

MATERNIDADE E TRABALHO: REVISÃO INTEGRATIVA DA PRODUÇÃO NACIONAL ENTRE 2010 E 2020¹²

Maternity and work: integrative review of national production between 2010 and 2020

Stefany Arruda Aguiar³ 

Centro Universitário de Brasília (CEUB)⁴
Brasília, Distrito Federal, Brasil.

Polyanna Peres Andrade⁵ 

Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde (ADAPS)
Brasília, Distrito Federal, Brasil.

Carlos Manoel Lopes Rodrigues⁶ 

Centro Universitário de Brasília (CEUB)
Brasília, Distrito Federal, Brasil

Resumo

A relação entre maternidade e trabalho representa ponto central nos estudos sobre desigualdade entre gêneros no mercado de trabalho. A compreensão desta relação é fundamental para o desenvolvimento de ações que minimizem as dificuldades das mulheres no mercado de trabalho. Assim, o objetivo deste estudo é analisar a produção científica nacional dos últimos 10 anos em relação à maternidade e trabalho, bem como identificar as mudanças da última década no escopo e achados dos estudos, comparativamente a levantamentos anteriores. A amostra final composta de 21 artigos, que em termos metodológicos são em maiorias qualitativos, transversais e exploratórios. A análise da produção indica aumento da produção brasileira, mas também a concentração da produção em um pequeno grupo de autoras e autores. A lista de tópicos analisados nas pesquisas, em comparação com estudos anteriores sofreu algumas alterações que refletem mudanças sociais, como a inserção do tema do adiamento da gravidez. No entanto, os problemas enfrentados pelas mulheres permanecem os mesmos indicando um possível baixo impacto das mudanças sociais e normativas sobre o mercado de trabalho. Os resultados indicam ainda a licença-maternidade como direito trabalhista crucial para as trabalhadoras.

Palavras-chave: Maternidade; Trabalho Feminino; Igualdade de Gênero.

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

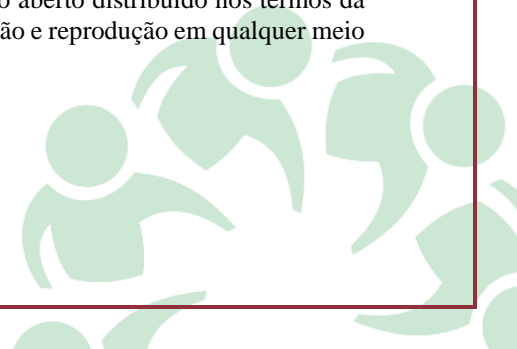
² Copyright © 2023 Aguiar, Andrade & Rodrigues. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons. Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

³ aguiarstefany@gmail.com

⁴ SEPN 707/907 - Asa Norte, Brasília - DF, 70790-075.

⁵ polyperes@gmail.com

⁶ prof.carlos.manoel@gmail.com



Abstract

The relationship between motherhood and work represents a central point in studies on gender inequality in the labor market. Understanding this relationship is fundamental for the development of actions that minimize the difficulties faced by women in the labor market. Thus, the objective of this study is to analyze the national scientific production of the last 10 years in relation to motherhood and work, as well as to identify changes in the last decade in the scope and findings of the studies, compared to previous surveys. The final sample consisted of 21 articles, which in methodological terms are mostly qualitative, cross-sectional and exploratory. The production analysis indicates an increase in Brazilian production, but also the concentration of production in a small group of authors. The list of topics analyzed in the surveys, compared to previous studies, underwent some changes that reflect social changes, such as the inclusion of the topic of postponing pregnancy. However, the problems faced by women remain the same, indicating a possible low impact of social and regulatory changes on the labor market. The results also indicate that maternity leave is a crucial labor right for women workers.

Keywords: Maternity; Women's work; Gender equality.

Introdução

A experiência da maternidade faz parte do ciclo vital, é um marco do desenvolvimento psíquico e constitui-se em uma vivência significativa na vida da mulher, sendo permeada não só por transformações biológicas, mas também por diversos fatores psicológicos e emocionais significativos (Boas et al., 2013; Simas & Scorsolini-Comin, 2013; Zanatta & Pereira, 2015). É também um momento de reestruturação, por haver importantes reajustamentos e uma nova definição de papéis para a mulher, que assume um novo papel, o de mãe (Boas et al., 2013; Zanatta & Pereira, 2015).

O papel de mãe é visto, na nossa sociedade, como indispensável e crucial à sobrevivência e desenvolvimento do bebê com modificações nos níveis biológico e comportamental (Menezes et al., 2008; Velosa, 2018). Em conjunto a isso, toda uma construção social do que é ser mãe está presente e eivada por uma marcante delimitação dos papéis de gênero, idealização e romantização da maternidade (Cunha et al., 2020; Miranda, 2020).

A maternidade se encontra entre as escolhas disponíveis aos propósitos individuais femininos, podendo ser uma opção que se manifesta associada a outros projetos pessoais, como os de independência econômica e profissional (Caroliny, 2016). É muito comum a maternidade estar conciliada com uma atividade profissional (Andrade et al., 2020b) em função da inserção da mulher no mercado de trabalho e consequentes alterações na estrutura social (Garcia & Viecili, 2018). Essas transformações influenciaram um novo papel feminino e uma alteração considerável na identidade social., implicando significativamente no modo de vida e o sentido

do trabalho para as mulheres como mais um papel de realização além da maternidade (Fabbro & Heloani, 2010; Garcia & Viecili, 2018; Oliveira et al., 2011).

O desempenho profissional abrange uma relação de significação para a mulher que o desenvolve, pois está “transforma a natureza através da atividade realizada com sua força de trabalho, e se é transformada pela atividade realizada” (Garcia & Viecili, 2018, p. 272). Proporcionam-se assim, não apenas ganhos financeiros, mas também outros benefícios que o trabalho oportuniza, como reconhecimento social, melhora da qualidade de vida, identificação com as atividades realizadas e realização pessoal (Fabbro & Heloani, 2010; Fiorin et al., 2014; Garcia & Viecili, 2018; Maluf & Kahhale, 2010). Ao mesmo tempo que efeitos deletérios podem se desenvolver em ambientes de trabalho desiguais e injustos (Barboza et al., 2019).

Assim. Maternidade e trabalho despontam como caminhos possíveis de realização para a mulher na contemporaneidade, o que não significa que estas escolhas se apresentem livres de percalços e estigmas, principalmente em uma sociedade onde estes papéis são desenhados a partir de uma lógica patriarcal (Miranda, 2020). Nesse sentido, Oliveira et. al (2011) realizaram uma revisão sobre maternidade e trabalho compreendendo a produção científica nacional e internacional entre 2002 e 2009, com objetivo de analisando 34 artigos classificados pelas autoras e autores em duas categorias: impacto da maternidade no trabalho e impacto do trabalho na maternidade, levando em consideração a influência mútua dos fenômenos. Dentre os estudos levantados apenas 1 foi realizado no Brasil.

Segundo Oliveira et. al (2011), fatores como a idade dos filhos, tempo de afastamento da mulher do mercado de trabalho e valores pessoais e sociais foram classificados como pertencentes à categoria “impacto da maternidade no trabalho”. Já os fatores: regime de trabalho, qualidade do clima organizacional e satisfação da mulher quanto aos rearranjos familiares, são itens relacionados à categoria “impacto do trabalho na maternidade”. Verificou-se no estudo que, na relação entre maternidade e trabalho, os elementos de ambas as categorias se influenciam entre si e são corresponsáveis para que questões maternas e laborais ocorram de forma positiva ou conflituosa (Oliveira et al., 2011).

A década seguinte ao período analisado por Oliveira et al. (2011), foi marcada por mobilizações contra o assédio sexual e moral, promovidas nas redes sociais com as *hashtags* #ChegadeFiuFiu de 2013 e #MeuPrimeiroAssédio e #MeuAmigoSecreto de 2015, e pela intensificação da luta pela igualdade de gênero no trabalho (Siqueira & Samparo, 2017). No âmbito da legislação trabalhista houve em 1999 a alteração da Consolidação das Leis

Trabalhistas (CLT) e a criação dos Programas Empresa Cidadã (Brasil, 2008; 2009) e Emprega + Mulheres (Brasil, 2022) com ampliação dos mecanismos de proteção a maternidade.

Ante esse cenário de mobilização e mudança social, e de regulação, é de se supor que as relações entre maternidade e trabalho tenham se modificado, desta forma, o objetivo deste estudo foi analisar a produção científica nacional dos últimos 10 anos em relação à maternidade e trabalho (2010-2020), bem como identificar as mudanças da última década em relação ao estudo de Oliveira et al. (2011) quanto aos temas estudados.

Intersecção entre trabalho e maternidade

O direito à proteção à mulher no âmbito trabalhista se encontra em avanço com o objetivo de se adequar ao aumento da entrada da mulher no mercado de trabalho e às particularidades femininas, como a maternidade (Siqueira & Samparo, 2017).

Em relação a esses direitos, pode-se citar a licença maternidade. As normas em vigor preveem um período de afastamento, em geral, de 120 dias sem prejuízo no salário, podendo, em alguns casos, ser de 180 dias (Andrade et al., 2020a; 2020b; Garcia & Viecili, 2018; Uhr et al., 2018).

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Brasil, 1943), no seu artigo 391, garante ainda estabilidade no emprego para a trabalhadora desde o período em que a gestação foi confirmada, até 5 meses após a realização do parto. A CLT prevê também, no artigo 396, dois descansos especiais de 30 minutos cada um, destinados à amamentação (Garcia & Viecili, 2018; Tamime, 2019).

Em 2008 foi criado o Programa Empresa Cidadã, cuja adesão é voluntária por parte das empresas e que prevê a extensão da licença maternidade em 60 dias, totalizando 180 dias. Em contrapartida, as empresas optantes pelo Programa recebem incentivos fiscais (Brasil, 2008; 2009). Em 2022 foi promulgada a Lei nº 14.457 que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, que especificamente em relação a maternidade trouxe o pagamento de reembolso-creche, a flexibilização do regime de trabalho e a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade (Brasil, 2022).

Porém, ao se analisar as demandas sociais e psicológicas das mulheres no dia a dia de trabalho, percebe-se que a legislação atual é insuficiente para atendê-las. A diferença de remuneração, a discriminação de gênero, o assédio e o machismo, são problemas ainda muito comuns na rotina da mulher trabalhadora. (Garcia & Viecili, 2018; Guiginski & Wajnman, 2019; Seggiaro, 2017).

Em estudos com dados mundiais realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015) constatou-se que a remuneração das mulheres é, em média, 77% menor que a dos homens, e, sem uma ação orientada, não será possível conseguir a igualdade salarial antes de 2086. Além da desigualdade de remuneração, muitos empregadores são influenciados pela visão de que as mulheres geram prejuízos para organização por conta de sua capacidade reprodutiva, e acabam perpetuando condutas preconceituosas em torno do trabalho feminino, gerando dificuldade de inserção e ascensão para mulheres no mercado de trabalho (Andrade et al., 2020b; Garcia & Viecili, 2018; Seggiaro, 2017).

Um estudo realizado por Seggiaro (2017) com mulheres das cinco regiões demográficas brasileiras, mostrou que, das 841 entrevistadas, 62,3% já passaram ou passam por algum tipo de situação relacionada a atos de violência ou discriminação contra a mulher no serviço. Quando questionadas sobre a questão salarial., 81,3% das respondentes estão de acordo que existe remuneração desigual entre homens e mulheres.

Em relação à maternidade, houve uma padronização de respostas nas cinco regiões, nas quais 84,6% das pesquisadas concordam que existe intimidação por parte de alguns líderes diante da possibilidade de gestação; e 70% acham que a maternidade acaba trazendo algumas desvantagens para carreira profissional (Seggiaro, 2017).

Além de uma perceptível assimetria de sexo no trabalho remunerado, também nota-se diferença na divisão dos serviços domésticos (Barbosa & Costa, 2017). Mesmo com a progressão feminina no emprego formal., os cuidados com os filhos e com a casa recaem preponderantemente sobre as mulheres, que acabam exercendo uma dupla ou até tripla jornada de trabalho para conseguirem atender a todas as demandas (Barbosa & Costa, 2017; Sousa et al., 2011; Seggiaro, 2017; Soares et al., 2011). Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE) em 2019 mostrou que homens dedicam 11,0 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, enquanto as mulheres se ocupam por 21,4 horas semanais para fazer as mesmas tarefas, sendo, portanto, quase duas vezes mais horas que os homens.

Percebe-se então que as mulheres estão cada vez mais multiplicando responsabilidades, mas ainda não as dividiram com os homens, já que não ocorreu, no interior das casas, um movimento masculino parecido com o que ocorreu com as mulheres no mundo profissional (Corrêa & Aquino, 2014; Oliveira & Marcondes, 2004).

Um outro obstáculo que as mulheres que desejam participar do mercado de trabalho e não querem abrir mão da maternidade precisam superar é a dificuldade de acesso a instituições públicas de cuidados infantis. Isso, segundo a Constituição Federal de 1988, deveria ser um

direito garantido gratuitamente aos trabalhadores para seus filhos de até cinco anos de idade (Dias Júnior & Verona, 2016; Moreira et al., 2016).

Barbosa & Costa (2017) analisaram dados do ano 2015 coletados pelo IBGE, os quais mostram que as mães com filhos frequentando creches apresentaram um índice de atuação no mundo laboral de 68%. Por outro lado, 49% das mães de crianças que não frequentavam a creche trabalhavam, mostrando uma diferença relevante de 19 pontos percentuais entre essas duas situações.

Em relação à carga horária de trabalho remunerado, o estudo verificou que as mães que contam com serviços de creches conseguem trabalhar duas horas e meia a mais do que as mães que não usufruem dos serviços de creches (Barbosa & Costa, 2017). Por fim, percebe-se que a vivência da maternidade e a tentativa de realização profissional nem sempre se comunicam de maneira saudável, sendo muitas vezes fonte de tensão e sobrecarga para a mulher, que pode se frustrar diante do esforço de ceder às pressões sociais de ser uma mãe perfeita e, ao mesmo tempo, ter um ótimo desempenho laboral (Silveira & Hanashiro, 2011; Tamime, 2019).

Situações assim podem ser causas de sofrimento e até adoecimento para as mulheres, merecendo um olhar atento e empático por parte da rede de apoio familiar e ações por parte das organizações visando à diminuição das desigualdades e à valorização da maternidade (Andrade et al., 2020b; Andrade et al., 2018).

Método

Foram analisados artigos publicados em periódicos brasileiros com foco no fenômeno da maternidade e sua relação com o trabalho, disponíveis na íntegra e indexados na base de dados do Google Acadêmico.

Procedimento

Realizou-se a pesquisa de artigos com utilização do software Publish or Perish 8 (Harzing, 2010) que realiza a busca a partir da base de dados do Google Acadêmico. Como o foco deste estudo foi a produção brasileira, optou-se pelo Google Acadêmico em função da necessidade de identificação de publicações que fossem localmente relevantes, uma vez que temas geograficamente restritos tem menor probabilidade de publicação em periódicos indexados em bases internacionais (Hicks et al., 2015). Além disso, o Google Acadêmico abarca até 95% dos registros das bases Web of Science e Scopus fornecendo uma busca mais

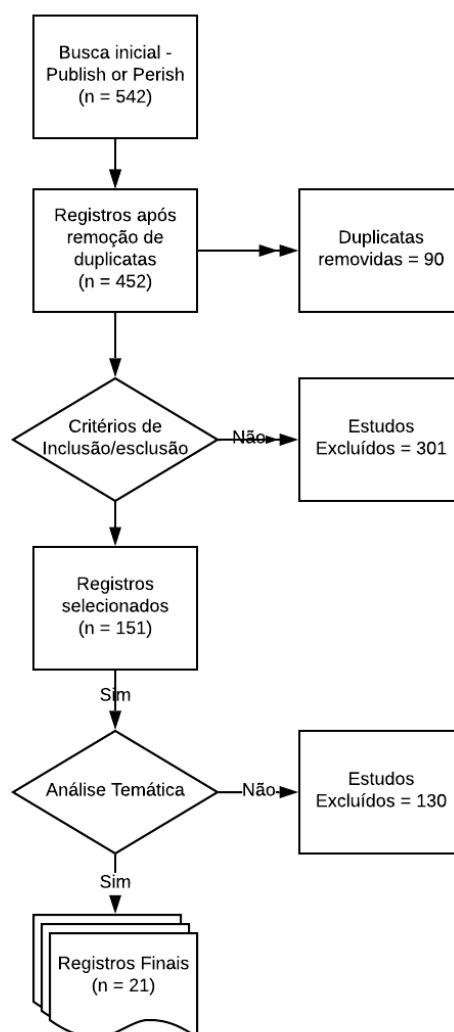
abrangente, principalmente no caso de ciências humanas e sociais (Martín-Martín et al., 2018; Prins et al., 2016).

Para execução desta revisão foram utilizadas as palavras-chave “maternidade” OR “mães” AND “trabalho” e a busca realizada com auxílio do software Publish or Perish (Harzing, 2010). Foi delimitado o intervalo de publicação entre 2010 e 2020. Os critérios de inclusão adotados foram: a) estar publicado em periódico revisado por pares; b) o periódico ser nacional; c) trazer como tema central a questão da maternidade no contexto de trabalho. Foram excluídos trabalhos que não tratassem de forma central a questão da maternidade no contexto laboral.

Foram identificados inicialmente 542 registros que foram analisados manualmente e realizada a exclusão de duplicatas ($n = 90$); seguida da exclusão de publicações não brasileiras ($n = 103$); a exclusão de outros documentos não publicados em revistas ($n = 120$). A exclusão de registros que não estavam disponíveis na íntegra resultou em 78 retiradas. Os 151 registros restantes foram analisados verificação de adequação do tema de maternidade no trabalho, dos quais 130 artigos foram excluídos, compondo, assim, a amostra final de 21 artigos (Figura 1).



Figura 1
Seleção de Artigos



Análise de dados

Os 21 artigos selecionados foram analisados quanto ao tipo de estudo, método, amostra e referencial teórico predominante. Os resultados principais foram identificados e sintetizados.

Resultados

Dos 21 artigos analisados, 14 foram estudos qualitativos; 4, quantitativos e 3 tiveram metodologia mista. Os instrumentos utilizados foram os seguintes: Entrevistas semiestruturadas

(n = 14), entrevistas estruturadas (n = 1), entrevistas livres (n = 3), questionários (n = 5), pesquisa documental (n = 2), observação participante em contextos presenciais/virtuais e conversas informais (n = 1). Os principais resultados dos estudos foram sintetizados e organizados na Tabela 1.

Tabela 1

Estudos analisados, ano de publicação, amostra, tipo de pesquisa e síntese de resultados

Autoria	Ano	Amostra	Tipo de pesquisa	Resultados principais
Maluf e Kahhale	2010	45	Qualitativa e Quantitativa	Identificação da importância do trabalho para a qualidade de vida. Porém o ganho financeiro, a autonomia e o controle adquiridos com o trabalho não foram considerados como substitutos das demandas socioafetivas.
Fabbro e Heloani	2010	5	Qualitativa	Identificação de alterações significativas na identidade social., possibilitando valorização e prestígio profissional para mulher, porém, ainda são necessários avanços para romper as barreiras das estruturas de gênero impostas.
Sousa et al.	2011	46	Quantitativa	Muitas mães optaram pelo adiamento da maternidade. Porém não se percebeu diferença significativa nas dificuldades que mães jovens e mães tardias enfrentam.
Soares et al.	2011	12	Quantitativa e Qualitativa	Percepção de incompatibilidade entre as necessidades das mães bancárias, os ideais do trabalho e as realidades vivenciadas. Os bancos, na prática, não estendem os direitos destas mulheres e nem facilitam a situação de conciliar seus diferentes papéis.
Silveira e Hanashiro	2011	13	Qualitativa	A maternidade foi apontada como principal concorrente à atividade no mercado de trabalho. Como forma de lidar com isso, algumas mulheres decidiram não ter filhos, outras escolheram adiar a maternidade. As gerentes que já possuíam filhos analisaram quais atividades relacionadas aos filhos podem ser delegadas e quais devem ser elas que devem realizar.

Menezes et al.	2012	20	Qualitativa	Identificação de grandes oposições entre vontade de realização pessoal., comportamentos que são aceitos socialmente e a necessidade de formação acadêmica visando um retorno financeiro.
Fiorin et al.	2014	7	Qualitativa	Identificação do trabalho como fonte de realização pessoal prioritária
Corrêa e Aquino	2014	4	Qualitativa	Concluiu-se que a maternidade e o desempenho profissional são essenciais para as mulheres e ambos possuem vantagens e desvantagens. Porém, existe sobrecarga na tentativa de conciliar as duas funções.
Manente e Rodrigues	2016	24	Quantitativa	Associação entre sentir falta de ajuda e manifestação de depressão e também entre retornar ao serviço e presença de depressão.
Moreira et al.	2016	35	Qualitativa	Importância das políticas públicas focando na igualdade de gênero e apoio às mães, como a efetivação do direito a creches públicas.
Dias Junior e Verona	2016	20	Qualitativa	Foi verificado que mulheres procuram diversas maneiras para conciliar maternidade e carreira, sendo muito comum postergar a maternidade para idades elevadas.
Cavalcanti e Baia	2017	9	Qualitativa	Foram apontados conflitos ao se tentar conciliar maternidade com trabalho. As mulheres sofreram assédios, preconceitos, silenciamentos e opressões após terem se tornado mães.
Garcia e Viecili	2018	6	Qualitativa	Verificou-se que, além dos ganhos financeiros, o trabalho proporciona ganhos relacionados à valorização pessoal e a relacionamentos sociais. Identificou-se também que o cansaço, a preocupação com o filho e a necessidade de eventualmente faltar/sair mais cedo, diminuem o desempenho no trabalho das mulheres pós licença-maternidade.
Andrade et al.	2018	13	Qualitativa	Identificação da atividade laboral como geradora de valorização pessoal e bem-estar. Ao contrário das atividades domésticas, que são serviços não valorizados.
Almeida e Mota-Santos	2018	1	Qualitativa	Identificação de que algumas profissões possuem mais barreiras para

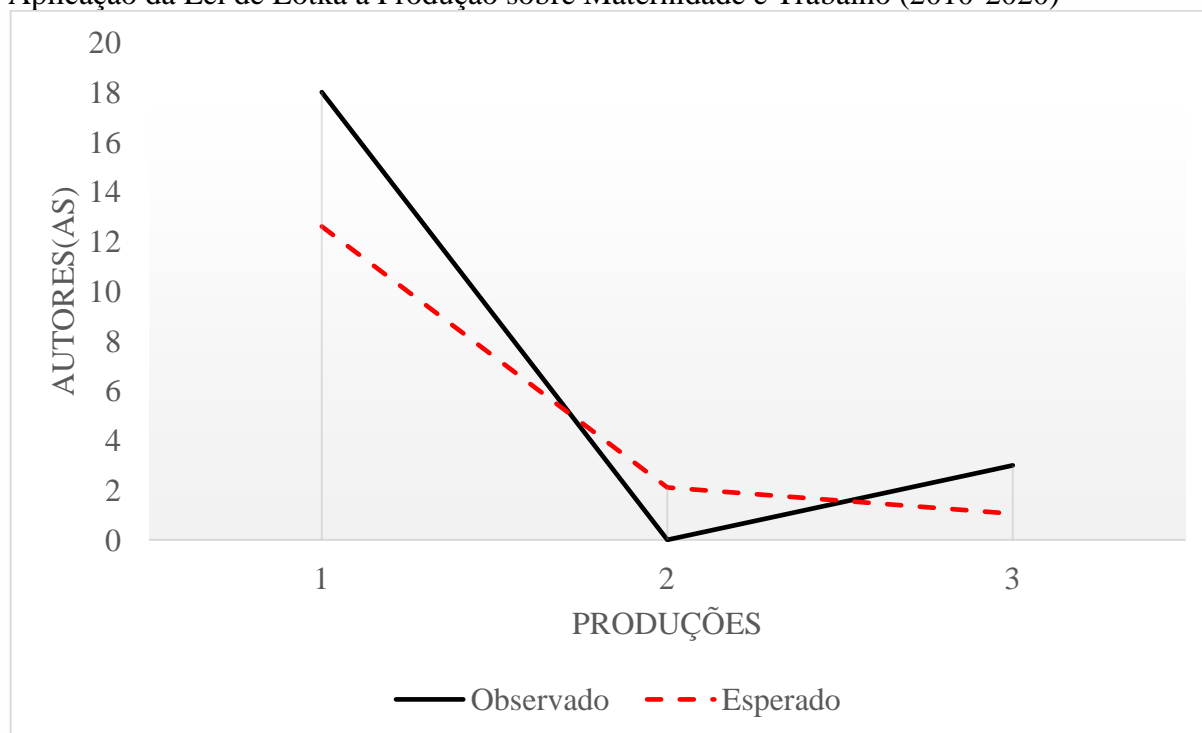
Camargo e Montibeler	2018	1019	Quantitativa	a conciliação da rotina com a maternidade do que outras. Apesar da importância da maternidade, as mulheres percebem que são penalizadas por sua escolha. Além disso, ela está entre as principais razões para explicar as desigualdades no emprego e em relação ao salário de homens e mulheres.
Guiginski e Wajnman	2019	126.592	Quantitativa	Observou-se que, ao contrário dos homens, a presença de filhos para as mulheres associou-se a menores chances de possuir um emprego. Quanto mais novos os filhos e em maior quantidade, mais negativo é esse impacto.
Julião et al.	2019	1	Qualitativa	Constatou-se a possibilidade de alinhar os desejos das mães e das organizações, desde que exista diálogo e também compreensão por parte da empresa.
Andrade e Iwamoto	2019	33	Quantitativa e Qualitativa	Identificou-se que ainda estão muito presentes na sociedade ideais tradicionais que reforçam a desigualdade de gênero como na divisão das tarefas domésticas, em situações de entrevistas de empregos e na propagação de estereótipos sobre ser uma boa mãe. Tal fato prejudica diretamente as mães, que, mesmo sob fortes pressões sociais, tentam conciliar seus diferentes papéis.
Andrade et al.	2020 a	13	Qualitativa	Definição de estratégias defensivas pelas mães por conta do distanciamento dos filhos enquanto trabalham, após o período de licença-maternidade. Em contrapartida, não foi identificado sofrimento por conta das atividades executadas no trabalho.
Andrade et al.	2020 b	13	Qualitativa	Foi identificado que ser mãe tem pontos positivos, mas também negativos. As mães se perceberam mais empáticas com as colegas de trabalho e seus filhos e também no trato com os estudantes da escola em que trabalham.

Em relação à temática, todos os artigos retrataram as percepções subjetivas sobre a vivência da maternidade e do trabalho. Os textos de Ferreira de Sousa et al (2011) e Soares et

al. (2011) contaram com a participação de duas autoras em comum, Teixeira e Loreto. Os textos de Andrade et al. (2018; 2020a; 2020b) foram escritos pelos mesmos autores e neles foi utilizada a mesma amostra. Os três textos foram analisados a partir da Teoria Dejouriana, sendo que um deles focou nas estratégias defensivas das mães frente ao trabalho na volta da licença-maternidade. Esta concentração de trabalhos em um pequeno grupo de autores mantém a tendência esperada para produção científica em termos bibliométricos a partir da aplicação da Lei de Lotka, que prevê que em um dado campo do conhecimento o número de autores que publicam n trabalhos representa $1/n^2$ dos autores que publicam um único trabalho (Alvarado, 2002; Lotka, 1926).

Figura 2

Aplicação da Lei de Lotka a Produção sobre Maternidade e Trabalho (2010-2020)



Fonte: dados da pesquisa.

Discussão

A quantidade de artigos científicos publicados atualmente sobre maternidade e trabalho sofreu um aumento significativo em relação ao estudo de Oliveira, et. al (2011), que compreendeu uma revisão sobre a produção científica acerca do tema entre os anos de 2002 e 2009. Comparando os resultados quantitativos obtidos por Oliveira et. al (2011) a produção brasileira apresentou um incremento substancial – de 1 artigo para 21 na década seguinte.

Já em termos qualitativos a temática de pesquisa incluiu a divisão desigual de tarefas domésticas e adiamento da maternidade refletindo questões sociais emergentes nos últimos anos. Apesar da influência das mudanças sociais nos temas de pesquisa, os resultados gerais ainda se assemelham aos encontrados por Oliveira et al. (2011). Tal fato pode se relacionar ao fato que as mudanças sociais não alcancem tão rapidamente as formas de gestão e ao fato que a maioria das mudanças na esfera normativa tenham sido implementadas na forma de programas governamentais de adesão voluntária.

Especificamente nesse estudo, identificou-se que alguns conteúdos foram discutidos com mais destaque nos artigos atuais. São eles: divisão desigual de tarefas domésticas (Andrade & Iwamoto, 2019; Andrade et al., 2020a; Corrêa & Aquino, 2014 ; Menezes et al., 2008; Moreira et al., 2016), mudanças enfrentadas pelas mulheres no trabalho no regresso da licença maternidade (Almeida & Mota-Santos, 2018; Andrade et al., 2020a; Cavalcanti & Baia, 2017; Corrêa & Aquino, 2014; Dias Junior & Verona, 2016; Garcia & Viecili, 2018; Soares et al., 2011; Sousa et al., 2011) e adiamento da maternidade (Almeida & Mota-Santos, 2018; Fiorin et al., 2014; Maluf & Kahhale, 2010; Silveira & Hanashiro, 2011).

A divisão desigual de tarefas domésticas estudada por Andrade & Iwamoto (2019), Andrade et al (2020a), Corrêa & Aquino (2014), Menezes et al (2008) e Moreira et al (2016) é um fenômeno antigo e é propagado nas gerações familiares. Muitas experiências vividas na família primária são repetidas no futuro, mesmo que a expectativa seja outra. Pois, a transferência de valores envolve uma série de variáveis contextuais, não sendo apenas um processo linear de causa e efeito. Dessa maneira, muitas famílias acabam reproduzindo padrões tradicionais de gênero no qual cabe ao homem prover o sustento e à mulher o cuidado do lar e dos filhos (Botton et al., 2015).

Contudo, a discussão sobre o tema vem tomando força nos últimos anos por conta dos movimentos de igualdade feminina. Além disso, cada vez mais as mulheres estão escolhendo realizar algum tipo de atividade profissional. Gerando, como consequência, a formação de rearranjos familiares (Andrade et al., 2020b; Manente & Rodrigues, 2016). Essa reorganização pode modificar as relações, a distribuição de poder na família e ocasionar mais empoderamento feminino (Botton et al., 2015). Essas mudanças de comportamento apresentam uma notoriedade sem igual e representam avanços importantes na luta das mulheres. Porém, a evolução global desse processo ocorre morosamente e ainda está distante de reproduzir uma distribuição igualitária do serviço doméstico no interior das famílias (Pinheiro et al., 2009).

A questão da licença maternidade tratada nos estudos de Almeida & Mota-Santos, (2018), Andrade et al (2020a), Cavalcanti & Baia (2017), Corrêa & Aquino (2014), Dias Junior

& Verona (2016), Garcia & Viecili (2018) e Soares et al (2011), teve sua importância reacendida na última década por conta da promulgação da Lei nº 11.770 de 2008 (Uhr et al., 2018).

Percebe-se que na prática, o aumento da licença maternidade pode ser um obstáculo ao acesso equitativo da mulher no mundo do trabalho. Pois muitas vezes, é visto como um gasto maior envolvendo o trabalho feminino, além da crença que a mulher sempre colocará a família em primeiro plano, em relação ao emprego. A ampliação desse direito também é criticada por destacar o cuidado dos filhos como papel exclusivamente feminino, não estimulando a paternidade responsável (Fernandes & Brito, 2019; Pinheiro et al., 2009). Nota-se, porém, que esse é um direito indispensável para a proteção da infância, pois os 6 primeiros meses de vida é um período em que o recém-nascido necessita de atenção especial para o desenvolvimento de vínculo afetivo e sensação de segurança, além do aleitamento exclusivo (Lima, 2010; Pinheiro et al., 2009).

Por ser um período crítico de desenvolvimento da criança, faz-se também extremamente necessário a presença do pai. Sendo insuficiente os 5 dias de licença paternidade garantidos pela Constituição Federal. O estímulo ao maior envolvimento do pai em questões relacionadas à paternidade possibilita a diminuição da sobrecarga da mulher nas suas múltiplas funções (Santos, 2016).

Schober & Zoch, (2019) investigaram como a duração da licença materna e paterna se relaciona na divisão de serviço doméstico e na assistência à infância, em 797 casais alemães. Os resultados mostraram que a duração da licença paterna se correlaciona com uma divisão mais igual do serviço doméstico. A explicação pode se dar por conta de possíveis mudanças nas identidades de gênero e de parentalidade durante o período de licença. Além disso, nesse período podem surgir laços mais estreitos com os filhos e serem aprimoradas habilidades de cuidado infantil.

O adiamento da maternidade em função da dedicação para a consolidação da carreira foi enfatizado pelos autores Almeida & Mota-Santos (2018), Fiorin et al (2014), Maluf & Kahhale (2010), Silveira & Hanashiro (2011) e Sousa et al., (2011). Esse foco também pode estar relacionado ao crescente aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos. Além da necessidade de contribuir na economia familiar, a atividade laboral passou a ser fonte de realização e parte dos projetos de vida da mulher. Dessa forma, o importante papel do trabalho na vida das mulheres, a difícil conciliação entre maternidade e carreira, juntamente com as ferramentas de controle reprodutivo, possibilitam o adiamento e a decisão sobre o momento ideal para o nascimento dos filhos.

Considerações Finais

A contraposição existente entre trabalho e maternidade acarreta, em muitos casos, no adiamento da maternidade por conta do desenvolvimento profissional. Em outros, na renúncia da carreira por conta da maternidade. Ambas as situações podem gerar prejuízos à saúde mental da mulher, que se encontra encurralada em meio a corrida contra o relógio biológico e as exigências de um mercado de trabalho competitivo.

O presente estudo pretendeu caracterizar a produção científica nacional dos últimos 10 anos em relação à maternidade e trabalho, bem como identificar as mudanças da última década. Ao se analisar as publicações atuais juntamente com a revisão de literatura feita por Oliveira et. al (2011) relativa aos anos 2000 a 2010, percebe-se que houve um crescimento significativo da quantidade de publicações brasileiras, de 1 estudo para 21 na década seguinte. Por outro lado, a lista de tópicos analisados não sofreu muitas alterações. As críticas e a problemática em torno do tema também permanecem as mesmas.

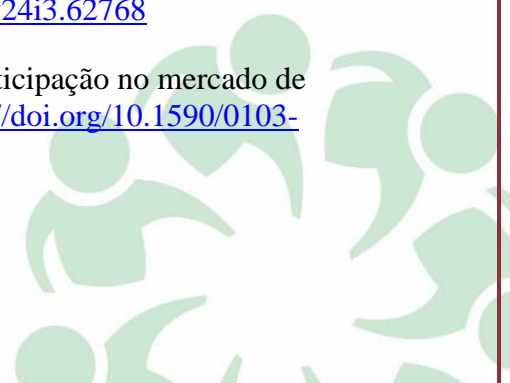
Podendo-se inferir que mesmo após 20 anos de estudos, no Brasil, os problemas acerca da desigualdade de gênero no trabalho e preconceito/falta de apoio a mães trabalhadoras, ainda não foram solucionados. Comparando os dois estudos é possível levantar hipóteses de que as mudanças práticas relacionadas à maternidade e trabalho são lentas, pois envolvem transformações na subjetividade social dos brasileiros, firmada no patriarcado e na desigualdade de gênero.

Por fim, salienta-se que esta pesquisa possui limitações, uma vez que nem todos os artigos apresentavam informações completas sobre o método. Além disso, por conta da utilização de uma ferramenta para a busca artigos, revistas não indexadas podem não ter sido incluídas na pesquisa. Ressalta-se a necessidade de um aumento ainda maior na quantidade e qualidade de estudos no país, para auxiliar a compreensão das demandas nacionais das mulheres no mercado de trabalho e também o respaldo no desenvolvimento de políticas públicas eficientes que facilitem a conciliação entre trabalho e maternidade.



Referências

- Almeida, V. C. de, & Mota-Santos, C. M. (2018). Trabalho, Carreira e Maternidade: Perspectivas e Dilemas de Mulheres Profissionais Contemporâneas. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 19(3), 583–605. <https://doi.org/10.13058/raep.2018.v19n3.1119>
- Alvarado, R. U. (2002). A Lei de Lotka na bibliometria brasileira. *Ciência da Informação*, 31(2), 14-20. <https://doi.org/10.1590/S0100-19652002000200002>
- Andrade, C. de J., Praun, L. D., & Avoglia, H. R. C. (2018). O sentido do trabalho para mulheres após a licença maternidade: um estudo com profissionais de educação. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, 39(2), 147-158. <https://doi.org/10.5433/1679-0383.2018v39n2p147>
- Andrade, C. de J., Praun, L., & Avoglia, H. R. C. (2020a). Estratégias defensivas utilizadas frente à conciliação maternidade e trabalho: um olhar para as profissionais da educação. *Brazilian Journal of Development*, 6(6), 35436–35452. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n6-181>
- Andrade, C. de J., Praun, L., & Avoglia, H. R. C. (2020b). O trabalho para mulheres egressas da licença maternidade: (re)pensando as transformações profissionais no contexto de educação. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, 41(2), 249-264. <https://doi.org/10.5433/1679-0383.2020v41n2p249>
- Andrade, R. N., & Iwamoto, H. M. (2019). Conciliação maternidade e trabalho: um estudo com alunas e servidoras da Universidade Federal do Tocantins. *Revista Gênero*, 20(1), 212-236. <https://doi.org/10.22409/rg.v20i1.38499>
- Barbosa, A. L. N. de H., & Costa, J. S. D. M. (2017). Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil 1. *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, 62, 23–35. http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7805/1/bmt_62_oferta.pdf
- Barboza, E. L. G., Dantas, E. L. B., & Santos, M. A. (2019). Adoecimento mental no trabalho: uma realidade dos dias atuais. *Trabalho (En) Cena*, 4(2), 506-518. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N2P506>
- Boas, L. M. V., Braga, M. C. da C., & Chatelard, D. S. (2013). Escuta Psicanalítica de Gestantes no Contexto Ambulatorial: Uma Experiência em Grupos de Fala. *Psico*, 44(1), 8–15. <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/8623>
- Botton, A., Cúnico, S., Barcinski, M. (2015). Os Papéis Parentais nas Famílias: Analisando Aspectos Transgeracionais e de Gênero. *Pensando Famílias*, 19(2), 43-56. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2015000200005
- Brasil (1943). Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasil. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Senado.

- Brasil (2008). *Lei nº 11.770 de 2008: Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal., e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.*
<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=11770&ano=2008&ato=2daATVE5UNRpWTe7f>
- Brasil (2009). Decreto nº 7.052 de 23/12/2009. *Regulamenta a Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogação da licença-maternidade, no tocante a empregadas de pessoas jurídicas.*
<https://legis.senado.leg.br/norma/411533/publicacao/15751007>
- Brasil (2022). *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.*
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-21-de-setembro-de-2022-431257298>
- Cabello-Hutt, T. (2020). Changes in work and care trajectories during the transition to motherhood. *Social Science Research*, 90, 102439.
<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102439>
- Camargo, A. B. C. & Montibeler, D. P. S. (2018). Carreira versus Maternidade - Regulando a desigualdade no mercado de trabalho. *PMKT – Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia*, 11(3), 261-271. http://www.revistapmkt.com.br/pt-br/anteriores/anteriores_v11n3.html
- Caroliny, S. (2016). Maternidade: Uma Construção Social Além do Desejo. *Revista de Iniciação Científica da Universidade Vale do Rio Verde*, 6 (1), 42-47.
<http://periodicos.unincor.br/index.php/iniciacaocientifica/article/view/2654>
- Cavalcanti, N. C. S. B., & Baía, D. C. P. Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade. *Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress*, Florianópolis.
http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499457316_ARQUIVO_Sermaenomundodotrabalho.pdf
- Corrêa, D. P., & Aquino, G. B. De. (2014). Inserção da mulher de classe média no mercado de trabalho e sua conciliação com a maternidade sob a ótica de professoras do ensino superior. *Revista Científica da FAMINAS*, 11(1), 119-141,
<http://periodicos.faminas.edu.br/index.php/RCFaminas/article/view/12>
- Cunha, A. C., dos Santos Eroles, N. M., & de Mello Resende, L. (2020). “Tornar-se mãe”: Alto nível de estresse na gravidez e maternidade após o nascimento. *Interação em Psicologia*, 24(3), 279-287. <http://dx.doi.org/10.5380/riep.v24i3.62768>
- Cunha, M. S., & Vasconcelos, M. R. (2015). Fecundidade e participação no mercado de trabalho brasileiro. *Nova Economia*, 26(1), 179–206. <https://doi.org/10.1590/0103-6351/2390>
- 

- Dias Junior., C. S., & Verona, A. P. (2016). Maternidade e trabalho: algumas reflexões sobre mulheres em ocupações de nível superior. *Revista Brasileira de Sociologia - RBS*, 4(7), 111-133. <https://doi.org/10.20336/rbs.152>
- Fabbro, M. R. C., & Heloani, J. R. M. (2010). Mulher, maternidade e trabalho acadêmico. *Investigación y Educación en Enfermería*, 28(2), 176-186. <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v28n2/v28n2a04.pdf>
- Fernandes, M. N. de F., & Brito, E. S. de. (2019). Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca*, 14(2), 237-253. <https://doi.org/10.21207/1983.4225.615>
- Fiorin, P. C., De Oliveira, C. T., & Dias, A. C. G. (2014). Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 25-35. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/05.pdf>
- Garcia, C. F., & Viecili, J. (2018). Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 271-280. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>
- Guiginski, J., & Wajnman, S. (2019). A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 36, 1-26. <https://doi.org/10.20947/s0102-3098a0090>
- Harzing, A. W. (2010). *The publish or perish book*. Tarma Software Research Pty Limited.
- Hicks, D., Woutersb, P., Walmantb, L., Rijcke, S., & Rafolsc, I. (2015). The Leiden Manifesto for research metrics. *Nature*, 520(429), 429-431. <https://doi.org/10.1038/520429a>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019). *Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens*. IBGE. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>
- Julião, J. R. S., Souza, A. B. do N. S., Nascimento, T. T. da S., Medeiros, S. D. R. de, André, A. D., Oliveira, S. E. M. de, Nascimento, D. B. do, Sousa, R. L. A. da S., Araújo, M. I. B. G. de, & Brito, M. L. de A. (2019). The relationship between maternity and the labor market: A study from the perspective of a working mother. *Research, Society and Development*, 8(4), e1584956. <https://doi.org/10.33448/rsd-v8i4.956>
- Lima, I. B. (2010). Prorrogação da licença maternidade: razões legislativas. *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*, 9, 43-60. <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/1960>
- Lotka, A. J. (1962). The frequency distribution of scientific productivity. *Journal of the Washington Academy of Sciences*, 16(12), 317-323. <http://www.jstor.org/stable/24529203>

- Maluf, V. M. D., & Kahhale, E. M. S. P. (2010). Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea. *Polêm!ica*, 9(3), 143-160. <https://doi.org/10.12957/polemica.2010.2803>
- Manente, M. V., Piazzentin, O. M., & Rodrigues, R. (2016). Maternidade e Trabalho: Associação entre Depressão Pós-parto, Apoio Social e Satisfação Conjugal. *Pensando Famílias*, 20(1), 99–111. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/penf/v20n1/v20n1a08.pdf>
- Martín-Martín, A., Orduna-Maleab. E., Thelwall, M., López-Cózara, E. D. (2018). Google Scholar, Web of Science, and Scopus: a systematic comparison of citations in 252 subject categories. *Journal of Informetrics* 12(4), 1160-1177. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2018.09.002>
- Miranda, C. R. (2020). A (des)romantização da maternidade: considerações argumentativas em torno da construção do feminino. *Caminhos em Linguística Aplicada*, 23(2), 100-123.
- Menezes, R. D. S., Santos, M. S., Santos, T. S. dos, Veloso, N. de O., Freitas, V. N., & Rahim, M. A. A. (2012). Maternidade, trabalho e formação: lidando com a necessidade de deixar os filhos. *Construção psicopedagógica*, 20(21), 23-47. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cp/v20n21/03.pdf>
- Moreira, J. R., Perrini, P., & Ribeiro, J. B. P. (2016). Mães trabalhadoras do sol nascente: impressões sobre a relação entre maternidade, trabalho e políticas públicas. *Projeção, Direito & Sociedade*, 7(2), 26-52. <http://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao2/article/view/729>
- Oliveira, M. C., & Marcondes, G. S. (2004). Contabilizando perdas e ganhos: maternidade, trabalho e conjugalidade no pós feminino. *XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais ABEP*, Caxambú, 1–22. <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1313>
- Oliveira, S. C., de Faria, E. R., Sarriera, J. C., Piccinini, C. A., & Trentini, C. M. (2011). Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. *Interamerican Journal of Psychology*, 45(2), 271–280. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28422741018>
- Organização Internacional do Trabalho (2015). *Progress on gender equality at work remains inadequate*. OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_348035/lang--en/index.htm
- Pinheiro, L., Galiza, M., & Fontoura, N. (2009). Velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar. *Estudos Feministas*, 17(3), 851–859. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2009000300013>
- Prins, A. A., Costas, R., van Leeuwen, T. N., & Wouters, P. F. (2016). Using Google Scholar in research evaluation of humanities and social science programs: A comparison with Web of Science data. *Research Evaluation*, 25(3), 264-270. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvv049>
- Santos, J. C. F. (2016). *Ampliação da Licença Paternidade: um direito tardio* [Monografia]. Universidade Federal de Grande Dourados. Dourados, MS, Brasil. <http://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/handle/prefix/1908>



- Schober, P. S., & Zoch, G. (2019). Change in the gender division of domestic work after mothers or fathers took leave: exploring alternative explanations. *European Societies*, 21(1), 158–180. <https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1465989>
- Seggiaro, F. B. (2017). Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do Século XXI *Administração Do Sul*, 2(2), 83-107. <https://doi.org/10.15602/2525-9040/remas.v2n2p83-107>
- Silveira, N. S. P., & Hanashiro, D. M. M. (2011). Mulheres gerentes: a centralidade da maternidade na construção da identidade de gênero no trabalho. *XXXIV Encontro da ANPAD*, 1–16. http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/58/EOR1987.pdf
- Simas, F. B., & Scorsolini-comin, F. (2013). Significados da gravidez e da maternidade: discursos de primíparas e múltiparas. *Psicologia: Teoria e Prática*, 15(1), 19–34. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v15n1/02.pdf>
- Siqueira, D. P., & Samparo, A. J. F. (2017). Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. *Revista Direito em Debate*, 26(8), 287-235. <https://doi.org/10.21527/2176-6622.2017.48.287-325>
- Soares, L. M., Maria, K., Teixeira, D., & Saraiva, D. (2011). maternidade e trabalho: percepções de bancárias. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, 22(1), 210-229. <https://periodicos.ufv.br/oikos/article/view/3608>
- Sousa, Í. F., Teixeira, K. M. D, Loreto, M. D. D. S. (2011). “... Não tem jeito de eu acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe!”: trabalho, maternidade e redes de apoio. *Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica*, 22(1), 46–63. <http://www.seer.ufv.br/seer/oikos/index.php/httpwwwseerufvbrseeroikos/article/view/21>
- Uhr, D., Peres, R., Colussi, P., Uhr, J. (2018). Uma análise do efeito da adesão à lei de prorrogação da licença-maternidade sobre os salários das trabalhadoras paulistas. *Economic Analysis of Law Review*. 9(2), 372-388. <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/9389>
- Velosa, R. L. (2018). *Psicologia da gravidez e maternidade em mulheres adultas e adolescentes*. (Mestrado) Universidade Autónoma de Lisboa. <https://repositorio.ual.pt/handle/11144/3845>
- Zanatta, E., & Pereira, C. R. R. (2015). Ela Enxerga em Ti o Mundo: A Experiência da Maternidade pela Primeira Vez. *Temas Em Psicologia*, 23(4), 959–972. <https://doi.org/10.9788/TP2015.4-12>

Contribuições dos autores	
Autor 1	Análise Formal, Conceituação, Coleta de Dados, Curadoria de Dados, Escrita Primeira Redação, Escrita – Revisão e Edição, Investigação, Metodologia.
Autor 2	Análise Formal, Conceituação, Escrita – Revisão e Edição, Investigação, Metodologia, Validação e Visualização
Autor 3	Administração do Projeto, Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Escrita – Revisão e Edição, Metodologia, Recursos, Software, Supervisão, Validação e Visualização.