

MATERNIDADE E CARREIRA: desafios e possibilidades para as mulheres***MOTHERHOOD AND CAREER: challenges and opportunities for women***

Geovanna Martins Pereira – geovannap153@gmail.com
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) - São Carlos – São Paulo - Brasil

Rayne da Silva Vieira – rayne.silva07@hotmail.com
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) - São Carlos – São Paulo - Brasil

Lilian Segnini Rodrigues – lilian.rodrigues3@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) - São Carlos – São Paulo - Brasil

DOI: 10.31510/inf.v21i1.1912

Data de submissão: 11/04/2024

Data do aceite: 10/03/2024

Data da publicação: 20/06/2024

RESUMO

Este artigo aborda a ligação complexa entre maternidade e carreira no contexto do mercado de trabalho, evidenciando as profundas desigualdades de gênero que persistem até os dias atuais. Seu objetivo principal é identificar os desafios enfrentados pelas mulheres ao conciliar esses dois fatores importantes da sua vida: maternidade e carreira profissional. Para isso, foi aplicado um questionário destinado às mulheres que são mães. Os resultados apontam que a falta de políticas de suporte adequadas, juntamente com a pressão social para escolher entre carreira e família, agrava ainda mais essas disparidades. Conclui-se que ainda são muitos os desafios enfrentados pelas mulheres para conciliar maternidade e carreira. Diante dessas realidades, torna-se urgente a implementação de medidas concretas para promover a igualdade de gênero no trabalho, incluindo políticas de apoio às mães trabalhadoras, a promoção de um ambiente de trabalho livre de preconceitos e a valorização do trabalho doméstico e de cuidado.

Palavras-chave: Maternidade. Mulheres. Desigualdade. Gênero. Carreira profissional. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This article addresses the complex relationship between motherhood and career within the context of the workforce, highlighting the profound gender inequalities that persist to this day. Its main objective is to identify the challenges faced by women in balancing these two important aspects of their lives: motherhood and professional careers. To achieve this, a questionnaire was administered to women who are mothers. The results indicate that the lack of adequate support policies, coupled with social pressure to choose between career and family, further exacerbates these disparities. It is concluded that there are still many challenges faced by women in balancing motherhood and career. In light of these realities, the implementation of concrete measures to promote gender equality in the workplace becomes urgent, including

policies to support working mothers, the promotion of a prejudice-free work environment, and the recognition of domestic and caregiving work.

Keywords: Motherhood. Women. Inequality. Gender. Professional career. Job market.

1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial no Brasil marcou significativamente a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Durante a Primeira e Segunda Guerras Mundiais, a escassez de mão de obra abriu oportunidades para as mulheres na indústria. Após as guerras, ocorreram mudanças de mentalidade e uma expansão das oportunidades para as mulheres, impulsionadas também pelo movimento feminista, que lutava pela igualdade de salários, oportunidades e condições de trabalho. Em resposta a essas demandas, leis foram promulgadas em vários países para garantir os direitos das mulheres no ambiente profissional.

Entre esses direitos, destacam-se o direito à existência com dignidade, à propriedade, à educação e ao trabalho, ao voto e à elegibilidade, à participação em espaços de poder e decisão, ao controle sobre o próprio corpo, ao viver livre de violência e à igualdade de condições com os homens (Bandeira Melo, 2012, p.9).

Ao longo dos anos, a inserção das mulheres passou por transformações significativas. No entanto, apenas na década de 1990, no Brasil, é que os setores empresariais começaram a se preocupar com a diversidade da equipe de trabalho (Teixeira; Góis, 2015). Contudo, uma das principais questões que continuam enfrentando é a conciliação entre maternidade e carreira, bem como o conflito interno decorrente do acúmulo de tarefas.

A falta de tempo livre e outros fatores impedem as mulheres de exercer a maternidade integralmente, muitas vezes resultando na necessidade de transferir os cuidados dos filhos para terceiros. Essa dificuldade leva algumas mulheres a deixarem seus cargos até dois anos após o parto. De acordo com uma pesquisa envolvendo 1.202 mulheres, 69% daquelas com filhos de 0 a 5 anos de idade acreditam que seu crescimento profissional é mais lento em comparação com mulheres que não optaram pela maternidade, gerando preocupações com o futuro de suas carreiras (Beltrame; Donelli, 2012).

Embora a maternidade deva ser encarada como algo natural, muitas mulheres se deparam com o questionamento: "Maternidade ou carreira: devo escolher apenas uma?" Diante deste contexto, o objetivo principal desta pesquisa é identificar os desafios enfrentados pelas mulheres ao conciliar esses dois fatores importantes da sua vida: maternidade e carreira

profissional. Para isso, foi aplicado um questionário destinado às mulheres que são mães para analisar as dificuldades, os preconceitos e qual a visão após a maternidade que as mulheres enfrentam por parte do mercado de trabalho. Com nossa análise apontamos também as discriminações, a relação com assistência social, o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar e a influência da sociedade nas escolhas das mulheres, propondo possíveis soluções acerca dessas realidades.

O artigo é estruturado em cinco seções distintas para apresentar de forma organizada e clara o desenvolvimento da pesquisa. Na introdução, é contextualizado o problema de pesquisa e delineados os objetivos do estudo. A discussão teórica revisa a literatura relevante, fornecendo o embasamento teórico necessário. Os procedimentos metodológicos descrevem detalhadamente como a pesquisa foi conduzida. Os resultados e discussão apresentam os principais achados da pesquisa e sua interpretação à luz da literatura revisada. Por fim, as considerações finais sintetizam os resultados, destacam sua importância e sugerem direções para futuras pesquisas. Essa estrutura proporciona uma abordagem sistemática e abrangente para a apresentação e análise dos resultados da pesquisa.

2 O TETO DE VIDRO E A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Embora a diversidade de gênero no local de trabalho seja um conceito altamente considerado, a discriminação persiste na gestão de recursos humanos. Oliveira, Silva e Barbosa (2021) descrevem o teto de vidro como uma metáfora introduzida pela primeira vez por Marilyn Loden em 1978, o que sublinha as barreiras sutis, embora sólidas, erguidas ao longo do tempo que impedem as mulheres de alcançar altos níveis de postos de liderança dentro de seus respectivos negócios. Essa barreira não apenas inibe a mobilidade vertical das mulheres dentro de uma empresa ou indústria, mas impede que filmes empregadores paguem a elas tanto quanto aos homens, criando assim uma situação em que o local de trabalho é injusto apesar dos esforços para torná-lo igual

Assim como um teto de vidro é transparente, mas ainda é uma barreira sólida, o "teto de vidro" representa os obstáculos sutis, porém reais, que limitam o progresso das mulheres no ambiente de trabalho, muitas vezes resultando em desigualdades salariais, falta de oportunidades de promoção e sub-representação em cargos de liderança. Esta expressão é

frequentemente associada ao conceito de discriminação de gênero e desigualdade de oportunidades no mundo profissional (Sandberg, 2014).

A questão do teto de vidro não é isolada e reflete uma problemática mais ampla de desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em dados de 2019, indicou um aumento na participação feminina na força de trabalho brasileira, alcançando 54,5%, em contraste com a participação masculina de 73,7%. Este aumento é significativo, sinalizando uma mudança progressiva na dinâmica do mercado de trabalho. No entanto, a discrepância entre os gêneros aponta para a necessidade de um exame mais crítico das políticas de emprego e gestão de talentos nas empresas (IBGE 2021).

A discriminação de gênero nas organizações manifesta-se de várias formas, incluindo a designação de mulheres a cargos de menor qualificação e, conseqüentemente, de menor remuneração, em comparação com seus colegas masculinos. A persistência dessa discriminação sinaliza uma contradição nas empresas que promovem a diversidade de gênero, mas falham em implementar políticas efetivas que abordem e eliminem as práticas discriminatórias.

Portanto, as realidades do teto de vidro e da desigualdade de gênero em questões de práticas profissionais precisam de uma avaliação minuciosa e esforços direcionados à concretização de um ambiente de trabalho igualitário e inclusivo. O desmantelamento de tais obstáculos é benéfico não apenas para as mulheres na força de trabalho, mas também para as organizações, pois lhes permite aceder a um leque mais vasto de talento e perspectivas. Desta forma, a eliminação da discriminação de gênero nas experiências das práticas de gestão de recursos humanos é um passo essencial para qualquer empresa interessada não apenas na diversidade de seu pessoal, mas também na equidade e na justiça no trabalho.

2.1 Desigualdades de gênero no mercado de trabalho

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um problema persistente que afeta muitas mulheres ao redor do mundo. Apesar dos avanços significativos na luta por igualdade de gênero, as mulheres frequentemente encontram-se em posições de trabalho que exigem menor qualificação profissional.

Essa realidade não apenas reflete as barreiras sistêmicas que impedem o acesso das mulheres a oportunidades iguais, mas também se traduz em diferenças salariais significativas. Enquanto homens e mulheres podem desempenhar funções similares, as mulheres são frequentemente remuneradas de forma inferior. Em 1934, a Constituição garantiu isonomia

salarial entre mulheres, anos mais tarde o decreto-lei 2.548/1940 permitiu que fosse pago 10% a menos que o valor do salário mínimo (Teixeira; Góis, 2015), destacando uma disparidade que vai além da questão da qualificação.

Embora muitas empresas afirmem valorizar a diversidade em seus quadros de funcionários, a implementação efetiva de políticas que promovam a igualdade de gênero ainda deixa a desejar. A discriminação, seja direta ou indireta, manifesta-se de várias formas dentro das práticas de gestão de pessoas (Capelle; Melo; Souza, 2013).

Desde a contratação até a promoção, passando pela avaliação de desempenho, as mulheres podem enfrentar preconceitos que limitam suas carreiras. Esse cenário contradiz a noção de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, evidenciando que, apesar das boas intenções, a realidade ainda está longe do ideal.

Para Góis (Portanto, é crucial que as organizações revisem suas políticas e práticas de gestão de pessoas, buscando identificar e eliminar qualquer forma de discriminação de gênero. A valorização da diversidade deve transcender o discurso e refletir-se em ações concretas que garantam igualdade de oportunidades, remuneração justa e um ambiente de trabalho inclusivo para todos, independentemente do gênero. Ao fazer isso, as empresas não apenas promovem um ambiente de trabalho mais justo, mas também se beneficiam da ampla gama de perspectivas e habilidades que uma força de trabalho diversificada pode oferecer.

2.2 Maternidade, carreira e a dupla jornada

A realidade da dupla jornada de trabalho enfrentada por mulheres é um fenômeno amplamente documentado e discutido, que destaca os desafios adicionais impostos às mulheres no equilíbrio entre suas carreiras e responsabilidades domésticas. Leone e Baltar (2008) abordam este tema ao detalhar como muitas mulheres, além de suas obrigações profissionais fora de casa, ainda assumem a maior parte das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos.

Esta sobrecarga de responsabilidades é acentuada por um estigma social persistente que associa a identidade feminina primariamente à maternidade e ao cuidado com a família, em detrimento de suas aspirações profissionais e pessoais. Patias e Buaes (2012), assim como Vieira e Amaral (2013), ressaltam como esta dinâmica leva muitas mulheres a sacrificar não apenas seu tempo livre, mas também sua saúde e bem-estar, incluindo cuidados estéticos e atividades de lazer, devido à pressão de cumprir com as expectativas sociais de ser uma "boa mãe" e uma profissional competente.

A dimensão deste desafio é ilustrada por dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2019, que revelam um panorama revelador sobre a participação feminina no mercado de trabalho em relação à maternidade. Segundo esta pesquisa, dentre as mulheres na faixa etária de 25 a 49 anos que possuem filhos com até 3 anos de idade, apenas 54,6% estavam ativas no mercado de trabalho (IBGE, 2021).

Em contraste, a taxa de participação das mulheres sem filhos na mesma faixa etária era significativamente maior, alcançando 67,2%. Esses números não apenas quantificam o impacto da maternidade na capacidade das mulheres de se engajar em trabalho remunerado, mas também sugerem como as responsabilidades parentais desproporcionais podem limitar as oportunidades econômicas das mulheres.

Para Silva Dantas, Silva e Antloga (2021), essa disparidade destaca a necessidade crítica de políticas que apoiem as mulheres trabalhadoras, incluindo acesso a creches de qualidade, licenças parentais igualitárias e flexibilidade no local de trabalho. Sem essas medidas de suporte, as mulheres continuarão enfrentando barreiras significativas para participar plenamente no mercado de trabalho e progredir em suas carreiras. Além disso, é imperativo reconhecer e valorizar o trabalho doméstico e de cuidado, frequentemente invisibilizado e desvalorizado, como uma contribuição essencial à sociedade. Somente através de um esforço conjunto para endereçar essas questões estruturais será possível avançar em direção a uma igualdade de gênero real no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Este estudo adota uma abordagem qualitativa, visando compreender os fenômenos por meio da interpretação das respostas dos participantes em diferentes contextos. Trata-se de uma pesquisa descritiva que emprega o método de levantamento.

Um questionário foi administrado por meio do Google Forms entre os dias 2 de janeiro e 2 de março de 2024, divulgado principalmente através de redes sociais como WhatsApp e Instagram, direcionado exclusivamente a mulheres que são mães. O questionário, intitulado "Formulário sobre Maternidade e Carreira", consistiu em 10 perguntas, sendo 8 de múltipla escolha e 2 abertas, com a participação de 70 mulheres.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A primeira pergunta indagou às participantes se a maternidade influenciou suas escolhas profissionais, levando-as a abrir mão ou mudar de carreira por este motivo. Os resultados revelaram que 54,3% das participantes concordam totalmente, enquanto 21,4% concordam parcialmente. Além disso, 11,4% não expressaram concordância ou discordância, 8,6% discordam totalmente e 0,3% discordam parcialmente. Esse resultado vai ao encontro de uma pesquisa divulgada em março de 2024 pela London School of Economics and Political Science (LSE), por meio da revista *Veja*, que apontou que 42% das mães deixam seus empregos após o parto, e 35% permanecem desempregadas após dez anos.

No contexto de quem ainda continuou no mercado de trabalho após a maternidade, a segunda pergunta teve como objetivo descobrir se as participantes já enfrentaram desafios como acumulação de tarefas, problemas de saúde ocupacional e mental, desmotivação ou exaustão na busca por equilíbrio entre maternidade e carreira. Dentre as participantes, 71,4% concordaram totalmente e 24,3% concordaram parcialmente.

É importante considerar que a Pandemia da Covid-19 trouxe muitos desafios para as mulheres, em especial o acúmulo de tarefas. Silva et al. (2020) afirmam que a situação das mães é desigual, e quando analisada com uma abordagem interseccional, a desigualdade se torna ainda mais evidente. O contexto da pandemia destacou o que já vinha sendo debatido há anos: a disparidade de gênero. Uma pesquisa conduzida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em abril de 2020 revelou que 90% dos profissionais na linha de frente do combate ao novo coronavírus são enfermeiros, dos quais 70% são mulheres. Estes dados são significativos, pois indicam que as mulheres estão ocupando profissões que são financeiramente desvalorizadas, mas que implicam em alto risco, destacando assim a disparidade salarial.

As perguntas 3 e 4 são referentes ao contexto empresarial e abordaram a valorização das mães no ambiente de trabalho e o suporte oferecido para conciliar maternidade e carreira. Os resultados revelam uma visão crítica por parte das mulheres entrevistadas. Em relação à valorização, a maioria expressou discordância, com 42,9% discordando totalmente e 31,4% discordando parcialmente. Esses números sugerem uma percepção generalizada de falta de reconhecimento por parte das empresas em relação às mães trabalhadoras. Quando questionadas sobre o suporte oferecido pelas empresas para conciliar maternidade e carreira, os resultados também indicaram uma insatisfação significativa. A maioria das mulheres entrevistadas, 44,3%, discordou totalmente, enquanto 31,4% discordaram parcialmente. Esse cenário aponta para a necessidade urgente de melhorias nas políticas de inclusão e suporte às

mães no ambiente de trabalho, a fim de promover uma cultura organizacional mais igualitária e favorável à conciliação entre vida profissional e familiar.

A quinta pergunta abordou a questão da licença maternidade, indagando se as mulheres consideram que o período oferecido é suficiente para conciliar a maternidade com o ambiente profissional. Os resultados revelam uma grande insatisfação em relação à licença maternidade entre as participantes da pesquisa. A maioria expressou discordância total, com 61,4%, enquanto 21,4% discordaram parcialmente e apenas 10% concordaram parcialmente. Esses dados refletem uma preocupação significativa das mulheres com relação ao período de afastamento oferecido após o parto, sugerindo que elas percebem a licença maternidade como insuficiente para atender às suas necessidades de conciliação entre maternidade e carreira. Essa percepção ressalta a importância de políticas de licença maternidade mais abrangentes e flexíveis, que possibilitem às mulheres um tempo adequado para se dedicarem aos cuidados com o filho recém-nascido, sem comprometer seu desenvolvimento profissional.

Esses resultados corroboram com os argumentos apresentados por autoras como Damasceno (2014), que destaca a necessidade de ampliação dos direitos das mulheres no contexto da maternidade, incluindo a extensão e a flexibilização da licença maternidade como uma medida essencial para promover a igualdade de gênero e a equidade no mercado de trabalho.

Na sexta pergunta, as participantes foram indagadas sobre a ocorrência de preconceito no ambiente de trabalho ou em processos seletivos devido à maternidade. Os resultados revelam uma preocupante percepção por parte das mulheres entrevistadas, com 52,9% concordando totalmente, 28,6% concordando parcialmente, 10% discordando totalmente e 7,1% não concordando nem discordando. Esses números destacam a persistência do preconceito relacionado à maternidade no ambiente profissional, evidenciando a necessidade urgente de medidas para combater essa discriminação e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário.

Já na sétima pergunta, as participantes foram questionadas sobre a viabilidade da flexibilidade de horário de trabalho como solução para conciliar maternidade e carreira. Os resultados indicam uma ampla aceitação dessa medida entre as entrevistadas, com 61,4% concordando totalmente, 31,4% concordando parcialmente e apenas 5,7% discordando parcialmente. Esses dados sugerem que a flexibilidade de horário é vista como uma estratégia eficaz para facilitar a conciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares das mulheres, destacando a importância de políticas de trabalho flexíveis nas organizações.

Na questão 8, sobre o acesso a creches e serviços de assistência à infância, as participantes expressaram uma diversidade de opiniões. Enquanto 28,6% discordaram totalmente, 25,7% concordaram parcialmente, 21,4% discordaram parcialmente, 14,3% não concordaram nem discordaram e 10% concordaram totalmente. Essa variedade de respostas sugere que há uma percepção mista sobre a qualidade e a disponibilidade desses serviços, indicando a necessidade de melhorias e investimentos nessa área para atender às necessidades das mães trabalhadoras. Esses resultados estão alinhados com as discussões acadêmicas que ressaltam a importância de políticas e serviços de apoio à maternidade para promover a equidade de gênero e o bem-estar das famílias.

As duas próximas questões foram abertas. Na pergunta 09 do formulário, foram questionadas se baseiam suas escolhas sobre a maternidade e carreira em critérios pessoais ou com influência da sociedade e se sentem pressionadas para decidir avançar na carreira ou dedicar-se à maternidade. Quase todas as participantes relataram sentir a pressão social ao ter que escolher entre maternidade e carreira. Parte delas fizeram as escolhas por critérios pessoais, outras por querer acompanhar o crescimento dos filhos. Uma participante citou que teve que abrir mão da carreira por estar grávida, pois foi demitida enquanto outra deixou o trabalho para se dedicar à maternidade a pedido do marido. Apenas uma participante relatou sobre a ajuda do pai na criação dos filhos, dizendo que por sorte conta com um pai presente.

Por fim, a décima pergunta trouxe a reflexão sobre cargos de liderança, se já ocuparam algum cargo, se sofreu preconceito por parte da empresa ou da equipe e se acreditam que exista um teto de vidro que impede o crescimento a ponto de se tornarem líderes. A grande maioria relatou nunca ter ocupado um cargo de liderança. Das poucas que já ocuparam, parte foi dispensada ao informar que estavam grávidas.

Uma participante comentou que já teve sua competência questionada e recebeu lamentos quando disse que estava grávida. Outra participante citou que mulheres solteiras tem mais chances de conseguir cargos de liderança. Houve comentários de mulheres que apontaram como se sentem inferiores aos homens nas empresas e como isso é refletido até em atendimento aos clientes. Sobre o teto de vidro, a maioria relatou sentir que existe e uma até comentou que já ocorreu de durante um processo seletivo ser perguntada se tinha o desejo de ser mãe, sendo um possível motivo para contratação impedindo o ingresso no mercado de trabalho ou ascensão na carreira.

Esses resultados vão ao encontro do que revelam Benedetto, Bonin e Wamser (2020). Segundo os autores, infelizmente, não há práticas legais específicas para promover a inclusão

das mulheres em cargos de liderança; atualmente, as iniciativas mais próximas a esse objetivo são implementadas por algumas empresas que buscam abordar essa questão e fortalecer a presença feminina no mercado de trabalho. No Brasil, várias grandes marcas já adotaram com sucesso suas próprias estratégias nesse sentido; entre elas, destacam-se empresas que têm um público-alvo predominantemente feminino, como os grupos Boticário, Avon e Carrefour.

Essas empresas não apenas melhoraram sua imagem perante a sociedade, conforme indicado por uma pesquisa da Revista Exame (abril de 2019), liderada por Marina Filippe, mas também aumentaram seus lucros, melhoraram a qualidade do ambiente de trabalho e observaram um maior engajamento por parte de seus colaboradores. No entanto, a ausência de legislação ou incentivos fiscais específicos tem retardado ainda mais o progresso em direção à inclusão. Portanto, é crucial destacar essa questão e reconhecer que as mulheres representam uma parcela significativa da mão de obra qualificada no Brasil. No entanto, elas ainda enfrentam obstáculos para avançar dentro das organizações, não por falta de capacitação, mas devido ao preconceito ainda presente nas empresas (Benedetto; Bonin; Wamser, 2020).

Os resultados desta pesquisa revelam profundas disparidades de gênero no mercado de trabalho, exacerbadas pela maternidade. A maioria das participantes percebe que ser mãe impacta negativamente suas trajetórias profissionais, tanto em termos de progressão quanto de reconhecimento no ambiente de trabalho. A falta de políticas de suporte por parte das empresas, como flexibilidade de horário e acesso a creches, juntamente com a insuficiência da licença-maternidade, sublinha a necessidade crítica de abordagens mais inclusivas que valorizem a contribuição feminina no trabalho sem penalizar a maternidade.

A pressão social para escolher entre carreira e família, o preconceito em processos seletivos, e o persistente teto de vidro para cargos de liderança apontam para barreiras institucionais e culturais profundas que limitam a igualdade de gênero no trabalho. Essa pesquisa reforça a urgência de ações concretas para mitigar essas desigualdades, promovendo um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e equitativo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste artigo busca identificar os desafios enfrentados pelas mulheres ao conciliar esses dois fatores importantes da sua vida: maternidade e carreira profissional. Para isso, foi aplicado um questionário destinado às mulheres que são mães. Os resultados desta pesquisa destacam de forma clara as desigualdades de gênero profundamente

enraizadas no mercado de trabalho, especialmente quando se trata da interseção entre maternidade e carreira. As participantes relataram uma série de desafios enfrentados ao conciliar suas responsabilidades profissionais com as demandas da maternidade, desde a falta de suporte das empresas até o preconceito em processos seletivos e a persistência do teto de vidro para cargos de liderança.

É evidente que a maternidade continua a ser um fator significativo na progressão profissional das mulheres, com muitas delas relatando uma desaceleração em suas carreiras após se tornarem mães. A falta de políticas de suporte, como licença-maternidade adequada, flexibilidade de horário e acesso a creches de qualidade, agrava ainda mais essas diferenças. Além disso, a pressão social sobre as mulheres para escolher entre maternidade e carreira perpetua estereótipos de gênero prejudiciais, enquanto o preconceito e a discriminação no local de trabalho continuam a ser obstáculos significativos para o avanço profissional das mulheres.

Diante dessas realidades, é decisivo que as empresas e a sociedade como um todo adotem uma abordagem mais inclusiva e equitativa em relação às questões de gênero no trabalho. Isso inclui a implementação de políticas que apoiem as trabalhadoras mães, a promoção de um ambiente de trabalho livre de preconceitos e a criação de oportunidades iguais de progressão profissional para todas as pessoas, independentemente do gênero. Também, é fundamental reconhecer e valorizar o trabalho doméstico e de cuidado, garantindo que as responsabilidades familiares não sejam vistas como um obstáculo para o sucesso profissional das mulheres.

Em última análise, esta pesquisa destaca a urgência de ações concretas para mitigar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Somente através de um esforço coletivo para eliminar o preconceito, promover a igualdade de oportunidades e valorizar o trabalho das mulheres, poderemos avançar em direção a um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e equitativo para todos.

REFERÊNCIAS

AMARAL, G. A. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, v.8, n. 2, p. 1-20, 2013.

BELTRAME, G. R; DONELLI, T. M. S. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. **Aletheia**, Canoas, n. 38-39, p. 206-217, dez. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200017&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 abr. 2024.

BENEDETTO, S.; BONIN, J. C.; WAMSER, C. A. DIVERSIDADE DE GÊNERO: PROPOSTA DE INCLUSÃO DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE CAÇADOR-SC. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 9, n. 1, p. 133–149, 2020. DOI: 10.33362/visao.v9i1.2245. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2245>. Acesso em: 5 abr. 2024.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; SOUZA, N. L. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v.2, n.2, p. 161-191, 2013

CATUCCI, A. **Mulher relata discriminação em entrevista de emprego e conversa com recrutador repercute na web**: “Difícil contratar quem tem filhos”. Site G1, 13 set. 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/09/13/mulher-relata-discriminacao-em-entrevista-de-emprego-e-conversa-com-recrutador-repercute-na-web-dificil-contratar-quem-tem-filhos.ghtml>>. Acesso em: 05 abr. 2024.

CERIBELI, H. B.; SILVA, E. R. Interrupção voluntariada carreira em prol da maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n.5, p.116 – 139, 2017.

DAMASCENO, A. P. P. **Violência de gênero e pacificação**: entre as leis do Comando e o comando das Leis. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva). Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero**: ocupação das mulheres em lares com crianças de até três anos. Site Agência de Notícias IBGE, ed. Estatísticas Sociais, 2021. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>>. Acesso em: 05 abr. 2024.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos da População**, v. 25, n. 2, p. 233-249, 2008.

SILVA, J. M. S.; CARDOSO, V. C.; ABREU, K. E.; SILVA, L. S. A FEMINIZAÇÃO DO CUIDADO E A SOBRECARGA DA MULHER-MÃE NA PANDEMIA. **Revista Feminismos**, [S. l.], v. 8, n. 3, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/42114>. Acesso em: 5 abr. 2024.

SILVA DANTAS, G. C.; SILVA, N.; ANTLOGA, C. S. X. Mulheres, trabalho e educação: entre a dominação e o discurso democrático. **Revista de Estudos em Educação e Diversidade-REED**, v. 2, n. 5, p. 1-21, 2021.

TEIXEIRA, K. C. S; GÓIS, J. B. H. Diversidade e equidade de gênero em empresas. **Gênero**, v.15, n.2, p. 155 – 162, Niterói, 1.sem.2015. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31217/18306>>. Acesso em 15 mar. 2024.