

MERCADO DE TRABALHO: UM DESAFIO À MULHER MÃE

Nara Siqueira Damaceno¹
Waldemar Naves do Amaral²
Rafaela Paula Marciano³

RESUMO

Este estudo teve o objetivo de identificar os obstáculos encontrados pelas mães diante da tentativa de equilibrar a vida profissional com o exercício da maternidade e os possíveis impactos da maternidade no desenvolvimento de suas carreiras. Trata-se de uma revisão integrativa da literatura realizada em outubro de 2023. A pesquisa buscou artigos dos últimos cinco anos e realizou a análise de 24 artigos que se relacionavam a temática, dos quais apenas um não era brasileiro. O estudo conclui que os principais desafios enfrentados pela trabalhadora mãe advêm das diferenças de gênero dentro e fora do ambiente familiar; cobranças sociais em relação ao exercício materno; pouco apoio e suporte social, assim como baixo reconhecimento; e desgaste físico e emocional. Há ainda indícios de que apesar dos direitos garantidos, apenas uma parcela das mães consegue de fato alcançá-los. Além disso, é marcante a o desinteresse empresarial em manter a mulher mãe no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Maternidade; Mulheres no Mercado de Trabalho; Trabalho Feminino.

THE LABOR MARKET: A CHALLENGE FOR THE MOTHER WOMAN

ABSTRACT

This study aimed to identify the obstacles encountered by mothers when trying to balance their professional life with motherhood and the possible impacts of motherhood on the development of their careers. This is an integrative review of the literature carried out in October 2023. The research searched for articles from the last five years and analyzed 24 articles that related to the topic, only one of which was not Brazilian. The study concludes that the main challenges faced by working mothers arise from gender differences inside and outside the family environment; social demands in relation to maternal exercise; little support and social support, as well as low recognition; and physical and emotional exhaustion. There is also evidence that despite guaranteed rights, only a portion of mothers actually manage to achieve them. Furthermore, the lack of corporate interest in keeping women mothers in the job market is notable.

Keywords: Maternity; Women in the Job Market; Women's Work.

Recebido em 02 de maio de 2025. Aprovado em 27 de maio de 2025

¹ Mestrado em Ciências da Saúde pela Universidade Federal de Goiás, Brasil(2025). Psicóloga Hospitalar do Hospital de Doenças Tropicais/Ebserh. nara_damaceno@hotmail.com

² Doutorado em Doenças Infecciosas e Parasitárias pelo Instituto de Patologia Tropical e Saúde Pública, Brasil(2006) Prof. Pós-Graduação em VH e VL em Ginecologia da Universidade Evangélica de Goiás. centrodeestudosmmdi@gmail.com

³ Doutorado em Ciências da Saúde pela Universidade Federal de Goiás, Brasil(2022). RT Psicologia do Hospital e Maternidade Dona Iris. rafaela.psi2016@gmail.com

INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, a mulher tem buscado redefinir o seu papel na sociedade e no mercado de trabalho, passando a assumir mais posições no mercado de trabalho, garantindo o sustento da família. O mercado de trabalho é um ambiente necessário para propiciar a formação identitária do indivíduo, além de oferecer integração social. Apesar da importância que o trabalho reconhecidamente tem na vida humana, este ambiente, nem sempre, é amigável, principalmente para grupos e condições específicas. Composto o grupo segregado pelo mercado de trabalho, encontramos a mulher, especialmente as mães.

Os movimentos feministas apontam que a maternidade pode ser considerada uma armadilha social para as mulheres, especialmente para aquelas inseridas no mercado de trabalho, permeada de processos de controle social e ideias tradicionais (Brasil; Costa, 2018). Entre as armadilhas, destaca-se os desafios de inserção da mulher no mercado de trabalho, pois, historicamente, a mulher foi destinada à missão de reproduzir e cuidar. A partir desta concepção, as bases fundantes do mercado de trabalho se pautam nos papéis sociais: ao masculino, o trabalho e, ao feminino, a sexualidade (Fragoso, 2018). A ideia de que o feminino representa cuidado, amparo, amor, se mostra presente ainda hoje e contribui para que as possibilidades de trabalho da mulher sejam restritas. Enquanto o trabalho masculino é remetido à técnica, ao conhecimento, o trabalho executado pela mulher é visto a partir de suas características pessoais como a atenção, doçura (Loch; Torres; Costa, 2021).

A taxa de participação feminina no mercado de trabalho cresceu de 34,8% em 1990 para 54,3% em 2019. A média anual recuou um pouco em 2021, atingindo 51,6%, devido, ao menos em parte, à pandemia da Covid-19. Nesse mesmo ano, a taxa de participação na força de trabalho para os homens foi de 71,6%, evidenciando que ainda há diferenças substanciais entre homens e mulheres (Feijó; Pinho Neto; Cardoso, 2022). Nesse sentido, observa-se que a condição feminina é marcada por desigualdades de gênero que ainda se mantêm nos dias de hoje, sofrendo elevada carga de trabalho, salários baixos, condições precárias. Além disso, o trabalho feminino ainda é visto como provisório e complementar (Probst; Ramos, 2003).

Apesar dos avanços da participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres ainda enfrentam muitos desafios, especialmente as mulheres mães, visto que a posição feminina dentro do lar não mudou. As mulheres gastam mais horas do que os homens em tarefas domésticas e cuidados com as crianças, tendo que conciliar o trabalho remunerado fora de casa, com o trabalho não remunerado, dentro de casa. As mulheres que são mães dedicam 32 horas semanais aos afazeres domésticos, um número muito maior ao da média geral, e mais ainda em relação às mulheres que não têm filhos. Esse número maior de horas acaba influenciando o desempenho profissional das mães (Scavone, 2001).

A naturalização do cuidar como função feminina impacta não somente nas tarefas realizadas pela mulher fora de casa, mas também dentro do lar. Conforme apresenta Cunha, Melchiori e Salgado (2021), além de pouco reconhecido, o trabalho doméstico é também pouco valorizado, gerando sobrecarga de tarefas à mulher que trabalha fora e ainda compulsoriamente é responsável pelo trabalho em casa.

O tratamento dado ao trabalho materno e doméstico insere a mulher mãe no mercado de trabalho em posição de inferioridade, sendo o trabalho remunerado como um complemento passível de substituição a qualquer tempo. Madalozzo e Blofield (2017) afirmam que diante da necessidade de criação dos filhos ou da manutenção do lar, é o

vínculo trabalhista da mãe que é primeiramente ameaçado ao invés de haver melhor divisão de tarefas entre o casal.

A divisão interna das responsabilidades sobre a família é um ponto sensível, pois mesmo havendo aumento no número de empregos para mulheres, elas ainda possuem menores chances de ocupar uma vaga de trabalho. Além disso, ao comparar a oferta de trabalho em um lar, a possibilidade de haver uma auxiliar para os cuidados domésticos é maior quando o chefe do domicílio é um homem (Tedesco; Souza, 2020).

O estudo de Cembranel, Floriano e Cardoso (2020), aponta que as mulheres sentem menos validadas no ambiente de trabalho, uma vez que mesmo com alto nível de instrução e bons cargos, não consideram que recebem remuneração justa. As mulheres apontam também receio em demonstrar interesse por cargos de chefia, temendo não corresponder às expectativas de rendimento no trabalho; acreditar que sua aparência já influenciou sua carreira de alguma forma; percepção de resistência na equipe masculina. As percepções apresentadas por essas mulheres podem estar associadas justamente às expectativas, já citadas, direcionadas à mulher, como pautar avaliação do trabalho com base em características pessoais ou físicas e compreensão de que estas são intrusas no mercado de trabalho.

A mulher mãe enfrenta obstáculos antes mesmo de ser inserida no mercado de trabalho, sendo esta uma figura preterida em processos seletivos. Enquanto para homens ser pai é associado à responsabilidade e é desejável, mesmo que não haja vinculação ou relação de cuidado real; para a mulher ser mãe é ligado à ausência no trabalho e a suposição de menor rendimento, principalmente para as mães de filhos menores de 5 anos (Madalozzo; Blofield, 2017; Coelho; Beck; Silva; Vedotto; Silva, 2018; Guiginski; Wajzman, 2019; Franco; Souza; Gomes, 2022)

Para entender como a maternidade afeta a carreira das mulheres, esta pesquisa teve como objetivo identificar os obstáculos encontrados para equilibrar a vida profissional com o exercício da maternidade, e os possíveis impactos da maternidade no desenvolvimento de suas carreiras.

MÉTODO

Foi realizada uma revisão integrativa da literatura em outubro de 2023. Para elaboração da questão de revisão, percorreram-se as cinco etapas recomendadas pelo *Institute Joanna Briggs (JBI)*: (1) identificação da questão; (2) busca por estudos relevantes; (3) seleção de estudos; (4) extração dos dados, agrupamento e resumo e; (5) apresentação dos resultados. Utilizou-se a estratégia PCC [acrônimo de *Population, Concept and Context*] para formulação da questão de revisão, em que P: mães trabalhadoras; C (context): obstáculos; C (concept): mercado de trabalho. Desta forma, a questão da revisão foi “Quais obstáculos a mulher mãe enfrenta no mercado de trabalho?”.

Foi realizada uma busca nas bases de dados Scielo, Lilacs e Periódicos Capes com as seguintes combinações de palavras-chaves: “mercado de trabalho” e “mãe”; “mulheres no mercado de trabalho” e “mãe”; “mulheres no mercado de trabalho” e “maternidade”. Foram incluídos textos em português, espanhol e inglês que correspondem ao tema de interesse e que foram publicados nos últimos cinco anos. Foram excluídos os artigos de opinião, textos incompletos ou inacessíveis à consulta ou textos que não contemplaram os objetivos.

Os achados relativos à pesquisa em banco de dados foram organizados em planilha Excel® e posteriormente foram filtrados, um a um, por resumo e em seguida por leitura completa do texto. Um total de 24 artigos foram selecionados e analisados de maneira descritiva, analisando seus conteúdos. A tabela 1 apresenta a análise de cada texto contemplando as seguintes informações: identificação do artigo, ano e local do estudo, características metodológicas e resultados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram encontrados 278 artigos que correspondiam às palavras-chaves, sendo 26 da plataforma Scielo, 92 encontrados na Lilac e 160 encontrados no Periódicos Capes. Após análise inicial e exclusão de artigos repetidos, 58 textos foram selecionados por resumo e, por fim, 24 foi o resultado da seleção como disposto no fluxograma abaixo:

Fluxograma

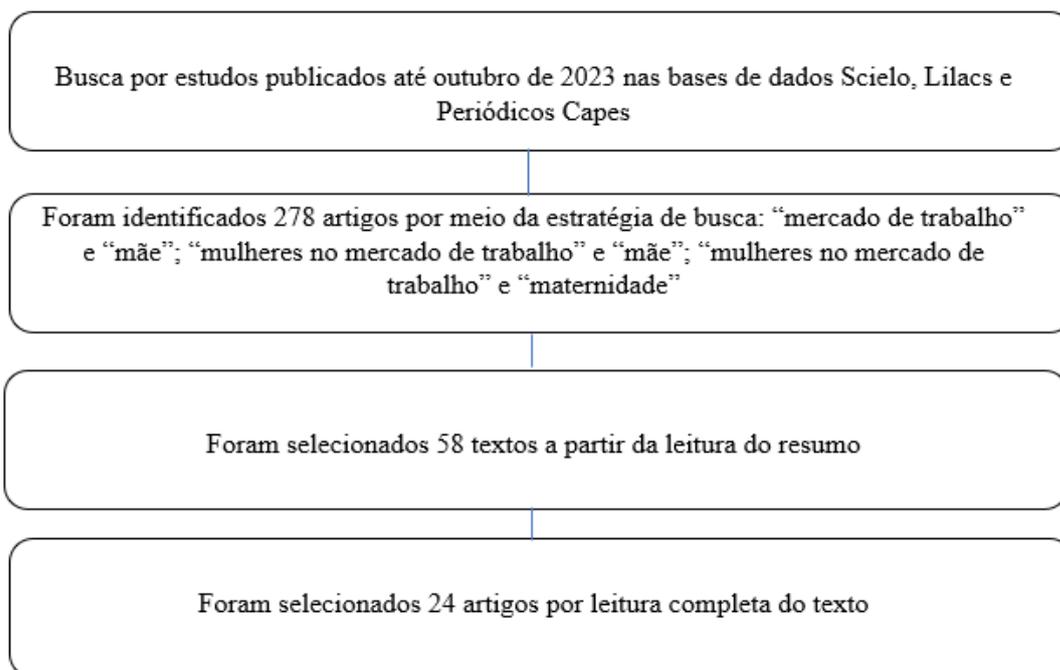


Tabela 1

	Título	Autores	Ano / local	Metodologia
1	Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia	LOCH, R. M. B.; TORRES, K. B. V.; COSTA, C. R.	2021 Brasil	Estudo quantitativo, transversal
2	A Participação da Mãe no Mercado de Trabalho e o Diferencial de Anos de Estudo por Gênero entre Adolescentes	ALMEIDA, A. C.; LIMA, J. E.; COSTA, L. V.	2018 Brasil	Estudo quantitativo, transversal
3	Ouçam Mirtes, mãe de Miguel: precarização e resistência no emprego doméstico durante a pandemia	KIND, L.; FURST, B. R.; GÁLVEZ, C. G. S. G.; RAMOS, N. A.	2023 Brasil	Relato de caso
4	Tempo de cuidado com o bebê, divisão de tarefas e rede de apoio materna	CUNHA, E. V.; MELCHIORI, L. E.; SALGADO, M. H.	2021 Brasil	Transversal descritivo
5	Práticas de amamentação entre mulheres trabalhadoras com creche no local de trabalho	SANTOS, T. R.; SEBASTIÃO, L. T.; BUCCINI, G. S.	2018 Brasil	Estudo descritivo
6	Trajetórias de feminização no trabalho hospitalar	BORGES, T. M. B.; DETONI, P. P.	2017 Brasil	Pesquisa qualitativa
7	Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família?	MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M.	2017 Brasil	Pesquisa quali quantitativa
8	O desenvolvimento humano da “vida pública” e “vida privada” da mulher: “contextos” de mudança ou reprodução de papéis sociais de gênero	MARTINS-SUAREZ, F. C.; FARIAS, R. C. P.; REIS, L. C. P.	2018 Brasil	Revisão bibliográfica
9	Mulheres e desigualdade: da (des)construção do arquétipo feminino à equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade como planejador das relações de trabalho	OLIVEIRA, U. B.; DANTAS, R. L.	2018 Brasil	Revisão bibliográfica

10	Os Efeitos da Liderança Feminina na Administração Pública, no Tribunal de Contas de Alagoas	FRAGOSO, R. M. T.	2018 Brasil	Pesquisa bibliográfica, exploratória quali quantitativa
11	Mulheres	SILVA, N. T.; CASAGRANDA, Y. G.	2019 Brasil	Estudo transversal, descritivo
12	Dificuldades e desafios das mães lactantes inseridas no mercado de trabalho	COSTA, L. B. V. L.; ANDRADE, B. B. S.	2019 Brasil	Pesquisa bibliográfica
13	Imperfeitas: maternidade e desempenho profissional durante a pandemia de Covid-19	LOPES, A. L. S. V.; VINHAS, V. Q.; SILVA, M. P. O.	2022 Brasil	Estudo transversal, descritivo, qualitativo
14	Entre Voltas e (Re)voltas: um Estudo sobre Mães que abandonam a Carreira Profissional	EMIDIO, T. S.; CASTRO, M. F.	2021 Brasil	Pesquisa qualitativa, descritiva, explicativa
15	Cuidados Infantiles y Trabajo Remunerado en Tres Generaciones de Mujeres Madres de Montevideo: Los Recorridos de las Desigualdades de Género	BATTHYÁNY, K.; SCAVINO, S.; PERROTTA, V.	2020 Uruguai	Pesquisa qualitativa; longitudinal
16	Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil	MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z.	2019 Brasil	Pesquisa quantitativa
17	Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher	GARCIA, C. F.; VIECILI, J.	2018 Brasil	Pesquisa qualitativa, transversal, descritiva
18	Trabalho feminino e saúde na voz de catadoras de materiais recicláveis	COELHO; A. P. F.; BECK, C. L. C.; SILVA, R. M.; VEDOOTTO, D. O.; SILVA, J. R. P.	2018 Brasil	Estudo qualitativo
19	Atividades consideradas "masculinas": mulheres cis e transexuais em busca de autonomia através do trabalho	SALVAGNI, J.; VERONSES, M. V.; GUERIN, M.; MARQUES, S. F.	2020 Brasil	Pesquisa qualitativa, transversal

20	Maternidade e carreira durante a pandemia da covid-19: o papel das organizações na visão das mulheres-mães	CAPONE, S. M. I.; SOUZA, I. G. L.	2020 Brasil	Estudo qualitativo, descritivo
21	Impacto da Pandemia da Covid-19 Sobre as Mães em Home Office: um Estudo na Região Sudeste do Brasil	CERIBELI, H. B. COUTINHO, C. M. F.; MACIEL, G. N.; SILVA, A. A. P.	2022 Brasil	Pesquisa descritiva qualitativa
22	Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho	CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J.	2020 Brasil	Pesquisa qualitativa, pesquisa de campo
23	Determinantes de participação materna no mercado de trabalho brasileiro: Fatores identitários importam?	FRANCO, J. G.; SOUZA, S. C.I.; GOMES, M. R.	2022 Brasil	Pesquisa quantitativa, descritiva
24	Ser mulher importa? Determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro	TEDESCO, A. C. F.; SOUZA, K. B.	2020 Brasil	Pesquisa qualitativa, revisão bibliográfica

Dentre as publicações analisadas, apenas uma não era de origem brasileira e estava em outro idioma (Uruguai/espanhol). De acordo com o ano de publicação, 29% corresponderam ao ano de 2018, 21% ao ano de 2020, 17% aos anos de 2019 e 2022, 12% e 4% aos anos de 2021 e 2023 respectivamente. Com relação a metodologia e caracterização do delineamento dos estudos foi encontrado predomínio de estudos transversais e descritivos (36%), seguidos de qualitativo (25%), revisão bibliográfica (21%), estudo quantitativo (16%) e apenas um relato de caso. De acordo com os dados obtidos, as restrições aplicadas à mulher dentro do mercado de trabalho são diversas e são de origem interna, social (cultural ou econômica) e de origem institucional, sendo estas detalhadas a seguir.

Como um dos obstáculos culturais apresenta-se a educação. Foram constatadas influências culturais que designam as funções socialmente esperadas para homens e mulheres, não sendo estimulado ou incentivado que crianças do sexo feminino desenvolvam os estudos de raciocínio lógico e conhecimentos da área exata, por exemplo, mas sim relacionados apenas a linguagens, artes (Loch; Torres; Costa, 2021). A formação acadêmica citada acima pode balizar o desenvolvimento das características úteis a cada profissão, fazendo com que distancie a mulher das profissões socialmente esperadas para homens. Apesar dessa separação, Loch, Torres e Costa (2021) apresentam indícios de que mesmo ocupando espaço reduzido, as mulheres se destacam nos estudos dessas profissões. Confirmando o exposto acima, Salvagni, Veroneses, Guerin e Marques (2020) afirmam que as mulheres que ocupam tais cargos “masculinos” precisam se adaptar às situações e lançam mão de atitudes mais “masculinizadas” ou “feminizadas” a depender do contexto para se manterem no mercado de trabalho.

Permanecendo em meio às barreiras sociais aplicadas à mulher mãe trabalhadora, sob a ótica materna, a maternidade não é, em sua maioria, considerada como um entrave para o bom desenvolvimento profissional, porém estas mulheres frisam inúmeros desafios nesse âmbito. Ao mesmo tempo, o próprio mercado de trabalho não transmite concordância sobre tal entendimento, uma vez que 70% das mulheres informam que colegas de trabalho percebem a maternidade como empecilho ao sucesso profissional (Silva; Casagrande, 2019). A avaliação apresentada anteriormente da visão do mercado de trabalho sobre o sucesso laboral materno é confirmada em diversos estudos sobre o momento da seleção de trabalhadores, em que a mulher mãe é preterida na maioria dos casos (Madalozzo; Blofield, 2017; Coelho; Beck; Silva; Vedotto; Silva, 2018; Guiginski; Wajnman, 2019; Franco; Souza; Gomes, 2022). Apesar disso, algumas características maternas demonstram ser amortizadoras da desvantagem feminina no mercado de trabalho brasileiro: ser mãe solo; ter filhos na faixa etária próxima aos 13 anos; residir nas regiões sul e sudeste; e maior grau de instrução. Embora ser mãe solo aumente as chances de trabalho remunerado, essas mães solas geralmente ocupam funções com baixa remuneração e que muitas vezes possuem salários menores do que as mulheres que coabitam com o cônjuge. A caracterização dessas mães é de mulheres não brancas que residem principalmente no norte e nordeste e realizam trabalhos domésticos (Franco; Souza; Gomes, 2022).

A precarização trabalhista é um outro obstáculo enfrentado por essas mulheres e isto evidencia que o espaço destinado à mulher ainda é aquele de “sobra”. Ao mesmo tempo que a pobreza feminina é um fator apaziguador dentro da probabilidade de adentrar o mercado de trabalho, podem ser também um mecanismo de controle social que mantém as posições de inferioridade, marginalizando ainda mais a mulher pobre e sem rede de apoio (Coelho; Beck; Silva; Vedotto; Silva, 2018). As condições indignas enfrentadas pelas mulheres mães no trabalho foram ainda mais expostas no período pandêmico, pois este período acentuou as fragilidades e uma delas é justamente as desigualdades sociais, fazendo com que as trabalhadoras fossem esmagadas pelas pressões e cobranças (Kind; Furst; Gálvez; Ramos, 2023).

Os dados apresentados por Capone e Souza (2020) acentuam o descaso institucional com a mãe trabalhadora em período pandêmico, pois segundo as entrevistadas não houve preocupação empresarial sobre como as trabalhadoras cumpririam suas rotinas domésticas e ocupacionais, sem adaptação de horários ou metas. As mulheres citam como exemplos algumas medidas desejáveis para demonstrar preocupação e o interesse em mantê-las nos trabalhos: treinamentos de segurança, auxílio financeiro e férias coletivas ou telemedicina. Diante desse cenário, a maioria das mães demonstraram distanciamento institucional, pois não compartilharam suas dificuldades em cumprir seus trabalhos de maneira regular e aquelas que expuseram não receberam qualquer devolutiva. A falta de preocupação institucional acima demonstra a naturalização do sofrimento vinculado ao exercício da maternidade, em que esta função é restrita apenas à mulher e é a negação dos demais desejos (Emidio; Castro 2021).

As mulheres nessa situação demonstraram elevados níveis de conflito trabalho-família, enfrentando dificuldades de manter a equação da família somada ao trabalho que muitas vezes se encontravam no mesmo ambiente e sem suporte externo (creche, escola, babá) (Ceribeli; Coutinho; Maciel; Silva, 2022; Capone; Souza, 2020). Obstáculos de origem cultural também são explorados por Cunha, Melchiori e Salgado (2021) quem analisam o contexto atual da sobrecarga materna e concluem que o desgaste aplicado à mãe trabalhadora não é advindo apenas da soma do trabalho remunerado e das atividades “invisíveis” em casa, mas também pela sobrecarga emocional e falta de tempo para si, como por exemplo lazer e autocuidado. Os estudos confirmam que a responsabilidade sobre o ambiente doméstico e a família são inseridos de maneira tão profunda na vida feminina que até mesmo quando estas não desempenham essas atividades, fica a cargo da mãe a responsabilidade sobre o destino destas tarefas, assim como após criar seus filhos espera-se que haja participam na criação de seus netos (Guiginski; Wajnman, 2019; Cunha; Melchiori; Salgado, 2021).

É importante apontar os aspectos internos que impedem o bom desempenho laboral materno, pois há uma multi relação entre obstáculos externos e internos. A culpa diante do exercício da maternidade é citada comumente pelas mulheres ao retornar ao trabalho, assim como insegurança por distanciar-se do filho; ansiedade e elevado estresse por se adaptar a uma nova rotina de vida; autocrítica elevada em relação ao seu maternar e seu rendimento no trabalho (Ceribeli; Coutinho; Maciel; Silva, 2022; Capone; Souza, 2020; Garcia; Viecili, 2018). Segundo as percepções maternas sobre a origem das pressões sofridas, são oriundas em maioria das próprias mulheres, seguidas de família, chefias e colegas do trabalho (Lopes; Vinhas; Silva, 2022). Apesar da percepção feminina apontar a autocobrança como principal fonte de pressão, há indícios de que a falta de apoio externo oferece influência significativa para o resultado no mercado de trabalho. De acordo com Lopes, Vinhas e Silva (2022) a percepção de apoio às mães trabalhadoras foi maior em equipes com colegas e chefias que também eram pais e menor empatia em equipes compostas apenas por homens e sem filhos.

A entrada da mulher no mercado de trabalho se dá com base na necessidade financeira e mudança econômica da sociedade, porém de maneira descompassada em relação à cultura. Culturalmente a maternidade é esperada com um requisito a ser cumprido na vida feminina e ocupando a maior parte desta, faz com que o trabalho formal seja uma escolha que exclui a primeira. Sendo assim, naturaliza-se a concepção de que ao ser mãe e manter trabalho remunerado a mulher escolhe por ser sobrecarregada.

Apesar de haver espaço e necessidade de se ter a mulher e a mãe atualmente inserida no mercado de trabalho, ainda não há receptividade das instituições e dos demais colegas para estas (Martins-Suarez; Farias; Reis, 2018). Dentre os obstáculos institucionais entrados estavam o pouco acesso aos direitos garantidos como as pausas para aleitamento, por consequência o desmame precoce, pouco apoio na gestação e empatia dos colegas ou chefias principalmente se os últimos eram homens ou não possuíam filhos (Emidio; Castro 2021;

Santos; Sebastião; Buccini, 2018; Lopes; Vinhas; Silva, 2022; Cembranel, Floriano; Cardoso, 2020; Costa; Andrade, 2019).

Apesar de todos os enfrentamentos femininos para se manter no mercado trabalho, as mulheres citam fatores positivos importantes para sua persistência: o papel da mulher mãe no mercado de trabalho é um meio de mudança social e cultural, uma vez que possibilita independência da mulher e oferece vivência de novos papéis para a figura feminina, servindo como exemplo às novas gerações (Salvagni; Veronses; Guerin; Marques, 2020; Batthyány; Scavino; Perrotta, 2020). As mulheres mães ainda enxergam no trabalho um meio de realização pessoal, de subsistência de sua prole, valorização pessoal, ampliação da função social, relacionamentos sociais (Borges; Detoni, 2017; Garcia; Viecili, 2018). Permanecer no mercado de trabalho é fundamental para algumas mães e para estas, quando conciliar a maternidade e um emprego formal não é sustentável, o empreendedorismo e o trabalho autônomo são as principais opções para se manterem ativas no mercado (Silva; Casagrande, 2019; Emidio; Castro, 2021).

Por fim, alguns estudos elencam medidas para que haja diminuição da disparidade de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho como: a) a mudança do paradigma sobre o trabalho doméstico (Martins-Suarez; Farias; Reis, 2018) Madalozzo; Bloefiel, 2017; Tedesco; Souza, 2020); b) a igualdade entre licença maternidade e paternidade, já que a responsabilidade pela geração e criação de uma criança são de ambos os pais, e o obstáculo criado pelo mercado de trabalho diante da licença maternidade é algo exclusivo para as mulheres mães, o que indiretamente também oferece influência às mulheres como um todo e ao desejo e de ser mãe ou ocupar cargos de chefia e liderança (Oliveira; Dantas, 2018; Cembranel; Floriano; Cardoso, 2020); e c) ações em saúde que tragam informação sobre direitos da mulher, favorecendo o empoderamento de mulheres principalmente em grupos de maior vulnerabilidade (Coelho et al, 2018).

CONCLUSÃO

O estudo visou a investigação da literatura sobre os obstáculos enfrentados pela mulher mãe inserida no mercado de trabalho. Constatou-se que apesar do longo período de inserção da mulher na vida laboral formal este assunto ainda é atualmente discutido. A figura da mulher e principalmente da mãe, apesar dos grandes avanços atingidos, ainda é marginalizada e inferiorizada quanto aos vínculos empregatícios. Além disso, há abundância de estudos recentes sobre a temática entre as publicações brasileiras.

Dentre os principais obstáculos que a mãe precisa ultrapassar para alcançar o mercado de trabalho estão: a) pouca ou nenhuma divisão da responsabilidade familiar, que resulta em jornadas extenuantes de trabalho dentro e fora de seu lar; b) cobrança social e autocobrança sobre o desempenho como mãe e como profissional; c) pouco ou nenhum apoio familiar ou social para conciliação entre maternidade e trabalho; d) menor reconhecimento financeiro e profissional em comparação aos colegas homens; e) maior desgaste emocional e responsabilidade sobre a influência exercida sobre a criação dos filhos em relação ao pai; f) ser avaliada majoritariamente por sua aparência física e traços de personalidade do que por seu conhecimento e capacidade de execução técnica.

Apesar das dificuldades citadas acima, a mulher e principalmente a mãe demonstram historicamente uma crescente em relação ao espaço ocupado dentro do mercado de trabalho. A mulher mãe persiste em seus desejos profissionais, pois esta é uma maneira de assegurar a sobrevivência de seus filhos e é também uma possibilidade de deixar para a nova geração um exemplo positivo sobre seu papel social. Por mais importante que seja a continuidade da mãe no mercado de trabalho, é fundamental que esta escalada social ocorra de maneira digna e saudável, fato este não tão visível na atualidade.

Este estudo contribui para a geração de dados relacionados à saúde mental e a representação social da maternidade no presente, que trava uma batalha para se desvencilhar dos paradigmas culturais impostos à mulher. É importante que outros estudos deem seguimento a essa temática dada a sua importância e influência dentro da sociedade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. C.; LIMA, J. E.; COSTA, L. V. A participação da mãe no mercado de trabalho e o diferencial de anos de estudo por gênero entre adolescentes. **Estud. Econ.**, São Paulo, v. 48, n. 4, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-41614842ajl>.

BATTHYÁNY, K.; SCAVINO, S.; PERROTTA, V. Cuidados infantiles y Trabajo remunerado em tres generaciones de mujeres madres de monteideo: los recorridos de las desigualdades de género. **Dados rev. ciênc. sociais**, Rio de Janeiro, v. 63, n. 4, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/dados.2020.63.4.224>.

BORGES, T. M. B. B.; DETONI, P. P. Trajetórias de feminização no trabalho hospitalar. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, São Paulo, v. 20, n. 2, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i2p143-157>.

BRASIL, M. V.; COSTA, A. B. Psicanálise, feminismo e os caminhos para a maternidade: diálogos possíveis? **Psic. Clin.**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 3, p. 427-446, 2018.

CAPONE, S. M. I.; SOUZA, I. G. L. Maternidade e carreira durante a pandemia da COVID-19: o papel das organizações na visão das mulheres-mães. **Revista Brasileira de Administração Científica**, Aracaju, v. 12, n. 4, 2020. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2021.004.0010>.

CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Revista de Ciência da Administração**, Florianópolis, v. 22, n. 57, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2020.e78116>.

CERIBELI, H. B.; COUTINHO, C. M. F.; MACIEL, G. N.; SILVA, A. A. P. O impacto da pandemia da covid-19 sobre as mães em Home Office. **Gestão & Conexões**, Vitória, v. 11, n. 3, 2022. DOI: [10.47456/regec.23175087.2022.11.3.37554.32.54](https://doi.org/10.47456/regec.23175087.2022.11.3.37554.32.54).

COELHO, A. P. F.; BECK, C. L. C.; SILVA, R. M.; VEDOOTTO, D. O.; SILVA, J. R. P. Trabalho feminino e saúde na voz de catadoras de materiais recicláveis. **Texto Contexto Enferm.**, Florianópolis, v. 27, n.1, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-07072018002630016>.

COSTA, L. B. V. L.; ANDRADE, B. B. S. Dificuldades e desafios das mães lactantes inseridas no mercado de trabalho. **Revista Mosaico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, 2019. DOI: <https://doi.org/10.21727/rm.v10i1Sup.1838>.

CUNHA, E. V.; MELCHIORI, L. E.; SALGADO, M. H. Tempo de cuidado com o bebê, divisão de tarefas e rede de apoio materna. **Geral, Ver. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.36298/gerais202114e16309>.

EMÍDIO, T. S.; CASTRO, M. F. Entre voltas e (RE)voltas: um estudo sobre mães que abandonaram a carreira profissional. **Psicol. cienc. e prof.**, Brasília, v. 41, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003221744>.

FEIJÓ, J.; PINHO NETO, V.; CARDOSO, L. Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho. 2022. Blog do IBRE. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>

FRAGOSO, R. M. T. Os efeitos da liderança feminina na administração pública, no tribunal de contas de Alagoas. **Rev. Mult. Psico**, Joãoatão dos Guararapes, v. 12, v. 41, 2018. DOI: <https://doi.org/10.14295/online.v12i41.1268>.

FRANCO, J. G.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Determinantes de participação materna no mercado de trabalho brasileiro: fatores identitários importam? **Revista de Estudos Sociais**, Cuiabá, v. 24, n. 49, 2022. DOI: 10.19093/res14926.

GARCIA, C. F.; VIECILI, Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal, Rev. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, 2018. DOI: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos, **Rev. bras. estud. popul.**, Rio de Janeiro, v. 36, 2019. DOI: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0090>.

KIND, L.; FURST, B. R.; GÁLVEZ, C. G. S. G.; RAMOS, N. A. Ouçam Mirtes, mãe de Miguel: precarização e resistência no emprego doméstico durante a pandemia. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 26, 2023. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.191677.

LOCH, R. M. B.; TORRES, K. B. V.; COSTA, C. R. Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis V. 29, n. 1, 2021. DOI: 10.1590/1806-9584-2021v29n161470.

LOPES, A. L. S. V.; VINHAS, V. Q.; SILVA, M. P. O. Imperfeitas: maternidade e desempenho profissional durante a pandemia de Covid-19. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v. 35, n. 2, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.14393/CEF-v35n2-2022-6>.

MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M. Como famílias de baixa renda em São Paulo concilia trabalho e família? **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 25, n. 1, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>.

MARTINS-SUAREZ, F. C.; FARIAS, R. C. P.; REIS, L. C. P. O desenvolvimento humano da “vida pública” e “vida privada” da mulher: “contextos” de mudança ou reprodução de papéis sociais de gênero. **Revista Ambivalências**, São Cristóvão, v. 6, n. 11, 2018. DOI: <https://doi.org/10.21665/2318-3888.v6n11p348-366>.

MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z. Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: uma investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil. **Dados rev. ciênc. Sociais**, Rio de Janeiro, v. 62, n. 1, 2019. <https://doi.org/10.1590/001152582019169>.

OLIVEIRA, U. B.; DANTAS, R. L. Mulheres e desigualdade: da (des)construção do arquétipo feminino à equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade como planejador das relações de trabalho. **REPATS**, Brasília, v. 4, n. 2, 2018. DOI: <https://doi.org/10.31501/repats.v4i2.8674>.

PROBST, E. R.; RAMOS, P.. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, p. 1-8, 2003.

SALVAGNI, J.; V, M. V.; GUERIN, M.; MARQUES, S. F. Atividades consideradas “masculinas”: mulheres cis e transexuais em busca de autonomia através do trabalho. **Rev. psicol., polít.**, Florianópolis, v. 20, n. 48, 2020.

SANTOS, T. R.; SEBASTIÃO, L. T.; BUCCINI, G. S. Práticas de amamentação entre mulheres trabalhadoras com creche no local de trabalho. **Distúrb. Comum**, São Paulo, v. 30, n. 2, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/2176-2724.2018v30i2p-288-297>.

SCAVONE, L. Maternidade: transformações na família e nas relações de gênero. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, v. 5, p. 47-59, 2001.

SILVA, N. T.; CASAGRANDA, Y. G. Mulheres: reintegração ao mercado de trabalho após a licença maternidade. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v. 32, n. 2, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.14393/CEF-v32n2-2019-21>.

TEDESCO, A. C. F.; SOUZA, K. B. Ser mulher importa? Determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Textos de Economia**, Florianópolis, v. 23, n. 1, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8085.2020.e71518>.