



Jaqueline de Jesus Rocha

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**DESAFIOS DA MATERNIDADE NA CARREIRA  
PROFISSIONAL DE MULHERES**

Orientador: Prof. Dr. Marco Antonio Costa da Silva

Naviraí-MS

2023

## DESAFIOS DA MATERNIDADE NA CARREIRA PROFISSIONAL DE MULHERES

Jaqueline de Jesus Rocha

### Resumo

Estudos recentes evidenciam que as mulheres enfrentam obstáculos significativos para conciliar a maternidade com a carreira. Ainda que se considere todos os avanços legais para proteger os direitos das mulheres e crianças, uma cultura patriarcal persiste, resultando na não contratação ou na demissão de mulheres que optam pela maternidade. Apesar dos avanços legais, persistem barreiras estruturais e culturais que desvalorizam o papel da mulher no mercado de trabalho. O objetivo deste artigo foi refletir sobre dificuldades e desafios que as mulheres enfrentam ao retornarem da licença-maternidade. O estudo é de natureza qualitativa e exploratória baseou-se em relatos de 5 mulheres que foram demitidas após o retorno da licença-maternidade. Os resultados da pesquisa evidenciam a necessidade de uma mudança cultural nas empresas para proteger efetivamente as mulheres durante o período de gravidez e no retorno ao trabalho pós-maternidade, bem como o fortalecimento da legislação para garantir a os direitos das mulheres no ambiente organizacional.

**Palavras-chave:** Mulheres; Licença-maternidade; Trabalho precarizado; Demissão.

### 1. INTRODUÇÃO

O interesse por estudar maternidade e trabalho surgiu após a pesquisadora ter vivenciado uma situação no trabalho onde o principal gestor da empresa fez uma “brincadeirinha” dizendo que o ruim de contratar mulher é porque ela engravida. Essa afirmação foi marcante e me encaminharia como mulher e, mais tarde pesquisadora, no desenvolvimento do trabalho de conclusão curso, por um interesse pelo tema. Enquanto navegava no LinkedIn<sup>1</sup> me deparei com uma publicação de uma mulher que pedia apoio da rede para encontrar um novo trabalho pois ela havia sido demitida assim que retornou da licença-maternidade, percebi a existência de muitos casos e como a questão é importante.

Dados recentes das redes sociais, especialmente do LinkedIn têm escancarado uma realidade que tem sido explorada na literatura sobre trabalho, gênero e maternidade, que diz respeito ao fato de as mulheres continuam tendo sérios problemas ao ter que, em muitas

---

<sup>1</sup> Rede social profissional com objetivo de gerenciamento de relacionamentos de carreira, permitindo interações e construção de networking (VOLPATO, 2023)



situações, terem que optar por ter filhos ou carreira, ou ainda retornar ao trabalho após a licença-maternidade.

Um levantamento exploratório realizado pela pesquisadora aponta muitos relatos de mulheres que tem enfrentado dificuldades importantes para se manter no trabalho apenas por serem mães e terem filhos pequenos. Outros relatos evidenciam que muitas mães foram dispensadas do trabalho após o retorno da licença maternidade.

Estudo importante realizado pela Fundação Getúlio Vargas - FGV (MACHADO; NETO, 2016) já havia capturado o fenômeno mostrando que metade das mulheres perderam o emprego um ano após o início da licença-maternidade. Não obstante aos avanços importantes observados na legislação que procuram garantir os direitos da mulher, uma cultura patriarcal ainda parece prevalecer, onde a mulher não é contratada ou é demitida à medida que opta pela maternidade.

A realização da maternidade constitui uma experiência transformadora para mulheres, marcada por alegrias e muitos desafios. A mulher ainda enfrenta um modelo no qual ela é considerada a única responsável pelos cuidados da casa e do(s) filho(s). Contudo, ao final do período de licença-maternidade se encerra, muitas deparam-se com obstáculos significativos ao tentar reintegrar-se plenamente ao mercado de trabalho.

Este cenário revela uma complexa interseção entre as responsabilidades maternas e as demandas profissionais, enfrentando dificuldades importantes para conciliar as exigências de cuidado infantil com as expectativas do ambiente de trabalho (CAVALCANTI; BAÍA, 2017). Muitas barreiras se apresentam, desde possíveis preconceitos e estigmas até desafios estruturais que permeiam a cultura organizacional de organizações opressoras, que desvalorizam o papel da mulher (MACHADO; NETO, 2016).

As mídias sociais têm representado um espaço importante para mulheres relatarem e denunciarem organizações que precarizavam seu trabalho e muitas que tinham sido demitidas após o retorno da maternidade. De forma geral, os relatos apontam para um modelo centrado na desvalorização do trabalho da mulher, na redução do seu papel no pagamento de salários menores e, em muitos casos, na demissão sumária, sem motivo justificável.

Considerando os aspectos apresentados, o objetivo deste artigo foi refletir sobre dificuldades e desafios que as mulheres enfrentam ao retornarem da licença-maternidade. A pesquisa é de natureza qualitativa e exploratória. Os dados foram coletados a partir de casos selecionados de mulheres que foram demitidas e relataram na plataforma LinkedIn. Os

resultados evidenciam a necessidade de mudança cultural por parte das empresas que efetivamente protejam as mulheres no retorno ao trabalho.

## 2. REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Maternidade e Trabalho

A discussão da sobre a construção social da maternidade ao longo da história sempre marcada por representações construídas a partir de instituições, mídia, educação e religião, determinando papéis específicos para mulheres. Construiu-se uma representação idealizada, marcada pela perspectiva patriarcal, onde a maternidade apresenta apenas aspectos positivos, criando a figura da “mãe perfeita” (CAVALCANTI; BAÍA, 2017). O conceito passou a ser criticado a partir dos avanços duramente alcançados, principalmente pela luta das mulheres em diversas frentes e movimentos.

De acordo com Cavalcanti e Baía (2017), uma das questões mais importantes que demonstram o avanço das conquistas das mulheres e as incoerências do conceito de mãe perfeita, foi o avanço no mercado de trabalho que transformou de forma significativa o conceito de família e a ideia de que as mulheres como as únicas responsáveis pelos cuidados da casa e criação dos filhos.

Ao longo do século XX, o aumento significativo da presença feminina no mercado de trabalho foi impulsionado pelo crescimento da indústria, proporcionando oportunidades expandidas para a participação das mulheres. No entanto, esse avanço não ocorreu sem desafios consideráveis, persistindo até os dias atuais. Durante esse processo de integração, as mulheres se depararam com preconceitos arraigados, uma problemática que perdura (QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2012).

Historicamente, as mulheres enfrentavam condições desfavoráveis, submetidas a longas jornadas de trabalho desprotegidas por leis específicas, sujeitas a ambientes laborais difíceis para evitar a perda de empregos e recebendo salários reduzidos devido à desvalorização do trabalho feminino na sociedade.

Conforme destacou Viera (2023, p. 37)

Um dos desafios enfrentados pelas mulheres no século XX foi a abertura de novos espaços profissionais no mercado de trabalho. Enfrentar esse desafio implicou em transformações culturais contínuas e intensas, refletindo um progressivo aumento da presença feminina no cenário profissional. A luta das mulheres para superar as barreiras históricas e culturais demonstra a sua resiliência e determinação em buscar uma participação mais ativa e igualitária no mercado de trabalho.



Ao longo da história, as mulheres uniram forças, ergueram suas bandeiras e alçaram suas vozes em prol do reconhecimento e visibilidade na sociedade. Essa união foi marcada por diversas batalhas, desde a busca pelo acesso à educação até a conquista do direito ao voto. As lutas foram travadas por melhores condições de vida e trabalho, pelo enfrentamento das desigualdades de gênero, pela liberdade sexual e pela construção de uma identidade que as reconhecesse como sujeitos públicos de direito. Como destaca Gomes (2015, p. 9), as lutas femininas ao longo da história foram fundamentais para o progresso das mulheres contemporâneas e para a consolidação de seus direitos e cidadania.

Nos últimos anos, o ativismo feminino tem desempenhado um papel crucial no fortalecimento da cidadania das mulheres, resultando em avanços notáveis. A busca por reconhecimento como sujeitos sociais de direitos culminou em conquistas significativas, com destaque para o direito ao voto, que se tornou uma das expressões mais emblemáticas desse movimento. A persistência e a determinação das mulheres ao longo dessas lutas não apenas transformaram suas realidades individuais, mas também moldaram positivamente a sociedade, contribuindo para um progresso que reverbera na atualidade (CAVALCANTI; BAÍA, 2017).

A Constituição Federal de 1932, por meio do Decreto nº 21.417, estabeleceu a igualdade de gênero, garantindo igualdade salarial entre homens e mulheres, redução da carga horária das mulheres para equipará-la à dos homens, proibição do trabalho de mulheres gestantes nas últimas quatro semanas de gravidez e nas semanas seguintes ao parto. Além disso, proibiu a demissão de mulheres grávidas, estabeleceu a proibição do trabalho noturno e assegurou descansos de meia hora para mulheres em período de amamentação nos primeiros seis meses de vida do bebê (BRASIL, 1932).

No contexto brasileiro, a licença-maternidade foi oficialmente reconhecida como um direito social e estabelecida com uma duração de 120 dias pela Constituição Federal de 1988. Posteriormente, em 2008, a Lei 11.770 possibilitou a ampliação facultativa desse período para 180 dias, através do Programa Empresa Cidadã (ALVES; PAZELLO; SCORZAFAVE, 2013)

A licença-maternidade, tem como objetivo assegurar a proteção da mulher no ambiente de trabalho durante a gestação e após o período de maternidade. Nessa perspectiva, as leis podem impactar o comportamento das mulheres em relação à sua participação no mercado de trabalho, influenciando suas decisões sobre se manter ou trabalhando. Isso se deve à



complexidade da conciliação entre os papéis familiar e profissional, que parece não ser uma tarefa simples (ALVES; PAZELLO; SCORZAFAVE, 2013).

De acordo com o IPEA (2017) licenças-maternidade, consideradas como um direito da mulher de se ausentar do trabalho por 120 dias, constitui política pública fundamental para que as mulheres possam retornar ao trabalho de forma segura, com garantias mínimas de bem-estar da mulher e da criança. Entretanto, no Brasil, o que parece ser um benefício importante trazido consequências para a vida profissional de muitas mulheres.

O ponto levantado destaca um dilema enfrentado por muitas mulheres ao decidirem o tempo de afastamento do mercado de trabalho após o nascimento de seus filhos. A observação de que um período mais longo dedicado à criança pode trazer benefícios para o desenvolvimento dela, está alinhada com diversas pesquisas e estudos na área da psicologia infantil. A qualidade do vínculo entre a mãe (ou cuidador) e a criança nos primeiros anos de vida é crucial para o desenvolvimento emocional e cognitivo (MACHADO; NETO, 2016).

Entretanto, como mencionado por Goldin (2014), há uma preocupação válida sobre os impactos que esse afastamento prolongado pode ter na trajetória profissional das mulheres. A decisão de se afastar do mercado de trabalho, embora seja uma escolha pessoal e muitas vezes necessária para o bem-estar da criança, pode resultar em desafios para a mulher ao tentar retornar à sua carreira.

Esses desafios podem incluir a perda de oportunidades de avanço na carreira, a defasagem em relação às mudanças no campo profissional durante o afastamento e possíveis preconceitos ou estigmas associados à pausa na carreira. Isso pode contribuir para uma desvantagem profissional em relação a colegas que permaneceram ativos no mercado de trabalho durante o mesmo período. De forma mais dura, pode significar a demissão e dificuldades importantes de recolocação no mercado de trabalho conforme apontado por pesquisa realizada pela FGV (2016) que mostra que 50% das mulheres estavam fora do mercado de trabalho após 12 meses do começo da licença-maternidade.

Essa situação destaca a importância de políticas e práticas que possam apoiar as mulheres na gestão eficaz do equilíbrio entre vida profissional e familiar, como licenças parentais flexíveis, opções de trabalho remoto, e iniciativas que visam minimizar a penalização de carreira associada ao cuidado de filhos. O reconhecimento desses desafios contribui para um diálogo mais amplo sobre a igualdade de gênero no local de trabalho e para a implementação



de medidas que buscam mitigar os impactos negativos para as mulheres que escolhem dedicar um tempo significativo ao cuidado de seus filhos (MACHADO; NETO, 2016).

#### Quadro 1 – Desafios enfrentados pelas mulheres no retorno da maternidade

Tipo de consequência	Característica
<b>Pouca participação no mercado de trabalho</b>	Presença de um filho pequeno parece ser um fator que contribui para a redução da participação das mulheres no mercado de trabalho. O percentual de mulheres empregadas na faixa etária de 25 a 44 anos com um filho de até um ano é substancialmente menor (41%).
<b>Jornada de trabalho reduzida</b>	A pesquisa também aponta que, entre as mulheres que conseguem se manter empregadas, uma parcela significativa trabalha em jornadas reduzidas. Apenas 28% das mulheres com filhos de até um ano trabalham 35 horas ou mais por semana no Brasil
<b>Diferença por gênero</b>	Uma disparidade notável entre homens e mulheres nesse contexto. Enquanto 92% dos homens com filhos de até um ano estão trabalhando, uma porcentagem substancial (82%) está envolvida em atividades com uma carga horária semanal de 35 horas ou mais.

Fonte: (MACHADO; NETO, 2016).

Segundo Pessoti (2022), ao regressar do ambiente doméstico, a mulher experimenta uma diminuição de sua influência e representatividade, tornando-se cada vez mais suscetível aos estereótipos e pressões de gênero. Ela passa a ocupar uma posição secundária na dinâmica em relação ao universo masculino. Conforme destacou

Trata-se de uma combinação de elementos que leva a mulher de volta ao ambiente doméstico como a maternidade, a perda de renda formal, as dificuldades para reintegrar-se ao mercado de trabalho, e a precarização do seu sustento em atividades que diminuem progressivamente a sua contribuição financeira a família, resultando na perda de influência e representatividade (PESSOTI, 2022, p 24).

Souza, *et al.*, (2021), sustentam que a discriminação contra as mulheres começa quando engravidam enquanto estão empregadas, pois podem sentir pressão devido à preocupação de que a gravidez afete seu desempenho profissional. Algumas chegam a adiar o desejo de se tornar mãe por medo de perder o emprego, o que também sugere a possibilidade de não retornarem ao trabalho após a licença.

Ao tentar reingressar no mercado de trabalho, as barreiras impostas às mulheres aparecem imediatamente na entrevista: se o homem tem filhos é considerado responsável, enquanto a mãe é vista como alguém que não aguentaria a dupla jornada ou que vai precisar se ausentar do trabalho. Nota-se que uma das primeiras perguntas dos(as) gestores(as) antes da entrevista é sobre a existência de filhos(as). Se as mulheres têm, esse é um fator que afeta a possível eliminação no processo seletivo (SOUZA, *et al.*, 2021, p. 3).

Nas entrevistas de emprego sempre surgem perguntas sobre como os candidatos do sexo feminino lidariam com emergências relacionadas aos filhos ou quem cuidaria das crianças enquanto estivessem trabalhando (SOUZA, *et. al.*, 2021). Estas indagações são direcionadas

exclusivamente às candidatas do sexo feminino, visto que persiste a concepção enraizada de que uma mulher que é mãe pode deixar a empresa a qualquer momento, uma vez que não teria alguém para cuidar de seus filhos enquanto trabalha, criando assim uma disparidade de responsabilidades entre homens e mulheres.

Para que as mulheres que são mães possam se reintegrar ao mercado de trabalho, é crucial garantir suporte para o cuidado de seus filhos. Nesse contexto, a expansão das creches públicas emerge como uma política extremamente relevante para promover a igualdade de gênero. A falta de opções acessíveis de cuidado infantil muitas vezes coloca um ônus desproporcional sobre as mulheres, levando a escolhas difíceis entre carreira e responsabilidades familiares.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A natureza desta pesquisa é qualitativa e exploratória, não sendo utilizado ferramentas estatísticas para a análise de dados (GODOY, 1995). O fenômeno estudado na pesquisa foi a maternidade e sua relação com trabalho e a demissão de mulheres que retornam da licença-maternidade. Do ponto de vista da pesquisa exploratória o estudo buscou maior familiarização com o fenômeno estudado (GIL, 2002).

Do ponto de vista da abordagem, trata-se de uma pesquisa de campo. Sua aplicação tem aderência com o objetivo da pesquisa de estudar a relação maternidade, trabalho e demissão de mulheres após a licença-maternidade. Essa abordagem de investigação é valiosa para obter dados diretamente do ambiente real em que os fenômenos ocorrem. Ao realizar observações, coletar dados *in loco* e analisar as informações no contexto original, os pesquisadores podem obter uma compreensão mais aprofundada e contextualizada dos fenômenos estudados (GIL, 2022).

Os dados da pesquisa foram coletados no LinkedIn é uma rede social profissional com objetivo de gerenciamento de relacionamentos de carreira, permitindo interações e construção de networking (VOLPATO, 2023). A escolha do LinkedIn como base para coleta de dados se deu em função ser uma rede social que abriga aproximadamente 300 milhões de usuários no mundo e 63 milhões de usuários no Brasil, sendo a 6ª rede mais utilizada no país e que recebe um conjunto amplo de relatos de mulheres que foram demitidas após a licença-maternidade.



A princípio foram selecionados 40 relatos de mulheres, apenas no ano de 2023, realizados no LinkedIn que foram demitidas após o retorno da licença-maternidade. Para efeito do estudo foram selecionados 5 relatos que foram considerados mais completos e trataram de temas relacionados ao estudo, como assédio no processo de seleção, medo e sofrimento no trabalho por conta de possível demissão em caso de gravidez, ir ao trabalho grávida e com problema de saúde por medo de perder o emprego, se ser demitida e sem possível justa causa.

#### **4. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

##### **4.1 Maternidade e Trabalho – Relato de Casos**

Nesta etapa da pesquisa são apresentados os casos selecionados no LinkedIn de acordo com as dimensões definidas nos procedimentos metodológicos. Cabe reforçar que os nomes apresentados nos casos são os mesmos utilizados nos sites e todos os casos relatados são do ano de 2023.

##### **Caso 1 - Darlene (Administradora)**

Darlene explica que trabalhou por quase 3 anos em uma empresa, se tornou mãe e quando retornou da licença-maternidade foi demitida. A justificativa para demissão foi de “baixa demanda”. Segundo Darlene, o processo de entrevistas para se recolocar no mercado de trabalho era marcado por uma constante: sobre sua rede de apoio para os cuidados com sua filha. Conforme destacou

Depois de um ano, minha filha começou a ir para creche e eu estava procurando recolocação no mercado de trabalho, mas nas entrevistas eram sempre as mesmas perguntas: Quem irá cuidar da sua filha para você trabalhar? Ela fica na creche? Com quem ela ficará se estiver doente? Tem rede de apoio? (DARLENE, 2023)

Um aspecto relevante relatado por Darlene é o fato de que ficava a impressão de que a questão profissional não era a mais relevante no processo seletivo e sim como se seria capaz de conciliar os cuidados com a filha com a vida profissional.

##### **Caso 2 – Carolina (Assistente Administrativa)**

Carolina afirma que foi demitida da empresa onde trabalhava após o término da licença-maternidade. O caso de Carolina também é marcado por perguntas recorrentes sobre sua rede de apoio para cuidados com a criança. De acordo com Carolina

Olá rede, fui demitida após o término da licença maternidade! Já são 4 meses desempregada, enviando currículos, participando de entrevistas online e ao abri o e-mail, mais um feedback negativo, bateu um desespero, chorei, questionei, mais não vou desistir de ir buscar [#empregonovo](#). O pior é que a grande maioria das entrevistas, perguntam, se você for selecionada, com quem sua bebê vai ficar? (minha mãe mora próximo/o pai dela trabalha só a noite e ela vai para creche). E mesmo assim, sinto que esse critério é eliminatório para seguir nos processos seletivos. Não vou desistir! É só um desabafo, pela primeira vez bateu um desespero como mãe a realidade é diferente (...) (CAROLINA, 2023).

Assim como nos casos de Darlene e Carolina, foram identificados um conjunto bem amplo de casos de mulheres que foram submetidas a perguntas sobre sua rede de apoio nos processos seletivos, o que parece ser uma prática bem corriqueira nas empresas.

### **Caso 3 – Júlia (Especialista em Governança Corporativa)**

O Caso de Júlia apresenta duas outras camadas, uma relacionada da questão da licença-maternidade e carreira da mulher e outra a contratação de mulheres grávidas. Conforme relatou, presenciou algumas situações que evidenciam os conflitos e violentos assédios sofridos por mulheres no trabalho e como isso limita suas possibilidades de crescimento na carreira. Júlia diz

Semana passada, mais uma vez, ouvi uma frase que, INFELIZMENTE, já ouvi outras muitas vezes de mulheres: "Voltei da licença maternidade e fui demitida". Toda a vez que ouço isso meu estômago embrulha, meu sangue ferve e vem uma vontade enorme de bater na porta desse chefe e falar umas boas verdades, nada amigáveis. Outro dia eu ouvi também algo assim: "Antes de sair de licença me foi prometida uma promoção no meu retorno, mas a vaga liberou antes do previsto (no meio da licença) e não quiseram colocar uma pessoa temporária até o meu retorno, acabei perdendo a oportunidade". Já ouvi também a seguinte frase dita da boca de um chefe para sua funcionária ao ser avisado da gravidez dela: "Parabéns, mas você sabe né, a mulher quando engravida dá um passo à frente na maternidade e 10 pra atrás na carreira" (JÚLIA, 2023).

O relato de reforça a prática das empresas de não contratar mulheres, de demitir após a maternidade acontecer, mas também de não promover a postos mais elevados. O caso de Júlia revela que os preconceitos são ainda maiores quando a mulher procura emprego estando grávida. Júlia relata que "Estava na reta final de um processo seletivo (na fase de avaliar a proposta de trabalho) e iria aceitar a vaga, mas, achei por bem avisar que eu tinha acabado de descobrir a minha gestação e ouvi: "Parabéns, mas não contratamos mulheres grávidas".

### **Caso 4 – Cintia (Analista de Logística)**

O caso de Cintia nos ajuda a compreender como o trabalho e os planos de carreira da mulher são bruscamente interrompidos após engravidar e retornar da licença-maternidade e, em

muitos casos, submete a mulher a realizar seu trabalho com problemas de saúde e em condições precarizadas. Julia relata “Dia 16 de outubro de 2023. Nesse dia se encerrou um ciclo pra mim, FUI DEMITIDA! E O MOTIVO FOI O PIOR: FUI DEMITIDA PORQUE ENGRAVIDEI!!!”.

Cintia afirma (...) percebi que “a empresa” estava procurando um motivo pra me demitir...mas não achou!”.

Sobre a carreira na empresa, Cintia relata que “Sempre fiz de tudo visando meu crescimento, já que a gestão me dizia que tinha planos pra mim, e claro que também visando o crescimento da empresa. Afinal de contas, era o meu trabalho e dou valor a isso!”.

O caso de Cintia é didático para entender outro tipo de violência sofrida por mulheres que está relacionado ao medo de perder o emprego e fato de que muitas mulheres vão trabalhar com problemas de saúde e com limitações impostas em alguma etapa da gravidez. Cintia relata que

Quando engravidei eu nunca me ausentei, mesmo estando liberada pelo médico, me sentindo péssima, eu me dediquei como se fosse a dona da empresa, o famoso vestir a camisa!!! (...) Lembro que estava com um inchaço e uma roxidão muito grande nos pés no final da gravidez e um médico me deu um atestado que eu não mostrei para empresa e fui trabalhar pra não dá motivos pra ser demitida pois eu já sabia que poderia ser demitida após o período de estabilidade. Imagina passar toda a gestação e puerpério sentindo a pressão e ansiedade de saber que vai ser demitida só por ter engravidado!?! (CINTIA, 2023).

O relato de Cintia apresenta uma faceta perversa do comportamento da empresa “No dia da minha demissão, o presidente da empresa teve coragem de me dizer que a empresa dele é uma empresa humana e que pensa em todos (segurei o riso do nervosismo) mas prontamente perguntei: Humana? Que empresa humana é essa que demite uma funcionária voltando de licença maternidade!?”

### **Caso 5 – Suelen (Técnica em Química)**

No caso de Suelen, o relato reforça uma triste constatação de que muitas empresas tem um discurso que é entregue internamente e externamente de empresa que acolhe e realiza políticas de recursos humanos inclusivas, mas que na prática os valores são de exclusão. Suelen relata

Me senti, um objeto usado, que quando gastou ou acabou a pilha, simplesmente foi deixado de lado, ninguém quis recuperar ou colocar pilhas novas para incluir esse objeto novamente na rotina. Não tive nem o direito de sentir o gostinho de retornar as minhas atividades, entrei na empresa e minha demissão estava pronta. E ainda se dizem humanos? Mais triste ainda foi saber o que disseram para “justificar” minha demissão: “- ela engravidou de propósito, para segurar o emprego” (SUELEN, 2023).

É muito comum que o tratamento perverso dado a mulheres que retornam do período da licença maternidade seja desumano. Mas é importante ressaltar que não se trata de uma questão que atinge apenas a classes de trabalhadoras menos qualificadas, pelo contrário, ocorre também para funções consideradas mais qualificadas.

Os relatos apresentados evidenciam que a questão da licença-maternidade ainda constitui uma pauta a ser enfrentada por empresas, poder público, legisladores e outros atores envolvidos na questão. O levantamento no LinkedIn é bastante ilustrativo de que a situação em 2023 ainda não mudou em relação à pesquisa da FGV (2016) onde os dados mostram que a garantia de emprego dada pela legislação (120 ou 180 dias) é imediatamente esquecida após o período, com o nível de emprego caindo ao final de 12 meses, para 48% de mulheres fora do posto de trabalho (MACHADO; NETO, 2016).

Uma ressalva importante aos números é que eles não tratam apenas de mulheres demitidas, mas dão conta também de mulheres que foram obrigadas a deixar o trabalho por não terem condição de criar os filhos por falta de condições objetivas, como por exemplo redes de apoio particulares, creches etc.

Conforme destaca Machado (Pesquisadora da FGV), em entrevista dada a Revista Maria Clarie, a maior parte das demissões ocorre sem justa causa, mas é possível "Em muitos casos, as mulheres não retornam às suas atividades porque não têm com quem deixar os filhos pequenos. E por conta da indenização do FGTS, existem incentivos para acordos de rescisão contratual por iniciativa do empregador" (MARIE CLAIRE, 2017).

Segundo Machado, alguns países preocupados com essa situação têm oferecido trabalho em tempo parcial para mulheres com filhos, sobretudo filhos pequenos oferecendo flexibilização do horário de trabalho, permitindo que as mães possam compatibilizar a relação trabalho e família (MARIE CLAIRE, 2017).

Nos relatos ficou muito evidente o sofrimento ocasionado a mulheres que preciso lidar com o medo de perder emprego, quer seja porque quer engravidar ou porque engravidou e tem medo do retorno após a licença-maternidade. Os relatos dão conta de mulheres que esconderam da empresa seus problemas de saúde e foram trabalhar, mesmo com orientação médica em contrário. Trata-se de uma forma de assédio brutal que submete a mulher a uma modelo de trabalho precarizado, desumano e, em muitos casos ilegal, em que a premissa é trabalhar a qualquer custo para não ser demitida.

Outra inferência possível a partir dos casos é que o assédio às mulheres começa já no processo de seleção. Ainda que a legislação não permita qualquer tipo de discriminação quanto ao fato de uma ter filhos, muitas empresas fazem questionamentos sobre a sua rede de apoio para cuidar dos filhos. É fato que muitas mulheres não são contratadas ou vão perder o emprego se tiverem filhos ou manifestarem a intenção de ter (MARIE CLAIRE, 2017).

Participar de um processo seletivo com a preocupação de poder não ser contratada por ter filha(o) gera um sofrimento importante para mulheres que precisam lidar com o trabalho e com a criação das(os) filhas(os). É muito importante destacar que os homens não são questionados sobre sua rede de apoio no momento em que participam de processos seletivos, evidenciando outra faceta cruel do modelo patriarcal que pune as mulheres.

Os relatos dão conta do mesmo comportamento das empresas quanto a questão da carreira das mulheres que é muito prejudicada em decorrência da maternidade. Muitas mulheres são privadas de projetos de carreira simplesmente pelo fato de terem filha(o) não importante para tanto sua capacidade, qualificação ou potencial para crescimento nas empresas. O que se constatou é que as mulheres precisam escolher entre um projeto de maternidade ou o trabalho e a carreira.

Não obstante aos retrocessos, é muito importante que ocorram políticas públicas voltadas para combater o assédio e a discriminação contra mulheres. Deve ocorrer uma mudança cultural por parte de empresários com a mudança da mentalidade patriarcal e foco apenas nos custos e retorno financeiro. A FGV (2023) sugere algumas ações que tem sido utilizada por empresas que podem contribuir para mitigar esse quadro de demissões de mulheres por conta da maternidade:

- a) mudança cultural com entendimento de mulheres com filha(o) são tão produtivas ou mais que homens, precisando apenas de apoio para desenvolver seu talento, permitindo a empresa qualificar melhor seu quadro funcional para as questões da maternidade, bem como seus processos e infraestrutura;
- b) extensão da licença-maternidade – algumas empresas estão estendendo para 2 meses a licença gerando maior resultado na manutenção e aumento no nível de contratação mulheres, resultados esse que foram comprovados pelo estudo do IPEA (2017);
- c) auxílio –creche e auxílio-escola – a oferta apenas de creche (lei) não garante que a mãe vai ter a tranquilidade necessária para atendimento das necessidades da criança. A sugestão é a

oferta, quando possível, de parcerias para descontos e convênios e escolas próximas do local de trabalho da mãe, aumentando sua mobilidade e tranquilidade para realizar o trabalho;

d) sala de amamentação – criação de espaço próprio para esse direito seja assegurado para as mães, protegendo a mãe e o bebê contra comentários sobre qualquer questão relacionada a amamentação e seu corpo;

e) regime flexível para o horário de trabalho e novas formas de trabalho para as mães – isso permitiria maior flexibilidade para lidar com atividades da família e da casa, bem como dos cuidados do bebê e da criança. Nesse contexto o trabalho remoto pode ser uma possibilidade interessante quando for possível;

f) acompanhamento psicológico – principalmente no pós-parto e no primeiro ano da criança para que a mãe possa ter apoio e consiga reduzir inseguranças e tenha tranquilidade para realizar seu trabalho.

Como se observa, são medidas que tratam do problema de forma holística, planejamento a empresa, fortalecendo sua cultura para uma atuação de fato voltada para inclusão, preocupada com mãe e a criança e com impactos e resultados importante para a mulher e para a empresa.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo refletir sobre dificuldades e desafios que as mulheres enfrentam ao retornarem da licença-maternidade. Ao longo desta pesquisa, ficou evidente que as barreiras enfrentadas pelas mulheres nesse contexto são múltiplas, envolvendo questões estruturais, culturais e organizacionais, portanto é extremamente importante compreender as dificuldades enfrentadas por essas profissionais, destacando a necessidade de medidas eficazes para promover a igualdade de gênero nesse contexto.

Os resultados desta pesquisa baseado no LinkedIn, evidenciam que as mulheres com carreiras consolidadas, algumas delas em cargos de gestão, ao enfrentarem a transição para a maternidade, muitas vezes se deparam com barreiras significativas que geralmente resulta em demissão ao retornarem da licença maternidade, impactando diretamente nas suas trajetórias profissionais. A falta de políticas e práticas externas trazem obstáculos que afetam não apenas as mulheres individualmente, mas também a desigualdades de gênero no ambiente de trabalho, visto que os profissionais do sexo masculino não precisam deixar ou alterar suas carreiras por conta da paternidade.





A reintegração ao mercado de trabalho pós-maternidade revela desafios de diversas formas, exigindo uma abordagem integral e consciente por parte da sociedade, das empresas e dos órgãos governamentais. A compreensão deste problema ressalta a necessidade urgente de implementar políticas que não apenas promovam a igualdade de oportunidades, mas que também abordem e suavizem as dificuldades específicas enfrentadas pelas mulheres nesse delicado processo. Por isso, é essencial que as políticas não foquem apenas em cuidados infantis, mas também considerem o impacto geral na carreira e no desenvolvimento profissional das mulheres.

A urgência dessa abordagem holística é evidente, pois o impacto não é apenas individual. A promoção de um ambiente que acolhe e facilita o retorno das mulheres ao trabalho não apenas respeita os direitos individuais, mas também contribui significativamente para a construção de uma sociedade mais igualitária.

Diante disso as organizações juntamente como o governo precisam promover políticas de apoio, através de creches acessíveis como as Corporativas, Incentivos Fiscais para empregadores, licença parental adequada, flexibilidade no ambiente de trabalho como atividades híbridas, entre outras, assim moldando uma cultura organizacional que valoriza a diversidade e limita a importância da participação ativa das mulheres em todos os setores profissionais, tornando-se essencial a criação de um ambiente profissional verdadeiramente inclusivo e condizente com os princípios de igualdade e respeito mútuo.

Este estudo é um ponto de partida muito importante, mas a complexidade da relação entre a maternidade e o mercado de trabalho exige investigações contínuas e aprofundadas. Ao expandir o conhecimento nessa área, contribuimos de maneira mais eficaz para a formulação de políticas e práticas organizacionais que promovam a igualdade de oportunidades para todas as mulheres, independentemente de sua escolha de serem mães ou profissionais.

## REFERÊNCIAS

ALVES, B; PAZELLO; E. T; SCORZAFAVE, L. G. D. da. S. Retorno da Mulher ao Mercado de Trabalho: Impacto da Licença-Maternidade. Área da ANPEC. 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/i13-a1dce984011249fe59ff408396533c27.pdf>.

Acesso em: 09/04/2023

CÂNDIDO, D. dos. S. Trabalhei quase 3 anos em uma empresa, fiquei grávida e quando voltei de licença maternidade, adivinha??? Fui demitida devido "baixa demanda" São Paulo, 2023. LINKEDLN. Disponível em:



[https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7064007524475125761/?updateEntityUr n=urn%3Ali%3Afs\\_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A7064007524475 125761%29](https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7064007524475125761/?updateEntityUr n=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A7064007524475 125761%29). Acesso em: 12/10/2023.

CARLA, Cintia. Nesse dia se encerrou um ciclo pra mim, FUI DIMITIDA. Pernambuco, 2023. LINKEDLN. Disponível em:

[https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7122233264668327936/?updateEntityUr n=urn%3Ali%3Afs\\_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A7122233264668 327936%29](https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7122233264668327936/?updateEntityUr n=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A7122233264668 327936%29). Acesso em: 09/09/2023.

CAVALCANTI, Natália C. Silva Barros; BAÍA, Deylane Corrêa Pantoja. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). Maternidade nas empresas e seus desafios. Disponível em: <[Maternidade nas empresas e seus desafios - MMurad FGV](#)>. Acesso em: 23 de novembro de 2023.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo, SP: Atlas, 2002.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 2, p.57-63, 1995.

GOLDIN, C. A grand gender convergence: its last chapter. American Economic Review, v. 104, n. 4, p. 1091-1119, 2014.

GOMES, Daiane Leite. A conquista da mulher pelos seus direitos. WEB ARTIGOS. 2015. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/a-conquista-da-mulher-pelos-seus-direitos/129757/> Acesso em: 09/07/2023

LAURIA, Julia, Semana passada, mais uma vez, ouvi uma frase que, INFELIZMENTE, já ouvi outras muitas vezes de mulheres: "Voltei da licença maternidade e fui demitida.". São Paulo. 2023. LINKEDLN. Disponível em:

[https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7122249818420228097/?updateEntityUr n=urn%3Ali%3Afs\\_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A7122249818420 228097%29](https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7122249818420228097/?updateEntityUr n=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A7122249818420 228097%29). Acesso em: 09/11/2023.

LEGISLAÇÃO , CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DECRETO Nº 21.417-A, DE 17 DE MAIO DE 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23/10/2023

MACHADO, Cecília; NETO, V. Pinho. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil . Fundação Getulio Vargas Foundation (EPGE-FGV), 2016.

MARIE CLAIRE. Disponível em: <https://revistamarieclaire.globo.com/Mulheres-do-Mundo/noticia/2017/09/50-das-mulheres-sao-demitidas-apos-licenca-maternidade.html>. Acesso em: 17 de setembro de 2023.

MEIRELES, Débora; FREGUGLIA, Ricardo; CORSEUIL, CARLOS HENRIQUE. Os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os padrões de oferta de trabalho feminina ao nível das empresas. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA 2021.

NASCIMENTO, Carolina. Olá rede, fui demitida após o término da licença maternidade.. Rio De Janeiro, 2023. LINKEDLN. Disponível em:

[https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7021061832773636096?updateEntityUr n=urn%3Ali%3Afs\\_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A7021061832773 636096%29](https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7021061832773636096?updateEntityUr n=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A7021061832773 636096%29). Acesso em: 15/09/2023.



OLIVEIRA, A. R. T. De. Maternidade E Carreira: Desafios Da Mulher No Mercado De Trabalho Após A Licença Maternidade. UFF – UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Niterói, 2018.

PESSOTI, P. C. da C. de C. Da Maternidade Ao Empreendedorismo: Uma Escolha Ou Uma Sentença?. Ministério Da Educação Universidade Federal De Ouro Preto Instituto De Ciências Sociais Aplicadas Departamento De Ciências Administrativas. Mariana, MG, 2022.

QUERINO, L. C. S; DOMINGUES, M. D. D S; LUZ, R. C. Da. A Evolução Da Mulher No Mercado De Trabalho, Faceq 2012. Disponível em:

<https://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170427174519.pdf>. Acesso em: 09/08/2023

ROCHADEL, G. M. M, História do trabalho da mulher. Âmbito Jurídico, 30 de abril de 2007.

Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/historia-do-trabalho-da-mulher/>. Acesso em: 09/11/2023

ROSADO, Eduardo Galvão; GERAIGIRE, Isabella Maranesi. **Nova Lei e recente decisão do STF alteram a licença-maternidade. Disponível em:**

<https://www.fortes.adv.br/2023/01/19/nova-lei-e-recente-decisao-do-stf-alteram-a-licenca-maternidade/>. Acesso em: 03 de dezembro de 2023.

SOUZA, F. K. S.; ANDRADE, I. C. R. de; OLIVEIRA, J. D. de. Maternidade E Recolocação Profissional: Quais São Os Desafios?. Ânima Educação. 2021. Disponível em:

<file:///C:/Users/Admin/Downloads/Maternidade%20e%20Recoloca%C3%A7%C3%A3o%20Profissional,%20quais%20s%C3%A3o%20os%20desafios..pdf>. Acesso em: 22/03/2023.

SOUZA, Suelen De. Me chamo Suelen, tenho 32 anos e sou Técnica em Química.

Sou mulher, profissional, esposa e mãe. Rio Grande Do Sul. 2023. Disponível em:

[https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6996968199963447297/?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs\\_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6996968199963447297%29](https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6996968199963447297/?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6996968199963447297%29).

VIEIRA ANDREZA. A Expansão Do Trabalho Feminino No Setor De Serviços: Uma Análise Nas Cinco Regiões Do Brasil. Universidade Federal De Santa Catarina Curso De Graduação Em Ciências Econômicas, Florianópolis, Julho de 2007. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/122178/Economia293503.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09/10/2023.

VOLPATO, Bruno. Ranking: as redes sociais mais usadas no Brasil e no mundo em 2023, com insights, ferramentas e materiais. Resultados Digitais. Acesso em:

<https://resultadosdigitais.com.br/marketing/redes-sociais-mais-usadas-no-brasil/#:~:text=Nos%20%C3%BAltimos%20anos%2C%20a%20crise,63%20milh%C3%B5es%20de%20usu%C3%A1rios%20ativos>. Acesso em: 25 de novembro de 2023.