
MÃES E TRABALHO: EXPLORANDO OS DESAFIOS DA REINTEGRAÇÃO APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE

MOTHERS AND WORK: EXPLORING THE CHALLENGES OF REINTEGRATION AFTER MATERNITY LEAVE

Laura Vitória Todescatt¹
Christianne Leduc Bastos Antunes²

Recebido em 05 de julho de 2025
Aprovado em 28 de agosto de 2025

RESUMO

O retorno ao trabalho após a licença-maternidade representa um desafio para muitas mães, que necessitam conciliar a dupla jornada de trabalho. O estudo tem como objetivo identificar os desafios enfrentados por mães inseridas no mercado de trabalho após o término da licença-maternidade. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva e transversal, na qual foram entrevistadas 10 mulheres, utilizando-se um questionário sociodemográfico e uma entrevista semiestruturada. Os dados coletados foram analisados por meio da Análise de Bardin, resultando em três categorias temáticas: o sentido do trabalho após o retorno da licença-maternidade na percepção de mães trabalhadoras; dificuldades vivenciadas pelas mães no retorno ao trabalho após a licença-maternidade; e recursos utilizados pelas mães ao retornarem ao trabalho após a licença-maternidade. Como principais resultados, observou-se uma mudança na percepção do trabalho após a maternidade, com destaque para dificuldades relacionadas à amamentação e ao sentimento de culpa materna diante do retorno ao trabalho. Também se evidenciou que a rede de apoio está mais ligada ao gênero feminino e a instituições de suporte. Conclui-se que o retorno ao trabalho após a licença-maternidade traz mudanças significativas no contexto das mães trabalhadoras, exigindo adaptações.

Palavras-chave: Amamentação. Licença-maternidade. Maternidade. Trabalho.

ABSTRACT

Returning to work after maternity leave is a challenge for many mothers, who must balance a double work shift. This study aims to identify the challenges faced by mothers re-entering the job market after the end of maternity leave. It is a qualitative, descriptive, and cross-sectional study in which 10 women were interviewed using a sociodemographic questionnaire and a semi-structured interview. The data collected were analyzed using Bardin's Content Analysis, resulting in three thematic categories: the meaning of work after returning from maternity leave from the perspective of working mothers; difficulties experienced by mothers upon returning to work; and resources used by mothers during this transition. The main results indicated a change in the perception of work after motherhood, including challenges related to breastfeeding and feelings of maternal guilt associated with returning to work. It was also evident that the support network is predominantly associated with women and support institutions. It is concluded that returning to work after maternity leave brings significant changes to the lives of working mothers, requiring personal and professional adaptations.

Keywords: Breastfeeding. Maternity. Maternity Leave. Work.

¹Graduanda do curso de Psicologia da Universidade de Passo Fundo. E-mail: lauratodescatt77@gmail.com.

² Mestre em Psicologia pela Universidade de Passo Fundo. E-mail: chrisbastos@upf.br.

INTRODUÇÃO

A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O trabalho refere-se a uma atividade humana, podendo ser realizado de forma individual ou coletiva, sendo estas de caráter social, complexo, dinâmico e com possibilidade de mudanças. Durante toda a história da evolução humana, o trabalho desempenhou um papel fundamental na manutenção da vida do homem. Os significados atribuídos ao trabalho foram moldados pela época, cultura e pelas formas de entender e se relacionar com o mundo de cada pessoa e grupo (Sachuk; Araújo, 2007).

Em tempos passados, o espaço de atuação das mulheres na sociedade estava vinculado à família e às necessidades do campo. Embora a maioria dos homens da época também fossem camponeses, seus papéis não eram equivalentes aos das mulheres, pois havia uma clara divisão do trabalho. Na maior parte do tempo, as mulheres permaneciam em casa, restritas ao convívio com os familiares, o que limitava suas visões de mundo e suas possibilidades de atuação em outros espaços. O primeiro impacto expressivo na modificação do mercado de trabalho foi a Revolução Industrial, que marcou a criação da burguesia e possibilitou uma maior oferta de trabalho nas cidades, provocando a migração das famílias do interior para as regiões urbanas em busca de melhores condições de vida (Siqueira; Bussinguer, 2020).

Com o passar dos anos, o papel da mulher na sociedade se modificou, sendo moldado pelo contexto histórico de cada época (Santos; Azevedo; Souza, 2021). O aumento da participação feminina no mercado de trabalho é um dos fenômenos mais visíveis. Entre 1982 e 1997, por exemplo, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho aumentou em 35% (Scorzafave; Menezes-Filho, 2001). A saída das mulheres de seus lares em busca de emprego produziu um grande impacto nas relações sociais, modificando o “molde” familiar e cultural (Pereira; Leitão, 2020).

Leone (2019) afirma que, apesar das dificuldades enfrentadas pelas mulheres para se inserir e permanecer no mercado de trabalho em diferentes contextos no Brasil, o trabalho feminino apresentou uma evolução significativa entre as décadas de 1970 e 1990. Nesse período, foi possível observar a intensidade e a constância em seu crescimento. Já na década de 2000, os brasileiros vivenciaram um período de crescimento econômico, com melhor distribuição de renda, um mercado de trabalho mais acessível e, como

consequência, um aumento significativo no nível de emprego. O aumento do salário mínimo, a formalização das empresas e dos contratos de trabalho contribuíram para a elevação da renda das famílias, auxiliando na redução das desigualdades econômicas no país.

A pandemia da COVID-19 começou como uma crise sanitária e rapidamente evoluiu para uma crise econômica e social de grandes proporções. Seus impactos afetaram a economia e o mercado de trabalho em todo o mundo, acentuando desigualdades e aumentando os níveis de pobreza em diversos países (Melo *et al.*, 2022). De acordo com Onuma, Oliveira e Amâncio (2023), as raízes da exaustão enfrentada pelas mulheres durante a pandemia não estão na crise sanitária em si, mas sim em uma realidade já conhecida no Brasil e no mundo: a divisão desigual das tarefas domésticas entre homens e mulheres. A pandemia evidenciou o acúmulo de funções desempenhadas pelas mulheres devido à divisão sexual do trabalho, que as sobrecarrega com atividades de cuidado, frequentemente denominadas como trabalho doméstico ou reprodutivo.

Diante da pandemia, as mulheres foram mais afetadas, uma vez que estão majoritariamente inseridas em empregos precários e terceirizados. Além disso, são socialmente responsabilizadas pelos cuidados e afazeres domésticos, bem como frequentemente ocupam posições de menor remuneração dentro da estrutura familiar. Como resultado, são as primeiras a serem demitidas ou a enfrentar a redução de oportunidades no mercado de trabalho formal (Garcia *et al.*, 2024).

A pandemia da COVID-19 começou como uma crise sanitária e rapidamente evoluiu para uma crise econômica e social de grande proporção. Seus impactos afetaram a economia e o mercado de trabalho em todo o mundo, acentuando as desigualdades e aumentando os níveis de pobreza em diversos países (Melo *et al.*, 2022). De acordo com Onuma, Oliveira e Amâncio (2023), as raízes da exaustão enfrentada pelas mulheres durante a pandemia não estão na crise sanitária global em si. Essa situação expôs uma realidade já conhecida no Brasil e no mundo: a divisão desigual das tarefas domésticas entre homens e mulheres. A pandemia evidenciou o acúmulo de funções que as mulheres desempenham devido à divisão sexual do trabalho, que as sobrecarrega com atividades de cuidado, frequentemente chamadas de trabalhos domésticos ou reprodutivos.

Diante da pandemia, as mulheres foram mais afetadas, devido a essa classe predominar em empregos precários e terceirizados. Além disso, elas são socialmente responsáveis pelo cuidado e afazeres domésticos, frequentemente ocupando posições de

menor remuneração dentro da estrutura familiar. Como resultado, são as primeiras a serem demitidas ou a enfrentar a redução de suas oportunidades no mercado de trabalho formal (Garcia *et al.*, 2024).

A MATERNIDADE E AS MÃES TRABALHADORAS

A realização profissional das mulheres acontece de forma gradual e, frequentemente, é interrompida pela gravidez (Brito *et al.*, 2019). Um aspecto comum na vida das mulheres é a maternidade, que perpassa o momento do nascimento e representa um estado que dura toda a vida da mulher. Assim, devido à gravidez e ao parto, a mulher normalmente assume a responsabilidade pelo cuidado dos filhos, além de muitos outros papéis que lhe são atribuídos (Amaral; Montrone, 2010).

Quando a maternidade é desejada, ela surge como uma ocasião especial na vida da mulher. Ao se tornar mãe e, simultaneamente, ser uma profissional, esse momento assume outras conotações, e os diversos papéis agora por ela desempenhados entram em conflito, obrigando-a a conciliar. Diante disso, torna-se comum o surgimento de dúvidas e questionamentos nessa nova etapa. A separação entre mãe e bebê, no retorno ao trabalho, é uma fase crucial, em que se faz necessário harmonizar a maternidade com a vida profissional. Muitas mulheres ativas no mercado de trabalho assumem, de maneira integral, as responsabilidades domésticas e os cuidados com os filhos, o que torna a conciliação entre as tarefas do lar e o trabalho remunerado extremamente desafiadora para elas (Leone, 2019).

A dupla jornada de trabalho pode levar muitas mães a desistirem do trabalho formal ou a se sentirem desmotivadas. No entanto, apesar das variadas situações difíceis e das barreiras ainda impostas pela sociedade — mesmo que de maneira sutil —, um número considerável de mães retorna ao trabalho. Apesar da dificuldade em conciliar trabalho e maternidade, essa relação pode trazer benefícios para ambos os âmbitos. Na busca por garantir seu próprio sustento e o de seus filhos, a mulher se empenha para entregar seus afazeres no trabalho de forma eficiente, a fim de não comprometer sua posição (Brito *et al.*, 2019).

Segundo Pantoja (2023), o aspecto social proposto em relação à maternidade faz com que as mulheres compreendam o que é esperado delas como mães, por meio de discursos que são produzidos e que permeiam a sociedade. A maternidade está ligada a concepções de amor e cuidado, considerados valores ideais. Com o passar dos séculos,

esses discursos culturais levaram as mulheres a se identificarem com esses padrões, fazendo-os parecer verdadeiros e influenciando a formação de suas identidades femininas baseadas no cuidado.

A teoria econômica apresenta que o impacto da maternidade pode ser compreendido por meio do efeito renda e do efeito substituição. O efeito renda ocorre quando o nascimento de um filho reduz a renda per capita, o que pode provocar o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho. Já o efeito substituição refere-se ao custo de oportunidade para a mãe: dependendo do salário recebido no mercado de trabalho, a mulher pode optar por dedicar-se ao trabalho doméstico, que inclui o cuidado dos filhos (Alves; Pazello; Scorzafave, 2017).

Os valores sociais associados ao trabalho, à maternidade e aos cuidados com os filhos fazem parte de um extenso conjunto de significados historicamente formados, os quais constituem a base socio-histórica do sujeito. Assim, os significados que uma mulher atribui a essas questões são mobilizados em sua vida pessoal e profissional. Esses significados influenciam a forma como ela entende essas experiências, inserindo-se em sua rede de sentidos e, juntamente com outros fatores, definem as interpretações possíveis para cada situação (Almeida, 2007).

LICENÇA-MATERNIDADE

No Brasil, a licença-maternidade foi estabelecida em 1943, permitindo que gestantes tenham direito ao afastamento por quatro semanas antes do parto. Com a promulgação da Constituição Federal em 1988, a proteção à maternidade foi reconhecida como um direito social. Atualmente, trata-se de um direito garantido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assegurado pelo artigo 392 da CLT, que prevê que a colaboradora gestante tem direito ao afastamento de suas atividades remuneradas por 120 dias, independentemente da função exercida, podendo haver alterações em casos específicos, sem prejuízo do salário ou risco de demissão. Além disso, mulheres desempregadas, aquelas na fila de adoção de crianças menores de 12 anos, trabalhadoras informais e empreendedoras também podem receber o mesmo benefício, desde que estejam com as contribuições ao Instituto Nacional do Seguro Social em dia, podendo se afastar das atividades pelo mesmo período e receber o salário-maternidade durante esse tempo.

A licença-maternidade é valiosa para as mães e seus bebês, visto que os meses

finais da gestação e os primeiros meses da maternidade são marcados por desconfortos e incertezas. Por isso, é importante que as empresas desenvolvam políticas de acolhimento e segurança no ambiente de trabalho (Jusbrasil, 2021). Ao tentar conciliar trabalho e família, as mulheres podem enfrentar diversos conflitos relacionados às diferenças nas responsabilidades do casal quanto às tarefas domésticas e ao cuidado com os filhos. Incluir a criança no sistema familiar, equilibrar as dinâmicas familiares e ajustar a vida profissional são desafios significativos nesse período de retorno às atividades laborais. A mudança na estrutura familiar está ligada ao surgimento de novos papéis e à necessidade de reorganizar responsabilidades tanto no trabalho quanto no ambiente social (Pereira e Leitão, 2020).

Segundo Almeida *et al.* (2023), a rede de apoio inclui o núcleo familiar mais próximo, parentes, amigos e o(a) parceiro(a) conjugal, que desempenham papel importante ao oferecer alívio emocional, compartilhar tarefas e proporcionar interação social e afetiva. A mulher, ao se tornar mãe, não perde sua identidade, particularidades ou necessidades; entretanto, inicia uma fase que impacta diversas áreas de sua vida. Por isso, a rede de apoio familiar e social é essencial durante o processo de adaptação, especialmente em momentos de estresse e mudanças na rotina, quando a ausência desse suporte pode ser prejudicial.

Diante do exposto, este estudo tem como objetivo identificar os desafios enfrentados por mães inseridas no mercado de trabalho após o término da licença-maternidade.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo qualitativo, descritivo e transversal, levando em consideração que a pesquisa tem como foco a compreensão dos significados das vivências, manifestações, ideias e sentimentos, os quais podem ser partilhados por meio de simbolismos e representações (Turato, 2005).

Participaram da pesquisa 10 mulheres colaboradoras de uma fábrica do ramo metalúrgico, localizada ao norte do Rio Grande do Sul. A pesquisa foi finalizada por saturação teórica, quando, a partir de um determinado número de casos, a coleta de novos dados — como entrevistas adicionais — não traz mais novas informações, alcançando-se, assim, a saturação (Rego *et al.*, 2018).

Os critérios de inclusão do estudo referem-se a mulheres brasileiras que retornaram ao trabalho após a licença-maternidade, com tempo igual ou superior a seis meses de

trabalho. Como critérios de exclusão, foram consideradas: a não assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), a condição de estagiárias, terceirizadas, consultoras, mulheres com contratos temporários ou em período de experiência, em aviso prévio, bem como aquelas que se declararam analfabetas e/ou com comprometimento cognitivo que impeça a participação na pesquisa.

A coleta de dados foi realizada a partir de dois instrumentos. O primeiro foi um questionário sociodemográfico, composto por 10 perguntas fechadas, com o objetivo de coletar e compreender informações detalhadas sobre as características sociais e demográficas das entrevistadas, incluindo: idade, gênero, escolaridade, renda, estado civil, número de filhos e suas respectivas idades, tempo de empresa e tempo decorrido desde o retorno após a licença-maternidade. O segundo instrumento consistiu em uma entrevista semiestruturada, composta por 8 perguntas abertas, com o intuito de analisar como foi o retorno ao trabalho após a licença-maternidade, os desafios enfrentados por essas mães trabalhadoras, os novos sentidos atribuídos ao trabalho após a maternidade, bem como verificar os recursos e redes de apoio por elas utilizados.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Passo Fundo, sob o número CAAE: 84928724.2.0000.5342, e a análise dos dados foi realizada por meio da Análise de Conteúdo de Bardin.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme descrito no Quadro 1, participaram da pesquisa 10 mulheres, com idades entre 23 e 49 anos, sendo: faixa etária de 20 anos (n=01); faixa etária de 30 anos (n=07); e faixa etária de 40 anos (n=02).

As participantes revelaram distintas escolaridades, dentre elas: ensino médio (n=03), curso técnico (n=01) e ensino superior completo (n=06).

Em relação ao estado civil, observou-se que se intitulam solteiras (n=04), casadas (n=04) e em união estável (n=02).

Quanto à renda familiar, informaram possuir renda de dois a três salários mínimos (n=01), de três a quatro salários mínimos (n=05), de cinco a seis salários mínimos (n=01) e de sete salários mínimos ou mais (n=03).

Dentre as dez participantes, apenas três possuem mais de um filho.

Em relação ao cargo que exercem em seus postos de trabalho, observam-se grandes distinções de funções, como analistas, assistentes, operadoras, auxiliar, facilitadora e

costureira.

O tempo de retorno ao trabalho das mães após a licença-maternidade varia entre seis meses e dez anos, sendo: até um ano (n=04), até três anos após o retorno (n=05) e dez anos após o retorno (n=01).

Quadro 1: Caracterização sociodemográfica

Participante	Idade	Escolaridade	Estado Civil	Renda Familiar (sal mínimo)	Nº de filhos	Função	Tempo de retorno ao trabalho
1	33	Superior Completo	Solteira	De 7 a mais	2	Assistente de RH	2 anos e 9 meses
2	45	Superior Completo	Casada	De 7 a mais	2	Analista de RH	10 anos
3	37	Curso Técnico	Casada	De 3 a 4	2	Tec. Segurança do trabalho	8 meses
4	23	Superior Completo	Solteira	De 3 a 4	1	Operadora de Caixa	6 meses
5	37	Superior Completo	Casada	De 7 a mais	1	Analista de RH	7 meses
6	49	Superior Completo	Solteira	De 2 a 3	1	Operadora de Máquina	1 ano e 1 mês
7	39	Superior Completo	União Estável	De 3 a 4	2	Assistente de vendas	2 anos e 5 meses
8	39	Ensino Médio	União Estável	De 5 a 6	4	Auxiliar de Estofados	1 ano e 6 meses
9	35	Ensino Médio	Solteira	De 3 a 4	1	Facilitadora	1 mês
10	35	Ensino Médio	Casada	De 3 a 4	2	Costureira	4 anos e 4 meses

Fonte: Elaborada pela autora (2025).

A análise dos dados resultou em três categorias temáticas, sendo:

1. O sentido do trabalho após o retorno da licença-maternidade na percepção de mães trabalhadoras;
2. Dificuldades vivenciadas pelas mães no retorno ao trabalho após a licença-maternidade;
3. Recursos utilizados pelas mães ao retornarem ao trabalho após a licença-maternidade.

O SENTIDO DO TRABALHO APÓS O RETORNO DA LICENÇA-MATERNIDADE NA PERCEPÇÃO DE MÃES TRABALHADORAS

A realização profissional das mulheres ocorre de forma gradual e, frequentemente, é interrompida pela gravidez (Brito *et al.*, 2019). De acordo com Oliveira *et al.* (2024), o modelo de vínculo empregatício que a mulher possuía antes da maternidade, assim como a possibilidade de acesso a benefícios trabalhistas, como a licença-maternidade, são fatores que podem influenciar a maneira como a maternidade afeta sua vida profissional. Ao retornar ao trabalho após esse período, o sentido do trabalho anteriormente exercido pode adquirir novos significados.

Os conceitos de significados e sentidos do trabalho estão interligados e desempenham um papel crucial na formação de vínculos com as atividades executadas pelo sujeito, especialmente aquelas pelas quais recebe remuneração. Ambos englobam a subjetividade humana, entendida como a forma pela qual o sujeito se relaciona com o mundo (Gondim; Borges, 2020). Segundo Rodrigues, Barrichello e Morin (2016), refletir sobre o sentido do trabalho é uma tarefa complexa, ainda que seja possível utilizar o senso comum e a intuição como ponto de partida. O trabalho — seja ele dotado de sentido ou não — sempre perpassa por subjetividades, diferentes interpretações e contextos socioculturais.

A maioria das mulheres entrevistadas evidenciou que o sentido do trabalho mudou após a maternidade, como demonstrado nas falas:

- “Mudou, 100%. Porque é uma responsabilidade enorme que agora eu tenho, né? Tenho um filho, tenho que pensar no estudo dele, tenho que pensar em roupa, calçado, o bem-estar dele também, né.” (P9);
- “Mudou mais até. Sempre fui responsável com o trabalho, mas mudou bastante [...] No meu caso, eu optei mesmo por causa do plano de saúde, né? Para ela, principalmente.” (P10);
- “O sentido do trabalho mudou, agora é tudo voltado para o que vai ser bom para ela [...]” (P4).

Essas afirmativas demonstram que, embora já houvesse compromisso com o trabalho anteriormente, as entrevistadas passaram a perceber um aumento da responsabilidade em virtude da chegada de um novo dependente.

De acordo com Leone (2019), apesar das dificuldades, as mulheres têm se mostrado cada vez mais dedicadas ao trabalho formal, contribuindo significativamente para o sustento de suas famílias, além de conquistarem independência financeira e ampliarem

suas realizações pessoais. No entanto, essa dedicação também tem levado muitas mulheres a acumular o trabalho remunerado com as tarefas domésticas, gerando uma dupla jornada de trabalho. Assim, a estabilização das mulheres no mercado passou a focar menos na expansão quantitativa e mais na melhoria qualitativa da sua integração na atividade econômica.

Essa dedicação ao trabalho é evidenciada também nas entrevistas:

- “Tipo, tu tentar fazer sempre bem feito porque tu sabe que tu depende do teu trabalho, até porque tem outra pessoa que depende de ti, né? Não é só eu, né?...” (P7);
- “[...] Tu dá mais importância ao teu trabalho, valoriza ainda mais o teu trabalho, porque tu precisa dele pra ter as coisas dentro de casa e pra ter uma vida boa pra tua família [...]” (P5);
- “[...] Sempre fui responsável com o trabalho, mas mudou bastante. Porque a gente tem uma criança pequena que necessita de tudo, né? [...]” (P10).

Segundo Andrade, Praun e Avoglia (2018), o sentido do trabalho contribui para a construção da identidade pessoal e social do indivíduo, à medida que este se reconhece nas tarefas e atividades que realiza, possibilitando a identificação com aquilo que executa. Observa-se que, das dez mulheres entrevistadas, sete evidenciaram mudanças no sentido do trabalho após a maternidade. O cuidado e a preocupação com a estabilidade profissional passam a ter maior representatividade, motivados pela presença de um novo integrante totalmente dependente. Cada mulher, com sua singularidade, revelou a mesma preocupação: a manutenção da família e do trabalho.

Em contrapartida, houve relatos de três participantes que não demonstraram mudança no sentido do trabalho após a maternidade. Nota-se, nesses casos, uma possível relação com o fato de já possuírem mais de um filho, como ilustram os depoimentos:

- “O sentido do trabalho não mudou porque eu já tenho um outro filho, então, para mim, não mudou a questão do trabalho. Continua a mesma coisa. Minha preferência é sempre eles, né?” (P3);
- “Não, né? Eu sempre tive esse pensamento, né? Que a gente tem que trabalhar, tem que fazer o possível para conseguir alcançar os nossos sonhos, objetivos, enfim, na vida.” (P1);

- “Não, eu sempre gostei do trabalho [...]” (P2).

Os valores sociais associados ao trabalho, à maternidade e aos cuidados com os filhos fazem parte de um amplo conjunto de significados formados historicamente, os quais constituem a base socio-histórica do sujeito. Assim, os significados que uma mulher atribui a essas questões são mobilizados em sua vida pessoal e profissional. Eles influenciam a forma como ela compreende essas dimensões, inserindo-se em sua rede de significados e, junto a outros fatores, definindo as interpretações possíveis para cada situação (Almeida, 2007).

DIFICULDADES VIVENCIADAS PELAS MÃES NO RETORNO AO TRABALHO APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE

De acordo com Oliveira *et al.* (2024), a luta por representatividade e equidade de gênero configura-se como um dos principais desafios enfrentados pelas mulheres no contexto das relações de trabalho. Quando essa luta é travada por mães, a dupla jornada enfrentada por elas e a conciliação entre vida familiar e trabalho tornam-se ainda mais complexas. É inegável que a rotina da mulher passa por grandes mudanças após o nascimento de um filho. Essas transformações vão além das alterações físicas, hormonais e psicológicas, uma vez que o recém-nascido demanda cuidados contínuos e atenção integral, especialmente no que se refere às suas necessidades básicas, como higiene e alimentação (Paula, 2022).

No Brasil, o aleitamento materno apresentou um crescimento significativo, com seus principais dados registrados entre 1986 e 2006, estabilizando-se em 2013. Tais indicadores permitiram que o Brasil fosse considerado um país bem-sucedido na implementação de políticas e programas de incentivo à amamentação. Retornar ao ambiente de trabalho após o fim da licença-maternidade e dar continuidade ao Aleitamento Materno Exclusivo (AME) é possível em determinados casos — especialmente quando a lactante conta com rede de apoio e seu local de trabalho incentiva, apoia e protege o aleitamento materno de maneira eficaz (Boccolini *et al.*, 2017).

Ainda que, nos dias atuais, existam políticas públicas voltadas às mães lactantes, o aleitamento materno continua sendo apontado como um dos principais desafios no retorno ao trabalho, conforme revelado nas entrevistas:

- “Meu principal desafio é que eu adoro amamentar... Eu acho que esse foi o meu maior desafio: ter que dar aquela espaçada na amamentação...” (P3);
- “A minha maior dificuldade foi a amamentação. [...] Em questão de bico ou coisas assim, ela não dá bola, mas ela é muito apegada ao peito.” (P4);
- “Ela teve dificuldade para pegar a mamadeira, como ela não comia ainda, né?... Os pediatras liberam a alimentação a partir dos seis meses. Quando eu voltei, ela tinha praticamente cinco meses.” (P7).

Diante das afirmações sobre a dificuldade de manter a amamentação após o retorno ao trabalho, torna-se ainda mais evidente que o fim da licença-maternidade, para muitas mulheres que atuam formalmente, gera sentimentos de preocupação, especialmente quanto à continuidade do aleitamento materno. O retorno ao trabalho tem sido apontado como um dos fatores determinantes para a interrupção precoce da amamentação (Rodrigues; Barrichello; Morin, 2016).

De acordo com Silva *et al.* (2022), o retorno ao trabalho representa uma etapa em que a mulher vivencia um equilíbrio entre experiências emocionais positivas e negativas, especialmente quando comparado aos períodos anteriores. Nesse momento, ela retoma suas atividades profissionais ao mesmo tempo em que incorpora um novo papel à sua identidade: o de mãe trabalhadora.

Nas entrevistas, experiências emocionais negativas apareceram, principalmente, sob a forma de culpa:

- “[...] Era bem doloroso, parecia que eu não estava sendo mãe suficiente, sabe? Dói o coração, dói bastante, e parece que tu está abandonando. Mas depois de um tempo, tu vê que aquilo era necessário. Nasce a mãe, nasce a culpa, sabe? [...]” (P2).

Em outros momentos, o esgotamento físico e mental foi o sentimento predominante:

- “A minha principal dificuldade foi o cansaço. Porque, tipo assim, tu trabalhas o dia inteiro, aí tu chegas em casa, a criança quer atenção.” (P10).

Em concordância com esses aspectos, Scorzafave e Menezes-Filho (2001) afirmam

que a nova adaptação ao trabalho, após o término da licença-maternidade, pode gerar sentimentos de angústia, estresse e insegurança. Esses sentimentos foram descritos pelas entrevistadas de diversas maneiras, principalmente no que se refere à necessidade de deixar os filhos em casa:

- “Nos primeiros dias sempre tem aquele sentimento, né? Ah... deixar na escola, o risco de pegar uma gripe, enfim... o coração fica apertado, mas tudo bem [...]” (P1);
- “O principal desafio é ficar longe da minha filha. Principalmente quando ela não tá bem, ou está doentinha, ou tá com alguma dorzinha.” (P5);
- “[...] Saber com quem tu vai deixar, né? Onde que você vai deixar? Como vão cuidar, né? [...]” (P8).

O sentimento de culpa materna, observado após o retorno ao trabalho, está frequentemente associado ao desejo de exercer o papel de “boa mãe”, construído a partir de expectativas socialmente impostas, que exigem dedicação exclusiva ou perfeição na criação dos filhos (Badinter, 1985 *apud* Scorzafave e Menezes-Filho, 2001). Esse ideal de maternidade, muitas vezes inatingível, pressiona as mulheres a atenderem padrões elevados de cuidado, amor e atenção, levando-as a se sentirem responsáveis por qualquer falha percebida diante dos filhos. Consequentemente, a culpa surge como uma resposta emocional a essa pressão, refletindo a crença de que não se está cumprindo adequadamente as responsabilidades maternas.

RECURSOS UTILIZADOS PELAS MÃES AO RETORNO DO TRABALHO DEPOIS DA LICENÇA-MATERNIDADE

O ambiente em que a mulher está inserida influencia profundamente sua experiência subjetiva da maternidade. Ele pode oferecer — ou deixar de oferecer — o suporte físico, emocional e social necessário para o exercício da função materna. Essa influência torna-se ainda mais evidente em casos de maternidade solo, como os de mães solteiras, separadas, divorciadas ou viúvas, em que a presença de uma rede de apoio se mostra essencial para o bem-estar da mãe e das crianças (Pereira; Leitão, 2020).

Segundo Almeida *et al.* (2023), a rede de apoio inclui o núcleo familiar mais próximo, parentes, amigos e parceiro(a) conjugal, os quais desempenham um papel

importante ao oferecer alívio emocional, compartilhar tarefas e proporcionar interação social e afetiva. Na pesquisa, fica evidente que a maioria das mães conta com rede de apoio no exercício da maternidade, especialmente de familiares:

- “Tenho meu esposo e a minha sogra.” (P10);
- “[...] Tenho umas tias, né? A dinda dela, que está aqui mais perto também. Sempre que é necessário, eu tenho o auxílio deles, né?” (P1);
- “[...] Tenho uma rede de apoio. A minha mãe, desde que se aposentou, é quem me ajuda.” (P2).

O senso de coletividade e apoio durante a gestação e a maternidade pode ser observado em diversas culturas. Um provérbio africano ilustra esse pensamento: “é preciso uma vila para criar uma criança” (Ponte; Sousa, 2021). No entanto, ao entrevistar as participantes, observa-se que a maior parte do auxílio provém de outras mulheres:

- “A minha rede de apoio é minha família: tias, mãe, sogra, primas.” (P5);
- “Tenho minha sogra e minha mãe como rede de apoio.” (P4);
- “Sim, tem que ter... a minha mãe que cuida dele, né?” (P8).

De acordo com Renk *et al.* (2022), as mulheres são as cuidadoras principais e também as eventuais. Outros membros da família que prestam auxílio também são, em sua maioria, do sexo feminino — como irmãs, cunhadas, filhas, vizinhas e avós.

Os homens, por sua vez, participam de maneira secundária. Esse fato se deve ao fato de a sociedade brasileira ter em suas raízes a discriminação de gênero, presente não apenas nas relações de trabalho, mas também nas relações familiares e sociais (Gomes; Silva, 2001).

Outra rede de apoio mencionada pelas mães trabalhadoras é a escola. De acordo com Silva *et al.* (2022), quando há dificuldade em conciliar a vida profissional e doméstica, as instituições de ensino tornam-se aliadas no processo de cuidado com os filhos. As entrevistadas revelam a escola como parte dessa rede de apoio:

- “É... a escola [...]” (P7);
- “Ah, eu coloco ela na creche, né? Na creche. E quando eu preciso, agora eu tenho uma tata que eu levo ela.” (P6);

- “Agora ele está na creche, né? Ele vai para a creche o dia inteiro, turno integral.” (P9).

A escola constitui uma rede de apoio aos pais e ao desenvolvimento dos estudantes, sendo fundamental, juntamente com as famílias, para o desenvolvimento das crianças como um todo — abrangendo aspectos físicos, emocionais, intelectuais e sociais (Nascimento *et al.*, 2021).

Silveira *et al.* (2016) corroboram que o cuidado com a criança é um processo social, construído e reconstruído conforme as demandas identificadas pela mãe. Dessa forma, a rede de apoio menos frequente no estudo foi composta por babás:

- “[...] E a tata.” (P7).

Mulheres que ocupam posições dentro da empresa com melhor remuneração conseguem conciliar suas carreiras devido ao apoio de outras mulheres, como babás, empregadas domésticas e cuidadoras, que assumem as tarefas relacionadas ao cuidado (Loureiro *et al.*, 2012).

CONCLUSÃO

A inserção feminina no mercado de trabalho é marcada por avanços significativos, mas também por inúmeros desafios — sendo a maternidade um dos mais evidentes. A conciliação entre a vida profissional e as responsabilidades familiares, como os cuidados com os filhos e as tarefas domésticas, ainda recai majoritariamente sobre as mulheres, revelando a persistência de uma divisão desigual do trabalho. A maternidade é uma experiência marcante na vida da mulher e, muitas vezes, altera os rumos de sua carreira. Por isso, é fundamental que ela conte com o apoio da família, da sociedade e das instituições, para que possa cuidar dos filhos e, ao mesmo tempo, manter sua independência e seu papel no mundo do trabalho.

O retorno ao trabalho após a licença-maternidade é um momento de profundas transformações na vida das mulheres. A partir da escuta das mães entrevistadas, fica evidente que, para muitas delas, o sentido do trabalho é ressignificado com a chegada dos filhos: o que antes era voltado ao desenvolvimento pessoal e profissional passa a incluir também um propósito ligado à segurança e ao bem-estar da criança. Esse novo sentido vem acompanhado de desafios emocionais, físicos e sociais, como a culpa materna, a

sobrecarga da dupla jornada e a dificuldade em manter o aleitamento materno.

Apesar das adversidades, as mães que retornam ao trabalho demonstram dedicação, resiliência e esforço para manter suas posições no mercado, contribuindo ou garantindo o sustento de suas famílias. A rede de apoio — composta por outras mulheres, familiares, instituições de ensino e babás — mostra-se fundamental nesse processo de adaptação e conciliação entre maternidade e trabalho.

Como limitação do estudo, destaca-se a especificidade do grupo de participantes, que compartilham características sociais e demográficas semelhantes. Esse recorte restrito limita a generalização dos resultados para outros contextos sociais, econômicos, regionais e culturais, aspecto que deve ser considerado na interpretação dos dados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Leila Sanches de. Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham. **Revista do Departamento de Psicologia - UFF**, v.19, p.411-422, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdpsi/a/chXjpfGr4HKSHFw4BJzrvFG/>. Acesso em: 9 set. 2024.

ALMEIDA, Natan Holanda de *et al.* O impacto da rede de apoio na promoção de saúde mental e emocional: um relato de experiência. **Revista Expressão Católica**, v.12, n.Especial, p.9-19, 2023. Disponível em: <https://publicacoes.unicatolicaquixada.edu.br/index.php/rec/article/view/717>. Acesso em: 10 maio 2025.

ALVES, Bruna; PAZELLO, Elaine Toldo; SCORZAFAVE, L. G. D. S. Retorno da mulher ao mercado de trabalho: impacto da licença-maternidade. **Encontro Nacional de Economia da ANPEC**, v.45, p.1-17, 2017. Disponível em: <https://sites.usp.br/fabulacoesdafamiliabrasileira/wp-content/uploads/sites/1073/2023/05/i13-a1dce984011249fe59ff408396533c27.pdf>. Acesso em: 12 set. 2024.

AMARAL, Débora Monteiro do; MONTRONE, Aida Victoria Garcia. **Mulher, mãe, trabalhadora, militante e estudante**. 2010. Disponível em: https://japao.uniara.com.br/legado/nupedor/nupedor_2010/00%20textos/sessao_8/08-03.pdf. Acesso em: 15 out. 2024.

ANDRADE, Cristiano de Jesus; PRAUN, Lucieneida Dováo; AVOGLIA, Hilda Rosa Capelão. O sentido do trabalho para mulheres após a licença maternidade: um estudo com profissionais de educação. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, v.39, n.2, p.147-158, 2018. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/33900>. Acesso em: 18 jun. 2025.

ARAÚJO, Romilda Ramos de; SACHUK, Maria Iolanda. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas.

Revista de Gestão, v.14, n.1, p.53, 2007. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/268313506.pdf>. Acesso em: 13 set. 2024.

BOCCOLINI, Cristiano Siqueira *et al.* Tendência de indicadores do aleitamento materno no Brasil em três décadas. **Revista de Saúde Pública**, v.51, p.108, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/jjBjBwy3Rm6sJfZBfNgRQqD/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 14 maio 2025.

BRITO, Max Leandro de Araújo *et al.* A relação entre maternidade e mercado de trabalho: um estudo sob a perspectiva de uma mãe trabalhadora. **Research, Society and Development**, v.8, n.4, p.e1584956, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5606/560662195015/560662195015.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2024.

GARCIA, Denise Conceição Araújo *et al.* A pandemia e o feminino: uma análise sobre os impactos do cenário pós covid-19 para as mulheres. **Psicologia e Saúde em Debate**, v.10, n.1, p.825–840, 2024. Disponível em: <https://www.psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/1123>. Acesso em: 14 set. 2024.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa; SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. **Cadernos do CEJ**, v.24, p.86-123, 2001. Disponível em: https://www.academia.edu/download/38265216/Seminario_STJ_Minorias.pdf. Acesso em: 12 jun. 2025.

GONDIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **SBPOT Temática**, v.5, 2020. Disponível em: https://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em: 10 out. 2024.

JUSBRASIL. Licença-maternidade – CLT: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/licenca-maternidade-clt/1255572034>. Acesso em: 12 set. 2024.

LEONE, Eugênia. **Participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro no contexto do crescimento econômico com distribuição de renda (2004-2013)**. Instituto de Economia, UNICAMP, 2019. Disponível em: <https://www3.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD363.pdf>. Acesso em: 29 out. 2024.

LOUREIRO, Claudia Marcia Pereira *et al.* Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? **Revista de Ciências da Administração**, v.14, n.33, p.130-144, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2735/273523604011.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2025.

MELO, Hildete Pereira de *et al.* Os cuidados no Brasil: mercado de trabalho e percepções. **Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil**, jun. 2022. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/19343.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2024.

NASCIMENTO, F. E. *et al.* A relação família e escola no processo educativo: uma revisão integrativa. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, v.32, n.2, p.1–24, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/oikos/article/view/11824>. Acesso em: 5 jun. 2025.

OLIVEIRA, Ana Luiza Bernardo de *et al.* Desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. 2024. Disponível em: http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/21010/1/tecnicoemadministracao_2024_1_Ana%20Luiza%20Bernardo%20de%20Oliveira_desafiosenfrentadospelasmulheres.pdf. Acesso em: 10 jun. 2025.

ONUMA, Fernanda Mitsue Soares; OLIVEIRA, Aline Lourenço de; AMÂNCIO, Júlia Moretto. Raízes da exaustão de mulheres trabalhadoras brasileiras: contribuições do materialismo histórico dialético. **Revista de Administração Contemporânea**, v.27, n.5, p.e220138, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/BZthBmJNnLV4yCGDLKY4BFq/>. Acesso em: 27 jul. 2024.

PANTOJA, J. C. A representação sociocultural da maternidade: uma análise do processo de construção do instinto materno e do mito do amor materno. **Research, Society and Development**, v.12, n.6, p.e24712642259, 2023. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/42259>. Acesso em: 28 ago. 2024.

PAULA, N. G. de. Mulher, mercado de trabalho e dificuldade na autogestão da maternidade: uma análise sob a ótica do direito civil e do direito do trabalho brasileiros. **Conselho Editorial**, p.159, 2022. Disponível em: <https://jusfeminismo.com.br/wp-content/uploads/2025/02/ANAIS-DO-I-CONGRESSO-IBADFEM.pdf#page=159>. Acesso em: 10 jun. 2025.

PEREIRA, Valéria Brandão; LEITÃO, Heliane de Almeida Lins. Sobrecarga e rede de apoio: a experiência da maternidade depois da separação conjugal. **Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v.15, n.1, p.1-12, 2020. Disponível em: http://www.seer.ufsj.edu.br/revista_ppp/article/view/3708. Acesso em: 14 maio 2025.

PONTE, Charles Albuquerque; SOUSA, Larissa Lacerda. Fogo amigo: a linguagem como espaço de valor em Americanah, de Chimamanda Adichie. **Itinerários – Revista de Literatura**, n.52, 2021. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/itinerarios/article/view/14781/11532>. Acesso em: 4 jun. 2025.

REGO, Arménio *et al.* Quantos participantes são necessários para um estudo qualitativo? Linhas práticas de orientação. **Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa**, v.17, n.2, p.43-57, 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5680/568060413004/568060413004.pdf>. Acesso em: 10 out. 2024.

RENK, Valquiria Elita *et al.* Mulheres cuidadoras em ambiente familiar: a internalização da ética do cuidado. **Cadernos Saúde Coletiva**, v.30, n.3, p.416-423, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadsc/a/Rj7CcQFNbJHCTFpwWGrnppp/?lang=pt>. Acesso em: 4 jun. 2025.

RODRIGUES, Andrea Leite; BARRICHELLO, Alcides; MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. **Revista de Administração de Empresas**, v.56, p.192-208, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/SQrH5XkGDfwQDX36MPbxRkg/>. Acesso em: 14 ago. 2024.

SANTOS, Carolina Mota; AZEVEDO, Alcinéia Parreiras de; SOUZA, Érica Lima. A mulher em tripla jornada: discussão sobre a divisão das tarefas em relação ao companheiro. **Revista Gestão & Conexões**, v.10, n.2, p.103-121, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/34558>. Acesso em: 9 set. 2024.

SCORZAFAVE, Luiz Gonzaga; MENEZES-FILHO, Naércio Aquino. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, 2001. Disponível em: <https://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/151/86>. Acesso em: 15 ago. 2024.

SILVA, Lília Bittencourt *et al.* Maternidade-trabalho: experiências emocionais ao longo da gravidez, licença-maternidade e retorno ao trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.22, n.3, p.2153-2162, 2022. Disponível em: <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/23359/1162>. Acesso em: 22 maio 2025.

SILVEIRA, Aline Oliveira *et al.* Rede de apoio social familiar e a promoção do desenvolvimento infantil. **Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social**, v.4, n.1, p.6-16, 2016. Disponível em: <https://seer.uftm.edu.br/revistaeletronica/index.php/refacs/article/view/1528/1319>. Acesso em: 18 jun. 2025.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris**, v.9, n.1, p.145-166, 2020. Disponível em: <https://uninove.emnuvens.com.br/thesisjuris/article/view/14977>. Acesso em: 9 set. 2024.

TURATO, Egberto Ribeiro. Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. **Revista de Saúde Pública**, v.39, p.507-514, 2005. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/rsp/2005.v39n3/507-514/pt>. Acesso em: 15 set. 2024.

