

(x) Graduação () Pós-Graduação

ENTÃO EU NÃO POSSO SER MÃE? reflexões sobre carreira profissional e licença-maternidade

Jaqueline de Jesus Rocha
UFMS/CPNV
jack.rochajesus@gmail.com

Marco Antonio Costa da Silva
UFMS/CPNV
marco.silva@ufms.br

Telma Romilda Duarte Vaz
UFMS/CPNV
telma.vaz@ufms.br

RESUMO

Estudos recentes evidenciam que as mulheres enfrentam obstáculos significativos para conciliar a maternidade com a carreira profissional. Ainda que se considere todos os avanços legais para proteger os direitos das mulheres e crianças, persistem barreiras estruturais e culturais que resultam na demissão de mulheres que tiram licença maternidade, não contratação de mulheres mães, além da diferença salarial em funções iguais que se dá simplesmente por uma questão de gênero. Os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho em pleno século XXI esbaram em valores patriarcais obsoletos, mas engendrados em uma cultura machista e misógina. Neste artigo, refletimos sobre dificuldades e desafios que as mulheres enfrentam ao retornarem da licença-maternidade. O estudo é de natureza qualitativa e exploratória e baseia-se em relatos de cinco mulheres, coletados na plataforma LinkedIn (2023), 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 e seu cumprimento para garantir a os direitos das mulheres no ambiente organizacional.

Palavras-chave: Mulher; Gravidez; Licença-maternidade; Carreira; Direitos.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo nasce da experiência de uma das pesquisadoras deste artigo, cujo interesse pela temática é despertado em um episódio que evidencia sua vulnerabilidade como profissional pelo simples fato de ser mulher e mãe. A situação ocorreu em seu ambiente de trabalho onde o principal gestor da empresa disse, a título de uma “brincadeira” que “o ruim de contratar mulher é que ela engravida”. Essa afirmação, ainda que dita em tom de brincadeira revela ideais e valores conflitantes com a legislação e com a importância da mulher no mercado de trabalho.

É importante ressaltar que a Constituição brasileira de 1988 estabelece a direito da participação da mulher no mercado de trabalho como um direito social da empregada, a ser regulamentado pela legislação do país. O estímulo ao trabalho feminino, considerado um valor universal, visa evitar as discriminações de gênero. No Brasil, as Leis n. 8.212 e n. 8.213, ambas de 1991, asseguram um benefício previdenciário para mães ou adotantes, conhecido como salário-maternidade. Este é o único benefício da Previdência Social que corresponde ao salário integral da trabalhadora – dentro de certas regras sobre o cálculo do benefício. Vale ressaltar que o salário-maternidade não gera custos diretos para o empregador (caso fosse responsabilidade do empregador pagar o salário durante a licença-maternidade, o trabalho da mulher se tornaria mais caro para a empresa e a colocaria em desvantagem em relação aos empregados do sexo masculino). Além disso, a legislação brasileira garante à gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, a manutenção do seu emprego, sem perda de salário ou de suas funções.

Em uma pesquisa realizada no LinkedIn¹ é possível encontrar muitos relatos de mulheres que pedem apoio da plataforma para encontrar um novo trabalho após terem sido demitidas assim que retornaram da licença-maternidade. Dados recentes das redes sociais, especialmente do LinkedIn têm escancarado uma realidade que tem sido explorada na literatura sobre trabalho, gênero e maternidade, especialmente no que diz respeito ao fato de que as mulheres continuam tendo sérios problemas ao terem que optar entre a maternidade ou carreira. Mulheres com filhos pequenos encontram dificuldades de emprego e mulheres que retornam ao trabalho após a licença-maternidade não têm garantias de manterem seus empregos ou mesmo condições que lhe assegurem possibilidades mais humanizadas de conciliar seus trabalhos com

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

os cuidados exigidos de uma mãe.

Importante destacar que as mesmas exigências feitas às mulheres em relação a maternidade não são feitas aos homens em relação a paternidade, perpetuando uma cultura machista e desigual na qual apenas as mulheres são literalmente sacrificadas, seja com a perda de seus empregos, menor remuneração ou maior dificuldade de ascender a cargos de chefia. “Em 2023, pela primeira vez, aproximadamente 10% das empresas da lista da Fortune 500 são lideradas por mulheres CEOs. Apesar de serem, de acordo com o Banco Mundial, quase 50% da população do mundo [...]” (Simões; Mattar, 2023, S/P).

Por outro lado, a força de trabalho feminino é fundamental para a economia mundial. No Brasil, dados apontam houve um aumento importante na população economicamente ativa (PEA). “De acordo com dados de janeiro de 2023 da Pesquisa Mensal de Emprego do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), as mulheres brasileiras representam 45,5% da PEA” (Simões; Mattar, 2023, S/P).

Entretanto, apesar da presença significativa das mulheres no mercado de trabalho, as políticas de proteção ao trabalho feminino são negligenciadas e em geral a realização da maternidade é marcada por inúmeras pressões e medo do desemprego. Este cenário revela uma complexa interseção entre o direito de ser mãe, as responsabilidades maternas e as demandas profissionais, nas quais as mulheres enfrentam dificuldades importantes para conciliar as exigências de cuidado infantil com as expectativas do ambiente de trabalho (Cavalcanti; Baía, 2017).

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 foi 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).

Engels, em sua obra "A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado" (2019), mostra como o modelo de família é perverso para as mulheres. A família patriarcal surgiu como resultado das mudanças econômicas na sociedade, particularmente com o advento da propriedade privada. Engels entende a família como uma instituição que serve aos interesses da classe dominante e na escravização das mulheres. “A família individual moderna é fundada na escravidão doméstica aberta ou oculta da esposa” (ENGELS, 2019, p.75).

Ferreira e Vaz (2020) explicam que a biologia do corpo feminino sempre foi usada para restringir a liberdade de escolha das mulheres, criando a ideologia patriarcal, fazendo acreditar que se as mulheres nascem com um útero, elas devem se reproduzir. Além disso, se as mulheres são vistas como delicadas e fracas, sendo consideradas adequadas para o trabalho doméstico e cuidado com os filhos. Segundo as autoras, esse construto social reforça a ideia de que as mulheres estão destinadas a servir aos homens e priorizar responsabilidades reprodutivas e domésticas.

Contudo apesar das imposições sociais e das dificuldades que essa divisão social opera na luta pela emancipação feminina as mulheres abrem espaços importantes ao longo da história e recusam-se, cada vez mais, a submeter seus corpos e seus desejos [...], conquistando vitórias relevantes na luta em prol de seus direitos (Ferreira; Vaz, 2020, p. 02).

De acordo com Ferreira e Vaz (2020), a luta das mulheres contra o patriarcado envolve a busca pela autonomia em suas vidas, pelo direito de decidir sobre seus corpos conforme seus desejos e contra todas as formas de violência e de negação de direitos que permeiam a história das lutas femininas. As autoras enfatizam que, ao longo do último século, a família, tradicionalmente composta por mãe, pai e filhos, tem passado por transformações significativas, com as mulheres assumindo cada vez mais o protagonismo, inclusive no sustento da família,

muitas vezes sendo responsáveis não apenas pelos proventos, mas também pela educação dos filhos e pelo trabalho fora de casa.

Com o aumento dos divórcios, a ideia do casamento como uma instituição indissolúvel tem perdido força, dando espaço para a família reconstituída em diversos formatos. Novos arranjos familiares começam a surgir, como as famílias monoparentais, compostas apenas por uma figura feminina. Essas mudanças na estrutura familiar vão além do modelo tradicional, que se baseia na dicotomia entre masculino e feminino, reforçando os estereótipos que classificam as famílias que se encaixam nesse padrão como famílias "estruturadas" (Ferreira; Vaz, 2020).

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 ainda perdura (Querino; Domingues; Luz, 2012).

Importante destacar que a luta feminina 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 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 não 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).

Nesse ponto, vale lembrar que aos desafios enfrentados no próprio ambiente de trabalho as mulheres continuam a arcar, em grande parte, com os trabalhos domésticos e são sobrecarregas em suas cargas de trabalho. A agência de pesquisa do IBGE (online), divulgou uma pesquisa que mostra que "Em 2019, as mulheres dedicavam 10,6 horas a mais do que os homens aos afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas. Em 2022, essa diferença era de 9,6 horas.

Apesar dessa pequena redução, 92,1%% das mulheres com 14 anos ou mais realizaram afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas em 2022, enquanto apenas 80,8% dos homens desse grupo etário estavam envolvidos nessas atividades. Os homens da região Nordeste mostraram a menor taxa de realização: 73,9%. A divisão das tarefas domésticas permanece desigual mesmo entre os trabalhadores: em média, as mulheres ocupadas dedicaram 6,8 horas a mais do que os homens ocupados aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas em 2022 (Nery; Brito, 2023).

A luta e os desafios impostos às mulheres parecem não ter fim. A Licença-maternidade, é um direito concedido às mulheres para se ausentarem do trabalho por 120 dias, uma medida que representa uma importante política pública que visa garantir o retorno ao trabalho com segurança, assegurando o bem-estar tanto da mãe quanto da criança. No entanto, no Brasil, esse benefício vital muitas vezes acarreta consequências negativas para a vida profissional das mulheres, evidenciando um dilema enfrentado por diversas mulheres que precisam de afastamento do mercado de trabalho após o nascimento de seus filhos, pois sentem-se ameaçadas e vulneráveis em seus empregos. Estudos e pesquisas na área da psicologia infantil apoiam a ideia de que um tempo prolongado dedicado ao cuidado da criança nos primeiros anos de vida pode contribuir significativamente para o seu desenvolvimento. A qualidade do vínculo estabelecido entre a mãe (ou outra pessoa cuidadora) e a criança nos primeiros anos de vida é vital para o desenvolvimento emocional e cognitivo (Machado; Neto, 2016).

Por outro lado, Goldin (2014), afirma que há uma preocupação válida sobre os impactos que esse afastamento prolongado pode ter na trajetória profissional das mulheres que podem incluir a perda de oportunidades de avanço na carreira, a defasagem em relação às mudanças no campo profissional durante o afastamento, além de 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 precisam dedicar um tempo significativo ao cuidado de seus filhos (Mchado; Neto, 2016).

Quadro 1 – Desafios enfrentados pelas mulheres no retorno da maternidade

Tipo de consequência	Característica
Pouca participação no mercado de trabalho	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%).
Jornada de trabalho reduzida	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
Diferença por gênero	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 necessário garantir suporte para o cuidado de seus filhos. Nesse contexto, a expansão das creches públicas configura-se como uma política extremamente relevante para promover a igualdade de gênero e assegurar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho de forma mais justa e igualitária, pois falta de opções acessíveis de cuidado infantil muitas vezes coloca um ônus desproporcional sobre as mulheres, submetendo-as 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, 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 às dimensões pesquisadas no estudo, são elas: assédio no processo de seleção; medo e sofrimento no trabalho por conta de possível demissão em caso de gravidez; ir ao trabalho com problemas de saúde durante a gravidez por medo de perder o emprego; ser demitida e sem justa causa, em especial, após o retorno da licença-maternidade.

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 (entendendo que se tratam casos públicos, expostos em uma rede de relacionamentos também de teor público). Os casos abordados foram relatados no ano de 2023.

Caso 1 - Darlene (Administradora)

Darlene trabalhou por quase 3 anos em uma empresa, se tornou mãe e quando retornou da licença-maternidade foi demitida. A justificativa para sua demissão foi: “baixa demanda”. Segundo Darlene, o processo de entrevistas para se recolocar no mercado de trabalho era marcado por uma constante: 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 sempre ficava a impressão de que a questão profissional não era a mais relevante no processo seletivo e sim, se seria capaz de conciliar os cuidados com a filha com a sua vida profissional.

Caso 2 – Carolina (Assistente Administrativa)

Carolina 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 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 abrir 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 grande número de casos de mulheres que foram submetidas a insistentes perguntas sobre sua rede de apoio nos processos seletivos, o que parece ser uma prática corriqueira nas empresas.

Caso 3 – Júlia (Especialista em Governança Corporativa)

O Caso de Júlia acrescenta duas outras camadas à primeira questão identificada nos casos de Darlene e Carolina, uma relacionada da questão da licença-maternidade e carreira da mulher e outra a contratação de mulheres grávidas. Conforme relato de Júlia, ela presenciou situações que evidenciam esses conflitos e violentos assédios sofridos por mulheres no trabalho, testemunhando como isso limita suas possibilidades de crescimento na carreira.

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 mostra o quanto os ideais machistas e misóginos estão arraigados nas empresas e reforça a prática dessas empresas de não contratar mulheres, de demiti-las após a maternidade acontecer, mas também de não as promover a postos mais elevados. Júlia revela que os preconceitos são ainda maiores quando a mulher procura emprego estando grávida. Segundo

Júlia “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". O caso relatado por Júlia o direito à cidadania, à dignidade humana, ao valor do trabalho e à igualdade de direitos. No entanto, essa prática parece ser praticada de forma quase sempre isenta pelas empresas no Brasil.

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, as forçam a realizar seu trabalho com problemas de saúde e em condições precarizadas. Cintia diz que “Dia 16 de outubro de 2023. Nesse dia se encerrou um ciclo pra mim, FUI DEDITADA! E O MOTIVO FOI O PIOR: FUI DEDITADA 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: “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 entendermos outro tipo de violência sofrida por mulheres nas empresas, e que está relacionado a um adoecimento ignorado pela sociedade e que é gerado pelo medo de perder o emprego. É fato que muitas mulheres vão trabalhar com problemas de saúde e limitações impostas em alguma etapa da gravidez.

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).

Este relato apresenta uma faceta perversa do comportamento das empresas “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)

Suelen relata outra triste constatação, muitas empresas apresentam um discurso que acolhe e realiza políticas de recursos humanos inclusivas, mas deferem na prática, com valores e ações de exclusivas.

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” (Suellen, 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. O fato, segundo Giddens (1973) apud Ferreira e Vaz (2020), é que o sistema capitalista intrinsecamente promove uma competição entre homens e mulheres no ambiente de trabalho. Mesmo com a presença significativa de mulheres em diversas áreas profissionais e empresas, os salários pagos a elas continuam sendo menores do que aqueles pagos aos homens que ocupam cargos equivalentes. Mulheres ainda são, em pleno século XXI, discriminadas em termos de remuneração, oportunidades de progressão na carreira e valorização da mão de obra, e a maternidade só agrava esse problema.

Os relatos apresentados evidenciam que a questão da licença-maternidade escancara uma cultura perversa mantida nas empresas como um tabu, algo que todos sabem, mas que não se comenta. Esse tabu alimenta o desprezo do capitalismo pelas mulheres, as empresas que odeiam as mães, e, portanto, ainda constitui uma pauta a ser enfrentada de forma mais dura pela sociedade, pelo poder público, por legisladores e empresas, entre outros atores envolvidos na questão, a fim de garantir os direitos das mulheres mães, e, especialmente, quando retornam de um momento tão importante que é a licença-maternidade.

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).

De forma geral, os relatos mostram o sofrimento e desamparo de mulheres que precisam lidar com o desemprego e ou com o medo de perder o 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 e violência psicológica, emocional, que submete mulheres mães a uma modelo de trabalho precarizado, desumano e, em muitos casos ilegal, forçando um comportamento em que a premissa é trabalhar a qualquer custo para não perder o emprego.

Outra inferência possível a partir dos casos apresentados 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 mulher ter filhos ou estar gestante, muitas empresas fazem questionamentos sobre rede de apoio para cuidar dos filhos e não aceitam mulheres grávidas. 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 pelo fato de ser mãe gera um sofrimento e sobrecarga importante para as mulheres que precisam lidar com o trabalho e com a criação das(os) filhas(os). Ao contrário, os homens não são questionados sobre sua rede de apoio quando participam de processos seletivos, e se são pais, isso é visto de forma positiva, evidenciando uma faceta cruel do modelo patriarcal. Outra questão importante destacada na pesquisa mostra que não há muita diferença em relação a carreira profissional das mulheres que se tornam mães, pois em geral perdem promoções e ou são demitidas, como se a capacidade, qualificação ou potencial para crescimento nas empresas não importassem. O que se constata é que os empregadores esperam que as mulheres escolham entre um projeto de maternidade ou o trabalho e a carreira.

A FGV (2023) sugere algumas ações que têm sido utilizadas 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 filhas(os) são tão produtivas ou mais que homens, precisando apenas de apoio para desenvolver seu talento, permitindo a empresa qualificar melhor seu quando 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.

Não é demais lembrar aqui, a matéria sob o título “O capitalismo quer filhos, porém odeia as mães” na qual autora, Djana Andrade Torres, reflete sobre a dura realidade do Brasil para as mulheres, pois apesar de a maioria da população ser formada por mulheres – o que naturalmente deveria refletir no mercado de trabalho – dados do IBGE mostram ano após ano outra realidade. As mulheres estão em maior número no mercado informal, com salários baixos e poucos direitos trabalhistas.

Para Torres (2023) a dificuldade de ascensão profissional das mulheres não se deve à falta de qualificação, mas sim a questões sociais antigas em nosso país. Um exemplo disso é a discriminação contra mães, que muitas vezes são preteridas em processos seletivos devido às responsabilidades familiares. Para a autora é importante perguntar se as mesmas pessoas que justificam essa exclusão também evitam contratar homens pais. É fundamental que o Brasil se comprometa mais com as questões trabalhistas e reconheça o papel das mulheres, que são a futura força de trabalho do país. Em muitos lugares do mundo, as empresas têm políticas

inclusivas para mães, garantindo assim um ambiente de trabalho mais justo e igualitário. Torres (2023) assevera ainda que é hora de superar esse pensamento ultrapassado de que mulheres com filhos não podem ocupar cargos de liderança ou se destacar profissionalmente.

Nessa mesma linha, as pesquisadoras Teodoro e Silva (2023) citando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) nos lembram que existem nações que garantem a segurança do emprego de gestantes/mães em diversas situações (como Camboja, Egito, França, Japão, Lesoto, Madagascar, Níger, Nigéria, Paraguai, Peru, Senegal, Suécia e Uganda) (OIT, 2013).

É importante ressaltar, segundo Teodoro e Silva (2023) que, de acordo com a OIT, há uma tendência global de ampliação do período de proteção ao emprego para além do período de licença-maternidade. Por exemplo, em diversos países a proteção se estende até os 6 anos de idade da criança, como na Moldávia, ou até os 3 anos de idade, como no Azerbaijão, na Estônia, na Lituânia e na Mongólia. Outros países, como o Gabão, Chile, Panamá, Bolívia, Somália, Venezuela, Vietnã e Argentina, também ampliam o período de proteção após o parto. Em alguns casos, a proteção se estende até o fim do período de amamentação, como na Guatemala, Indonésia e Malta. Essas iniciativas visam garantir a segurança no emprego para mulheres grávidas e em fase de amamentação.

No Brasil, conforme destacam Teodoro e Silva (2023, p. 11) “a garantia de emprego existe para proteger a mãe e o bebê, assegurando-lhes condições de sustento”. Portanto, é necessário e urgente ampliar o debate sobre essa questão tão importante, pois não se trata apenas de um problema das mulheres mães, mas de um fato social que implica sobremaneira na saúde pública e na economia do país. Para as autoras, uma medida importante é o reconhecimento de que as mulheres não são as únicas responsáveis pelos cuidados com os seus filhos.

Assim, a criação, no Brasil, de uma "licença parental" que combine a garantia de emprego com o suporte financeiro para permitir que os pais possam cuidar de seus filhos, compartilhando de maneira equilibrada as responsabilidades de educação da criança e os desafios do mercado de trabalho seria um avanço capaz de promover realmente uma mudança efetiva. Por fim, Teodoro e Silva (2023) sugerem que as leis sobre licença parental podem ajudar os novos pais de duas maneiras: fornecendo licença remunerada e garantindo apoio financeiro durante esse período. Cabe destacar que a adoção de políticas de licença parental pode ter um impacto significativo na igualdade de gênero.

Se a razão que leva o empregador a preferir contratar um homem é o receio de ter que lidar com a licença-maternidade, defendemos com Teodoro e Silva (2023) que é justo estender a proteção também ao pai da criança, uma vez que a responsabilidade pela concepção e criação

da criança não é exclusiva da mulher e que o direito à licença maternidade não é questionado pela maioria. Dessa forma, garantir o emprego para ambos os sexos traria mais estabilidade financeira para a família em crescimento, sem prejudicar a mulher no mercado de trabalho, ajudando a sociedade a promover a equidade tão necessária entre os gêneros.

5 CONCLUSÕES

Este trabalho teve como objetivo refletir sobre dificuldades e desafios que as mulheres enfrentam ao retornarem da licença-maternidade. A pesquisa mostra que as barreiras enfrentadas pelas mulheres são múltiplas, especialmente quando se trata de mulheres em licença-maternidade. Os problemas enfrentados envolvem questões estruturais, culturais e organizacionais, fundamentadas em um ideal patriarcal, uma estrutura social que persiste apesar dos avanços em pleno século XXI. Nesse sistema, os homens detêm o poder principal e prevalecem em cargos de liderança política, autoridade moral, privilégio social e controle dos bens.

Compreender as dificuldades enfrentadas por mulheres mães e, especialmente mulheres em licença-maternidade é fundamental para pensar um modelo de trabalho mais humanizado e inclusivo, que respeite os direitos das mulheres e que contribua para o avanço das leis trabalhistas. Nossa pesquisa destaca a necessidade de medidas eficazes para promover a igualdade de gênero nesse contexto.

Os resultados empíricos trazem contribuições importantes a partir dos relatos colhidos na plataforma LinkedIn, mostrando que mulheres com carreiras consolidadas, algumas delas em cargos de gestão, têm enfrentado dificuldades desafiadoras no período de licença-maternidade. Um dado relevante diz respeito a licença-maternidade que resulta em demissão após o retorno da mãe ao trabalho, questão que tem impacto diretamente a trajetória profissional dessas mulheres.

Outro achado da pesquisa diz respeito a falta de políticas mais humanizadas e inclusivas, que acompanhe a tendência global de ampliação do período de proteção ao emprego das mulheres mães, a exemplo de países estende esse período em até 6 anos, compreendendo a importância do desenvolvimento da criança. Não se trata, portanto de pensar um benefício para a mulher, mas para a família, para a população, o que vai impactar positivamente na economia do país.

Podemos compreender, portanto, que políticas de apoio a mulheres gestantes, mulheres

em período licença e pós-licença-maternidade não é um favor, mas um investimento no futuro. Os obstáculos impeditivos da continuidade da carreira como as demissões ou constrangimentos pós-licença maternidade afetam não apenas as mulheres individualmente, mas a sociedade como um todo, o desemprego, a saúde mental e a economia das famílias, contribuindo sobremaneira para a ampliação das desigualdades de gênero e perpetuação do machismo no ambiente de trabalho, visto que os profissionais do sexo masculino não precisam deixar ou alterar suas carreiras por conta da paternidade.

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.

Uma abordagem holística que considere o problema como um todo e amplie o debate sobre o assunto é urgente, pois trata-se de um problema com impacto social que não pode ser encarado apenas como casos isolados, individuais. 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 relevante, mas a complexidade da relação entre a maternidade e o mercado de trabalho exige investigações contínuas e mais aprofundadas a fim de contribuir para expandir o conhecimento nessa área, contribuir de maneira mais eficaz para a formulação de políticas e práticas organizacionais que promovam a igualdade de oportunidades para todas as mulheres, em especial, das mulheres mães e 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%3A7064007524475125761%29. Acesso em: 12/10/2023.

CARLA, Cintia. Nesse dia se encerrou um ciclo pra mim, FUI DEMITIDA. 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%3A7122233264668327936%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.

FERREIRA, Vanessa A.; VAZ, Telma R. Duarte. **A Imposição da Maternidade:** Narrativas sobre o empoderamento de mulheres contemporâneas. Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN), v. 4, n. 1, 31 out. 2020.

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%3A7122249818420228097%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 . Função 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?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A7021061832773636096%29. Acesso em: 15/09/2023.

NERY, Carmen; Brito, Vinícius. **PNAD Outras formas de trabalho**. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Agência IBGE de Notícias. Disponível em: 20 de out. 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.

SERPA, Nara Cavalcanti. **A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: Questão de gênero**. Anais do Seminário Fazendo Gênero-Diáspora, Diversidades, Deslocamentos. Florianópolis: UFSC 23, 2010.

SIMÕES, Adriana; MATTAR, Laura. **O impacto da maternidade na inserção plena das mulheres no mercado de trabalho**. Sociedade e Direitos Humanos. Disponível em:

<https://www.mattosfilho.com.br/unico/maternidade-mulheres-mercado-trabalho/#:~:text=Mulheres%20no%20mercado%20de%20trabalho,-No%20Brasil%2C%20a&text=De%20acordo%20com%20dados%20de,45%2C5%25%20da%20PEA>. Acesso em 20 de out. 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.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Lídia Marina de Souza. **Gravidez no emprego:** reflexões sobre a tendência global de proteção ao emprego e ao mercado de trabalho da mulher. Disponível em: Acesso em 27 de set. 2023.

TORRES, Djana Andrade. O capitalismo quer filhos, porém odeia as mães. Disponível em: <https://infonet.com.br/blogs/o-capitalismo-quer-filhos-porem-odeia-as-maes/>. Acesso em 27 de set. 2023.

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.