



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE NAVIRAÍ – CPNV



Nayme Cristina Alves da Crus

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Maternidade e trabalho: uma análise da realidade profissional da mulher brasileira

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Yasmin Gomes Casagrande

Naviraí – MS

2023



Maternidade e trabalho: uma análise da realidade profissional da mulher brasileira

Nayme Cristina Alves da Crus

RESUMO

Essa pesquisa teve por objetivo compreender os desafios que as mulheres enfrentam ao retornarem para suas atividades profissionais após a maternidade e como é esta realidade comparada a dos homens. A metodologia adotada é de natureza exploratória. A análise dos dados se fundamentou em pesquisas conduzidas utilizando o banco de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o qual oferece informações concisas e confiáveis. Os resultados foram apresentados por meio de gráficos e tabelas que claramente delineiam os desafios enfrentados pelas mulheres. Portanto, para que essa situação seja modificada, é imperativo que empresários e a sociedade em geral demonstrem solidariedade diante dessa realidade e ofereçam oportunidades justas às mulheres, que merecem uma chance segura e equitativa no mercado de trabalho. Isso ressalta, de maneira efetiva, que a realidade das mulheres brasileiras ao retornarem ao mercado de trabalho é manifestamente mais complexa do que a dos homens.

Palavras-chave: Mulher. Maternidade. Trabalho.

ABSTRACT

The central focus of this research addresses the issue of women's reintegration into the job market after motherhood, with the purpose of highlighting the difficulties they face during this period. The methodology adopted is exploratory in nature. Data analysis was based on research conducted using the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) database, which offers concise and reliable information. The results were presented through graphs and tables that clearly outline the challenges faced by women. Therefore, for this situation to be changed, it is imperative that businesspeople and society in general show solidarity in the face of this reality and offer fair opportunities to women, who deserve a safe and equal chance in the job market. This effectively highlights that the reality of Brazilian women when returning to the job market is clearly more complex than that of men.

Keywords: Woman. Maternity. Work.



1 INTRODUÇÃO

O equilíbrio entre a maternidade e o trabalho tem sido uma questão de grande relevância e complexidade na sociedade contemporânea. A mulher, ao se tornar mãe, enfrenta um período de transição em sua vida, onde além das transformações físicas e emocionais, também se depara com a necessidade de conciliar o papel de mãe com as demandas do ambiente profissional. Nesse contexto, o presente trabalho se propõe a analisar a realidade da mulher brasileira na volta às atividades profissionais após a maternidade.

A decisão de retornar ao trabalho após a maternidade é permeada por diversos fatores, como questões econômicas, sociais, culturais e individuais. O cenário atual mostra um aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho, o que reflete avanços importantes no campo da igualdade de gênero. No entanto, as mulheres ainda enfrentam desafios específicos relacionados à maternidade e à inserção no ambiente profissional.

Falar sobre esses desafios é de suma importância para que as mães e profissionais tenham suas angústias e medos em relação ao trabalho e à maternidade apresentados à sociedade por meio de dados, pois em comparação a realidade dos homens após ter filhos ainda é uma realidade injusta. Diante desse fato, de que as mulheres continuam a receber menos, trabalhar nas funções menos valorizadas, ter dificuldade para acessar cargos mais altos, ainda que na média trabalhem por mais horas que os homens e tenham maior formação acadêmica que eles, fica o questionamento sobre qual seria o fator preponderante que interfere, cria ou agrava a desigualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres. (SIQUEIRA, 2019). A insatisfação destas mulheres pode ser causada por disparidades no compartilhamento das tarefas domésticas, no cuidado com os filhos, na ascensão profissional e socioeconômica e na remuneração financeira. Além disso, limita a capacidade das mulheres de aumentar o número de horas dedicadas à busca de especialização técnica ou formação acadêmica (VIECILI; GARCIA, 2018). Um pai de família com filhos pequenos, por exemplo, numa entrevista de emprego tem essa característica vista como um atributo positivo de um pai que precisa prover o sustento de seus filhos enquanto para a mulher é visto como um atributo negativo de quem “vai ter que faltar no trabalho várias vezes pois a criança ficou doente”.

Nossa sociedade tem passado por mudanças nos últimos anos principalmente na constituição familiar, e é essencial compreender como essas transformações afetam a dinâmica entre maternidade e trabalho. Questões como licença-maternidade, creches e políticas de apoio à maternidade influenciam diretamente as escolhas e oportunidades das mulheres que desejam

voltar ao trabalho após terem filhos. Silva e Casagrande (2019) reforçam que a relação entre o mercado de trabalho e a vida pessoal da mulher é um desafio que deve ser pontuado e problematizado na busca pelo seu bem-estar.

As autoras ainda complementam: uma vez que há preocupação com a consciência social em relação a esse desenvolvimento das suas atividades é possível determinar melhores ações para que haja uma melhoria da sua qualidade de vida.

O trabalho traz benefícios sociais, cognitivos e emocionais para as mães trabalhadoras bem como estimulam as elas a enfrentar as dificuldades a fim de equilibrar dois papéis tão distintos que exigem uma forte dedicação. Além do mais, retornar ao mercado de trabalho após a maternidade permite que as mulheres se sintam em movimento e produtivas no seu papel social, indo além dos papéis de mãe e dona de casa (VIECILI; GARCIA, 2018).

Com frequência, as empresas não proporcionam às mulheres que retornam ao trabalho após a maternidade as mesmas oportunidades devido às suas responsabilidades fora do contexto profissional. Os dados disponíveis no Brasil, de acordo com algumas pesquisas realizadas no site do IBGE , não apresentam um cenário particularmente otimista.

A licença-maternidade por si só tem se mostrado insuficiente para assegurar a permanência de um grande contingente de mulheres brasileiras no mercado de trabalho .Além disso, a queda no emprego se inicia imediatamente após o período de proteção ao emprego garantido pela licença (quatro meses).(NETO;MACHADO,2018).Essa insuficiência não está relacionada somente à duração da licença, não se trata simplesmente de estender o período de afastamento, mas sim de reavaliar integralmente a estrutura de suporte necessária para acomodar a chegada de uma nova e dependente vida. Para efetuar uma mudança substancial no cenário do Brasil, torna-se imperativo a implementação de um suporte político e social mais abrangente.

Tal mudança demanda a formulação de novas políticas públicas, bem como a adaptação do próprio mercado de trabalho. Por exemplo, uma reconfiguração das práticas empresariais para acomodar as necessidades das famílias com crianças pequenas. Isso incluiria uma maior flexibilidade de horários e estratégias que permitam aos colaboradores lidar efetivamente com essas demandas familiares, criando um ambiente de trabalho mais inclusivo e propício à equidade de gênero(LIMA, 2017).

No Brasil, observa-se que 48% das mulheres que engravidam enquanto estão empregadas deixam seus postos de trabalho em um prazo de até um ano após o parto. Esse índice de mães que optam por sair do mercado de trabalho aumenta de forma progressiva durante o período de licença, sendo de 5% durante o quinto mês e atingindo 48% ao final de 12 meses de licença.



Importa ressaltar que esse índice é influenciado pelo nível de escolaridade das mulheres, em que maior instrução se associa a uma menor taxa de saída do mercado, ao passo que um menor grau de instrução se relaciona com uma maior probabilidade de deixar o mercado de trabalho, dados referentes a pesquisas realizadas no site do IBGE. No caso das mulheres com menor escolaridade, essa decisão de sair do mercado encontra justificativa nos baixos salários percebidos e na capacidade financeira limitada para custear serviços de cuidado infantil (ZOGBI, 2017).

O objetivo deste trabalho é compreender os desafios que as mulheres enfrentam ao retornarem para suas atividades profissionais após a maternidade e como é esta realidade comparada a dos homens. Para alcançar esse objetivo, foram traçados os seguintes objetivos:

- Revisão da literatura voltada para a temática do trabalho, cujo foco foi o planejamento de carreira e a trajetória de vida da mulher com base nas escolhas profissionais;
- Analisar os fatores sociais, culturais e econômicos que apresentam dados sobre a mulher no mercado de trabalho após a maternidade, para isso foi feita análise descritiva, documental e exploratória no banco de dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

Espera-se contribuir para uma reflexão mais aprofundada sobre as questões que envolvem a maternidade e o trabalho, fornecendo subsídios para a formulação de políticas e práticas mais adequadas às necessidades das mulheres e suas famílias.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Planejamento de carreira

A palavra carreira originada do latim “caminho, para carruagem”, pode ser definida como um curso da vida profissional, ela abrange tanto as ocupações como também uma sequência de trabalhos realizados por um indivíduo ao longo de sua vida profissional (BASTOS,1997).

Planejar a carreira ou até mesmo ter um plano de carreira é muito importante para nos direcionar em como organizar as nossas escolhas, desejos profissionais, a curto, médio e longo prazo, esse planejamento nos dá também uma clareza em como enxergar os desafios profissionais que surgiram e estar preparado para enfrentá-los. Nos últimos anos observou-se uma certa autonomia das pessoas para gerenciar a própria carreira, porque isso passou a ser algo mais individual e que abrange situações da vida pessoal, por exemplo: uma mãe que deseja

crescer profissionalmente para oferecer uma vida melhor para seu filho; um jovem que busca se qualificar para alcançar o cargo dos sonhos; as mães solas que são provedoras do seu lar etc. (CORREIO; CORREIO; CORREIO, 2018).

Em suma, as pessoas estão tomando as rédeas na busca por mais qualificação e experiências para alavancar sua carreira, e isso claramente mostra um maior comprometimento de indivíduos que não esperam mais só os treinamentos oferecidos pelas empresas que trabalham. Tanto que o comprometimento de carreira engloba diferentes características, o envolvimento das pessoas para conseguir atingir seus objetivos pessoais e os objetivos da organização (BASTOS,1997).

Tempos atrás o modelo de carreira caracterizado por um emprego fixo e de longa duração deu espaço para uma busca por, flexibilidade, qualidade de vida fora e dentro do trabalho e a satisfação das necessidades pessoais, ademais pessoas de idades diferentes passaram a conviver e trocar experiências no trabalho (SUBRAMANIAN,2017; MATTHEWMAN, 2012).

2.2 O papel da mulher: trajetória de vida e escolhas profissionais

Durante a infância esses sonhos são um deslumbramento, as profissões escolhidas para quando se tornar adulta. Os objetivos são traçados e mudados muitas vezes durante a fase dos quinze anos até a idade adulta (SILVA; CASAGRANDE,2019).

Quando finalmente chega à idade adulta acompanhada da maturidade é possível compreender o porquê foi mudada tantas vezes a profissão que desejava seguir desde a infância. Isso porque a vida transforma e leva indivíduos aos mais diversos caminhos e lhes apresenta as mais diversas opções e obrigações. Dessa forma algumas profissões são designadas pelas oportunidades, pela necessidade e pelos sonhos (ROUSSEAU,2020).

Segundo a história, as mulheres sempre foram associadas ao lar e aos cuidados da família enquanto os homens se encarregaram do provimento do lar e da política, entretanto com o passar dos anos a sociedade evoluiu e as mulheres passaram a exercer novos nas esferas públicas, na política e no mercado de trabalho (WOLF, 2018).

Percorreu-se um caminho árduo até a profissionalização da mulher, somente em 1827 a mulher teve permissão para entrar na escola, todavia a educação da mulher só avançou mais a partir de 1971 quando surgiu a Lei de Diretrizes e Base da Educação (LDB), nesse período as mulheres puderam ter acesso a cursos secundários que permitiram uma profissionalização mais

intensa por parte das mulheres para então almejar cargos grandes (SILVA; CASAGRANDA,2019).

Pesquisadores do assunto relatam que no período de 2002 a 2012 houve um aumento significativo na quantidade de mulheres que ingressaram na universidade (BRUSCHINI; LOMBARDI; MERCADO; RICOLDI; 2011).No âmbito profissional existem muitos preconceitos que rodeiam as mulheres, os mais conhecidos são: a questão da confiança para realização eficiente das tarefas, os benefícios garantidos por lei regidas na constituição e talvez o mais predominante que é o período final da gestação, ou pós gestação e o tempo dado para amamentação da criança (NETO; GUIMARÃES; OLIVEIRA, 2022).

A maior parte das mulheres após a maternidade tende a perceber uma queda no desempenho profissional, isso gerou um descontentamento pessoal juntamente com um sentimento de insegurança. A autora ainda diz que setenta por cento das 49 mulheres avaliadas no roteiro de entrevista, após retornar da licença maternidade ou começar um emprego após a maternidade, têm sentimentos de medo, angústia, insegurança e tristeza (KRAUSE, 2017).

Essa volta ao trabalho depois do maternas também é muito marcada pela questão da escolha e da necessidade. Cabe ressaltar que séculos atrás a mulher não tinha liberdade de escolha, ou seja, seguia-se o curso natural das coisas, casar-se, cuidar da casa e viver com seu esposo, mas após a revolução de 1950 onde a mulher conquistou sua ascensão na esfera social iniciou certos questionamentos em relação a maternidade (MOREIRA, 2008).

A mulher passou de cuidadora do lar para também provedora e isso trouxe mudanças no ambiente familiar, os homens passaram a realizar tarefas domésticas que antes só mulheres faziam. Entretanto essa realidade não foi adaptada a todas as famílias, nas famílias em que o homem se mantém só como o provedor observa-se que a mulher tem uma sobrecarga maior em ter que se dividir entre a profissão e os cuidados com o lar e filhos (MELO; THOMÉ, 2018).

Isso tudo acarreta estresse constante, porque ser uma profissional não exige uma mulher de ser mãe, as exigências em casa ou no trabalho gera um sentimento de culpa quando as profissionais-mães não conseguem cumprir toda a demanda diária exigida pelo papel de mãe, dona de casa, esposa e provedora. Outro ponto a ser citado é que essas mulheres não encontram na maioria das vezes redes de apoio que sejam suficientes (família ou babás) ou então não dão conta de conciliar o profissional com o maternal; os pais por sua vez se mostram pouco efetivos nessa parceria (GOMIDE,2009).

A experiência da maternidade é linda e não é essa experiência em si o empecilho para a mulher conquistar seu espaço no mercado de trabalho e sim os desafios (quando se é uma gestação planejada, por exemplo, esses desafios são enfrentados mas naturalmente);

preconceitos e rótulos que precisam ser desmistificados. Por isso ter uma rede de apoio para se adaptar a essa nova realidade pode ser uma opção, não desistir do emprego ou até mesmo da graduação garante subsídios a mulher tornando a tarefa de ser mãe um pouco mais fácil, e a oportunidade dessa mãe em garantir saúde e educação para criança pode ser uma opção (SILVA, CASAGRANDA, 2019).

3 METODOLOGIA

O objetivo da pesquisa exploratória é conseguir mais informações detalhadas a respeito do assunto investigado, com isso é possível um delimitar o tema da pesquisa mais facilmente, possibilitando também delineamento e definição da pesquisa, tornando os objetivos mais claros. Ela também orienta a formulação de hipóteses e até mesmo uma mudança de foco e pode envolver o levantamento bibliográfico e o estudo de caso (PRODANOV; FREITAS, 2013).

A pesquisa documental pode parecer com a bibliográfica, mas são diferentes porque a documental faz o uso de materiais não estudados, como por exemplo, documentos públicos, arquivos, cartas pessoais, diários, regulamentos, ofícios, boletins, sites, matérias etc. Além do mais, o pesquisador possui vantagem de acesso direto à fonte, o que não exclui mas diminui o risco de erros ou uma análise precipitada (MENEZES; DUARTE; CARVALHO; SOUZA, 2019).

Em relação a pesquisa descritiva o pesquisador tem oportunidade de colher as informações, observar os fatos, registrar, analisar, classificar e interpretar mas sem manipulá-los. A característica mais marcante desse tipo de pesquisa é a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados por meio de questionários ou observação sistemática. A pesquisa descritiva no formato mais simples aproxima-se das exploratórias, mas quando ultrapassam a identificação de relações entre variáveis e buscam estabelecer a natureza de tais relações então se aproxima mais das explicativas. A exemplo tem-se: pesquisas cujo objetivo é descobrir existência de associações entre variáveis, fazer levantamentos socioeconômicos e psicossociais, estudar características de um grupo específico da sociedade, as que buscam estudar o nível de atendimento dos órgãos públicos em uma determinada cidade etc. (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Quanto a revisão bibliográfica ou referencial teórica foi dividida em duas partes: a primeira tratando dos conceitos envolvendo o planejamento de carreira e a segunda do papel da mulher juntamente com sua trajetória de vida e escolhas profissionais. Esse tipo de pesquisa tem a vantagem de possibilitar, sem muitos custos, o acesso do pesquisador a uma amplitude

de fontes. Entretanto, os autores alertam que “o pesquisador deve tomar cuidado com a fidedignidade e validade científica das informações sob o risco de incorrer em possíveis incoerências e contradições causadas por material de baixa credibilidade” (DALBERIO, DALBERIO, 2009, p. 167).

Os dados foram coletados por meio de uma análise documental realizado no Banco de estatísticas do IBGE que se chama Sidra (Sistema IBGE de Recuperação Automática), optou-se por essa fonte pois os dados são concisos para a análise, o site oficial de notícias do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) também foi muito utilizado.

Os dados foram distribuídos em quadros com informações a respeito de renda por gênero; porcentagem do trabalho parcial em relação aos homens e mulheres; tempo de mulheres e homens nas atividades domésticas; nível de ocupação em lares com crianças menores de três anos; participação das mulheres na força de trabalho; nível de escolaridade por gênero. Dados relacionados ao Brasil inteiro.

4.DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Em relação a participação das mulheres na força de trabalho e a renda, a realidade entre homens e mulheres apresentada ainda é desigual. Informações contidas no Quadro 1 mostram que a taxa de participação das mulheres na força de trabalho é 54,5% enquanto a dos homens foi de 73,7%, com 19,2 pontos percentuais de diferença.

Quadro 1- Dados referentes à renda, participação na força de trabalho e níveis de ocupação.

Renda por gênero	As mulheres ganham cerca de 20% menos que homens no Brasil, comparando com mesmo perfil de escolaridade e mesmo cargo de ocupação. Em 2019 as mulheres receberam 77,7% (ou pouco mais de $\frac{3}{4}$) do rendimento dos homens. Enquanto o rendimento médio mensal dos homens era de R\$2.555, o das mulheres era de R\$1.985.
Tempo de mulheres e homens nas atividades domésticas.	Pesquisa realizada no ano de 2019 pelo IBGE, indica que homens dedicam 11 horas por semana apenas para serviços domésticos, enquanto mulheres 21 horas e meia por semana.
Participação das mulheres na força de trabalho	Em 2019, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho foi 54,5%. Entre os homens, esta medida chegou a 73,7% - uma diferença de 19,2 pontos percentuais.

<p>Nível de ocupação em lares com crianças menores de três anos</p>	<p>Em 2019, mulheres de 25 a 49 anos que viviam em lares com crianças de até 3 anos de idade, pouco mais da metade (54,6%) estavam efetivamente ocupadas. Em lares sem crianças nessa faixa etária, o nível de ocupação das mulheres foi de 67,2%. Entre os homens, o nível de ocupação é superior tanto em lares com crianças com até 3 de idade (89,2%), quanto em lares sem crianças nesse grupo etário (83,4%). As mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos de idade no domicílio apresentaram os menores níveis de ocupação: 49,7%.</p>
---	--

Fonte: IBGE (2023).

Após o procedimento de coleta e análise de dados, percebeu-se que as mulheres estão muito abaixo do mercado de trabalho em relação à taxa de renda salarial, mesmo ocupando o mesmo cargo e com nível de instrução maior que o dos homens, como mostra o Quadro 2.

Quadro 2- Escolaridade das mulheres em relação aos homens (2018, 2019).

<p>Ano 2018</p>	<p>O percentual de homens de 25 a 44 anos que completaram a graduação foi de 15,6%, enquanto o de mulheres atingiu 21,5%, indicador 37,9% superior aos dos homens. O percentual de mulheres brancas com ensino superior completo (23,5%) é 2,3 vezes maior do que o de mulheres pretas ou pardas (10,4%) e é mais do que o triplo daquele encontrado para os homens pretos ou pardos (7,0%).</p>
<p>Ano 2019</p>	<p>Dados da PNAD de 2019 mostram que na população com 25 anos ou mais, 15,1% dos homens e 19,4% das mulheres tinham nível superior completo. Entre os mais jovens, no recorte de 25 a 34 anos, essa diferença chega a 6,8 pontos percentuais: 25,1% das mulheres haviam completado o nível superior, contra 18,3% dos homens.</p>

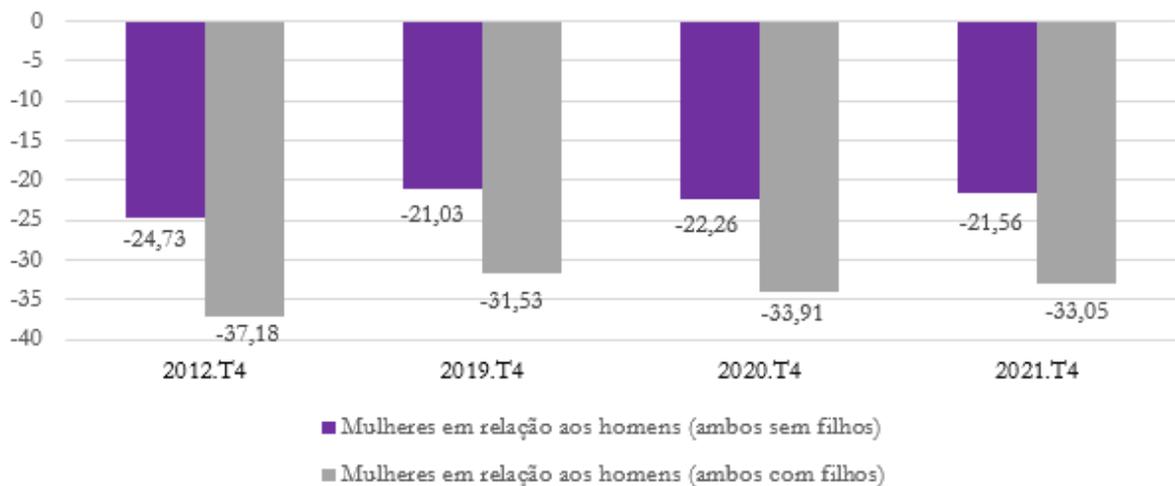
Fonte: IBGE (2023).

Analisados também o tempo dos homens em sua jornada doméstica refere-se a uma triste realidade que ainda as mulheres enfrentam, com jornada muito maior que a dos homens, essa diferença chega a 10,5 horas. Esses cuidados domésticos que implicam principalmente os cuidados com crianças e afazeres da casa obrigam as mulheres a enfrentarem a dupla jornada para conseguir inserir-se no mercado de trabalho, em 2019 um terço das mulheres pesquisadas pelo IBGE que equivale a 29,6% trabalham 30 horas semanais, enquanto para os homens apenas 15,6 % tinham essa carga horária.

Pelo Gráfico 1 observa-se que em todos os anos estudados a participação das mulheres é inferior à dos homens com ou sem a presença de filhos, visto que com a presença de filhos

essa inferioridade de participação aumenta aproximadamente 50%. Em 2012, a participação das mulheres em relação aos homens com filhos foi de 37,2 pp, enquanto no ano mais recente 2021 essa participação caiu para 33,05%, o que já significa uma pequena vitória para as mulheres, reflexos das mudanças no ambiente familiar e levanta-se a hipótese que o mercado trabalho pode estar se tornando mais amigável para as mulheres, tanto que de 2012 a 2021 houve diminuição de 3 pp sem a presença de filhos e 4pp com a presença de filhos.

Gráfico 1 – Gap de participação (em pontos percentuais) na força de trabalho entre mulheres e homens em união, com e sem filhos. Brasil.



Fonte: IBGE (2023).

A Tabela 1 informa a quantidade de mulheres e homens ocupando cargos gerenciais e o Gráfico 2 apresenta a desocupação de pessoas por sexo, em ambos fica evidente a vantagem dos homens resultado da entrada precoce dos homens no mercado de trabalho por conta dos papéis de gênero impostos pela sociedade.

Tabela 1- Proporção de homens e mulheres ocupando cargos gerenciais (2021)

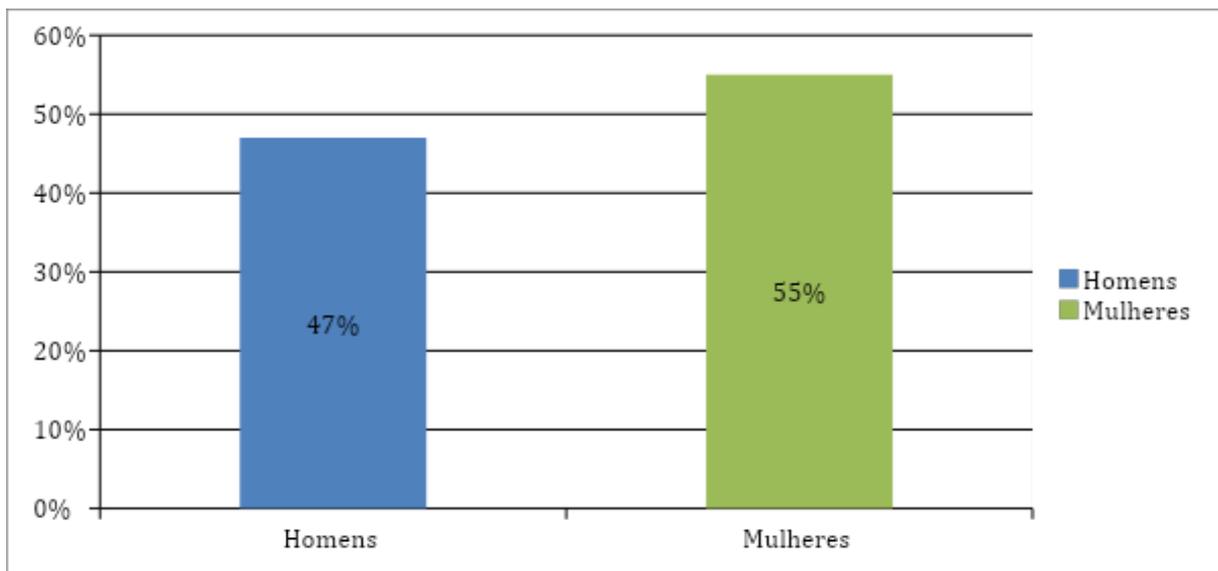
Variável	Homens	Mulheres
Pessoas	1.553.335	833.934
(%)	65,1	43,9

Fonte: IBGE (2023).

Os gráficos a seguir permitem uma análise detalhada a respeito do gap de participação (em pontos percentuais) na força de trabalho entre mulheres e homens em união, com e sem

filhos, gap no rendimento/hora habitual entre mulheres e homens em união, com e sem filhos, empregados e gap de participação (em pontos percentuais) - mulheres em união em relação aos homens em união – por grupo de educação da mãe e idade do filho.

Gráfico 2 – Distribuição percentual de pessoas desocupadas por sexo, primeiro trimestre de 2023.

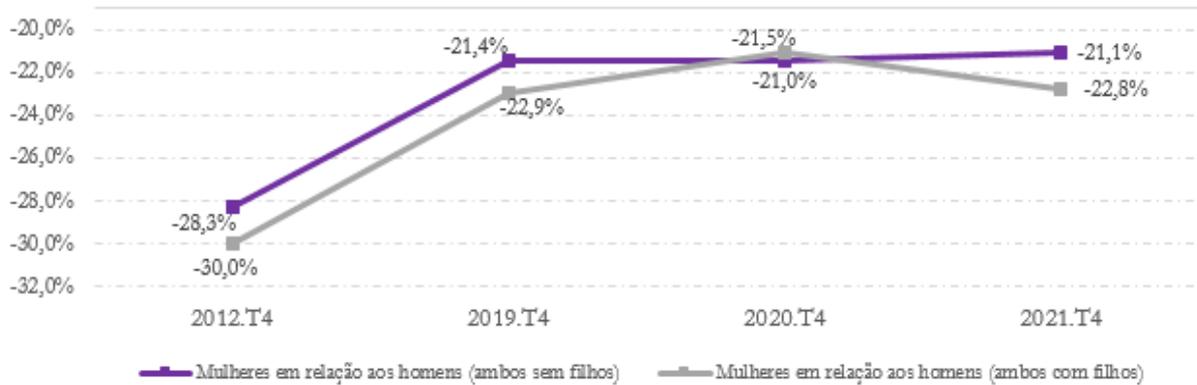


Fonte: IBGE (2023).

Entrando nos aspectos referentes à renda, as mães ganharam em 2012, 30% menos que os pais, mas em 2021 essa média passou para 22,8%, levando em conta fatores como a ocupação. As mulheres seguem em desvantagem comparada aos homens. Nesse cenário, em decorrência da maior ocupação com as atividades domésticas e cuidados com crianças, existem maiores chances da busca por atividades informais, empregos de meio período com remuneração muito menores. Ademais, em 2019 enquanto o rendimento médio mensal dos homens era de R\$2.555, o das mulheres era de R\$1.985, conforme descrito no Quadro 1.

O Gráfico 3 mostra o rendimento habitual entre mulheres e homens em união, com e sem filhos empregados no Brasil. Ilustra-se a proporção de homens e mulheres sem filhos nos anos de 2012 a 2021. Em 2012, a diferença em relação às mulheres foi de -28,3%, reduzindo para -21,4% em 2019 e mantendo-se em -21,5% em 2020. No ano de 2021, essa proporção alcançou -21,1%. Quanto aos homens, em 2012, a diferença foi de -30%, diminuindo para -22,9% em 2019, diminuindo para -21,0% em 2020 e novamente aumentando para -22,8% em 2021.

Gráfico 3 – Gap no rendimento/hora habitual entre mulheres e homens em união, com e sem filhos, empregados. Brasil.



Fonte: IBGE (2023).

Chega-se ao ponto chave dos resultados obtidos pelo levantamento de dados que é o fato de em 2019 apenas 54,6% das mulheres estavam trabalhando nos lares com crianças de até 3 anos, já nos lares sem crianças com até 3 anos o percentual foi de 67,2%. Para os homens os valores são superiores em ambos os casos, sendo 89,2% com crianças dessa idade e 83,4% sem crianças nesse grupo etário.

Cabe ressaltar que a menor porcentagem fica para as mulheres pretas ou pardas que sofrem com barreiras muito maiores do que só a maternidade, principalmente os preconceitos vindos de questões estruturais da sociedade, respectivamente 49,7%. Isso deixa claro que as mulheres com filhos menores enfrentam muita dificuldade em conciliar vida pessoal com profissional, o que sugere a falta de uma oferta digna no número de creches, que faz muita diferença para mães que precisam trabalhar.

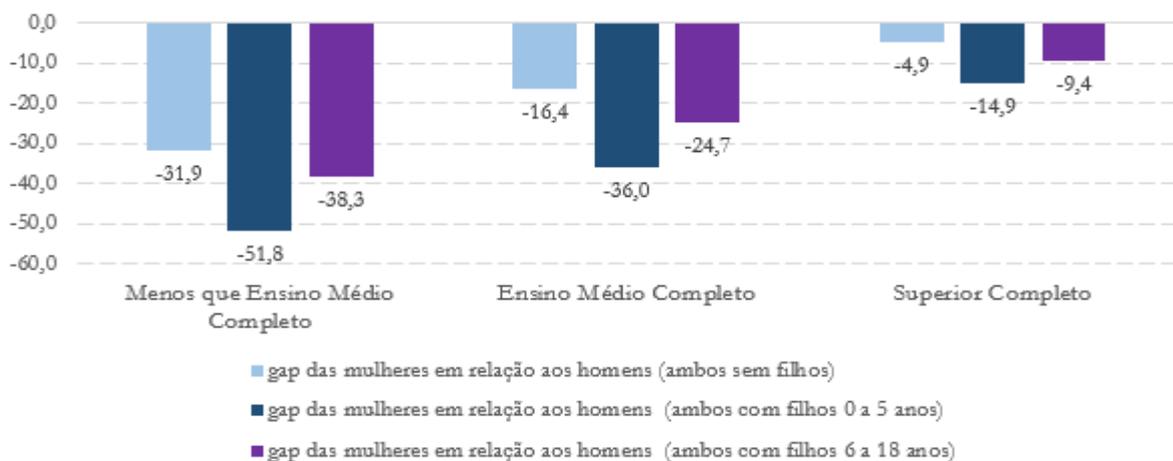
Na hora fazer as escolhas profissionais para a mulher, a idade dos filhos, pois quanto menor o filho menor as chances de inserção no mercado de trabalho têm importância. Quanto à escolaridade da mãe, aquelas com um nível educacional inferior participam da força de trabalho 51,8 pp menos que os homens, já as mais escolarizadas o valor é de 14,9 pp. No grupo das mulheres com ensino superior e que não têm filhos a diferença é menor em relação aos homens, cujo valor é de 4,9 pp a menos participando do mercado de trabalho.

Isso leva a concluir que a mulher escolarizada num patamar geral possui melhores condições econômicas para sobreviver e acaba conseguindo contornar melhor os obstáculos da maternidade. Como por exemplo, conseguem pagar babás ou ajudantes particulares bem como

colocar a criança em creches particulares; sendo assim não sofrem tanto quanto as mulheres com nível de escolaridade abaixo.

O Gráfico 4 é a representação de participação em pontos percentuais de mulheres em união em relação aos homens e união, por grupo de educação da mãe e idade do filho no Brasil.

Gráfico 4 – Gap de participação (em pontos percentuais) - mulheres em união em relação aos homens em união – por grupo de educação da mãe e idade do filho (2021)



Fonte: IBGE (2023).

O gráfico 4 permite uma análise detalhada a respeito Gap de participação (em pontos percentuais) na força de trabalho entre mulheres e homens em união, com e sem filhos, Gap no rendimento/hora habitual entre mulheres e homens em união, com e sem filhos, empregados e Gap de participação (em pontos percentuais) - mulheres em união em relação aos homens em união – por grupo de educação da mãe e idade do filho.

Observando a tabela 2 e principalmente focando em dois principais motivos: falta de dinheiro para pagar as despesas (mensalidade, transporte, material escolar etc.) sendo 10,7 % homens e 14,5 % mulheres e por ter que cuidar dos afazeres domésticos ou de criança, adolescente, idoso ou pessoa com necessidades especiais percebe-se uma diferença absurda no percentual com 0,4 % homens e 13,4 % mulheres. Estudar é algo cansativo e informações descritas anteriormente na análise dos resultados evidenciam que as mulheres gastam muito mais horas que os homens nos cuidados domésticos e com crianças, o que nos leva a crer que a sobrecarga e o cansaço mental influenciam muito no desânimo quando se trata dos estudos.

Na tabela 02 apresenta pessoas entre 15 e 29 anos com ensino médio completo ou superior incompleto que não frequentam escola, curso técnico, normal (magistério) pré-vestibular ou curso de qualificação profissional (%) em 2022.

Tabela 2- Pessoas de 15 a 29 anos com ensino médio completo ou superior incompleto que não frequentam escola, curso técnico, normal (magistério), pré-vestibular ou curso de qualificação profissional (%) (2022).

Principal motivo de atualmente não frequentar escola ou outro curso.	Homens	Mulheres
Precisa trabalhar	52,4	37,0
Não tem escola na localidade, vaga, o curso de interesse ou o turno desejado	3,2	4,0
Falta de dinheiro para pagar as despesas (mensalidade, transporte, material escolar etc.).	10,7	14,5
Por ter que cuidar dos afazeres domésticos ou de criança, adolescente, idoso ou pessoa com necessidades especiais.	0,4	13,4
Estudando para concurso ou estudando por conta própria para vestibular/ENEM	2,6	2,8
Por já ter concluído o nível de estudo que desejava	13,7	12,7
Não tem interesse	13,3	10,4
Outro motivo	3,7	5,2

Fonte: IBGE (2023).

Na Tabela 2 são apresentados os principais motivos pelos quais homens e mulheres interromperam seus estudos, principalmente quando necessitavam ingressar no mercado de trabalho. Os homens registraram uma taxa de 52,4%, enquanto as mulheres apresentaram 37,0% nessa categoria. A falta de vagas ou a impossibilidade de adequar-se aos horários disponíveis afetaram 4,0% das mulheres e 3,2% dos homens.

A responsabilidade de cuidar de crianças, adolescentes, idosos ou pessoas com necessidades especiais foi indicada por 13,4% das mulheres, contrastando com os 0,4% dos homens nessa situação. A dedicação aos estudos para concursos ou vestibulares afetou 2,6% dos homens e 2,8% das mulheres.

A conclusão do nível de estudo desejado foi um motivo para interrupção para 13,7% tanto dos homens quanto das mulheres. A falta de interesse foi indicada por 13,3% dos homens

e 10,4% das mulheres. Outros motivos, não especificados, foram mencionados por 3,7% dos homens e 5,2% das mulheres.

Por conseguinte a tabela 3 serve até como para fazermos uma reflexão de uma parcela de mulheres que ainda são mais injustiçadas nessa diferença entre homens e mulheres, o grupo de mulheres pretas e pardas. Foi observado que as mulheres brancas que nunca frequentaram escola ou que já frequentaram e não concluíram o ensino médio ou curso equivalente por motivo de gravidez é de 196 a cada mil pessoas, enquanto o total de mulheres pretas ou pardas é de 687, ou seja, uma diferença de 491.

A Tabela 3 expõe os motivos predominantes entre indivíduos com idades entre 14 e 29 anos que nunca frequentaram a escola ou que frequentaram, mas não concluíram, com base na categorização por cor ou raça. A pesquisa especifica as categorias de cor como branca, preta ou parda, referentes ao ano de 2022.

Tabela 3- Pessoas de 14 a 29 anos que nunca frequentaram escola ou que já frequentaram e não concluíram o ensino médio ou curso equivalente, por cor ou raça e principal motivo de ter deixado ou nunca ter frequentado escola (2022).

Principal motivo de atualmente não frequentar escola ou outro curso.	Branca	Preta ou parda
Precisa trabalhar	1.118	2.781
Não tinha escola na localidade, vaga ou o turno desejado	78	225
Gravidez	196	687
Tinha de realizar afazeres domésticos ou cuidar de crianças, adolescentes, idosos ou pessoas com deficiência	105	335
Problemas de saúde permanente	121	228
Não tem interesse	699	1.690
Outro motivo	430	976

Fonte: IBGE (2023).

Na Tabela 3 foram apresentados dados relacionados à cor da pele, categorizadas como branca, preta ou parda, em relação aos principais motivos para a não frequência atual em escolas ou cursos. As seguintes estatísticas foram observadas: Esses dados oferecem uma visão abrangente dos fatores que influenciam a não participação em atividades educacionais, destacando as disparidades entre os grupos étnico-raciais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cada vez mais, as mulheres estão conquistando espaços e assumindo cargos de liderança que, no passado, eram predominantemente ocupados por homens. No entanto, quando se trata do mercado de trabalho após a maternidade, a realidade é muito diferente. O objetivo deste estudo foi demonstrar as dificuldades enfrentadas por mulheres nessa fase de suas vidas, o retorno ao mercado de trabalho após a maternidade. Esse estudo revelou de maneira clara o quão complicado e desafiador esse processo pode ser.

Observa-se que as mulheres geralmente enfrentam uma carga de trabalho maior do que os homens. Além de suas responsabilidades no trabalho, elas também têm obrigações em casa. Além disso, o retorno ao mercado de trabalho é mais viável quando as crianças têm mais de 3 anos, pois antes disso as mães enfrentam dificuldades significativas para encontrar emprego.

A experiência de retorno ao mercado de trabalho após a maternidade também está fortemente relacionada ao nível de escolaridade da mãe, enquanto as mulheres com ensino superior têm condições melhores para conciliar trabalho e cuidados com os filhos, muitas vezes contando com ajuda de terceiros.. É importante ressaltar que as mulheres negras e pardas, de acordo com a pesquisa, tendem a não concluir seus estudos devido à gravidez ou à maternidade, em números significativamente maiores do que as mulheres brancas.

Conciliar todas essas responsabilidades é uma tarefa desafiadora. Ao término deste estudo, almejou-se proporcionar uma análise das questões relacionadas à maternidade e à vida profissional, com o intuito de oferecer elementos que possam embasar a formulação de políticas e práticas mais apropriadas às exigências das mulheres e de suas famílias.

Optou-se por empregar informações de fontes confiáveis provenientes de pesquisas anteriores, as quais desempenharam um papel crucial na formulação das conclusões alcançadas. Além disso, deve ser observada uma notável escassez de dados relativos ao tema, em outros segmentos deste estudo.

Sugere-se, como perspectiva para o futuro, a implementação de iniciativas que visem criar oportunidades significativas para mulheres que se encontram inseridas nessa realidade, possibilitando assim o seu retorno ao mercado de trabalho e a capacidade de prover sustento às suas famílias. Recomenda-se, adicionalmente, a condução de novas pesquisas focalizadas nas experiências de mulheres, especialmente aquelas que são mães, negras e pardas, conforme

destacado em seções específicas deste estudo. É fundamental aprofundar a análise desses dados, elucidando as razões pelas quais essa categoria social é mais impactada por tais desafios.

Além disso, ressalta-se a necessidade premente de estabelecer políticas públicas mais eficazes para mitigar essas disparidades. Um exemplo concreto seria a concessão de benefícios, tanto fiscais quanto sociais, para as empresas que optarem por empregar mães, seguindo uma abordagem semelhante à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei 8213/91). Essa medida não apenas incentiva a inclusão dessas mulheres no mercado de trabalho, mas também reconhece a importância de políticas empresariais voltadas para a diversidade e equidade de gênero.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Darlan. **Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil**. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 17 maio 2023.

Adolescente)-Universidade Católica de Pelotas, Programa de Pós-Graduação em Saúde e Comportamento Pelotas, 2017. Disponível em <http://tede.ucpel.edu.br:8080/jspui/handle/tede/635>. Acesso em: 15 maio. 2023.

BASTOS, A. V. B.; BASTOS, A. V. B. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. **RAUSP Management Journal**, v. 32, n. 3, p. 28-39, 1997. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18446/a-escolha-e-o-comprometimento-com-a-carreira--um-estudo-entre-profissionais-e-estudantes-de-administracao>. Acesso em: 14 de maio.2023.

CORREIO, F.M.P.; CORREIO, L.C. B; CORREIO, A.P..IDENTIDADE, PLANEJAMNETO E CARREIRA: um estudo sobre comportamento de carreira em estudantes de graduação em administração. **Recape**, v. 8, n. 1, p.61-63. ISSN:2237-1427. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/32398/24610>. Acesso em: 14 de maio.2023.

DE MELO, Hildete Pereira; THOMÉ, Débora. **Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores**. Editora FGV, 2018.

FEIJÓ, Janaína; NETO, Valdemar Pinho; CARDOSO, Luísa. **Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 27 mai. 2023.

IBGE EDUCA.**Mulheres brasileiras na educação e no trabalho**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html>. Acesso em: 15 mai. 2023.



KRAUSE, L. I. Mulher, trabalho e maternidade: demandas no retorno da licença-maternidade. 2017. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde da Mulher, Criança e GOMIDE, P. I. C.. A influência da profissão no estilo parental materno percebido pelos filhos. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 26, n. 1, p. 25–34, jan. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2009000100003>. Acesso em 16 maio.2023.

MENEZES, A.H.N.; DUARTE, F.R.; CARVALHO, L.O.R.; SOUZA, T.E. **Metodologia científica**: Teoria e aplicação na educação a distância. Petrolina: Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco, 2019. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/noticias/univasf-publica-livro-digital-sobre-metodologia-cientifica-voltada-para-educacao-a-distancia/livro-de-metodologia-cientifica.pdf/view>. Acesso em: 28 de mar.2023.

MOREIRA, Lisandra Espíndola. " **Vida de equilibrista**": mães trabalhadoras em diferentes contextos sociais, 2008.

NETO, A.F.C; GUIMARÃES, I.; OLIVEIRA, L.L de. MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: ensino superior e construção de plano de carreira em João Pessoal. **Recape**, v. 12, n. 1, p. 54-81, 2022. ISSN: 2237-1427. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/48035/38506>. Acesso em: 14 maio. 2023.

PRODANOV, C; FREITAS, E.C., **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>. Acesso em: 25 de mar.2023.

RICOLDI, A; BRUSCHINI, C; LOMBARDI, M.R.; MERCADO, C.M. TRABALHO, RENDA E POLÍTICAS SOCIAIS: Avanços e desafios. In: **O Progresso das mulheres no Brasil 2003-2009 (p.145-177)**, 1.ed. Editora Cépia: Rio de Janeiro; ONU Mulheres: Brasília, 2011. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/286239085_TRABALHO_RENDA_E_POLITICAS_SOCIAIS_AVANCOS_E_DESAFIOS. Acesso em: 16 maio. 2023.

RODRIGUES, Léo. **Estudo revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 17 maio 2023.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Os devaneios do caminhante solitário**. LeBooks Editora, 2020.

SILVA, N. T. da; CASAGRANDA, Y. G. MULHERES: Reintegração ao mercado de trabalho após a licença maternidade. **Caderno Espaço Feminino, [S. l.]**, v. 32, n. 2, p. 419–435, 2020. DOI: 10.14393/CEF-v32n2-2019-21. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/neguem/article/view/53151>. Acesso em: 15 maio.2023.

SIDRA IBGE. **Bancos de Tabelas Estatísticas**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/home/ipp/brasi>. Acesso em: 28 mai.2023.



WOLF, Naomi. **O mito da beleza: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres**. Editora Record, 2018.

ZOGBI, P. **Metade das mães brasileiras ficam sem emprego no primeiro ano após o parto**. 2017. Disponível em:

<<http://www.infomoney.com.br/carreira/emprego/noticia/6932263/metade-das-maes-brasileiras-fica-sem-emprego-primeiro-ano-apos>>. Acesso em: 28 mar 2018.