é mais sobre o corpo e os papéis que desempenham na vida privada, mas sobre a vida das mulheres ocupando espaços públicos nas cidades, no trabalho, na política, na guerra e também na criação dos filhos. Dessa forma, as mulheres deixam de ser passivas e se tornam ativas nas múltiplas interações sociais que trazem mudanças (ROSSATO, 2017).

Para Fiorin, Oliveira e Dias (2014), o novo ideal de mulher conhecido como “mulher contemporânea” propõe a capacidade de conciliar desejos pessoais com necessidades sociais, ou seja, mulheres que buscam o sucesso profissional e econômico e que, ao mesmo tempo, desempenham o papel de mãe e esposa dedicada. No entanto, esse ideal ainda prioriza o papel da mãe (ROSSATO, 2017), de modo que a busca da mulher pelo sucesso profissional, independência financeira e satisfação profissional a leva a repensar a situação de maternidade em função da sobrecarga que o acúmulo de funções pode gerar em suas vidas (FIORIN; OLIVEIRA; DIAS, 2014).

Trabalhos desenvolvidos por Azevedo e Bastos (2010), sobre a relação entre maternidade e mercado de trabalho, com foco nas políticas organizacionais de licença-maternidade e afastamento, mostram que as mulheres percebem as dificuldades em conciliar maternidade e trabalho, especialmente na fase de retorno ao trabalho após o período de licença-maternidade. Para os autores, faz-se necessária a implementação de políticas organizacionais que possam ajudar a minimizar os problemas, buscando conciliação desses papéis e sugere possíveis soluções para o problema.

A discriminação e pressão enfrentadas pelas mulheres por terem filhos mostra o seguinte paradoxo: por um lado, essas mulheres são influenciadas a acreditar que ser mãe é seu papel natural, sofrem pressões sociais, culturais e psicológicas para serem mães, muitas vezes deixando de lado outros campos de suas vidas, como educação e trabalho (SOUZA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2021). Por outro lado, essas mulheres são discriminadas por terem filhos, em especial no mercado de trabalho (FERNANDES; NASCIMENTO, 2018). A crença na existência de um papel natural está ligada aos estereótipos de gênero, segundo Moya (2019), que é um conjunto de crenças sobre qualidades humanas inatas que são consideradas apropriadas para os gêneros feminino e masculino.

Dessa forma, após serem mães, ao término da licença-maternidade, quando retornam à vida social e profissional, conforme proposto por Jerusalinsky (2009, apud Beltrami e Donelli, 2012), as mulheres podem ter dificuldades em se dedicar a ambas as atividades da mesma forma, seja por medo de não estarem sempre presentes na vida do seu filho ou pela mudança

de ritmo de trabalho, como por exemplo, não poder fazer viagens inesperadas e fazer horas extras.

Segundo Garcia & Viliecelli (2018), a preocupação mais comum entre as mulheres que retornam ao trabalho após o período da licença maternidade é conciliar as responsabilidades familiares com as demandas do trabalho. Isso inclui preocupações com creches de confiança, pois as crianças são bem pequenas tendo em torno de quatro meses, dificuldade de se desvincular emocionalmente do filho nos primeiros dias de trabalho, além da possibilidade de sofrer discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho por ser mãe e ainda dificuldade de retornar à rotina, podendo comprometer seu desempenho no trabalho.

De acordo com estudos realizados por Cordeiro Neto, Guimarães e Oliveira (2022), as mulheres, ao retornarem para o mercado de trabalho após o período gestacional, sofrem com alguns preconceitos, além da preocupação de ter que deixar os filhos aos cuidados de outra pessoa. Dentre eles, podemos destacar: 1. No ambiente corporativo, as mulheres que passam por período de gravidez sofrem constrangimento por parte dos empresários e colegas de trabalhos, em virtude de esses virem a mulher como despesa, e que ela causará uma lacuna no quadro funcional da organização em algum período de tempo; 2. Percepção de que as mulheres que têm filhos pequenos são menos produtiva e têm menos disposição para o trabalho; 3. Mulheres que têm filhos pequenos ou que precisam tirar licença-maternidade têm menos oportunidades de trabalho; 4. Salários mais baixos: devido às questões de gênero, muitas vezes, quando retornam ao trabalho após a licença-maternidade, recebem salários menores do que os homens que desempenham funções semelhantes; 5. Cultura organizacional desfavorável: devido à falta de flexibilidade de horários, isso porque algumas empresas ainda têm uma cultura de trabalho que não é amigável para as mulheres que têm filhos; e 6. Dificuldade em equilibrar trabalho e vida pessoal: as mulheres que têm filhos e trabalham estão mais suscetíveis a desenvolverem problemas de saúde, estresse e sobrecarga na vida pessoal e profissional.

Nesse contexto, Salvagni *et al.* (2023) descrevem que a discriminação de gênero no ambiente de trabalho pode ser manifestada tanto de forma explícita como velada, dificultando, por exemplo, o acesso de mulheres a cargos de gestão, em virtude de elas poderem engravidar e terem que ficar quatro meses fora e, na visão das empresas, não dá para ter uma gerente fora muito tempo. Ocorre que a capacidade de ocupação de um cargo é competência e adequação ao cargo e não uma questão de gênero. Porém, situações dessa natureza ainda ocorrem, devido à cultura organizacional, o que requer mudanças nas relações sociais no mundo do trabalho, a

fim de direcionar esforços para melhorar os processos e renovar os valores promovendo a igualdade de direitos e oportunidades.

O fato é que o nascimento de um filho e a retomada do trabalho formal provocam certas mudanças no cotidiano das mulheres, sendo que a principal implicação dessa mudança é o cansaço físico, devido às diversas funções decorrentes do desempenho de múltiplos papéis (GARCIA; VIECILLI, 2018). Os autores afirmam que o sentimento de preocupação é proeminente e interfere no desempenho satisfatório em outros papéis que não a maternidade, levando-as a desejar que pudessem se preocupar menos com os filhos e se concentrarem melhor em outras atividades.

De acordo com Rodela e Martins (2016), a ajuda do marido é essencial para uma mulher ser mãe e dar continuidade ao seu trabalho, afinal, para essas atividades, a mulher precisa de apoio. E esse papel pertence ao companheiro, que divide os deveres de casa. Ter tranquilidade e suporte faz uma grande diferença e esse apoio é essencial para aliviar o sentimento de culpa da mãe ao deixar um filho em casa.

A Constituição Federal de 1988, descreve que todos são iguais diante da lei, sem discriminação de qualquer natureza, e afirma que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, mas a desigualdade de gênero ainda é muito evidente, principalmente nas relações trabalhistas (PORPINO, 2018). No entanto, mesmo com a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, a fragmentação das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, e seus diferentes efeitos na vida pessoal e na profissional de pais e mães, ainda é bastante desigual (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017).

É certo que as mulheres passam por mudanças quando se deparam com a maternidade, porém, o que deve ser de interesse de toda a sociedade é saber quais os desafios que as fazem sair do mercado de trabalho e como são acolhidas quando desejam retornar ao emprego (RIBEIRO; JUNIOR, 2019). Nesse sentido, a legislação pode contribuir para a diminuição desses desafios. Trata-se de norma constitucional, regulamentada pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Segundo a Carta Magna Brasileira, a gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (BRASIL, 2005, p. 10).

Segundo as leis, a mulher que engravida não pode ser demitida até um mês após o gozo da licença maternidade e receberá o seu salário integralmente no período em que estiver afastada, o que não ocorre com os homens. Trata-se do único benefício previdenciário que não se subordina a nenhum teto, correspondendo à remuneração integral da empregada, como

prevê o art. 72 da Lei n. 8.213/91 que dispõe sobre os planos de benefícios e que dá outras providências (BRASIL, 2015, p.1540).

Portanto, é importante que as empresas combatam todos os tipos de preconceitos contra a mulher e adotem políticas que permitam que elas possam retornar ao mercado de trabalho após a licença-maternidade e equilibrem suas responsabilidades familiares e profissionais, com inclusão de políticas de flexibilidade de horário e de licenças remuneradas, bem como a adoção de uma cultura organizacional inclusiva, com vista a contribuir para um ambiente mais acolhedor e equitativo para as mulheres.

2.3 Os desafios das mulheres em suas carreiras profissionais

O debate sobre o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho também está presente na literatura sobre desenvolvimento de carreira (HOOBLER; LEMMON; WAYNE, 2014; GANGAI; AGRAWAL, 2019). Apesar do crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho, ainda se nota uma sub-representatividade de mulheres em posições hierárquicas superiores (MAZEI; MERTES; HÜFFMEIER, 2020). Essa dificuldade encontrada por mulheres para a ascensão na carreira é frequentemente atribuída a barreiras estruturais que homens em fases iniciais de carreira não vivenciam com a mesma intensidade (FRANCIS, 2017). Tais barreiras frequentemente são apontadas como um reflexo de uma falta de interesse de homens em oferecerem oportunidades igualitárias de crescimento profissional às mulheres (MANSFIELD; LAVE; MCSWEENEY; BONDS; COOKBURN; DOMOSH, 2019).

Diante disso, pesquisadores têm buscado oferecer uma compreensão a respeito dos fatores que inibem o avanço na carreira feminina, dentre eles: a criação de uma narrativa que tende a associar liderança a atributos masculinos (BURTON; WEINER, 2016), e também o limite de apoio para a conciliação do trabalho e maternidade (BOWLES; THOMASON; BEAR, 2019).

No que se refere aos direitos de exercer a maternidade, a legislação brasileira sofreu algumas mudanças significativas, como a ampliação da licença de 120 dias para 180 dias, a possibilidade de a gestante iniciar a licença maternidade a partir do 28º dia antes do parto, comprovado por atestado médico, além de garantir que a licença maternidade seja estendida por mais 60 dias, caso seja solicitado (PORPINO, 2018).

De maneira geral, as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho. A primeira delas é o fato de as mulheres representarem mais da metade da

população desempregada e, quando ocupadas, percebem rendimentos menores do que o dos homens (DIEESE, 2013). A discriminação de gênero é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições de trabalho. A necessidade de transformar as condições nas quais elas se inserem e estão inseridas, constitui-se um desafio relevante para a construção de novas relações sociais. Historicamente, a abordagem por sexo revela que as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, tanto para conseguir uma ocupação quanto para mantê-la e, principalmente, por auferir rendimentos menores que os homens. (DIEESE, 2013, p.1).

As maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres acontecem depois que os filhos nascem, em função da necessidade de ajustarem a vida familiar ao ambiente de trabalho e a necessidade de aumentar a renda para assegurar a estabilidade financeira da família. Isso tem impulsionado muitas mulheres a retornarem para o mercado de trabalho após a licença-maternidade, em virtude do seu salário ser importante para composição da renda familiar e, ainda, contribuir para que se sintam motivadas a galgar cargos mais elevados dentro das organizações, possibilitando realização pessoal e profissional (SALVAGNI *et al.*, 2023).

Muitos são os desafios enfrentados pelas mulheres no mundo do trabalho. Conforme (ANDRADE, 2016), o primeiro e mais comumente reconhecido decorre da divisão sexual do trabalho, que reserva às mulheres os afazeres domésticos e os cuidados com a família, sobrecarregando-as com a chamada “dupla jornada”. Dentre os principais relacionados a essa temática, estão a mudança na rotina da família, a introdução alimentar nos bebês, a necessidade de inserir uma outra pessoa para os cuidados diários dos filhos, a gestão da casa e a disponibilidade de tempo e atenção para as atividades profissionais (CAVALCANTE, 2017).

Além de todos esses desafios para a carreira da mulher, ainda há questões específicas quanto à sua relação com o parceiro amoroso e a maternidade que influenciam negativamente sua vida profissional. Pesquisa nos EUA, realizada com o objetivo de explorar a vida profissional e privada de mulheres bem remuneradas e com elevado nível de instrução, sugere que, quanto mais bem-sucedido o homem maior é a probabilidade de que ele se case e tenha filhos. Com as mulheres bem-sucedidas ocorre o inverso. Aquelas que desejam ser mães e executivas enfrentam maiores dificuldades para encontrar um parceiro amoroso (HEWLETT, 2002).

Nesse sentido, Beltrame & Donelli (2012), ao fazerem um levantamento de diversas pesquisas com foco nessa área, apontam que questões como a culpa pela ausência nos cuidados com os filhos, a dificuldade de retomar seus trabalhos da mesma forma e com a

mesma disponibilidade, a necessidade de uma reorganização doméstica em virtude da volta ao trabalho, o impacto desse novo contexto na saúde mental das mulheres, a negociação com cuidadores alternativos e até mesmo a oposição, mesmo que compulsória, entre maternidade e trabalho (ficando esse último, muitas vezes, em segundo plano) são pontos de tensão recorrentes nos resultados observados em diferentes contextos.

Dessa forma, destaca-se que os obstáculos para as mulheres retornarem ao mercado de trabalho após o período gestacional, até o momento, são maiores que os facilitadores, o que reforça a necessidade de compreender as estratégias que essas mulheres encontram para enfrentar essa situação.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa foi conduzida no Sul do Amazonas, no município de Humaitá, a partir de uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório, com o objetivo de desvendar o sentido que as participantes atribuíam à situação ou ao fenômeno em análise bem como a compreensão que elas tinham da situação. Esta pesquisa foi classificada como uma pesquisa qualitativa interpretativa (MERRIAN, 2019).

Para a coleta de dados, utilizou-se um roteiro de entrevistas semiestruturado. O critério de seleção para as entrevistadas foi a idade legal, ser casada ou estar em união estável, ter retornado ao trabalho após licença-maternidade de pelo menos dois meses, estar empregada em um emprego formal desde antes da gravidez, e continuar no mesmo emprego após o período gestacional.

As entrevistas foram agendadas de acordo com a disponibilidade de cada participante. Durante a coleta de dados, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para garantir a proteção das participantes da pesquisa. Foi necessária a concordância das participantes em fornecer as informações, consentimento com a gravação em áudio das entrevistas e assinatura do Termo de Consentimento.

Os dados coletados por meio das entrevistas e as gravações de áudio foram inicialmente transcritos para facilitar a análise. Cada entrevista foi cuidadosamente ouvida e as falas foram convertidas em texto escrito, permitindo uma revisão mais detalhada das respostas e a possibilidade de retornar a pontos específicos quando necessário.

Os procedimentos para a Análise de Conteúdo visam à interpretação de material de caráter qualitativo, garantindo uma descrição objetiva e sistemática do material coletado, com o objetivo de descobrir a essência de sentido que compreendia uma comunicação. Realizou-se

a análise em três etapas: pré-análise; exploração do material; tratamento, inferência e interpretação dos resultados (BARDIN, 2011).

Após a transcrição, iniciou-se a fase de pré-análise, na qual os dados foram organizados e preparados para a análise. Durante essa etapa, os textos foram lidos e relidos para se familiarizar com o conteúdo e identificar temas ou padrões emergentes. Além disso, foram identificadas, de maneira prévia, as categorias de análise, baseadas em objetivos específicos da pesquisa e na literatura existente.

Na fase de exploração do material, as respostas das entrevistadas foram analisadas mais profundamente. A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo segundo Bardin (2011). As categorias de análise, que já estavam definidas previamente com base na literatura e nos objetivos específicos da pesquisa (conforme quadro 1), serviram de base para a classificação dos significados e interpretações que as participantes atribuíam a suas experiências. Nessa etapa, também foi considerada a possibilidade de surgimento de novas categorias, que emergiram a partir das respostas das entrevistadas.

Na terceira fase, no que se refere ao processo de tratamento e inferência, as informações coletadas foram interpretadas e inferidas. Nesse momento, buscou-se compreender a essência do que foi comunicado pelas participantes, indo além do conteúdo literal das respostas. Por fim, na interpretação dos resultados, as descobertas foram comparadas com a literatura existente e os objetivos da pesquisa. Os dados foram organizados em planilhas eletrônicas no software Excel, que proporcionou a análise de pontos específicos, bem como de dados transversais para melhor tratamento.

4 RESULTADOS e discussão

4.1 Obstáculos - categoria preconceitos do mundo profissional

Descobrir que está grávida, para algumas mulheres, foi um momento emocionante e cheio de expectativas, uma vez que tiveram uma gravidez planejada, mas, no que se refere ao contexto profissional, dar a notícia da gravidez no ambiente de trabalho, em alguns casos, gerou uma mistura de sentimentos de alegria e expectativa e, em outros, preocupação e ansiedade. Retornar ao ambiente de trabalho após a licença-maternidade, a experiência foi diferente para cada mulher, uma vez que algumas mulheres se sentiram ansiosas em relação ao equilíbrio entre suas responsabilidades profissionais e as necessidades do bebê, deixando esses com membros da família, em alguns casos, e em outros até pediram demissão do emprego para cuidar dos filhos.

De acordo com Nascimento e Vilas Boas (2016), esses conflitos surgiram após a entrada das mulheres no mercado formal, em virtude dos desafios apresentados e a mulher ter que assumir o papel de trabalhadora, esposa, mãe cuidadora do lar e da família.

Observa-se que nem todas as empresas oferecem uma estrutura adequada para apoiar as mulheres que retornam ao trabalho após a licença-maternidade, com flexibilidade de horários para acomodar as demandas da maternidade, além de um ambiente inclusivo e respeitoso para as mulheres. O dilema em ter que retornar ao trabalho e cuidar dos filhos faz com que algumas mulheres façam a opção por não retornar ao trabalho, isso porque vivem um paradoxo, em que são influenciadas a acreditarem que ser mãe é seu papel natural e muitas vezes deixam de lado outros campos de sua vida, como educação e trabalho; em virtude disso, sofrem pressões sociais, culturais e psicológicas (SOUZA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2021).

O retorno das mulheres ao ambiente de trabalho após a licença-maternidade vem acompanhado de discriminação e pressão, isso porque algumas vezes a mulher precisa se ausentar para o cuidado dos filhos. Para algumas mulheres não há diferenças salariais entre homens e mulheres no desempenho de funções semelhantes, porém, para a maioria delas os homens são privilegiados só pelo fato de serem homens, considerando muitas vezes as mulheres fracas e incapazes, fato esse que se agrava ainda mais após a maternidade, gerando muitas vezes frustração nas mulheres.

Apesar do crescimento da mulher no mercado de trabalho, ainda há uma sub representatividade em posições hierárquicas superiores, em virtude de existirem muitas barreiras que dificultam sua ascensão no mercado de trabalho, como a falta de interesse dos homens em ajudar e oferecer oportunidades, principalmente nas fases iniciais da carreira (MAZEI; MERTES; HUFFMEIER, 2020; FRANCIS, 2017).

No que se refere às dificuldades encontradas pela mulher, no ambiente de trabalho, os deveres do lar, hoje, são compartilhados entre homens e mulheres e a conciliação entre o trabalho formal e a família pode não ser a principal dificuldade que as mulheres enfrentam para se consolidar no mercado de trabalho e galgar postos mais avançados dentro das organizações. A falta de divisão das tarefas deixa as mulheres mais cansadas porque, mesmo quando os homens ajudam, a maioria do trabalho ainda fica com as mulheres.

Na década de 1970, houve um empobrecimento geral das famílias, impulsionado por uma inflação alta e queda na qualidade dos serviços públicos. Nesse mesmo período, observa-se que houve um aumento no grau de escolaridade das mulheres, fator importante para a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal, associado à necessidade de complementar a renda das famílias que se encontravam empobrecidas. Nesse contexto, as

mulheres deixam o ambiente doméstico e passam a exercer uma atividade remunerada fora do lar, possibilitando modificar espaços públicos e construir novos papéis sociais femininos, sendo capaz de colaborar financeiramente no lar ou até mesmo mantê-lo, redefinindo os papéis do masculino e feminino nas funções do lar (SANTOS *et al.*, 2021).

Quando se trata do trabalho feminino e das questões do lar, observa-se uma mudança no comportamento dos homens na divisão do trabalho doméstico, isso porque as mulheres têm contribuído de forma significativa para a provisão da família e o equilíbrio trabalho-família pode ser alcançado mais facilmente em virtude da percepção dos homens sobre a importância da mão de obra feminina na composição da renda familiar (VALADARES, 2022).

De acordo com Barbosa *et al.* (2021), os conflitos resultantes das relações empregado-empregador ou trabalho-família podem gerar problemas relacionados à saúde mental dos funcionários e ainda criar relações negativas no ambiente de trabalho e no desempenho da função, requerendo identificar estratégias para alcançar um equilíbrio no trabalho e no lar, uma vez que o indivíduo pode compensar o domínio de uma insatisfação de um ambiente com o outro em busca de alívio momentâneo.

Trabalho desenvolvido por Santos *et al.*, (2021) mostra que o homem tem aumentado a sua participação nos afazeres domésticos e cuidados efetivos na formação e educação dos filhos, com maior dedicação de tempo para tal. O autor aponta que a participação feminina na composição da renda familiar tira do homem o lugar de único provedor, requerendo que o homem busque novas formas de ocupar seu espaço no lar.

De acordo com dados divulgados pelo IBGE (2019), as mulheres desenvolvem pelo menos o dobro de atividades domésticas quando comparadas às atividades desenvolvidas pelos homens, gerando sobrecarga de trabalho, estresse e aumento dos conflitos com o parceiro, com diminuição da satisfação na relação conjugal. Por essa razão, muitas vezes as mulheres renunciam a empregos que pagam melhores salários, para conciliar as atividades laborais remuneradas com as responsabilidades do lar e vida pessoal, embora, essas recebam muito apoio moral por parte de seus parceiros e cônjuges, que assumem mais responsabilidades nos afazeres domésticos e cuidados dos filhos. Além disso, fazem opção por contratarem serviços para aliviar a sobrecarga com afazeres.

Para a mulher é chamada a vocação de ser mãe e cuidadora do lar, cabendo ao homem a função de provedor do sustento da família. Essa situação se perdurou por muitos séculos, contudo, a necessidade de a mulher trabalhar fora e ajudar na composição da renda familiar, levou as mulheres a questionarem a situação desigual da relação de trabalho entre homens e

mulheres, uma vez que a “mulher contemporânea” é capaz de administrar bem a casa e educar os filhos, e busca agora valorização profissional, satisfação conjugal e social (SANTOS *et al.*, 2021).

4.2 Facilitadores – categoria: legislação

As mulheres que exercem qualquer atividade remunerada podem fazer uso dos direitos previstos na legislação trabalhista a seu favor, porém, nem todas as mulheres conhecem seus direitos. Observa-se que a licença-maternidade é um direito fundamental para as mulheres trabalhadoras, que garante proteção e suporte nos primeiros meses de vida do bebê, direito esse garantido pelo artigo 7º, XVIII da Constituição Federal e estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ocorre que muitas mulheres não conhecem o direito que têm e outras têm medo de fazer uso desse direito que visa proteger a saúde da mãe e do bebê, assegurando às mulheres um período de descanso e cuidados após o parto (PORPINO, 2018).

A relação da mulher com o mercado informal é antiga e complexa, em função do mercado formal não oferecer as mesmas oportunidades e salários compatíveis aos cargos desempenhados por homens e mulheres, obrigando muitas mulheres a trabalharem no mercado informal. Observa-se que os dados sobre o mercado informal no Brasil vão muito além da flexibilização de horários. De acordo com estudos realizados por Araújo e Lombardi (2013), sobre o mercado informal no Brasil, este apresenta uma característica muito marcante de gênero e raça. Para as autoras, as mulheres e os negros são os que mais sofrem com a informalidade, revelando uma desigualdade social e econômica, aprofundando ainda mais as diferenças de renda e de acesso aos direitos sociais, perpetuando as desigualdades de gênero e raça no país.

Muitos trabalhadores e trabalhadoras desenvolvem atividades formais, mas consideradas típicas do setor informal, como o trabalho autônomo e o emprego doméstico, as terceirizações dentro das grandes empresas, por uma micro ou pequena empresa, que tem em seu quadro de funcionários trabalhadores assalariados desprotegidos, por meio de contratações flexíveis com cooperativas de trabalho, estagiários e, ainda, aqueles trabalhadores formais que exercem suas atividades e não têm registro em sua carteira (ARAÚJO, 2012).

A formação é um fator muito importante para a inserção da mulher no mercado de trabalho, e a educação superior foi o caminho escolhido pelas mulheres para alcançarem qualificação profissional e maior participação no mercado de trabalho. Segundo dados do IBGE (2021), a participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado nos últimos

anos e está relacionada ao aumento da escolaridade feminina, com acesso ao ensino superior e qualificação profissional, que possibilitou a busca por melhores empregos e ascensão na carreira, com as mulheres ocupando cargos de liderança, uma vez que estas estão mais abertas a ouvirem, prezam pelo trabalho em equipe e pela participação ativa de todos, contribuindo para construir um ambiente organizacional com maior diversidade e igualdade.

A autoestima é muito importante para o sucesso profissional de uma mulher, uma vez que uma mulher tem uma boa autoestima, sente-se confiante em suas habilidades e competências, o que a torna mais assertiva e capaz de lidar com desafios e pressões no trabalho. A autoestima é o combustível que gera bem-estar e contribui para o sucesso profissional, deixando a pessoa mais confiante em si mesma, tornando-a capaz de identificar seus objetivos e tomar decisões de maneira que possa alcançá-los. Mulheres com autoestima elevada são mulheres bem resolvidas na vida pessoal e profissional.

Os maridos têm assumido um papel mais ativo nos afazeres domésticos e cuidados com os filhos, no intuito de ajudarem as esposas, em reconhecimento à jornada de trabalho dupla que elas têm. A divisão do trabalho e das responsabilidades domésticas contribui para que as mulheres não fiquem sobrecarregadas e demonstra o comprometimento dos companheiros nos deveres da casa e cuidados com os filhos (SILVA *et al.*, 2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O retorno de mulheres ao mercado de trabalho após o puerpério é marcado por um período de desafios, habilidades e transformações. De acordo com os dados obtidos, as participantes deste estudo se depararam com obstáculos e ajustes na rotina devido à multiplicidade de funções desempenhadas. A maternidade exerce impacto tanto no âmbito profissional quanto no pessoal, reconfigurando a percepção do trabalho e da vida. O regresso ao ambiente profissional exerce uma influência positiva na autoestima e na produtividade das mulheres. Apesar da maternidade ser valorizada, ela frequentemente está culturalmente associada às incumbências domésticas.

O estudo contribui significativamente para a compreensão da inter-relação entre o mercado de trabalho e a maternidade, destacando especialmente as nuances culturais presentes. As políticas públicas têm o potencial de mitigar os efeitos adversos da maternidade na esfera profissional. Vale ressaltar que o estudo tem suas restrições e sugere a inclusão da diversidade de experiências, bem como a adaptação dos ambientes de trabalho para melhor apoiar as mães. Sugere mais pesquisas sobre a temática que possam incluir as experiências de diversas mulheres, além de estudar de forma detalhada as políticas e práticas de apoio, que

visam oferecer um suporte mais efetivo para as mulheres no período pós-parto e que promovam uma melhor qualidade de vida no contexto profissional.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, T. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** Brasília: Câmara dos Deputados, 2016.

BELTRAME, G. R; DONELLI, T. M. S. **Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis.** Aletheia, n. 38-39, 2012.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo** (3º ed). São Paulo: Edições 70, 2011.

BOWLES, H. R; THOMASON, B; BEAR, J. B. Reconceptualizing what and how women negotiate for career advancement. **Academy of Management Journal**, v. 62, n. 6, p. 1645-1671, 2019.

BURTON, L. J.; WEINER, J. M. “They were really looking for a male leader for the building”: Gender, identity and leadership development in a principal preparation program. **Frontiers in Psychology**, v. 7, p. 141, 2016.

BRASIL. **Vade mecum Saraiva.** 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CAVALCANTI, N. C. S. B.; BAÍA, D. C. P. Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade. **13º Mundo de Mulheres, 11º Fazendo Gênero: transformações, conexões, deslocamentos**, 2017.

CIRINO, J. F. Discriminação por gênero no mercado de trabalho: Uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 51, 2018.

NETO, A. F. C; GUIMARÃES, Í; DE OLIVEIRA, L. L. Mulher no mercado de trabalho: ensino superior e construção de plano de carreira em João Pessoa. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 1, p. 54-81, 2022.

COTRIM, L. R; TEIXEIRA, M; PRONI, M. W. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil.** Instituto de Economia, Unicamp, 2020.

COTRIM, L. R. **Evolução recente do emprego formal no Brasil desde uma perspectiva de gênero.** Monografia (Graduação)–Unicamp, Instituto de Economia, Campinas, 2019.

DIEESE. **A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos e a desigualdade nos rendimentos.** Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED): Boletim de março de 2013. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulhermet.pdf>. Acesso em 30/06/2016.

FRANCIS, V. (2017). **What influences professional women’s career advancement in construction?.** *Construction Management and Economics*, 35(5), 254-275.

FERNANDES, Fernanda Sena; NASCIMENTO, Janaína Xavier do. Políticas públicas, gênero e maternidade: considerações sobre avanços e desafios. **V Simpósio Gênero e Políticas Públicas**, Universidade Estadual de Londrina, p. 1-15, jun. 2018. Disponível em: http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/VSGPP-%20GT8-%20Fernanda%20Fernandes%20e%20Janaina%20Xavier_ANAIS.pdf. Acesso em: 10 jul. 2022.

FIORIN, P. C; OLIVEIRA, C. T; DIAS, A. C. G. **Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade.** Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100005. Acesso em: 11 jul. 2022.

GARCIA, C. F. G; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio-ago. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fractal/a/4zVSP8j3SKn9Rf9TtNvzWzn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 jun. 2022.

HEWLETT, S. A. **Creating a life:** professional women and the quest for children. New York: Hyperion, 2002.

HOUBLER, J., L, G. (2014). Women's managerial aspirations: an organizational development perspective. **Journal of Management**, 40(3), 703-730.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: 16 jun. 2022.

LEONE, E. T. **Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho.** In: LEONE, E. T.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. (Org.). Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres; Campinas, SP: Unicamp.IE, 2017.

MADALOZZO, R; BLOFIELD, M. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas**, v. 25 n. 1 (2017). Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/37269/33668>. Acesso em: 10 jul. 2022.

MANSFIELD, B *et al.* (2019). **It's time to recognize how men's careers benefit from sexually harassing women in academia.** *Human Geography*, 12(1), 82-87.

MAZEI, J., MERTES, M; HÜFFMEIER, J. (2020). Strategies aimed at reducing gender differences in negotiation are perceived by women as ineffective. *Sex Roles*, 83, 580-594.

MOYA-GUIJARRO, A. J. **Análise semiótica e multimodal de cenários livro-álbum que desafiam os estereótipos de gênero.** *Ocnos*, 18 (3), 59-70. Disponível em: https://doi.org/10.18239/ocnos_2019.18.3.2127. Acesso em: 16 jun. 2022.

MONTALI, L. Família, trabalho e desigualdades no início do século XXI. **Revista Brasileira de Sociologia**. 2014, vol.2, n.04: jul.dez.2014, pp. 109-134. Disponível em: <https://rbs.sbsociologia.com.br/index.php/rbs/article/view/121/55>. Acesso em: 09 jul. 2022.

MERRIAN, S. B. Qualitative research in practice. Examples for discussion and analysis. San Francisco: Jossey Bass, 2002.

NASCIMENTO, G. A. F.; VILLAS BÔAS, R. V. Proteção da mulher: direito individual e social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade. **Conpendi Law Review**, v. 1, n. 6 (III Encontro de Internacionalização do CONPENDI - Madrid), p. 156-172, 2015. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3459/2972>. Acesso em: 16 jun. 2022.

SILVA JULIÃO, J. R *et al.* A relação entre maternidade e mercado de trabalho: Um estudo sob a perspectiva de uma mãe trabalhadora Research, Society and Development, vol. 8, núm. 4, 2019. Universidade Federal de Itajubá, Brasil Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560662195015>. Acesso em: 09 MAI 23.

PORPINO, H. B. **Discriminação de gênero nas relações de trabalho:** entre o reconhecimento e a efetividade na equiparação de direitos. 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/discriminacao-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-entre-o-reconhecimento-e-a-efetividade-na-equiparacao-de-direitos/>. Acesso em: 16 mai. 2022.

RIBEIRO, L. G. G; JUNIOR, M. Â. N. B. O desafio das mulheres que são mães diante do processo de inserção e reinserção no mercado de trabalho no Brasil. *Revista Jurídica Facesf*, v.1, n.1, 2019. Disponível em: <https://periodicosfacesf.com.br/index.php/revistajuridicafacesf/article/download/31/10>. Acesso em: 11 jul. 2022.

RODELA. D. O; MARTINS, J.B. N. **Maternidade:** desafios da volta ao mercado de trabalho. CONIC SEMESP 16º Congresso Nacional de Iniciação Científica. Disponível em: <http://conic-semesp.org.br/anais/files/2016/trabalho-1000022697.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2022.

ROSSATO, J. G. **Não ser mãe: uma opção para a mulher na contemporaneidade.** In: VII Congresso Internacional de Educação. Santa Maria - RS, 2017. Disponível em: <http://revistas-old.fapas.edu.br/index.php/anaiscongressoie/article/viewFile/1012/869>. Acesso em: 09 jul. 2022.

SALVAGNI, J *et al.* MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. **Revista Confluências**. Volume 25, Número 1, abril. de 2023. ISSN: 1678-7145 | E-ISSN: 2318-4558.

SEGGIARO, F. B. Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. **Revista Metodista de Administração do Sul**, v. 2, n. 1, 2017.

SOUZA, F. K. S. S; ANDRADE, I. C. R; OLIVEIRA, J. D. **Maternidade e recolocação profissional:** quais são os desafios? (2021) Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/20539/1/Maternidade%20e%20Recoloca%C3%A7%C3%A3o%20Profissional%2C%20quais%20s%C3%A3o%20os%20desafios..pdf>. Acesso em: 09 jul. 2022.

TEIXEIRA, M. O. Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. Tese (Doutorado)– Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2017.

TEIXEIRA, M. O; LEONE, E. T; KREIN, J. D. **As mulheres e o mercado de trabalho**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesis, jun. 2017.

UTIZIG, A. A. B. A identidade da mulher do Século XXI. **Revista Eletrônica do Grupo de Pesquisa identidade!** da Escola Superior de Teologia (Faculdades EST). Disponível em: <http://www.est.edu.br/periodicos/index.php/identidade>. Acesso em: 15 mai. 2022.

VILELA, N. G. S; LOURENCO, M. L. Conflito trabalho-família: um estudo de casos múltiplos com mulheres trabalhadoras. **Pensando fam.** [online]. 2018, vol.22, n.2, pp. 52-69. ISSN 1679-494X. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2018000200005. Acesso em: 09 jul. 2022.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

SANTOS, I. F; CAMILLIS, P. K. Os Desafios da Mulher no seu Retorno ao Mercado de Trabalho no Período Pós- Gestacional. **Rev. FSA**, Teresina, v. 21, n. 1, art. 1, p. 3-24, jan. 2024.

Contribuição dos Autores	I. F. Santos	P. K. Camillis
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X