

# **FATORES QUE AFETAM A PERMANÊNCIA DE MULHERES MÃES NO MERCADO DE TRABALHO: REVISÃO DA LITERATURA BRASILEIRA**

## **FACTORS THAT AFFECT THE PERMANENCE OF MOTHERS IN THE LABOUR MARKET: REVIEW OF BRAZILIAN LITERATURE**

<sup>1</sup>FUJII, Fernanda Teles

<sup>2</sup>BIBIANO, Gabrielly

<sup>3</sup>FILIPINI, Ingrid

<sup>4</sup>OLIVEIRA, Maria Gabriela

<sup>5</sup>PENHA, Mariana Mateus

### **RESUMO**

Historicamente, o mercado de trabalho nem sempre contou com a presença feminina. Mesmo após mudanças sociais que impulsionaram a presença das mulheres no contexto laboral, estas ainda encontram obstáculos à sua permanência nesse ambiente. Às mulheres que são mães, somam-se ainda os desafios relacionados à conciliação entre carreira e maternidade visto que, em geral, a responsabilidade pelos cuidados com os filhos ainda recai majoritariamente as mulheres. Nessa conjuntura, o presente estudo tem como objetivo mapear os fatores que afetam a permanência de mulheres mães com filhos em idade escolar no mercado de trabalho brasileiro. Para tanto, realizou-se uma revisão de literatura, que foi realizada por meio da análise de 10 artigos recuperados através de busca na plataforma Scielo. Como aporte teórico metodológico, esse estudo teve como base a análise de dados pela ótica da Psicologia Organizacional e do Trabalho, utilizando os resultados apresentados pelos artigos analisados. Identificou-se cinco fatores facilitadores e sete fatores dificultadores à permanência das mulheres mães no mercado de trabalho, o que aponta para a necessidade de estabelecer estratégias que colaborem para a manutenção da permanência da mulher no mercado de trabalho e para a conciliação entre carreira e maternidade.

- 
1. Acadêmica de Psicologia do Centro Universitário de Várzea Grande - UNIVAG
  2. Acadêmica de Psicologia do Centro Universitário de Várzea Grande - UNIVAG
  3. Acadêmica de Psicologia do Centro Universitário de Várzea Grande - UNIVAG
  4. Acadêmica de Psicologia do Centro Universitário de Várzea Grande - UNIVAG
  5. Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações - PSTO/UnB. Docente do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário de Várzea Grande - UNIVAG. Orientou o desenvolvimento do trabalho na disciplina TCC-II. Email: mariana.penha@univag.edu.br

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho; mulheres; permanência e Psicologia Organizacional e do Trabalho.

### ***ABSTRACT***

Historically, the labor market has not always had a female presence. Even after social changes that boosted the presence of women in the work context, they still face obstacles to their permanence in this environment. To women who are mothers, there are also the challenges related to reconciling career and motherhood, since, in general, the responsibility for caring for children still falls mostly on women. In this context, the present study aims to map the factors that affect the permanence of women mothers with children of school age in the Brazilian labor market. Therefore, a literature review was carried out, which was carried out through the analysis of 10 articles retrieved through a search on the Scielo platform. As a theoretical and methodological contribution, this study was based on data analysis from the perspective of Organizational and Work Psychology, using the results presented by the analyzed articles. Five facilitating factors and seven hindering factors for the permanence of women mothers in the labor market were identified, which points to the need to establish strategies that collaborate to maintain the permanence of women in the labor market and to reconcile career and motherhood.

**Keywords:** Labor market; women; permanence and Organizational and Work Psychology.

## **INTRODUÇÃO**

Este artigo aborda os desafios que as mulheres mães com filhos em idade escolar enfrentam para permanecer no mercado de trabalho no Brasil. O interesse por esse tema surgiu a partir de vivências e estudos na área organizacional e do trabalho ainda, atentando-se para as dificuldades que essas mulheres encontram para conciliar carreira, maternidade, compromissos profissionais, tarefas domésticas e vida pessoal. Com isso, destacamos as dinâmicas das empresas que, em sua maioria, são inflexíveis e acabam negligenciando a mulher em seus diversos contextos, perpetuando uma visão mecanicista que prioriza produção e lucro (MOSCOVICI, 1993).

Relacionando essas percepções com a teoria, foi encontrado no livro *Renascença Organizacional* escrito por Moscovici, no ano de 1993, informações que corroboram as observações citadas acima, tais como:

O modelo burocrático, em maior ou menor extensão, ainda vigora na maioria das organizações sociais. A tônica central da filosofia administrativa burocrática é no controle sobre as pessoas. A orientação burocrática caracteriza-se por uma visão mecânica, em que as pessoas são simples partes trocáveis para funcionamento contínuo e eficiente da máquina. (MOSCOVICI, 1993. p. 2)

Frente a isso, evidencia-se o fato de que as empresas enxergam as mulheres mães como mais uma fonte de lucratividade e descontextualizam a mulher que exerce outros papéis além do profissional. Por isso, é válido ressaltar que esses desafios ainda existem quando a maioria das empresas não investem em medidas de enfrentamento que possam viabilizar uma forma de fazer com que essas mulheres vivenciem essa conciliação de forma mais efetiva e com maior qualidade de vida (CASTRO *et al*, 2021).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, aporte teórico deste estudo, tem por objetivo contemplar a diversidade da área de modo que se associe em dois eixos principais que envolvem os aspectos psicossociais: o primeiro são as organizações enquanto ferramenta social, articulando as necessidades pessoais e organizacionais e o segundo, configura-se com o trabalho enquanto uma atividade básica do ser humano, da sua própria existência e do viver em sociedade, visando um ambiente mais saudável para o desenvolvimento dos indivíduos (AMAZARRAY *et al*, 2008 apud BASTOS, 2003). Segundo Zanelli *et al* (2003), um dos desafios dessa área é

[...] explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um mundo crescentemente complexo, construindo, a partir daí, estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem estar das pessoas, sem abrir mão da produtividade da qual depende o atendimento das necessidades dos indivíduos e dos grupos sociais.

Percebe-se, então, que o psicólogo organizacional e do trabalho deve atuar como agente promotor de mudanças nesse ambiente, buscando estratégias que colaborem para o bem-estar do sujeito.

Segundo Fiorin *et al*. (2014)

O perfil do trabalho da mulher ao longo dos anos é composto de avanços e permanências. A mulher passou a se inserir de forma mais significativa no mercado de trabalho a partir da década de 70. Naquela época, as mulheres trabalhadoras eram, quase exclusivamente, jovens, solteiras e sem filhos. A inserção da mulher casada e com filhos no mundo do trabalho fora do lar ocorreu de forma mais tímida do que para as mulheres sem filhos (BRUSCHINI, 2007 apud FIORIN, 2014).

A introdução da mulher com filhos no mercado de trabalho aconteceu de forma gradativa. No entanto, essa realidade mudou e, atualmente, é possível observar um número maior de mulheres mais velhas e com filhos ocupando espaços fora do lar e realizando atividades remuneradas em período integral. A partir da década de 90, as mulheres ganharam mais espaço no cenário acadêmico e também, passaram a ter uma participação mais ativa no mercado de trabalho, inclusive, ocupando cargos de liderança. No entanto, ainda hoje, enfrentam grandes desafios para permanecer ativas nesse ambiente depois de se tornarem mães, visto a dificuldade em conciliar a carreira e a maternidade. Relacionado a isso, existe ainda a falta de recursos que a maioria das empresas apresentam para lidar com essas questões (FIORIN et al, 2014).

A partir do debate aqui aventado, percebe-se que a literatura aborda como possíveis soluções para as relações destoantes entre homem e mulher apenas a divisão de trabalhos domésticos (AMARAL, 2012). É nesse sentido que este estudo problematiza os desafios que as mulheres mães encontram para permanecer no mercado de trabalho, trazendo consigo uma análise detalhada de 10 artigos empíricos que contemplam pesquisas referentes ao tema. Como implicações práticas, espera-se que os resultados da análise possam ser utilizados pelos profissionais na área da Psicologia Organizacional, gestores de pessoas, líderes de equipe e demais pesquisadores e leitores que se interessem em usufruir dos mesmos.

## **MÉTODO**

Esta pesquisa configura-se como uma revisão da literatura nacional, cujo objetivo é mapear os fatores que afetam a permanência de mulheres mães com filhos em idade escolar no mercado de trabalho brasileiro. Para tanto, optou-se por realizar a busca dos artigos utilizando a plataforma SciELO, considerando a abrangência do seu acervo frente aos periódicos brasileiros. Na busca, foram realizados cruzamentos de palavras-chaves, tais como: "trabalho e mulher", "trabalho feminino e maternidade", "maternidade e mercado de trabalho". Foram incluídos artigos que (a) apresentassem como foco a mulher no mercado de trabalho, a mulher mãe, o trabalho feminino, a divisão de tarefas, (b) artigos que descrevem os desafios da conciliação entre maternidade e vida profissional da mulher, e (c) artigos que relatassem pesquisas empíricas. Foram excluídos (a) artigos com foco no trabalho masculino, (b) artigos cuja

amostra contemplava apenas mulheres que não são mães ou que não estão inseridas no mercado de trabalho, e (c) artigos de revisão.

A maioria dos artigos recuperados foram publicados entre 1970 e 2020. Desta busca foram selecionados dez artigos que atenderam aos critérios de inclusão e exclusão estabelecidos previamente. Os dez artigos selecionados foram lidos integralmente pelas pesquisadoras, com o intuito de identificar os fatores associados à permanência das mulheres no mercado de trabalho. Ao todo, foram elencados doze fatores. Todos foram incluídos em uma tabela e, em seguida, esses foram agrupados em duas categorias distintas: (1) fatores facilitadores da permanência das mulheres no mercado de trabalho e (2) fatores dificultadores da permanência das mulheres no mercado de trabalho. Os resultados encontrados são apresentados na seção a seguir.

## **RESULTADOS**

Mediante a busca realizada na plataforma SciELO, foram encontrados 129 artigos no total, através dos cruzamentos das palavras-chaves. Durante essa leitura, foi possível observar que, dois deles foram realizados com mulheres do Rio Grande do Sul (LIMA; KRUEL, 2012; FIORIN, 2014). Quatro foram efetuados no estado de São Paulo (OGIDO; SHOR, 2012; REA et.al, 1997; PIRES et.al, 2010; MENEZES et. al, 2012). Uma pesquisa em Pernambuco (SILVA et.al, 2012). Duas delas foram executadas no estado do Rio de Janeiro (JABLONSKI, 2010; ALMEIDA, 2007). Uma pesquisa realizada em Curitiba (D’AFFONSECA; BARHAN, 2014). Em Santa Catarina foi desenvolvida uma pesquisa sobre o tema (GARCIA; VIECILI, 2018); e, por fim, uma pesquisa no Paraná (SILVA, 2020).

Foram selecionados 10 artigos de cunho empírico que destacam os desafios que as mulheres mães enfrentam para permanecer no mercado de trabalho. Foi observado que duas pesquisas foram realizadas especificamente com mulheres casadas, sendo elas: Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham, com cinquenta e três mulheres, na faixa etária de 30 e 39 anos (ALMEIDA, 2007), e a pesquisa A experiência da maternidade em mulheres primíparas no retorno às atividades laborais, sendo realizado com seis mulheres (LIMA; KRUEL, 2012). Além disso, outra pesquisa foi feita com mães primíparas, com três professoras universitárias que residem com o pai do bebê, não especificando se são casadas (GARCIA; VIECILI, 2018). As duas últimas pesquisas abordam o retorno às atividades laborais após o período da licença maternidade.

Para melhor observar os fatores que facilitam e viabilizam a retenção das mulheres no mercado de trabalho e os que dificultam essa permanência, foi construída uma tabela, dividida em duas partes: facilitadores e dificultadores, apresentando assim, de forma ampla e organizada esses aspectos.

**Tabela 1.** Fatores facilitadores e dificultadores da permanência das mulheres no mercado de trabalho

<b>Fatores facilitadores da permanência das mulheres no mercado de trabalho</b>	<b>Autores</b>	<b>Fatores dificultadores da permanência das mulheres no mercado de trabalho</b>	<b>Autores</b>
Horário flexível de trabalho	Rea et.al(1997)	Múltipla jornada de trabalho (dupla ou tripla jornada de trabalho)	Lima e Kruel (2012); Almeida (2007); Menezes et. al (2012); Jablonski (2010)
Receber apoio social	Menezes et. al (2012)	Carga horária de trabalho desgastante	Garcia e Viecili (2018)
Conquista do espaço fora da cena doméstica	Silva e Lima (2012)	Falta de apoio familiar para cuidar dos filhos	Ogido e Shor (2012)
Leis trabalhistas que amparam os direitos das mães	Garcia e Viecili (2018)	Não estar inserida na vida acadêmica, ausência de experiência prévia de trabalho	Ogido e Shor (2012)
Socialização e independência	Ogido e Shor (2012)	Dependência de transporte público	Rea et. al (1997)
		Desigualdade na divisão de tarefas	Garcia e Viecili (2018)
		Ausência de rede de proteção e ajuda consistente	Silva e Lima (2012)

Fonte: BIBIANO; FILIPINI; FUJII; OLIVEIRA; PENHA (2022)

Como é possível analisar na tabela acima, foram pontuados cinco fatores que facilitam a retenção da mulher no mercado de trabalho e sete fatores que dificultam essa retenção. Esses fatores foram retirados dos artigos selecionados, elencados de forma geral anterior a tabela. Alguns autores aparecem de forma repetida na tabela, pois seus estudos apresentam tanto os fatores facilitadores quanto os dificultadores.

Silva e Camargo (2020) apresentam um estudo realizado com quatro mulheres na faixa etária de 34 a 50 anos, todas exercendo um trabalho fora do lar com renda superior a cinco salários mínimos e ensino superior completo. A pesquisa relatou estados civis diversos e com

pelo menos um filho vivo. As profissões apresentadas foram: administradora de empresa, uma formada em Comércio Exterior atuante na área, uma que é economista e trabalha em duas universidades como professora e a última é psicóloga, mas não atua na área, é funcionária pública federal como assistente administrativa.

Ogido e Shor (2012) abordam a gravidez na adolescência, por meio de um estudo com 8 jovens que se tornaram mães entre 15 e 18 anos durante um programa de educação voltado para a inserção no mercado de trabalho, no ano de 2000 e 2007. A pesquisa revela a dificuldade em escolher entre trabalho, faculdade e cuidados com o filho.

Rea et.al (1997) dissertam sobre a amamentação, desmame e como seus serviços puderam contribuir. A pesquisa foi feita com setenta e seis mulheres de treze empresas no último trimestre da gravidez, esta pesquisa foi realizada no estado de São Paulo, com grande porcentagem de mulheres casadas, alfabetizadas, com média de 28 anos de idade que apresentam uma média salarial de R\$452,00 e 50% recebiam R\$100,00 à R\$300,00, um detalhe importante a ser pontuado é que, na época o salário mínimo era de R\$120,00. Dentre as mulheres, algumas estavam inseridas nas áreas industriais, na administração e serviços gerais. Este artigo apresentou como dificultador o incentivo para o desmame mais cedo e a dependência de transporte público para mulheres que não possuem agentes facilitadores.

Um dos estudos aborda o contexto das mães universitárias, nesse em específico, foi realizada uma pesquisa com um total de vinte mulheres na faixa etária de 19 e 29 anos que tem ao menos um(a) filho(a) de até 12 anos, todas regularmente matriculadas em um curso de ensino superior e exercendo uma atividade no mercado de trabalho nas áreas da educação, do comércio e da saúde (MENEZES et.al, 2012).

No artigo Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher, de Garcia e Viecili (2018), os autores descrevem acerca das Leis Trabalhistas que amparam a mulher no ambiente laboral após o retorno da licença maternidade, explanando a lei sobre amamentação e reembolso-creche, além de enfatizar a desigualdade no compartilhamento de tarefas domésticas.

No artigo de Rea et.al (1997) foi especificado acerca do horário flexível de trabalho que as mulheres precisam ter. Nesse artigo os autores descrevem a importância da flexibilidade de tempo no trabalho principalmente no período de amamentação, sendo enfatizado horários flexíveis para sair do trabalho e um tempo de almoço que leve em consideração a necessidade da mulher.

Menezes et.al (2012) argumenta que, receber apoio social é um fator facilitador para a permanência da mulher no mercado de trabalho, revelando que, é de extrema importância o apoio da família nesse período vivido pela mãe em que ela desenvolve diversos papéis, tais como: mãe, trabalhadora, esposa e, ainda algumas, estudantes. Esse apoio familiar e social revela-se significativo até mesmo para um bom desenvolvimento infantil, no fortalecimento do vínculo mãe e filho e para a mulher que é mãe inserida no mercado de trabalho.

Um fator facilitador enfatizado no artigo de Silva e Lima (2012) é a conquista de espaços fora da cena doméstica que auxilia na permanência da mulher mãe no ambiente de trabalho. Nesse estudo, as autoras entrevistam uma única participante que revela ser policial, uma profissão predominantemente masculina. Isso confirma que a conquista de espaços fora do lar pode ser um fator facilitador para que a mulher permaneça desempenhando o papel de trabalhadora e exercendo atividades e papéis fora do ambiente doméstico.

Garcia e Viecili (2018) descrevem de forma detalhada as Leis Trabalhistas que foram elaboradas conforme as demandas dos trabalhadores e, posteriormente para amparar a mulher mãe em sua jornada de trabalho. As autoras abordam a lei que dispõe o direito da mulher à licença maternidade (Artigo 392 da CLT), essa lei dá a possibilidade de a mulher mãe ter 120 dias com seu filho recém-nascido e ainda continuar recebendo o salário sem alterações e/ou prejuízos. O estudo apresenta o Artigo 391 da CLT que “garante a estabilidade da mulher desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” (GARCIA; VIECILI, 2012, p.271). O Artigo 396 permite que a mulher mãe faça duas pausas de meia hora durante o período de trabalho para amamentação até que a criança complete 6 meses de idade. O Artigo 389 apresenta dois parágrafos que abordam a indispensabilidade de um local para deixar a criança em período de amamentação enquanto a mulher trabalha, visto que, os empregadores passaram a encontrar certa dificuldade em disponibilizar esse espaço para a criança ser mantida, foi elaborada uma Portaria 3296/1986 que foi alterada pela Portaria 670/97 que permite que os empregadores possam aderir o reembolso-creche como uma alternativa para reparar essa dificuldade em dispor desse local na própria empresa, sendo o valor desse reembolso acordado entre os sindicatos e a empresa (GARCIA; VIECILI, 2018).

A socialização revelou-se um aspecto de extrema importância para que a mulher permaneça exercendo o trabalho fora do lar. Ogido e Shor (2012) apontam em sua pesquisa que, ter e fazer parte de uma equipe e um grupo de amigos é uma questão importante para as mulheres mães que trabalham, manter contato com outras pessoas em um ambiente diferente facilita a

permanência no mercado de trabalho. Outra questão levantada como facilitadora nesse mesmo artigo é em relação a independência financeira que a mulher mãe adquire, a pesquisa revela que as mulheres expõem esse fator como facilitador pelo motivo de não precisar e não querer depender do dinheiro do marido.

Acerca dos dificultadores apresentados na tabela, Almeida (2007), Lima e Krueel (2012), Menezes et.al (2012), Jablonski (2010) abordam as múltiplas jornadas de trabalho que a mulher mãe tem como desafio. Almeida (2007), Lima e Krueel (2012) e Jablonski (2010) relatam acerca da dupla jornada de trabalho que configura os papéis de trabalhadora e mãe. Já o artigo de Menezes et.al (2012) levanta o termo “tripla jornada de trabalho” com os seguintes papéis exercidos: mãe, trabalhadora e universitária, incluindo nessa equação os afazeres domésticos além dos cuidados com o(a) filho(a).

Garcia e Vicieli (2018) discorrem acerca da desigualdade na divisão de tarefas domésticas e nos cuidados dedicados aos filhos, alegando ser um fator dificultador, pois faz com que a mulher mãe tenha mais afazeres durante o dia, com horas de trabalho dentro e fora do lar exacerbadas o que implica em uma rotina desgastante.

A tabela exhibe que a falta de apoio para cuidar dos filhos é um fator que dificulta a permanência da mulher mãe no trabalho. No artigo de Ogido e Shor (2012) é apresentado que esse apoio pode ser tanto familiar, quanto o de ter uma creche para manter o(a) filho(a) durante o expediente. O mesmo artigo também expõe que o fato de não estar inserida na vida acadêmica, isto é, não estar estudando ou não ter uma formação dificulta que as mulheres mães permaneçam trabalhando, bem como a falta de uma experiência prévia de trabalho.

Rea et.al (1997) aponta que a dependência do transporte público também é um fator dificultador por conta dos horários que os ônibus geralmente passam, o que pode interferir na rotina da mulher mãe, principalmente para aquelas que ainda amamentam. A rota que o ônibus percorre pode ser muito longa, atrasando o horário da mulher mãe chegar em casa, conseqüentemente, atrasando seus afazeres domésticos e também os cuidados com os filhos.

No artigo que relata a experiência de uma única participante (SILVA et.al, 2012) é possível observar que a ausência de uma rede de proteção e de ajuda consistente inviabilizam a permanência da mulher mãe no mercado de trabalho. O estudo mostra o quanto ambas as questões são fundamentais para que a mulher mãe consiga continuar trabalhando. Sem uma rede de proteção confiável a mulher que é mãe não tem onde manter o filho durante o trabalho

e sem ajuda para exercer os cuidados necessários para a criança, as horas de trabalho extrapolam e a rotina torna-se ainda mais desgastante.

## DISCUSSÃO

Por meio das pesquisas aqui aventadas, foi observado que não são somente desafios que compõem o trabalho feminino, mas que existem alguns fatores que facilitam a permanência no mercado de trabalho. No entanto, observou-se que há, ainda, mais fatores que dificultam do que fatores que facilitam. Os estudos já mencionados apresentam dados de que a mulher tem uma carga horária de trabalho maior que a dos homens, pois além do trabalho público exercem o trabalho privado que envolve tarefas domésticas diárias, cuidados com os filhos e algumas pesquisas abordam a rotina desgastante da mulher mãe que, além de todas essas atividades ainda estuda. Com isso, os artigos mostram que as mulheres mães apresentam desgaste físico, emocional e psicológico, comprometendo sua saúde de diversas formas (SILVA et.al, 2012; GARCIA; VIECILI, 2018; ALMEIDA, 2007). Menezes et.al (2012) aponta as consequências negativas desses fatores que podem ser vistas como: angústia, incompetência e culpa. Por conta da sobrecarga de trabalho, algumas mulheres se colocam em posição de julgamento como “boa mãe” ou “má mãe”, por não ter tempo o suficiente de estar com os filhos e, muitas vezes, por ter o rendimento no trabalho prejudicado pela preocupação com os mesmos durante o exercício de suas funções laborais (GARCIA; VIECILI, 2018).

Jablonski (2010) discorre acerca da divisão de tarefas no cotidiano do casamento e revela que as mulheres trabalham pelo menos duas vezes mais e isso pode acarretar em sentimentos de injustiça, insatisfação, solidão frente os afazeres domésticos e os cuidados dispensados aos filhos e, até mesmo, a depressão. Levando esses dados em consideração, é possível pensar que a simples divisão das tarefas domésticas não poderia solucionar todas essas outras questões que envolvem os desafios para conciliar maternidade e vida profissional.

A jornada de trabalho profissional por si só configura-se uma jornada exaustiva, mas ao debater sobre mulheres mães e mercado de trabalho, a literatura expressa os termos “dupla jornada” e “tripla jornada” (LIMA; KRUEL, 2012; ALMEIDA, 2007; MENEZES et.al, 2012; JABLONSKI, 2012). A dupla jornada de trabalho segundo Jablonski (2012), Almeida (2007) e Lima e Kruel (2012) é a mulher mãe e trabalhadora, já para Menezes et.al (2012), a tripla jornada de trabalho apresenta mulheres que exercem três papéis e funções diferentes, tais como:

o de mãe, de trabalhadora e o de estudante. Cada um desses papéis exige tempo, dedicação e esforço que, em alguns contextos, a mulher vivencia de forma solitária, não recebendo ajuda e apoio familiar. Além disso, Menezes et.al (2012) afirma que “[...] a falta de tempo disponível é considerado um inimigo ao convívio mãe e filho e que a qualidade do tempo que passam juntos funciona como um diferencial que alivia a angústia da distância” (p.38). Visto isso, é possível notar que algumas mulheres vivenciam a conciliação da maternidade e carreira de forma insatisfatória ao pensar que uma área nunca estará sendo vivida ou realizada de forma completa ou boa o suficiente, gerando assim, ainda mais sofrimento para essa trajetória.

Para algumas mulheres, a maternidade pode ser vista como um acontecimento que atrasa projetos de vida, mas que mesmo assim, não impede a concretização dos mesmos, ainda que com certa dificuldade e muitos desafios (OGIDO; SHOR, 2012). Ao pensar dessa forma, essas mulheres podem se sentir inseguras e com dúvidas a respeito da maternagem, o que pode ocasionar no medo de não conseguir, na autocobrança, no autojulgamento e na autocrítica exacerbadas.

Como fatores facilitadores foram citadas as legislações que tem como objetivo amparar e proteger a mulher mãe no mercado de trabalho. Tais legislações apresentam o direito que as mulheres têm de amamentar mesmo em horário de trabalho, de receber conforto em seu ambiente de trabalho para que isso seja feito de forma que preserve sua dignidade enquanto mulher e mãe, além do direito de receber o reembolso-creche da empresa. Contudo, é necessário olhar para essa legislação sob uma ótica atual e contextualizada e, observando o atual cenário, seria correto afirmar que as legislações já existentes são o suficiente para dar conta de todas as demandas que abarcam o período perinatal? São suficientes para abranger todas as questões emocionais e sociais que envolvem a vivência de um parto e pós-parto? (GARCIA; VIECILI, 2018). É nítido que a elaboração dessas legislações possibilitou uma garantia de maior qualidade para a vida da mulher mãe que trabalha, mas a questão é tudo o que esse período exige e demanda da mulher. Após a licença maternidade, por exemplo, o retorno ao trabalho inclui uma mudança drástica na rotina da mulher: uma criança muito pequena que exige cuidados específicos e a maior responsável por oferecer esses cuidados é a mulher que ainda precisa produzir em seu trabalho e, sabendo-se que algumas mulheres apresentam queda no rendimento após ter um filho, não é difícil encontrar nos estudos o relato de que muitas delas foram demitidas após o retorno da licença-maternidade (GARCIA; VIECILI, 2018).

A mulher mãe inserida no mercado de trabalho deve ser enxergada como um ser humano de múltiplas funções e de forma integral, envolvendo todos os âmbitos que compõem a vida dessa mulher, como a rede de apoio, a empresa em que trabalha, a vida pessoal, a sua vida profissional e, se tiver, a sua vida conjugal. Olhando por esse viés multifacetado, pode-se perceber que, cada uma dessas áreas pode exercer uma função que promova facilitadores ou dificultadores na vida da mulher mãe. A rede de apoio pode ajudar e auxiliar a trajetória dessa mulher tornando-a menos cansativa, pois como já foi citado antes, a falta de ajuda consistente e de apoio familiar sinalizam fortes dificultadores para a permanência da mulher mãe no mercado de trabalho (SILVA et.al, 2012). Existe o que a empresa deve fazer - por meio das legislações, por exemplo - e o que a empresa quer fazer para facilitar a trajetória profissional e conciliatória dessa mulher, foi elencado na tabela que horários flexíveis de trabalho é um agente facilitador para a vida profissional da mulher mãe (REA et.al, 1997), isto é, as empresas que tem como cultura preservar um lugar para manter as crianças ou um lugar confortável e propício para amamentação pode viabilizar essa permanência também. A vida pessoal e vida profissional carregam o fator da socialização que é um fator facilitador e pode ajudar com que essa mulher mãe usufrua de sua carreira por mais tempo de forma mais adaptativa (MENEZES, et.al, 2012; OGIDO; SHOR, 2012). E por fim, a divisão justa das tarefas domésticas para não haver sobrecarga de trabalho, não como forma de solucionar todas as questões que envolvem a conciliação entre carreira e maternidade, mas como um dos fatores que podem facilitar esse processo.

Ao se contrastar legislação em vigor com a realidade do século XXI, um questionamento pode ser suscitado: a legislação existente é suficiente para atender as demandas sociais e emocionais existentes em situação de gestação e meses subsequentes ao parto, garantindo os direitos constitucionais tanto das crianças como de suas mães? Discutir a relação entre o trabalho feminino e a maternidade torna-se importante para instrumentalizar os diversos atores sociais - trabalhadores, organizações e sindicatos - a buscar o cumprimento da legislação existente e promover melhorias e adequações às novas realidades, para que as trabalhadoras possam ter protegidos o acesso e a permanência no mercado de trabalho (GARCIA; VIECILI, 2018, p. 272)

Outras indagações são efetuadas em relação à suficiência da legislação para amparo e apoio da mulher. Dessa vez, o tema abordado é a amamentação e a forma como as mulheres mães

podem vivenciar esse momento com funcionalidade em seu ambiente de trabalho. Levando em consideração as recomendações de saúde internacionais acerca da necessidade das crianças entre 4 e 6 meses serem amamentadas especificamente no peito. O artigo “Possibilidades e limitações da amamentação entre mulheres trabalhadoras formais” contesta sobre como a amamentação sendo feita dessa forma pode se tornar realidade na vida de mulheres mães trabalhadoras em empresas com horário integral. Rea et.al (1997, p.151) levanta um questionamento importante sobre o tema: “Que estratégias as mulheres estão utilizando para combinar emprego fixo e amamentação?” Tal pergunta fomenta uma reflexão importante: essas estratégias necessariamente precisam e devem partir das mulheres mães ou das empresas em que trabalham? Ou ainda, precisam ser estratégias elaboradas em conjunto, incluindo as mais diversas instâncias em que a mulher está inserida, como a organização, sua rede de apoio, a legislação e a si própria.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho teve como objetivo principal expor quais são os fatores que influenciam na permanência da mulher mãe no mercado de trabalho. Foi possível perceber que existem mais fatores dificultadores do que facilitadores para esse processo. As pesquisas mostraram que muitos dos facilitadores são vividos por uma parcela pequena da sociedade, enquanto os dificultadores são fatores bastante comuns entre diferentes mulheres com diferentes profissões, renda e funções.

Foram encontrados diversos limites que desafiaram essa pesquisa, um deles foi o fato de que os artigos pesquisados estavam datados com estudos antigos, sendo o mais recente realizado em 2020 e o único sobre o tema encontrado nesta data. Além de que os artigos selecionados foram apenas artigos nacionais, não foram analisadas pesquisas com dados de outros países. Com isso, enfatiza-se a escassez de estudos na área e a necessidade de que mais pesquisas sejam elaboradas para levantar informações atuais sobre a permanência das mulheres mães no mercado de trabalho.

Sendo assim, foi observado que a promoção de mudança no contexto organizacional pode impactar de forma positiva a qualidade de vida das mulheres mães, tanto na vida profissional quanto na vida pessoal dessas mulheres. Se as empresas promoverem horários flexíveis de trabalho, ambiente propício para a amamentação, local confortável para manter as crianças durante o horário de trabalho, isso pode aumentar a probabilidade da mulher produzir mais e

com qualidade, diminuir a sobrecarga de trabalho, as angústias e preocupações maternas e reduzir a saída dessas mulheres do mercado de trabalho, contribuindo assim para a retenção das mesmas.

É esperado que, através desta pesquisa, os psicólogos e gestores de empresas, as mulheres mães, bem como o público que tenha acesso a mesma, possam refletir sobre a realidade desafiadora que é enfrentada diariamente por essas mulheres, que lutam para permanecer no mercado de trabalho e conciliar carreira e maternidade.

Além disso, também é esperado que esses psicólogos dentro de uma organização e os gestores sejam promotores de mudanças no ambiente de trabalho, contribuindo para a permanência das colaboradoras que são mães. Assim, espera-se que os gestores tenham como referência os resultados apresentados nesta pesquisa, podendo utilizá-los para construir estratégias e medidas flexíveis para essas mulheres.

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, L. S. de. Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham. Rio de Janeiro, v.19, n.12,p.411-422, jul./dez.2007.

AMARAL., G. A. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. Itinerarius Reflectionis, Goiânia, v. 8, n. 2, 2013. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. Ministério de Estado do Trabalho. Portaria nº 3.296, de 03 de Setembro de 1986. Autoriza as empresas e empregadores a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do art. 389 da CLT.

BRASIL. Resolução no 466, de 12 de dezembro de 2012. Disponível em: <[https://bvsm.sau.gov.br/bvs/sau/le\\_gis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](https://bvsm.sau.gov.br/bvs/sau/le_gis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html)>. Acesso em: 07 de Jun. 2022.

BRASIL. Resolução no 510, de 07 de abril de 2016. Disponível em: <<http://conselho.sau.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>. Acesso em: 07 de Jun. 2022.

D’AFFONSECA, S. M.; CIA, F.; BARHAN E. J.Trabalhadora feliz, mãe feliz? Condições de trabalho que influenciam na vida familiar. Curitiba, v.32, n. 76, p. 129-138, jan./marc. 2014.

- EMIDIO, T. S.; CASTRO, M. F. Entre Voltas e (Re)voltas: um Estudo sobre Mães que abandonam a Carreira Profissional. *Psicologia: Ciência e Profissão* [online]. 2021, v. 41 [Acessado 24 Abril 2022].
- FIORIN, P. C.; OLIVEIRA, C. T.; DIAS, A. C. G. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. *Rev. bras. orientac. prof* [online]. 2014, vol.15, n.1, pp. 25-35. ISSN 1679-3390.
- GARCIA, C. F.; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Santa Catarina*, v.30, n.2, p.271-280, maio/ago. 2018.
- JABLONSKI, B. A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. *Rio de Janeiro*, v.30, n.2, p. 262-275, 2010.
- LIMA, L. G. de; KRUEL, C. S. . A experiência da maternidade em mulheres primíparas no retorno as atividades laborais. *Rio Grande do Sul*, v.16, n.1, p. 125-142, jul 2012.
- MENEZES, R. de S. et. al. *Maternidade, trabalho e formação: lidando com as necessidades de deixar os filhos*. São Paulo, 2012.
- MOSCOVICI, F. *Corações e Máquinas*. 3º edição. Rio de Janeiro, RJ – República Federativa do Brasil: Livraria José Olympio, 1993.
- OGIDO, R.; SCHOR, N. A jovem mãe e o mercado de trabalho. *São Paulo*, v.21, n.4, p.1044-1055, 2012.
- PIRES, F. M.; et. al. Gênero e as práticas de gestão nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil. *São Paulo*, v.3, n.1, p. 81-94, 2010.
- REA, M. F.; et. al. Possibilidades e limitações da amamentação entre mulheres trabalhadoras formais. *São Paulo*, v. 31, n.2, p. 402-16, abr. 1997.
- SILVA, D. M. da; et. al. Mulher, trabalho e família na cena contemporânea. *Pernambuco*, v.5, n.1, p.45-51, jan./jun.2012.
- SILVA, S. R. da.; et. al. A articulação de múltiplas atividades por mulheres trabalhadoras: significados e emoções. *Paraná*, p. 46-65, jan/mar 2020.
- TONETTO, A. M. et al. *Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo*. *Psicologia & Sociedade* [online]. 2008, v. 20, n. 2 [Acessado 24 Abril 2022] , pp. 165-173.



ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. (2004). Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho* (pp.550). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.