

## O RETORNO DA MULHER AO MERCADO DE TRABALHO APÓS A MATERNIDADE

Carolina Vanelli Turin\*

Gabriele Taline da Silva\*\*

Izadora Bianca da Silva\*\*\*

Kelli Pereira\*\*\*\*

Yasmine Silva de Almeida Sanches\*\*\*\*\*

**Resumo:** O retorno da mulher ao mercado de trabalho após a maternidade é um tema de grande relevância, refletindo desafios estruturais e sociais, como a desigualdade de gênero, a sobrecarga de responsabilidades domésticas e a discriminação no ambiente corporativo. Apesar dos avanços na participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres, especialmente as mães, ainda enfrentam barreiras significativas. Segundo o IBGE, a taxa de participação das mães no mercado de trabalho é inferior à das mulheres sem filhos, com 56,6% das mães empregadas, comparado a 66,2% das mulheres sem filhos. A maternidade muitas vezes limita a permanência das mulheres no trabalho, com questões como a falta de políticas de apoio, como creches e horários flexíveis, agravando a desigualdade. Em cidades como São Carlos - SP, essa realidade é intensificada pela menor presença feminina no mercado e pelos salários mais baixos. A pesquisa realizada localmente revela que a maior dificuldade enfrentada pelas mulheres é a falta de infraestrutura de apoio à maternidade, como a escassez de creches e horários flexíveis. No entanto, práticas corporativas inclusivas, como licenças mais longas e a flexibilização de horários, podem promover um ambiente mais igualitário, contribuindo para a reintegração das mães no mercado de trabalho. Assim, a adoção de políticas públicas e empresariais de apoio à maternidade é crucial para garantir a igualdade de oportunidades.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mercado de trabalho; Mulheres; Maternidade; Desafios.

**Abstract:** The return of women to the labor market after maternity is a highly relevant topic, reflecting structural and social challenges such as gender inequality, the overload of domestic responsibilities, and discrimination in the corporate environment. Despite advances in female participation in the workforce, women, especially mothers, still face significant barriers. According to the IBGE (Brazilian Institute of Geography and Statistics), the participation rate of mothers in the labor market is lower than that of women without children, with 56.6% of mothers employed compared to 66.2% of women without children. Maternity often limits women's ability to remain in the workforce, with issues such as the lack of supportive policies like daycare and flexible working hours exacerbating inequality. In cities like São Carlos (SP), this reality is intensified by the lower female presence in the labor market and by lower wages. Local

\*Aluna do curso Técnico em Administração na Etec Paulino Botelho – [carolina.turin@etec.sp.gov.br](mailto:carolina.turin@etec.sp.gov.br)

\*\*Aluna do curso Técnico em Administração na Etec Paulino Botelho – [gabriele.silva252@etec.sp.gov.br](mailto:gabriele.silva252@etec.sp.gov.br)

\*\*\*Aluna do curso Técnico em Administração na Etec Paulino Botelho – e-mail institucional - [izadora.silva29@etec.sp.gov.br](mailto:izadora.silva29@etec.sp.gov.br)

\*\*\*\*Aluna do curso Técnico em Administração na Etec Paulino Botelho – [kelli.pereira3@etec.sp.gov.br](mailto:kelli.pereira3@etec.sp.gov.br)

\*\*\*\*\*Aluna do curso Técnico em Administração na Etec Paulino Botelho - [yasmine.sanches@etec.sp.gov.br](mailto:yasmine.sanches@etec.sp.gov.br)

research reveals that the biggest challenge faced by women is the lack of maternity support infrastructure, such as the scarcity of daycare centers and flexible hours. However, inclusive corporate practices, such as extended maternity leave and flexible working hours, can promote a more egalitarian environment, contributing to the reintegration of mothers into the workforce. Therefore, the adoption of public and corporate policies supporting maternity is crucial to ensuring equal opportunities.

**KEYWORDS:** Labor market; Women; Maternity; Challenges.

## **Introdução**

O mercado de trabalho no Brasil é marcado por transformações complexas e evoluções significativas que impactam diretamente a participação da mulher. Desde o período colonial até a atualidade, o modelo de trabalho passou por reformas e ajustes que afetaram a estrutura do emprego e, por consequência, os papéis de gênero. As reformas implementadas pelo governo Vargas, a redemocratização e as políticas neoliberais moldaram o mercado de trabalho brasileiro, promovendo o crescimento econômico, mas também ampliando desigualdades. Com o advento da indústria 4.0, novos desafios surgiram, especialmente para as, que já enfrentavam dificuldades adicionais para conciliar responsabilidades familiares e profissionais.

A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil apresentou uma evolução, passando de 34,8% de participação em 1990 para 53,3% em 2022, segundo o IBGE. Entretanto, mesmo com esses avanços, as mulheres continuam enfrentando obstáculos, como a desigualdade salarial e a sub-representação em cargos de liderança. Tais desafios se intensificam após a maternidade, momento em que as mulheres passam a vivenciar a “dupla jornada”, combinando trabalho formal com as responsabilidades domésticas e o cuidado com os filhos.

Para muitas mulheres, o retorno ao trabalho após a maternidade se torna um desafio devido à falta de políticas de apoio e ao preconceito enfrentado no ambiente corporativo. Estudos indicam que uma parcela significativa das mães enfrentam dificuldades para se manter empregada ou avançar na carreira após o período de licença-maternidade. A ausência de creches, horários flexíveis e apoio adequado agravam esse cenário, contribuindo para exclusão de muitas mães do mercado formal de trabalho.

Diante dessa perspectiva, o trabalho busca explorar os desafios enfrentados pelas mulheres para se recolocar no mercado de trabalho após a maternidade, com

foco na cidade de São Carlos-SP. Analisando dados nacionais e locais, o estudo visa identificar as principais barreiras que impedem o pleno desenvolvimento profissional das mulheres mães e propor soluções que incentivem políticas inclusivas, tanto em âmbito público quanto privado. Assim, a pesquisa pretende contribuir para um debate fundamental sobre a necessidade de um ambiente corporativo mais justo e equilibrado, onde as mulheres possam exercer plenamente seus direitos e contribuir para o desenvolvimento econômico e social do país.

## **1 O Mercado de Trabalho no Brasil**

O desenvolvimento do mercado de trabalho no Brasil mostra um processo marcado por evoluções significativas e complexas. A partir do início da colonização, quando o trabalho agrícola era baseado e realizado pela escravidão de povos nativos e africanos até a implementação das reformas trabalhistas e medidas neoliberais no mercado de trabalho brasileiro, aconteceu várias modificações que definiram a estrutura atual.

No decorrer do período colonial o sistema econômico se baseia principalmente no cultivo da cana de açúcar, café e extração de minério utilizando mão de obra escrava. A abolição da escravatura ocorreu por meio da lei Áurea aprovada no dia 13 de maio de 1888, foi um movimento decisivo e fundamental que forçou o país a adotar mão de obra livre e lidar com dificuldades. Mesmo com a abolição o trabalho escravo continuou de forma ilegal até que a industrialização começasse a ganhar força.

O governo Vargas trouxe importantes reformas trabalhistas, incluindo a consolidação das leis de trabalho, a CLT em 1943, que estabeleceu direitos essenciais para trabalhadores e incentivou a evolução do desenvolvimento industrial. Mas no período da ditadura militar (1964-1985) também destacou o crescimento econômico estimulado pela construção civil e indústria com um aumento na desigualdade e más condições de trabalho.

A redemocratização e a crise econômica trouxeram a aplicação das políticas neoliberais na década de 1990 que incluíam a privatização de empresas estatais e alterações nas leis trabalhistas. Essas mudanças buscaram abrir o sistema econômico, mas também buscaram o aumento na informalidade e desigualdade social

no mercado de trabalho.

A partir desse contexto de abertura econômica surgiram demandas por inovação e produtividade, levando ao desenvolvimento de novas tecnologias e, por consequência, ao início da indústria 4.0, que surgiu como resposta às necessidades de modernização e eficiência nos processos produtivos, como parte de um movimento mais amplo de digitalização e automação dos processos industriais. No entanto, a indústria 4.0 também traz desafios, como o impacto no mercado de trabalho e a necessidade de qualificação da força de trabalho, o que aprofunda as desigualdades, especialmente para grupos que enfrentam barreiras de inclusão, como as mulheres, particularmente após a maternidade.

Assim, a indústria 4.0 surge não apenas como um processo tecnológico, mas também como um fenômeno social que demanda um reposicionamento das políticas trabalhistas e de igualdade de oportunidades, refletindo o papel das tecnologias no agravamento ou na redução das desigualdades no mercado de trabalho.

### **1.1 As mulheres no mercado de trabalho brasileiro**

Apesar das transformações que ocorreram no mercado de trabalho nas últimas décadas, a participação da mulher ainda é menor quando comparada à dos homens. A taxa de participação feminina no mercado de trabalho cresceu no Brasil, em 1990 a taxa era de 34,8%, com uma população de 150,7 milhões, e passou para 53,3% em 2022, com 215,3 milhões de habitantes. Enquanto a dos homens chegou ao marco de 73,2% conforme indicadores do IBGE.

Essa diferença de oportunidades ocorre por diversos fatores, mas o principal está relacionado aos trabalhos domésticos e de cuidadoras. Em 2022 mulheres dedicam em média 21,3 horas semanais aos afazeres de casa enquanto os homens dedicavam bem menos de 11,7 horas aos mesmos afazeres. Além de dificultar a inserção no mercado de trabalho, os afazeres domésticos trazem limitações para mulheres que conseguem se recolocar. A dupla jornada fez com que mulheres, em 2019, trabalhassem em jornadas parciais, isto é, de até 30 horas semanais.

No Brasil a desigualdade entre os salários e oportunidades de participação em cargos mais altos é outro fator que deve ser levado em consideração, mesmo a mulher tendo uma formação escolar superior à dos homens. Quando falamos em cargos gerenciais, a participação da mulher é de apenas 39,3% enquanto a dos homens

chegam a 60,7%. O salário nesse mesmo cargo para mulheres tem como rendimento médio de R\$6.600,00 21,2% a menos que o dos homens, sendo de R\$8.378,00, isso no ano de 2023.

Quando falamos em mulheres negras a diferença é ainda maior, demonstrando um cenário de discriminação racial e de gênero. Em 2023, segundo dados do Dieese, o desemprego de mulheres negras ficou em 11% enquanto o de mulheres não negras ficou em 7%.

## 1.2 Mulheres mães no mercado de trabalho

Conforme pesquisas, após um certo tempo, grande parte das mulheres que tiram licença maternidade já não estão presentes no mercado de trabalho. Essa mesma pesquisa aponta que de 247 mil mães, 50% foram demitidas em torno de 2 anos após terem retirado a licença maternidade.

Segundo a lei 12.812/1943 no art. 391-A, define a estabilidade provisória da gestante, sendo que a mesma não pode ser demitida sem justa causa desde a confirmação da gravidez e até cinco meses após o parto. Infelizmente ainda nos deparamos com empresas que ao realizar a seleção para preencher uma vaga de trabalho ainda dão prioridade para aquelas mulheres que não possuem filhos pequenos.

De acordo com dados do IBGE de 2021 a presença de crianças com até 3 anos nas residências é um fator importante que impacta a recolocação das mulheres no mercado de trabalho. Entre as mulheres de 25 a 49 anos, aquelas com filhos pequenos têm uma taxa de ocupação de 54,6% notavelmente inferior aos 67,2% das que não têm filhos nessa faixa etária. Ao contrário dos homens com filhos pequenos que apresenta uma taxa de ocupação de 89,2% em relação aos que não tem filhos, que é de 83,4%. Fora os dados acima, as mulheres ainda enfrentam os desafios causados pelas mudanças emocionais, causadas por uma mistura de sentimentos e alterações hormonais, as mães precisam organizar suas rotinas para acolher a nova vida. Inseguranças, questionamentos, culpa, solidão, e cansaço físico e mental são obstáculos comuns durante essa fase. Embora a maternidade seja um momento desejado por muitas, a realidade está longe de ser idealizada.

### 1.3 Mulheres mães no mercado de trabalho em São Carlos – SP

A cidade de São Carlos conta com uma população de 254.857 habitantes, sendo 130.886 mulheres, representando uma ligeira maioria, segundo dados do IBGE de 2022.

O mercado de trabalho na cidade apresenta uma significativa desigualdade de gênero. Apenas 40% dos profissionais com carteira assinada são mulheres, de acordo com os dados do ministério de trabalho de 2016. Essa diferença não está apenas na quantidade de mulheres empregadas, mas também no salário: as mulheres recebem, em média, R\$700,00 a menos que os homens em posições equivalentes.

Essa diferença salarial e de presença no mercado agrava a possibilidade de maternidade como um obstáculo pelas empresas. Isso gera incertezas para as profissionais, que temem enfrentar dificuldades, como demissão ou paralisação de sua carreira ao se tornarem mães. Em setores específicos como: engenharia e arquitetura essa desigualdade é ainda mais evidente, um exemplo é o relato de Barbara Pucci, uma arquiteta de São Carlos que destaca a preocupação com a segurança no emprego especialmente por precisar se afastar temporariamente para cuidar dos filhos.

Assim, além de lutarem por um lugar no mercado de trabalho, as mulheres ainda enfrentam barreiras estruturais que prejudicam o seu desenvolvimento profissional, como a falta de apoio à maternidade e políticas de igualdade salarial. Esses desafios ressaltam a necessidade de políticas e práticas empresariais que promovam equidade e combatam a discriminação contra mulheres, especialmente as mães no ambiente de trabalho.

Segundo dados do IBGE postados no Portal A Cidade On em março de 2022 de São Carlos, a participação de mulheres mães no mercado de trabalho em São Carlos é marcada por desafios sobre questões de gênero e maternidade.

Mesmo sendo mais da metade da população, as mulheres representam menos de 37% das vagas criadas após a pandemia da COVID-19, mostrando uma recuperação mais lenta. Isso se deve, em parte, à sobrecarga de responsabilidades domésticas e ao cuidado com os filhos, além do preconceito ao retorno da licença-maternidade, o que muitas vezes limita as oportunidades para essas profissionais.

No cenário brasileiro as mulheres enfrentam a chamada “dupla jornada”

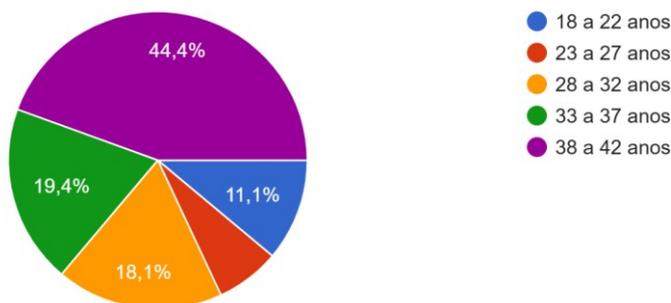
combinando emprego com tarefas domésticas e cuidados com os filhos. Em São Carlos, a ampliação de oportunidades em setores onde as mulheres têm mais presença, como comércio e serviços, pode ajudar a reintegrar as mães ao mercado de trabalho e diminuir essa desigualdade.

Realizamos na cidade de São Carlos um questionário sobre a volta da mulher ao mercado de trabalho após a maternidade com 72 participantes, com faixa etária entre 18 a 42 anos.

Com isso, observamos que a maior faixa etária participativa foi a de mulheres com 38 a 42 anos sendo de 44,4%, subsequente das que possuem entre 33 a 37 anos e 28 a 32 anos com 19,4% e 18,1% respectivamente.

Qual a sua faixa etária?

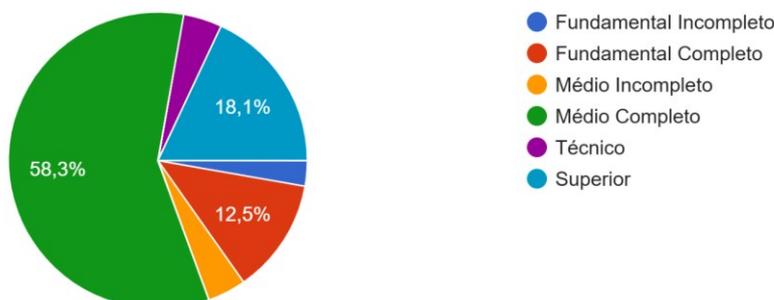
72 respostas



Além disso, constatamos que o maior nível de escolaridade foi as da que possuem médio completo com 58,3%, sendo que a maioria é as de que tem entre 38 a 42 anos com 15 respostas, seguido das que têm entre 28 a 32 anos e 33 a 37 com 8 respostas.

Qual seu nível de escolaridade?

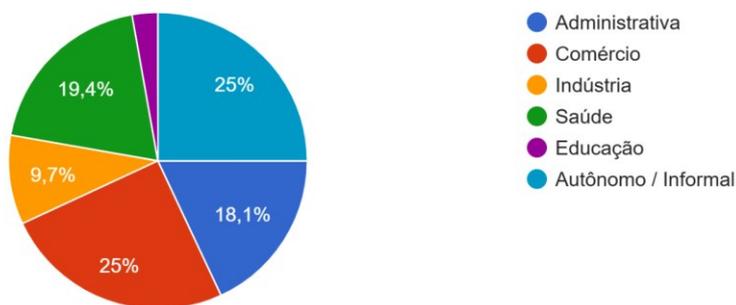
72 respostas



Também observamos que, áreas de trabalho como o comércio e autônomo/informal tiveram maior taxa de respostas, sendo de 25% ambas.

Qual área você trabalha?

72 respostas



Por fim, averiguamos que o maior desafio apontado pelas participantes foi o horário de creches/escolas com 20,8%, seguido do sentimento de culpa por deixar os filhos com 19,4%.

Qual foi o maior desafio que você encontrou quando decidiu voltar a trabalhar?

72 respostas



## 2. Impacto da maternidade na carreira das mulheres

Dados do IBGE e da FGV mostram que muitas mães enfrentam dificuldades para permanecer ativas no mercado de trabalho, com metade das mulheres ficando desempregadas até dois anos após a licença maternidade. A discriminação se reflete em práticas como perguntas preconceituosas em entrevistas e falta de apoio das empresas.

O crescimento da participação feminina na força de trabalho, que atingiu 43,1% em 2008 e 45,9% em 2010 na região metropolitana de Porto Alegre, evidencia mudanças significativas nos papéis familiares, especialmente em relação à maternidade. Apesar dessa conquista, surgem novos desafios, como o adiamento da maternidade, influenciado pela busca por estabilidade profissional e o uso de métodos contraceptivos.

Além dos dados citados acima, um trabalho de conclusão de curso com o tema sobre: Maternidade e carreira - desafios frente à conciliação de papéis, publicado em 2012, fala que a maternidade traz conflitos e tensões, refletindo a duplicidade entre a vida profissional e a responsabilidade de ser mãe. A necessidade de políticas que apoiem a conciliação entre carreira e maternidade, como a licença maternidade superior a 180 dias no Brasil. Além disso, as autoras apontam que a vivência da maternidade é marcada por sentimentos de culpa e ansiedade, especialmente no retorno ao trabalho após o parto. O trabalho também observa que as mulheres buscam redes de apoio, como creches e babás, para lidar com as demandas de trabalho e maternidade. (GREYCE R. BELTRAME; TAGMA M. S. DONELLI)

A Independência feminina trouxe novas responsabilidades, exigindo que as mulheres conciliem suas vidas profissionais com a maternidade, e que essas experiências variam conforme o contexto socioeconômico e a percepção de apoio das mães em relação a suas redes sociais.

Isso leva algumas mulheres a adiarem a maternidade em prol da carreira enquanto outras se afastam do trabalho após o nascimento dos filhos, sendo que 42% das brasileiras deixam seus empregos após o primeiro filho e 35% continuam afastadas por até 10 anos.

Quando o homem se torna pai, passa a ser visto como um profissional dedicado que precisa cuidar da família. Com uma mulher, ocorre o oposto, ela é percebida como alguém que tende a dividir o trabalho com os filhos. Afirma Livia Jorge, pesquisadora da Universidade de São Paulo. (PAULA FREITAS, 2024)

Ainda sim, pesquisas indicam que a maternidade pode desenvolver agilidades profissionais como organização e eficiência, o que pode beneficiar as empresas que valorizam essas competências. Com tudo, o machismo estrutural e a desigualdade de gênero ainda impõe barreiras significativas para a reintegração das mulheres ao mercado de trabalho. A falta de política de apoio, como creches e horários flexíveis, também dificulta esse retorno.

Exemplos internacionais, como a Noruega, mostram que o incentivo à igualdade de gênero resulta em melhores condições para participação de mulheres no mundo corporativo. No Brasil, a reforma trabalhista trouxe algumas melhorias, mas as mulheres ainda enfrentam sobrecarga nas tarefas domésticas e pouca representatividade em cargos de liderança, os dados também mostram que, apesar de avanços, as desigualdades persistem em diversas ocupações, como a concentração feminina em funções domésticas e não remuneradas.

## **2.1 Os desafios da conciliação entre a maternidade e o mundo corporativo**

As desigualdades de gênero são visíveis em aspectos como a desigualdade salarial, a destinação e a sub-representação em posições de liderança, que se agravam quando as mulheres têm filhos. Dados do IBGE de 2022 mostram que a participação das mulheres no mercado de trabalho diminuiu após a maternidade: 56,6% das mães estavam empregadas, comparado a 66,2% das mulheres sem filhos, enquanto 89% dos homens com filhos pequenos continuavam empregados. Além disso, o preconceito enfrentado pelas mães no ambiente corporativo, como suposições de baixa produtividade após a licença maternidade, é um desafio constante para a reintegração profissional.

A desigualdade também é refletida nas políticas de licença parental: enquanto as mulheres têm direito a 120 dias de licença maternidade e estabilidade de 5 meses após o parto, a licença paternidade é de apenas 5 dias, reforçando a divisão desigual das responsabilidades parentais. A falta de apoio no retorno ao trabalho leva quase metade das mulheres a deixar o emprego até dois anos após a chegada dos filhos, enfrentando dificuldades para retomar suas carreiras.

Apesar dos obstáculos, a maternidade também proporciona o desenvolvimento de soft skills, valorizadas no mercado, como resiliência, inteligência emocional e capacidade de priorização. Pesquisas indicam que essas habilidades são aperfeiçoadas durante a maternidade, mas ainda não são suficientes para garantir a permanência das mães no ambiente corporativo, especialmente após períodos de afastamento.

Mães solo enfrentam desafios ainda maiores, com percentual significativo fora da força de trabalho e acesso limitado a empregos formais. Em 2022, 32,4% das mães com filhos de até 5 anos estavam fora do mercado de trabalho, ilustrando a

vulnerabilidade desse grupo. Para reverter essa situação, é necessário que as empresas adotem práticas inclusivas, como políticas de diversidade, flexibilidade na jornada de trabalho e apoio a paternidade ativa, promovendo um ambiente corporativo mais justo e equilibrado.

A flexibilidade no ambiente corporativo é fundamental para o engajamento e a produtividade das funcionárias que são mães. Estudos da Gallup indicam que a capacidade de ajustar horários e responsabilidades conforme as necessidades familiares impactam diretamente no comprometimento e motivação das funcionárias. Quando as empresas promovem um ambiente de apoio, as mães se sentem mais seguras em desempenhar seus papéis tanto no trabalho quanto em casa, resultando em um aumento da satisfação profissional e pessoal.

No entanto, mesmo com a flexibilidade, é essencial que as mulheres estabeleçam prioridades claras. A identificação do que é mais importante em suas vidas pessoais e profissionais permite que se concentrem em seus objetivos e evitem sobrecargas. A comunicação aberta sobre necessidades e limites é crucial, pois facilita o apoio necessário. Nesse sentido, o autocuidado se torna um elemento vital, pois cuidar de si mesma é fundamental para garantir a eficácia nos papéis de mãe e profissional.

A análise aponta que, embora a maternidade ainda represente uma penalização para muitas mulheres no mercado de trabalho a exemplos de empresas que adotam práticas inclusivas, como Natura e Netflix, que oferecem suporte para os pais e mães com licenças prolongadas e horários flexíveis. Essas iniciativas são fundamentais para criar um ambiente mais igualitário, onde as mães possam equilibrar suas responsabilidades pessoais e profissionais, contribuindo para um futuro mais justo e sustentável no mercado corporativo.

### **3. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho**

Entre 2018 e 2023, o número de filhos por mulher no Brasil diminuiu 13%, embora tenha havido entre mulheres com mais de 40 anos, refletindo o adiamento da maternidade. Este fenômeno está ligado ao aumento da escolaridade das mulheres e a maior participação no mercado de trabalho. A reforma trabalhista de 2017 introduziu mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a

flexibilização da jornada de trabalho, regulamentação do teletrabalho e novas modalidades de contratos, que, em teoria, poderiam oferecer maior flexibilidade para as mães retornarem ao mercado de trabalho.

No entanto, os dados também mostram que as mulheres, especialmente as negras e pardas, enfrentam desigualdades estruturais. Em 2022, a participação feminina no mercado de trabalho foi de 53,3%, comparada a 73,2% para os homens, com as mulheres negras enfrentando uma taxa de informalidade de 45,4% muito mais alta do que a dos homens brancos. A desigualdade educacional também é evidente, com apenas 14,7% das mulheres negras e pardas completando o ensino superior, em comparação a 29% das mulheres brancas.

O estudo também observa que, apesar da redução significativa de nascimentos em adolescentes e do aumento do número de consultas pré-natal entre mulheres negras, a educação e o planejamento familiar ainda são desafios, especialmente para as mães jovens. Dados do IBGE mostram que 90% das jovens brasileiras entre 15 a 29 anos, com filhos abandonam os estudos, enquanto 51,2% das jovens sem filhos continuam a educação. A falta de políticas públicas adequadas para apoiar essas mulheres, como creches e serviços de apoio à maternidade, contribui para o abandono escolar e a dificuldade de retorno ao mercado de trabalho.

Segundo pesquisa da CAPES, aponta a necessidade urgente de políticas públicas que conciliem trabalho e vida familiar, especialmente para mulheres que enfrentam a jornada dupla ou tripla. Embora a participação feminina no mercado de trabalho tenha crescido, a divisão desigual do trabalho reprodutivo ainda persiste, o que agrava a sobrecarga das mulheres, particularmente em contextos de trabalho informal. Enquanto em países do norte da Europa políticas públicas oferecem suporte, no Brasil e em outros países da América latina, as políticas assistências ainda são limitadas, o que dificulta o equilíbrio entre as esferas profissional e familiar.

As políticas de diversidade e inclusão (DEI) tem se mostrado promissoras em algumas organizações, com 73% das empresas afirmando ter ações específicas para promover a equidade de gênero. Além disso, há uma percepção de aumento da participação feminina em cargos de gestão, destacando que a diversidade é vista como um fator positivo para inovação e clima organizacional.

## Conclusão

Este trabalho abordou os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro, especialmente no retorno à atividade profissional após a maternidade. A análise revelou que, apesar de avanços importantes nas últimas décadas, com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres continuam a enfrentar obstáculos significativos, agravados pela maternidade.

A principal dificuldade observada é a desigualdade de gênero, que se reflete a diferença salarial, na falta de representatividade em cargos de liderança e na persistente discriminação em relação às mães no ambiente corporativo. A pesquisa demonstrou que a presença de filhos pequenos no núcleo familiar impacta diretamente a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho, sendo notável a diferença quando comparada aos homens na mesma situação.

A maternidade, embora um momento de grande significância na vida de muitas mulheres, tem se tornado um fator limitante para a permanência e o avanço profissional, evidenciado pela “dupla jornada” de trabalho e responsabilidades domésticas. No entanto, é possível perceber que a maternidade também pode desenvolver competências valiosas, como organização e resiliência, que, quando reconhecidas e valorizadas pela empresa, podem representar um ganho significativo tanto para as colaboradoras quanto para as organizações.

A pesquisa também revelou que a cidade de São Carlos, embora tenha uma população majoritariamente feminina, apresenta uma grande desigualdade no mercado de trabalho, com as mulheres, especialmente as mães, sendo afetadas de maneira mais intensa pelos desafios mencionados. A falta de políticas públicas efetivas e a escassez de estruturas de apoio, como creches e horários flexíveis, agrava esse cenário.

As práticas corporativas inclusivas, como a flexibilização de horários e a implementação de licenças prolongadas para pais e mães, demonstram ser essenciais para a construção de um ambiente mais igualitário e para a reintegração das mulheres no mercado de trabalho. Exemplos de empresas como Natura e Netflix, que oferecem suporte à conciliação entre a vida profissional e maternidade, são modelos que podem ser reaplicados para incentivar uma mudança cultural no Brasil. Portanto, é imperativo que a sociedade, as empresas e o governo colaborem para criar um ambiente mais justo e equilibrado, onde as mulheres, especialmente as mães, possam exercer seus direitos de forma plena e igualitária.

A adoção de políticas públicas e empresariais de apoio à Maternidade, aliada à promoção da igualdade de gênero, é essencial para garantir que as mulheres não sejam penalizadas pela escolha de ter filhos e possam contribuir plenamente para o desenvolvimento econômico e social do país. A promoção de um mercado de trabalho mais inclusivo e a eliminação das barreiras estruturais que ainda existem são passos fundamentais para a construção de um futuro mais justo e sustentável para todas as mulheres.

### Referências bibliográficas

A volta da mulher para o mercado de trabalho após a maternidade. Disponível em: <<https://docs.google.com/forms/d/14cGooF35nMyTBnw6i1lpdb1uY1ICb-gijJZY057bjXs/edit>>. Acesso em: 11 set. 2024.

ABRAM, L. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciencia e cultura*, v. 58, n. 4, p. 40–41, 2006.

BELTRAME, G. R.; DONELLI, T. M. S. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. *Aletheia*, n. 38–39, p. 206–217, 2012.

BIMBATI, A. P.; BORGES, S. IBGE: Cresce número de mulheres que se tornam mães depois dos 40 anos. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2024/03/08/numero-de-mulheres-maes-40-anos-ibge.htm>>. Acesso em: 04 out. 2024.

Dados do IBGE indicam que 90% das mulheres jovens com filhos deixam de estudar. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2014-12/dados-do-ibge-indicam-que-10%25-das-mulheres-jovens-com%20filhos-continuam-estudando>>. Acesso em: 04 out. 2024.

DE PESQUISA SOCIAL, I. T. Raça e gênero: as desigualdades no mercado de trabalho brasileiro. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2022/03/16/raca-e-genero-as-desigualdades-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>>. Acesso em: 06 set. 2024.

DE SOUZA\*, 'TALITA. Mercado de trabalho ainda é rígido com mulheres que são mães. Disponível em: <[https://www.correiobrasiliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4923276-mercado-de-trabalho-ainda-e-rigido-com-mulheres-que-sao-maes.html?\\_gl=1\\*18ruj7o\\*\\_ga\\*Mk93QzR2Mk9vU2c2UEZORUhhWjFySHZwNG5pQ1NKRvdhYUVqM3E3SnZHd1F0MzBVV0VIVTJOTDU4RmR1TGFvUA](https://www.correiobrasiliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4923276-mercado-de-trabalho-ainda-e-rigido-com-mulheres-que-sao-maes.html?_gl=1*18ruj7o*_ga*Mk93QzR2Mk9vU2c2UEZORUhhWjFySHZwNG5pQ1NKRvdhYUVqM3E3SnZHd1F0MzBVV0VIVTJOTDU4RmR1TGFvUA)>. Acesso em: 06 set. 2024.

DIGITAIS, M. São Carlos tem reduções de nascimentos e mortes, mas registra crescimento populacional. Disponível em:

<<https://www.acidadeon.com/saocarlos/cotidiano/sao-carlos-tem-reducoes-de-nascimentos-e-mortes-mas-registra-crescimento-populacional/>>. Acesso em: 04 out. 2024.

Equilibrando a maternidade e o mundo corporativo: uma jornada de autenticidade e sucesso. Disponível em: <[https://www.grupogestaorh.com.br/pt\\_br/artigos/8829-equilibrando-a-maternidade-e-o-mundo-corporativo-uma-jornada-de-autenticidade-e-sucesso](https://www.grupogestaorh.com.br/pt_br/artigos/8829-equilibrando-a-maternidade-e-o-mundo-corporativo-uma-jornada-de-autenticidade-e-sucesso)>. Acesso em: 27 set. 2024.

EQUIPE GREAT PEOPLE. Mães no mercado de trabalho: desafios e estratégias em busca da equidade. GREAT PEOPLE, 9 maio 2024. Disponível em: <<https://www.greatpeople.com.br/post/maes-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 27 set. 2024

IBGE. IBGE. Disponível em: <<https://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho/posicao-na-ocupacao-e-sexo.html>>. Acesso em: 27 set. 2024.

LOPES, R. Mães na Tecnologia: Desafios e Conquistas no Mundo Corporativo. Elements, 7 maio 2024. Disponível em: <<https://loja.elements.com.br/blogs/artigos/maes-na-tecnologia-como-elas-estao-revolucionando-o-setor?srsltid=AfmBOoqSFOVjwfARkSww8eAjCWqGPkdxrDIBwY0UHV4OwJgJ7dmDLpIY>>. Acesso em: 27 set. 2024

Mães solo no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/maes-solo-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 04 out. 2024.

MANTOVANI, F. O valor da maternidade no ambiente corporativo. Disponível em: <<https://exame.com/colunistas/sua-carreira-sua-gestao/o-valor-da-maternidade-no-ambiente-corporativo/>>. Acesso em: 27 set. 2024.

MARTINS, C. Profissionais invisíveis: o impacto da maternidade na carreira da mulher. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/profissionais-invis%C3%ADveis-o-impacto-da-maternidade-na-carreira-0i3sf>>. Acesso em: 27 set. 2024.

Mercado de trabalho reproduz desigualdade racial, aponta Dieese. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-11/mercado-de-trabalho-reproduz-desigualdade-racial-aponta-dieese>>. Acesso em: 06 set. 2024.

Metade das mulheres deixa o mercado de trabalho um ano após o início da licença maternidade. Disponível em: <<https://nucleogeneroeconomia.uff.br/metade-das-mulheres-deixa-o-mercado-de-trabalho-um-ano-apos-o-inicio-da-licenca-maternidade-2/963/>>. Acesso em: 27 set. 2024.

Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>>. Acesso em: 04 nov. 2024.

Pesquisa mostra necessidade de políticas para conciliação entre trabalho e vida familiar. Disponível em: <<https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/pesquisa-mostra-necessidade-de-politicas-para-conciliacao-entre-trabalho-e-vida-familiar>>. Acesso em: 09 out. 2024.

PITHON, J. Desigualdade racial no mercado de trabalho –. Disponível em: <<https://iree.org.br/desigualdade-racial-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 06 set. 2024.

Request Rejected. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/22052-as-mulheres-do-brasil.html>>. Acesso em: 04 out. 2024.

São Carlos (SP). Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/sao-carlos.html>>. Acesso em: 04 out. 2024.

TAVARES, M. R. G.; COSTA, L. V.; ALMEIDA, A. C. DE. Uma análise sobre as desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho durante a pandemia de COVID-19. *Estudos economicos*, v. 53, n. 4, p. 691–725, 2023.

VEJA. Estudo revela que mulheres com filhos ainda são penalizadas na carreira. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/comportamento/estudo-revela-que-mulheres-com-filhos-ainda-sao-penalizadas-na-carreira>>. Acesso em: 27 set. 2024.

Disponível em: <<https://revistapmkt.com.br/wp-content/uploads/2022/01/2-Carreira-versus-Maternidade-Regulando-a-desigualdade-no-mercado-de-trabalho.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2024a.

Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/reforma-trabalhista-como-fica-o-trabalho-em-regime-de-tempo-parcial/535907459>>. Acesso em: 13 set. 2024b.