



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



JÚLIA GIZELLY DA SILVA

**TRABALHO FEMININO E MATERNIDADE: desafios para o desenvolvimento de
carreiras**

Picos-PI
2024

JÚLIA GIZELLY DA SILVA

**TRABALHO FEMININO E MATERNIDADE: desafios para o desenvolvimento de
carreiras**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado como requisito para obtenção de
grau de Bacharel em Administração, pela
Universidade Federal do Piauí, Campus
Senador Helvídio Nunes de Barros.

Orientador (a): Orientadora: Ma. Carolina
Maria Furtado Matos.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043

**PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO**

Júlia Gizelly da Silva

**TRABALHO FEMININO E MATERNIDADE: desafios para o
desenvolvimento de carreiras**

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

Aprovado(a)

Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 19 de fevereiro de 2024

Carolina Maria Furtado Matos

(Orientadora – Carolina Maria Furtado Matos, Me.)

Luzia Rodrigues de Macedo

(Membro 1 – Luzia Rodrigues de Macedo, Me.)

Cleverson Vasconcelos da Nóbrega

(Membro 2 – Cleverson Vasconcelos da Nóbrega, Dr.)

FICHA CATALOGRÁFICA
Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí
Biblioteca José Albano de Macêdo

S586t Silva, Júlia Gizelly da.

Trabalho feminino e maternidade: desafios para o desenvolvimento de carreiras./ Júlia Gizelly da Silva. – 2024.
16 f.

1 Arquivo em PDF

Indexado no catálogo *online* da biblioteca José Albano de Macêdo-CSHNB
Aberto a pesquisadores, com restrições da Biblioteca

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Piauí, Curso de Bacharelado em Administração, Picos, 2024.
“Orientação: Profa. Ms. Carolina Maria Furtado Matos”

1. Trabalho-mulheres. 2. Mulheres-mães. 3. Pesquisa. I. Silva, Júlia Gizelly da. II. Matos, Caroline Maria Furtado. III. Título.

CDD 331.712082

RESUMO

As mulheres mães ao participarem do mercado de trabalho enfrentam desafios desde sua contratação até o desenvolvimento de sua carreira, de modo que este estudo busca analisar o impacto da maternidade nas relações de trabalho e desenvolvimento de carreiras de mulheres mães. O estudo define como objetivo geral investigar o desenvolvimento de carreiras de mulheres mães inseridas no mercado de trabalho. A metodologia utilizada neste estudo foi a pesquisa bibliográfica, de modo que seus resultados evidenciaram que as mulheres enfrentam uma série de desafios, desde o equilíbrio entre as demandas profissionais e familiares, até a percepção de sua competência e comprometimento no ambiente de trabalho, sendo que muitas vezes essas mulheres são estereotipadas como menos comprometidas e menos competentes para desenvolverem as tarefas pelo fato de que tem que se dedicar muito ao cuidado dos filhos. Desse modo, a identificação dos desafios vivenciados pelas mulheres mães demonstrou que estas vivenciam uma realidade complexa, em que tem que mostrar sua competência, articular o seu tempo, lidar com pressão e estresse decorrente da condição de mulher e mãe, bem como trabalhadora, de forma que em relação as mulheres que não possuem filhos as mães enfrentam disparidades significativas e isso limita a oportunidade de avanço na carreira. A maternidade traz impactos notáveis nas relações de trabalho e desenvolvimento de carreira, que vão desde a discriminação sutil até a exclusão de oportunidades de progressão na carreira, o que reflete preconceitos arraigados e barreiras estruturais no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mulheres. Mães. Mercado de Trabalho. Carreiras. Desafios.

ABSTRACT

When women mothers participate in the labor market, they face challenges from their hiring to their career development, so this study seeks to analyze the impact of motherhood on the labor relations and career development of women mothers. The general objective of this study is to investigate the career development of women who are mothers in the labor market. The methodology used in this study was the bibliographic research, so that its results showed that women face a series of challenges, from the balance between professional and family demands, to the perception of their competence and commitment in the work environment, and often these women are stereotyped as less committed and less competent to develop tasks due to the fact that they have to dedicate a lot to the care of their children. Thus, the identification of the challenges experienced by women mothers demonstrated that they experience a complex reality, in which they have to show their competence, articulate their time, deal with pressure and stress resulting from the condition of being a woman and a mother, as well as a worker, so that in relation to women who do not have children, mothers face significant disparities and this limits the opportunity for career advancement. Motherhood has notable impacts on labor relations and career development, ranging from subtle discrimination to exclusion from career advancement opportunities, which reflects entrenched biases and structural barriers in the labor market.

Keywords: Women. Mothers. Labor Market. Careers. Challenges.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo em diferentes sociedades construiu-se uma visão de que a mulher deveria ficar relegada ao lar, cuidando estritamente dos afazeres domésticos, enquanto o homem proveria o sustento da casa com o seu trabalho fora deste âmbito. Desde a infância a mulher era treinada para ser mãe, dona de casa e seguir o mesmo padrão ao se casar, o que era almejado para ela. Contudo, as sociedades evoluíram e passaram por mudanças significativas. No âmbito profissional constantes são as transformações que a cada ano se tornam mais perceptíveis e que se encontram ligadas as mudanças sociais e econômicas. No mercado de trabalho essas mudanças possibilitaram a introdução da mulher no meio profissional (Fragoso, 2021).

A mulher ampliou consideravelmente suas conquistas no campo de igualdade e dos direitos, cada vez mais conquistam seu espaço e prosseguem rumo ao equilíbrio em relação ao homem, o que foi conseguido através de lutas, como as empreendidas pelo chamado Movimento Feminista, que teve importante papel para que a mulher se inserisse em diferentes espaços sociais. Conseguindo adentrar no mercado de trabalho a mulher pode demonstrar sua capacidade, habilidades que lhes são próprias e que podem ser um diferencial em sua profissão (Simões; Hashimoto, 2012).

Lima (2022) ressalta que com o passar dos anos uma série de transformações aconteceram na sociedade e algumas prioridades se adaptaram para as mulheres, sendo que se antes eram limitadas a constituir uma família, serem mães e donas de casa, atualmente têm a possibilidade de firmarem-se profissionalmente e conseguiram conquistar a independência financeira. Contudo, assim como no passado, ainda na atualidade as mulheres têm de travar batalhas, é um desafio constante, enfrentam a tripla jornada: trabalhar, cuidar da família e de si mesma, assim como lidar com assédios e desigualdade de cargos e salários, enfrenta o desafio de garantir constantemente os seus direitos.

Para a mulher conseguir inserir-se no mercado de trabalho, consolidar-se e ter perspectivas de crescimento profissional ainda é um obstáculo, em níveis muito mais acentuados do que os homens. Quando se tratam de mulheres mães os desafios se multiplicam, é comum a maternidade ter impacto no desenvolvimento de suas carreiras, pois como concebe Salvagni *et al* (2023), a desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda é notória, de modo que não se alcançou a equidade social, sobretudo, quando se trata de maternidade, é comum gestões discriminatórias que afetam cotidianamente a trajetória profissional de mulheres, que passam não só por obstáculos para desenvolverem suas carreiras, como também por desrespeitos no espaço de trabalho no qual se inserem.

Em conformidade com Salvagni *et al* (2023), muitas mulheres bem-preparadas adentram no mercado de trabalho, mas encontram-se desproporcionalmente subrepresentadas nos níveis de gerência sênior e no topo de carreiras, gerando uma lacuna de liderança feminina, mesmo que a diferença nas taxas de participação entre mulheres e homens no mercado de trabalho tenham diminuído. As mães frequentemente estão presas a um duplo vínculo de demonstrar competência e lidar com a maternidade, uma situação repleta de exigências e cobranças. De modo que a licença maternidade e a dedicação aos filhos, sobretudo, nos primeiros anos de vida, têm impacto sobre a evolução de suas carreiras.

Maluf (2009) salienta que muitas empresas fazem com que as mulheres adiem a maternidade para que possam consolidar sua carreira profissional ou ao serem mães suas perspectivas em relação ao trabalho e realização profissional são poucas, pois o tempo de dedicação aos filhos, aos seus cuidados acaba fazendo com que sua produtividade seja diminuída e fiquem em desvantagem em relação aos homens e as mulheres que acabam por ter mais tempo para capacitar-se.

Em conformidade com Souza, Andrade e Oliveira (2021) após experimentarem a

maternidade as mulheres têm menor participação no mercado de trabalho durante os primeiros anos de vida da criança, e tendo um filho em idade pré-escolar as chances de uma mulher estar no mercado de trabalho são reduzidas em comparação aquelas que não têm filhos, o mesmo acontece com os filhos em idade escolar, embora suas chances aumentem um pouco, são menores do que mulheres que não possuem filhos.

Ainda é possível observar a discriminação vivenciada por mulheres que engravidam estando empregadas, sofrendo constrangimentos, pois a gravidez é apontada como fator que afeta o seu desempenho profissional, inclusive isso leva mulheres a adiar o desejo de se tornar mãe, porque têm medo de perder o emprego. Ao buscarem adentrar no mercado de trabalho as mulheres já enfrentam barreiras, questionamentos se têm filhos, com quem deixam as crianças, se aguentam a dupla jornada, de modo que uma das primeiras perguntas dos gestores é se as mulheres têm filhos e este já pode ser um motivo para a sua eliminação no processo seletivo (Souza; Andrade; Oliveira 2021).

Desse modo, as mulheres mães ao participarem do mercado de trabalho enfrentam desafios desde sua contratação até o desenvolvimento de sua carreira, de modo que este estudo busca analisar o impacto da maternidade nas relações de trabalho e desenvolvimento de carreiras de mulheres mães.

O presente estudo parte do pressuposto de que a mulher mãe inserida no mercado de trabalho tem menos oportunidades de desenvolver sua carreira, serem promovidas de cargos quando comparadas às mulheres que não têm filhos, devido as exigências que a maternidade impõe.

Diante dessas considerações, o estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais as diferenças no desenvolvimento de carreiras entre mulheres que vivenciam a maternidade e aquelas que não tem filhos inseridas no mercado de trabalho?

Considerando o referido problema de pesquisa, o estudo define como objetivo geral: Investigar o desenvolvimento de carreiras de mulheres mães inseridas no mercado de trabalho. De modo específico o estudo busca averiguar as especificidades de ser mãe e trabalho feminino na contemporaneidade; Identificar desafios vivenciados pelas mulheres mães atuantes no mercado de trabalho; analisar as condições de trabalho em relação as mulheres que são mães e aquelas que não possuem filhos; observar os impactos da maternidade nas relações de trabalho e desenvolvimento de carreira.

No tocante a justificativa para a construção desse estudo Pinho Neto (2016) em uma pesquisa para a fundação Getúlio Vargas constatou que após 24 meses de licença maternidade quase metade das mulheres não se encontram mais presente no mercado de trabalho, um padrão que se repete 47 meses depois. Dentre 247 mil mães, 50% foram demitidas após, aproximadamente 2 anos da licença maternidade. Dados que reforçam a disparidade no mercado de trabalho do tratamento dado às mulheres que se tornam mães em relação aos homens e aquelas que não possuem filhos. Uma em cada 5 mulheres é rejeitada em candidaturas devido à gravidez, 34% de mulheres que estão prestes a assinar um contrato em uma empresa afirmam que as condições mudam quando a empresa sabe da maternidade. 70% das mulheres já foram perguntadas em processos seletivos se são mães ou se pretendem ter filhos.

Dessa forma, é notório que a maternidade tem sido um obstáculo para que as mulheres, tanto adentrem no mercado de trabalho, quanto permaneçam e possam desenvolver suas carreiras. De modo que denotam situações de discriminação e desigualdade de gênero, bem como é equidade social no mercado de trabalho.

Desse modo no cenário brasileiro a garantia de inserção da mulher mãe no mercado de trabalho e o desenvolvimento de sua carreira é uma questão complexa, envolta nas questões de gênero e igualdade, que atingem as mulheres ao longo da história das civilizações.

Isto posto mostra-se relevante, a discussão em relação ao desenvolvimento de carreiras

de mulheres mães inseridas no mercado de trabalho, averiguando possíveis impactos que a maternidade provoque para que possam evoluir em sua carreira e conquistar melhores posições na área em que atuam, observando quais vantagens as mulheres que não vivenciam a maternidade podem ter em relação àquelas que precisam dedicar-se aos filhos.

2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS ESPECIFICIDADES DE SER MÃE NESSE CENÁRIO

Ao longo dos anos as mulheres têm ressignificado sua participação na sociedade e edificado seu lugar em várias funções que até então eram exclusividades masculinas. Na atualidade as mulheres ocupam posições importantes, encontram maior reconhecimento profissional e promovem sua independência financeira, assim como sua autonomia (Mendes; Fonseca, 2022).

Contudo, ainda, em pleno século XXI e diante das conquistas femininas é possível observar que a questão da maternidade chega acompanhada muitas vezes de um sentimento de culpa, tanto pessoal, quanto profissional e acabam por se tornar um dilema na vida das mulheres, sendo que a maternidade impacta de maneira negativa a carreira da mulher, que tem de conciliar a vida profissional e o papel de mãe, uma questão que acaba por limitar sua atuação e bloquear algumas possibilidades, pelo tempo que tem de dedicar ao filho, colocando mulheres que têm filhos e as que não tem em uma relação de desigualdade (Mendes; Fonseca, 2022).

Salvagni *et al.*, (2023) avalia que ao longo do tempo as mulheres buscaram redefinir seu papel na sociedade e no mercado de trabalho e que lutaram por igualdade, mas que ainda na atualidade questões como a maternidade traz consequências devastadoras as suas carreiras, diante de gestões discriminatórias que afetam cotidianamente a trajetória profissional da mulher.

Ainda segundo Salvagni *et al.*, (2023) as mulheres mães comumente estão presas em um duplo vínculo em que tem de demonstrar competência e lidar com a maternidade, configurando uma vida repleta de exigências e de cobranças. Em que se torna evidente que o tempo entre a licença maternidade e dedicação aos seus filhos impacta a evolução de suas carreiras.

Sobretudo, quando se considera que a administração de carreiras requer uma qualificação contínua, que as pessoas estejam preparadas para agir de forma mais eficiente diante das mudanças organizacionais, uma qualificação contínua que é difícil para as mulheres mães, que além de ser estereotipadas nas empresas e na sociedade, encontram a dificuldade em gerenciar o seu tempo entre filhos e desafios profissionais (Salvagni, *et al.*, 2023).

Oliveira (2018) colabora com a discussão a respeito da maternidade e evolução de carreira, observando que foi um grande esforço para as mulheres revolucionarem seu papel social e conseguirem garantir seus direitos, como inserir-se no mercado de trabalho, mas conseguindo fazer parte deste, muitas mulheres têm o desafio de conciliar a maternidade e a vida profissional, o que gera muitas vezes um conflito interno, em que é comum o acúmulo de tarefas e a sobrecarga das mulheres.

Nesse cenário, Oliveira (2018) avalia que a globalização e o avanço rápido das tecnologias fazem com que as organizações exijam cada vez mais de seus funcionários, requer que estes sejam multifuncionais e que estejam disponíveis a qualquer momento, ainda a concorrência exige constante especialização. Mas, as mulheres mães convivem com a escassez de tempo livre e o cansaço e não conseguem exercer a maternidade de maneira integral, com qualidade, sendo comum transferirem os cuidados de seus filhos a terceiros, em

uma realidade que é comum, também, mães renunciarem a sua profissão, temporariamente ou não, para dedicar-se à criação dos filhos. Considerando, ainda, que existem mulheres que postergam a maternidade pensando na questão do trabalho.

Evidencia-se, assim, uma situação delicada para as mulheres mães, a necessidade e o desejo de cuidar dos filhos, o cansaço e a sobrecarga de tarefas, com a necessidade de se aprimore cada vez mais para atuar no mercado de trabalho, bem como as empresas desejam que estejam disponíveis sempre que necessitarem. Isto posto, é possível perceber que um dos maiores desafios da mulher inserida no mercado de trabalho é conseguir conciliar a vida profissional e a maternidade.

Em conformidade com Feijó, Pinho Neto e Cardoso (2022) considerando os avanços da participação feminina no mercado de trabalho percebe-se que as mulheres ainda enfrentam muitos desafios, principalmente, no que diz respeito as normas sociais culturais sobre os papéis de gênero e a dificuldade em conciliar o trabalho remunerado, ou seja, aquele que ocorre fora de casa, com o trabalho não remunerado, que ocorre em casa. Desafios que crescem substancialmente quando nascem os filhos, tendo em vista que muitas mulheres gastam em média mais horas do que os homens em tarefas domésticas e cuidados com crianças e idosos.

Assim, a maternidade acaba por fazer com que as mulheres tenham menos participação como força de trabalho e salário, isso comparando-se com outras mulheres que não têm filhos e se tornando maior quando se considera a força de trabalho masculina. O diferencial de participação para o grupo de mulheres em relação aos homens, mas que duplica quando estas têm um filho pequeno. É interessante observar que as mulheres que se tornam mães no início da vida adulta, entre 18 e 24 anos, geralmente têm de interromper os estudos e, por isso, não conseguem empregos de alta remuneração posteriormente, já as mulheres que têm filhos mais velhas e tiveram a oportunidade de completar o ensino superior ou ter alguma posição mais consolidada no mercado de trabalho antes da maternidade tem um cenário que torna-se desfavorável quando tem de conciliar as atividades laborais com trabalho em casa (Feijó; Pinho Neto; Cardoso, 2022).

Emídio e Castro (2021) realizaram um estudo de mães que abandonam sua carreira profissional, e evidenciaram que a atualidade é marcada por um posicionamento plural da mulher frente a maternidade, o posicionamento de não ter filhos e se dedicar integralmente aos seus projetos profissionais e individuais e a opção de abandonar as carreiras profissionais e se dedicar integralmente ao cuidado dos filhos, constituindo-se em dois movimentos distintos que apontam para possibilidades diversas de vivências do feminino na contemporaneidade.

Desse modo, muitas reflexões têm sido feitas em torno da maternidade na atualidade e fugido da visão romanceada do ser mãe, pois está se liga a diversos desafios para as mulheres, mesmo diante de tantas conquistas que marcaram as décadas a partir dos anos de 1970. As mulheres têm olhares diferentes sobre o trabalho e a maternidade, mas alguns conteúdos são imperativos sociais e se evidenciam para todas, geralmente o trabalho traz satisfação e realização para as mulheres, que desde a adolescência sonham com uma profissão, representando a autonomia e a conquista da independência, mas sabem que ocupar espaços historicamente ocupados por figura masculina é dificultado pelo fato de serem mães.

Nesse contexto, evidenciou-se que a atualidade demanda luta e resistência constantes pelas mulheres mães, mostrando que é necessário repensar a categoria trabalho e a maternidade, pois muitas mulheres são menosprezadas nas organizações pelo fato de serem mães. Perdem seus trabalhos após a licença maternidade e são pressionadas muitas vezes pela sociedade para se dedicar integralmente a cuidar dos filhos. Sobrecarregadas por tarefas e trabalho acabam não conseguindo a qualificação contínua que é necessária para boas posições no mercado atual de trabalho.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho objetiva investigar o desenvolvimento de carreiras de mulheres mães inseridas no mercado de trabalho. Trata-se de um estudo de revisão bibliográfica, sendo que em toda a pesquisa mostra-se essencial realizar um levantamento bibliográfico, pois é preciso embasar teoricamente a temática de estudo, entrando em contato com autores que discutiram em relação ao desenvolvimento de carreiras de mulheres mães. No que tange a presente pesquisa ela tem caráter estritamente bibliográfico.

A pesquisa bibliográfica, em conformidade com Lima e Mioto (2007) é um conjunto ordenado de procedimentos que buscam por soluções, atento ao objeto de estudo, não podendo ser aleatório. Corresponde a um processo no qual o pesquisador tem uma atitude, uma prática teórica de constante busca, que define um processo que intrinsecamente inacabado e permanente.

Assim, foram realizadas pesquisas em bases de dados como *Scielo* Brasil, e Portal de Periódicos da Capes, assim como no *Google Acadêmico*.

Trata-se, também, de uma pesquisa exploratória, descritiva e de abordagem qualitativa. Métodos adequados para um estudo em que se pretende identificar os desafios vivenciados pelas mulheres mães que atuam no mercado de trabalho em comparação com aquelas que não tem filhos. Necessitando, assim, de uma abordagem mais ampla e aprofundada a respeito dessa situação para que possa melhor compreendê-la. Trazendo o olhar de diferentes autores da contemporaneidade para a discussão.

Dessa forma, trata-se de um estudo exploratório pelo fato de que aprimora o conhecimento a respeito de um assunto, trazendo novas perspectivas. Os estudos exploratórios buscam o “aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos ao fato estudado” (GIL, 2002, p. 41).

No que diz respeito a abordagem qualitativa, é uma abordagem que busca compreender os significados e interpretações dos sujeitos sobre determinado fenômeno ou questão, por meio da coleta e análise de dados não-estruturados. Segundo Minayo (2014), a pesquisa qualitativa permite explorar e compreender o mundo social de forma complexa, considerando a subjetividade e a diversidade dos indivíduos. Esse tipo de pesquisa pode utilizar diferentes técnicas, como entrevistas, observação participante, análise documental, entre outras, com o objetivo de obter dados ricos e detalhados sobre a realidade pesquisada.

Considera-se, ainda, o estudo descritivo, que consiste em uma abordagem que tem como objetivo descrever ou mapear as características, comportamentos e opiniões de um grupo de pessoas, objeto ou fenômeno, sem buscar explicações causais. Segundo Lakatos e Marconi (2019), a pesquisa descritiva é utilizada para fornecer informações sobre a realidade observada, a partir da coleta de dados por meio de questionários, entrevistas, observação e análise de documentos.

O estudo utilizou nas bases de dados as seguintes palavras-chave: mulher, maternidade, mãe, mercado de trabalho, feminino e carreiras. Delimitou-se como recorte temporal os estudos produzidos do ano de 2018 a 2024. Os artigos identificados foram lidos primeiramente seus resumos, identificado se estes correspondiam a temática pesquisa e aqueles selecionados foram lidos na íntegra, identificado seus principais pontos e debatidos nos resultados e discussões da pesquisa.

4 DISCUSSÕES

4.1 Desafios vivenciados pelas mulheres mães atuantes no mercado de trabalho

Ao longo da história a noção de gênero fez uma divisão social, enfatizando diferenças predominantemente de origem social ou estrutural, estabelecendo a ideia de que uma categoria, masculino/homem, tem mais poder social que o outro grupo, feminino/mulheres. Assim, com o surgimento das relações familiares tradicionais alguns papéis sociais foram denominados para as mulheres, sobretudo, a maternidade e o contexto doméstico, mas com as transformações advindas nas sociedades e a luta por direitos e igualdade de gêneros as mulheres inseriram-se no mercado de trabalho e atualmente ocupam cargos que predominantemente foram masculinos (Filsinger; Paula; Matta, 2022).

Contudo, as mulheres inseridas no mercado de trabalho na contemporaneidade ainda encontram diversos desafios devido às construções sociais que foram atribuídas ao sexo, como por exemplo a dificuldade de assumir cargos de liderança, discrepância salarial e as jornadas duplas de trabalho e maternidade, grandes desafios para que as mulheres possam se dedicar a suas carreiras e crescer profissionalmente. Nesse contexto, observa-se que a sociedade moderna ainda traz muitos desafios às mulheres, estas são importantes a força de trabalho, mas tem de lidar com questões que requerem um esforço reforçado para que possam exercer seus cargos, um deles é conciliá-los com a maternidade, que acaba sendo utilizada em muitos ambientes de trabalho para a subalternidade da hierarquia e pela preferência do gênero masculino.

Assim, tem-se uma divisão sexual do trabalho desigual para as mulheres, pois estas têm muitas responsabilidades, a maternidade requer sua dedicação e seu cuidado, muitas vezes leva a sua exclusão no mercado de trabalho, evitando que alcancem cargos de prestígio e que possam destacar-se em diferentes âmbitos do trabalho.

Na percepção de Miltersteiner *et al.*, (2020) as mulheres ainda sofrem com discriminações no mercado de trabalho, uma situação particular no Brasil, mesmo que, geralmente, elas possuam maior qualificações que o homem isso não se reflete em seus salários e nos cargos que ocupam. Olhando para o mercado de trabalho atual observa-se a predominância masculina, principalmente nos cargos de liderança, uma situação intrinsecamente ligada as condições da mulher para acessar o mundo do trabalho e discriminações que continuam a ser mantidas ainda no século XXI, em que a igualdade de gênero se mostra um caminho a ser percorrido.

Sendo uma das barreiras para que as mulheres alcancem melhores resultados no mundo do trabalho, a maternidade, pois a mulher ao ocupar o lugar de mãe, compromete-se com a realização de diversas atividades que tendem a limitar suas condições de prosseguir no mundo do trabalho. Mostra-se um desafio para as mulheres conciliarem a maternidade com o trabalho remunerado, administrar suas horas e o seu cuidado para que seja eficiente em todos os âmbitos, enfrentando a posição de cuidar da casa e dos filhos, enfrentando desafios que são inerentes ao duplo papel (Miltersteiner *et al.*, 2020).

Para Ribeiro e Boaventura Júnior (2019) as mulheres que se tornam mães enfrentam desafios no mercado de trabalho, precisam encontrar alguém com quem seus filhos fiquem para que possam trabalhar, precisam levar seus filhos ao médico, às vezes precisam encontrar escolas de tempo integral, ou seja, barreiras que enfrentam que acabam afetando a sua capacitação profissional e que alcancem cargos mais elevados em seu trabalho, pois tem de conciliar com a criação dos filhos o que requer renúncia, muitas mulheres tem de escolher entre a maternidade e o mercado de trabalho.

Dessa forma, percebe-se que a inserção da mulher mãe no mercado de trabalho é um desafio multifacetado, em que precisam realizar uma intersecção entre responsabilidades familiares e exigências profissionais, e isso acaba gerando uma série de obstáculos decorrentes das expectativas sociais tradicionais em relação a mulher como a principal cuidadora da família, o que muitas vezes acaba por entrar em conflito com as demandas e expectativas do ambiente de trabalho. Conciliar esses dois papéis pode acabar por desenvolver

níveis elevados de estresse e ansiedade nas mulheres, principalmente, quando as empresas não realizam nenhuma política de apoio a estas (Ribeiro; Boaventura Júnior, 2019).

Um dos maiores desafios enfrentados pelas mulheres mães, no que tange ao mercado de trabalho é justamente a falta de políticas empresariais que considerem a necessidade de as mulheres conciliarem o trabalho e a vida familiar. Isso significa que as empresas não oferecem flexibilidade de horários, possibilidade de trabalho remoto, pressionam as mulheres a voltarem para o trabalho rapidamente após o parto, somando-se a ausência de creches acessíveis para que possam deixar seus filhos (Oliveira; Paiva; Ramos, 2022).

Não se pode deixar de mencionar que o local de trabalho muitas vezes é um espaço de discriminação com as mães, oferecendo salários mais baixos em comparação com os colegas que não possuem filhos, sejam homens ou mulheres. Estigmatizando estas com a percepção de que são menos comprometidas ou menos produtivas, porque precisam cumprir responsabilidades familiares, gerando um ambiente hostil e desmotivador nas empresas, que dificulta em grande potencial a progressão da mulher na carreira (Oliveira; Paiva; Ramos, 2022).

Atualmente muito tem se falado no trabalho invisível, ou na carga mental, um desafio que as mães enfrentam no mercado de trabalho, isso porque realizam diversas tarefas que não são remuneradas e que acabam por gerar uma alta carga emocional, tendo de cuidar da administração do lar e dos filhos, o que requer muita organização acaba que as responsabilidades das mulheres acumulam afetando negativamente sua saúde mental e seu bem-estar se comprometendo, assim, a sua progressão de carreira (Lucio, 2023).

Os desafios das mulheres mães são muitos, chamam a atenção para a necessidade urgente de que possam buscar meios de superar estes obstáculos, concebendo que a mulher precisa de igualdade de oportunidades, pois tem potencial para contribuir plenamente com o mercado de trabalho de modo geral

4.2 Diferenças entre condições de trabalho de mulheres mães e aquelas que não possuem filhos

Entre as mulheres que são mães e aquelas que não possuem filhos existem diferenças significativas e complexas nas condições de trabalho, o que reflete as responsabilidades familiares adicionais das mulheres mães e pressões e expectativas sociais em relação aos papéis de gêneros. É comum que as mulheres com filhos tenham desafios adicionais em seu ambiente de trabalho, já que precisam conciliar suas obrigações familiares com suas carreiras profissionais.

Observa-se que uma das diferenças mais marcantes entre mulheres com filhos e aquelas que não os possuem é a flexibilidade de horários e a questão de disponibilidade para viagens ou para fazer hora extras. As mulheres mães enfrentam restrições em relação a essas questões, pois precisam cuidar de seus filhos e gerenciar as responsabilidades familiares, notoriamente isso acaba por limitar suas oportunidades de avanço na carreira e a participação em projetos que exigem maior disponibilidade (Almeida, *et al.*, 2021).

Olhando para a questão de mulheres mães e aquelas que não possuem filhos é significativa, por que as mães sofreram com uma visão estereotipada que as coloca como menos comprometidas ou menos produtivas em relação àquelas mulheres sem filhos, de forma sutil isso vai levando a uma discriminação no ambiente de trabalho, fazendo com que as mulheres mães tenham menos oportunidades de promoção, menor remuneração e muitas vezes a marginalização dentro da própria equipe de trabalho ou dentro da empresa (Almeida, *et al.*, 2021).

É preciso destacar, também, que uma diferença marcante entre as mulheres mães e aquelas sem filhos é a sobrecarga de trabalho, porquanto as responsabilidades profissionais

são somadas ao trabalho doméstico e ao cuidado dos filhos, em que é comum que muitas mulheres mães tenham uma parcela desproporcional de trabalho, pois cuidar da casa, dos filhos exige dedicação e muitas vezes torna-se responsável por níveis elevados de estresse e exaustão, isso afeta negativamente sua saúde mental e seu bem-estar de modo geral (Amarante, 2023).

Notoriamente as empresas não têm um ambiente inclusivo e equitativo para que todas as mulheres possam ter as mesmas oportunidades de sucesso e realização profissional, o que reforça a necessidade de políticas e práticas destinadas à igualdade de gênero, em que as mulheres mães precisam de locais de trabalho que sejam um apoio e não lugar de discriminação

Na percepção Guiginski; Janaína; Wajnman (2019) as mulheres que são mães acabam por passar por uma espécie de penalidade pela maternidade, refletindo-se no fato de que sua participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho é inferior aquelas mulheres que não possuem filhos, de modo que observam que é comum as mulheres mães terem níveis salariais mais baixos de que aquelas que não possuem filhos, sendo essa a face mais visível da iniquidade e resultado de todo o processo de inserção ocupacional das mulheres mães.

Essa questão da penalidade pela maternidade acaba fazendo com que muitas mulheres com filhos optem pelo trabalho parcial e pelo trabalho autônomo, tendo de buscar por empregos mais flexíveis e perdendo muitas oportunidades em sua carreira para poder conciliar suas atividades empregatícias com o cuidado dos filhos. Isso leva a precarização do trabalho das mulheres mães. Aquelas com filhos pequenos são na maioria das vezes mulheres desempregadas, efeito de uma discriminação do mercado de trabalho diante das responsabilidades familiares e domésticas da mãe. Notoriamente as maiores responsabilidades domésticas e as interrupções na atividade econômicas que se associam à maternidade afetam o desenvolvimento profissional das mulheres, também refletem em salários mais baixos e empregos de menor qualidade (Guiginski; Janaína; Wajnman, 2019)

Na percepção de Silva; Silva e Veloso (2022) a diferença mais marcante entre mulheres sem filhos e mulheres com filhos no mercado de trabalho brasileiro, diz respeito a diferença salarial, sendo a maternidade um fator causador de diferenças salariais, um aspecto que necessita de discussões profundas, pois é uma situação que leva a precariedade do trabalho feminino. Mesmo que as mulheres sejam escolarizadas, acabam com uma tendência de trabalho em termos salariais inferiores quando se tornam mães, o que demonstra que o cuidado com os filhos pode estar associado a efeitos negativos que a mulher enfrenta no mercado de trabalho. Tendo como efeito a discriminação contra mulheres mães, sendo que os baixos salários acabam se associando ao trabalho precário e informal.

Notoriamente se assiste a uma segregação das mulheres mães, que passam por discriminação no recrutamento pelos empregadores, que sofrem com estereótipos dentro das organizações e, assim, a diminuição da possibilidade de que possam ascender em suas carreiras, alcançando importantes postos no mercado de trabalho.

4.3 Impactos da maternidade nas relações de trabalho e desenvolvimento de carreira

A maternidade pode inferir em impactos significativos na relação de trabalho e no desenvolvimento de carreira das mulheres, notoriamente são impactos que tendem a variar de acordo com fatores como cultura organizacional, políticas de recursos humanos e suporte familiar disponível. Observa-se que um dos principais impactos consiste no desafio de conciliar a demanda do trabalho e as responsabilidades da maternidade, as mulheres que retornam ao trabalho depois da licença maternidade acabam passando por algumas complicações para que possam conciliar as demandas do emprego com os deveres de ser mãe. Encontrar o equilíbrio entre obrigações profissionais e necessidades de cuidar de um filho, é

um fator que recorrentemente leva as mulheres a estresse, exaustão e sentimento de culpa, o que acaba por ter impactos negativos em seu desempenho no trabalho e na sua satisfação pessoal (Mendes; Fonseca, 2022).

A maternidade pode afetar oportunidades de avanço na carreira das mulheres, já que são estereotipadas como menos comprometidas ou menos disponíveis para assumir cargos de liderança pelo fato de serem mães, assim a progressão da carreira da mulher é mais lenta, tem uma menor remuneração e falta de reconhecimento por suas habilidades e conquistas profissionais. É comum que as mulheres mães sejam excluídas de oportunidades de desenvolvimento profissional, como treinamentos e projetos especiais o que advém da visão errônea sobre seu comprometimento (Mendes; Fonseca, 2022).

Como impacto percebe-se, também, o fato de que muitas vezes a progressão de carreira que as mulheres têm após ser mãe é bem diferente em comparação com colegas masculinos ou mulher sem filhos, elas têm menos oportunidades de promoção e de crescimento salarial. Barreiras estruturais se formam no ambiente de trabalho e as mulheres passam a conviver com preconceitos inconscientes (Almeida, 2021).

Outro impacto percebido é que a maternidade acaba por afetar as relações interpessoais no local de trabalho. Mães muitas vezes passam por um isolamento social, acabam não participando de momentos de descontração da empresa, isso leva há uma baixa autoestima, o que infere em não desenvolver relacionamentos profissionais significativos que são importantes para que avancem na carreira (Lucio, 2023).

Para Martins e Marinho (2020) mulheres mães passam por impactos negativos no desenvolvimento de suas carreiras o que se deve, ainda, ao fato de que ser feminina, mesmo na contemporaneidade é algo rodeado de avaliações classificadas apenas a partir do gênero. Evidência, assim, que quanto mais as mulheres têm filhos, menor a sua participação no mercado de trabalho pago. Isso não ocorre na paternidade, ou seja, o impacto de ser pai não tem o mesmo peso para os homens que a vivência materna, pois o feminino está restringido ao recôndito do lar, isso traz uma alta carga de trabalho para as mulheres e impede que estas avancem em suas carreiras. Já as mulheres que não têm filhos podem se dedicar mais ao trabalho, participar de eventos que realiza a hora extra que acaba gerando maior valorização para estas na empresa do que aquelas mulheres com filhos, assim a maternidade para a mulher ocasiona a desigualdade e comprometem sua permanência na sua carreira produtiva.

Na concepção de Mendes (2021) a escolha da mulher em ser mãe pode significar o abrandamento de suas aspirações individuais como suas carreiras, a evolução desta ou até mesmo está no mercado de trabalho. A mulher vem deixando frequentemente projetos individuais para ser mãe, sofrem com grandes expressões profissionais para provarem que têm capacidade profissional que conseguem harmonizar as demandas de uma carreira com a vida particular. Isso também faz com que muitas mulheres acabem por postergar a maternidade, pois aquelas que não tem filhos, têm sido mais bem vistas no mundo de trabalho, pelo estereótipo a mãe como menos comprometida. Assim, as mulheres sem filhos têm mais presença no mercado de trabalho e alcançam cargos melhores em sua carreira

Nesse contexto, Almeida e Santos (2018) afirmam que muitas mulheres mães vivenciam dilema entre abandonar seus cargos no mercado de trabalho após o nascimento dos filhos, passando por vários conflitos interiores que muitas vezes levam abandono da carreira a perda da satisfação profissional e até mesmo a contribuição com a renda familiar e apoio a seus maridos. Isso porque, uma das maiores pressões que as profissionais contemporâneas enfrentam é simplesmente provar sua competência profissional quando são mães, conciliando as demandas da carreira com a vida pessoal. É, por isso, que muitas mulheres postergam a maternidade, deixam de ser mães, pois conseguem melhores resultados nas empresas quando não possuem filhos, isso faz com que muitas mulheres competentes estejam fora do mercado

de trabalho e deixem de contribuir efetivamente com a economia e a sociedade brasileira de modo geral.

Notoriamente as mulheres mães deixam de ter qualidades reconhecidas, como o fato de que a maternidade possibilita o desenvolvimento de habilidades de desenvolver multitarefas, empatia e liderança nas mulheres, elas são altamente resilientes e capazes de lidar com desafios complexos no trabalho, conseguem equilibrar múltiplas responsabilidades e prioridades, mas os estereótipos acabam fazendo com que as organizações não reconheçam e valorizem contribuições únicas que mulheres mães podem dar ao seu ambiente. Isso é um reflexo da falta de igualdade no local de trabalho e de que preconceitos e discriminações se fazem presentes no ambiente laboral, sendo urgente sua superação, para tanto é de suma importância políticas e práticas que apoiem a participação da mulher mãe de forma plena e igualitária no mundo do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conformidade com a discussão empreendida neste estudo foi possível aprofundar o conhecimento a respeito do desenvolvimento de carreira de mulheres mães inseridas no mercado de trabalho. Assim, as especificidades de ser mãe e trabalhar na contemporaneidade mostrou que as mulheres enfrentam uma série de desafios, desde o equilíbrio entre as demandas profissionais e familiares, até a percepção de sua competência e comprometimento no ambiente de trabalho, sendo que muitas vezes essas mulheres são estereotipadas como menos comprometidas e menos competentes para desenvolverem as tarefas pelo fato de que tem que se dedicar muito ao cuidado dos filhos.

Desse modo, a identificação dos desafios vivenciados pelas mulheres mães demonstrou que estas vivenciam uma realidade complexa, em que tem que mostrar sua competência, articular o seu tempo, lidar com pressão e estresse decorrente da condição de mulher e mãe, bem como trabalhadora, de forma que em relação as mulheres que não possuem filhos as mães enfrentam disparidades significativas e isso limita a oportunidade de avanço na carreira.

A maternidade traz impactos notáveis nas relações de trabalho e desenvolvimento de carreira, que vão desde a discriminação sutil até a exclusão de oportunidades de progressão na carreira, o que reflete preconceitos arraigados e barreiras estruturais no mercado de trabalho.

Mediante estas constatações mostra-se a necessidade de políticas públicas e iniciativas empresariais que visem a promoção da igualdade de gênero e apoio à maternidade no ambiente de trabalho, diversas medidas podem ser tomadas para mitigar os desafios enfrentados pelas profissionais mães, como horários mais flexíveis, creches no local de trabalho, programas de liderança e a difusão e determinação da crença nas empresas que estas mulheres são plenamente capazes de exercer sua função com primazia e competência, considerando também que o ser mãe faz com que estas tenham muitas qualidades em seu trabalho, como a empatia, a determinação e um cuidado único, que advém com o ser mãe.

Portanto, é essencial que as organizações reconheçam e valorizem as habilidades e competências das mulheres, mas que criem um ambiente de trabalho inclusivo e igualitário, em que todas as pessoas independentes do seu estado civil ou parental tenham uma oportunidade justa de crescimento e realização profissional.

Dada a importância da temática estima-se que novos estudos sejam construídos a respeito, que evidenciem o quão importante é o trabalho da mulher e ressaltar as mães enquanto profissionais que podem render muito e contribuir bastante para o sucesso e desenvolvimento das organizações, sendo relevante oportunidades para que possam progredir em sua carreira. Pesquisas nesse sentido são de suma importância para enriquecer o conhecimento da temática e colaborar também para que mudanças possam acontecer.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Ana Cecília de; SANTOS, Felipe Nathan Ferreira dos; LIRIO, Viviani Silva; BOHN, Liana. **Reflexões Sobre as Relações entre Desigualdade de Gênero, Mercado de Trabalho e Educação dos Filhos**. FAPERGS. Universidade Federal de Santa Maria. 2021. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/820/2021/03/Textos-para-Discussao-26-Reflexoes-sobre-as-relacoes-entre-desigualdade-de-genero-mercado-de-trabalho-e-educacao-filhos.pdf>. Acesso em: 05.fev.2024.
- ALMEIDA, Viviane Cordeiro de; SANTOS, Carolina Maria Mota. Trabalho, Carreira e Maternidade: Perspectivas e Dilemas de Mulheres Profissionais Contemporâneas. **Administração: Ensino e Pesquisa**, vol. 19, núm. 3, p. 583-605., Set-Dez, 2018.
- AMARANTE, Suely. **Sobrecarga de trabalho e maternidade é tema de entrevista**. Fiocruz. 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/sobrecarga-de-trabalho-e-maternidade-e-tema-de-entrevista>. Acesso em: 03.fev.2024.
- ARAÚJO, Laís Záu Serpa de. Aspectos éticos da pesquisa científica. **Pesquisa Odontologica Bras**,17(Supl 1), p.57-63, 2003.
- FEIJÓ, Janaina; PINHO NETO, Valdemar; CARDOSO, Luísa. **Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho**. Blog do IBRE. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 26.ago.2023.
- FILSINGER, Luiza Ferrari; PAULA, Alessandro Vinicius de; MATTA, Leonardo Cucolo da. **Trabalho e gênero: os percalços das mulheres no mundo do trabalho**. Editora Científica. 2022. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/220709429.pdf>. Acesso em: 03.fev. 2023.
- FRAGOSO, Carolina. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 28. jun. 2023.
- GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista brasileira estudos populacionais**. v.36, p.1-26.2019.
- LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Rev. Katál**. Florianópolis v. 10 n. esp. p. 37-45 2007.
- LUCIO, Mariana de Oliveira. **O lar se uniu ao trabalho: a experiência das trabalhadoras em domicílio no contexto pandêmico**. 2023. 71f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo. 2023.
- MALUF, Vera Maria Daher. **Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea**. 2009. 180 fls. Tese (Doutorado em Psicologia). Pontifícia Universidade de São Paulo. São Paulo. 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Thayná Guedes Assunção; MARINHO, Joseanne Zingleara Soares. A Disparidade de Gênero no Campo Científico a partir do Impacto da Maternidade na Carreira das Mulheres. **HumanaRes**, v.1, n.2, p.157a174, jan-jul. 2020.

MENDES, Gabriella Da Silva; FONSECA, Alexandre Brasil Carvalho da. Maternidade e carreira: desafios e impactos para as mulheres mães. **Anais VIII CONEDU**. Campina Grande: Realize Editora, 2022. Disponível em: <<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/88031>>. Acesso em: 23.ago.2023.

MENDES, Gabriella da Silva. Desafios frente á Conciliação de Papéis das Mulheres: as Escolhas Profissionais e os impactos da Maternidade. **Revista Práticas em Gestão Pública Universitária**, ano 6, v. 6, n. 1, jan-jun. 2022.

MENDES, Rosane. **O impacto do novo coronavírus no corpo humano**. 2020. Disponível em: <https://educare.fiocruz.br/resource/show?id=QT3kEmKw>. Acesso em: 12. ago. 2023.

MILTERSTEINER, Renata Kessler. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cad. EBAPE.BR** v.18, n.2, Apr-Jun, 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

OLIVEIRA, Arianne Ribeiro Thiago de. **Maternidade e carreira: desafios das mulheres no mercado de trabalho após a licença maternidade**. 2018. 46 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018.

OLIVEIRA, Brunna Alves de; PAIVA, Viviane Veríssimo de; RAMOS, Ana Caroline Salviano. Empreendedorismo Feminino: os Desafios Enfrentados e as Estratégias Adotadas por Empreendedoras no Município de João Pessoa – PB. **CGE**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, jan. - abr. 2022.

PINHO NETO, Valdemar. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 30.jun.2023.

RIBEIRO, Letícia Graziela Gomes; BOAVENTURA JUNIOR, Miguel Ângelo Nery. O Desafio das Mulheres que são Mães Diante do Processo de Inserção e Reinserção no Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista Jurídica Facesf. Direito**, Belém do São Francisco-PE, v.1, n.1, 2019.

SALVAGNI, Julice. et al. Maternidade e Mercado de Trabalho: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras, **Confluências**, Niterói/RJ. v.25, n.1, Jan – Abr. 2023.

SILVA, Beatriz Machado Marra da; SILVA, Ana Márcia Rodrigues da; VELOSO, Manoel Vítor de Souza. Análise da Diferença Salarial entre Mulheres sem Filhos e Mulheres com Filhos no Mercado de Trabalho Brasileiro nos Anos de 2012 e 2018. **Revista de Desenvolvimento Econômico – RDE**. Ano XXIV – v. 2, n. 52, Salvador-BA, p. 24 – 49, Maio/Ago, 2022.

SIMÕES, Fátima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales: Publicações Acadêmicas: Universidade Federal dos Vales dos Jequitinhonha e Mucuri**, Minas Gerais, v. 1, n. 2, p. 1-25. 2012.

SOUZA, Francine Kelly Sá; ANDRADE, Isabella Cristina Reis de; OLIVEIRA, Janaína Dias de. **Maternidade e realocação profissional: quais são os desafios?** 2021.

Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/20539/1/Maternidade%20e%20Recoloca%C3%A7%C3%A3o%20Profissional%2C%20quais%20s%C3%A3o%20os%20desafios..pdf>

Acesso

em:

28.jun.2023.



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO ELETRÔNICA NO
REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL - RI/UFPI**

1. Identificação do material bibliográfico:

- Tese Dissertação Monografia TCC Artigo Livro
 Capítulo de Livro Material Cartográfico ou Visual Música
 Obra de Arte Partitura Peça de Teatro Relatório de pesquisa
 Comunicação e Conferência Artigo de periódico Publicação seriada
 Publicação de Anais de Evento

2. Identificação do Trabalho Científico:

Curso de Graduação: Bacharelado em Administração

Programa de pós-graduação: _____

Outro: _____

Autor(a): Júlia Gizelly da Silva

E-mail: gizellyjgs@gmail.com

Orientador (a) Ma. Carolina Maria Furtado Matos

Instituição: Universidade Federal do Piauí – Campus

Senador Helvídio Nunes de Barros

Membro da banca: Luzia Rodrigues de Macedo, Me.

Instituição: Universidade Federal do Piauí – Campus

Senador Helvídio Nunes de Barros

Membro da banca: Cleverson Vasconcelos da Nobrega, Dr.

Instituição: Universidade Federal do Piauí – Campus

Senador Helvídio Nunes de Barros

Membro da banca: _____

Instituição: _____

Membro da banca: _____

Instituição: _____

Título obtida: Bacharelado em Administração

Data da defesa: 19/02/2024

Título do trabalho: TRABALHO FEMININO E MATERNIDADE: Desafios para o desenvolvimento de carreiras

Agência de fomento (em caso de aluno bolsista): _____

3. Informações de acesso ao documento no formato eletrônico:

Liberação para publicação:

Total: [x]

Parcial: []. Em caso de publicação parcial especifique a(s) parte(s) ou o(s) capítulos(s) a serem publicados: _____

.....

TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Em atendimento ao Artigo 6º da Resolução CEPEX nº 264/2016 de 05 de dezembro de 2016, autorizo a Universidade Federal do Piauí - UFPI, a disponibilizar gratuitamente sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral ou parcial da publicação supracitada, de minha autoria, em meio eletrônico, no Repositório Institucional (RI/UFPI), no formato especificado* para fins de leitura, impressão e/ou *download* pela *internet*, a título de divulgação da produção científica gerada pela UFPI a partir desta data.

Local: Picos-PI, Data: 16/05/2025

Assinatura do(a) autor(a):



Documento assinado digitalmente
JULIA GIZELLY DA SILVA
Data: 16/05/2025 11:34:48-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

* **Texto** (PDF); **imagem** (JPG ou GIF); **som** (WAV, MPEG, MP3); **Vídeo** (AVI, QT).

