

A SAÚDE MENTAL DAS MULHERES NA BUSCA DA CONCILIAÇÃO ENTRE OS DESAFIOS DA MATERNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Autores: Giovanna Martins Dias; Denise Cristina Miquelotte Luizari.

Universidade do Vale do Paraíba/Faculdade de Educação e Artes, Avenida Shishima Hifumi, 2911, Urbanova - 12244-000 - São José dos Campos-SP, Brasil, gim4rtins@gmail.com, denise.luzari@univap.br.

Resumo

O presente estudo discute os impactos na saúde mental decorrentes da conciliação entre maternidade e vida profissional, destacando como o acúmulo de responsabilidades e as pressões socioculturais sobre a figura feminina intensificam o desgaste físico e emocional. Propõe-se analisar, por meio de revisão narrativa de literatura, de que maneira a saúde mental das mulheres é negativamente afetada nesse contexto, bem como indicar políticas, práticas e ações capazes de mitigar tais efeitos, considerando a inserção feminina no mercado de trabalho e a divisão de responsabilidades domésticas e parentais. Os achados apontam que, apesar de avanços na participação das mulheres no mundo do trabalho, persistem desigualdades de gênero como preconceitos no ambiente organizacional e a concentração do cuidado dos filhos sobre as mães, gerando conflitos internos e sentimentos de culpa quando o trabalho é percebido como incompatível com o cuidado materno. Evidencia-se, assim, a importância de iniciativas que promovam divisão mais equitativa das responsabilidades familiares e condições laborais flexíveis, visando reduzir danos à saúde mental e favorecer ambientes profissionais mais inclusivos.

Palavras-chave: Trabalho e maternidade. Desigualdade de gênero. Saúde mental das mulheres. Mães no mercado de trabalho.

Área do Conhecimento: Ciências humanas, Psicologia.

Introdução

O mercado de trabalho, para além de um espaço de troca de força de trabalho por remuneração, reflete valores sociais e desigualdades de gênero historicamente construídas. Durante décadas, a inserção feminina foi limitada ao ambiente doméstico, com centralidade na maternidade e nos cuidados familiares, o que reforçou a divisão sexual do trabalho (Champloni, 2020; Pessanha, 2024). Ainda que a participação das mulheres tenha se ampliado, sobretudo em períodos de transformação social, como nas guerras mundiais e na Revolução Industrial, persistem barreiras estruturais que dificultam a equidade de gênero que ainda impactam a sociedade contemporânea (Garrafa, 2020).

No contexto atual, observa-se que, embora a taxa de participação feminina na força de trabalho tenha crescido, a desigualdade permanece evidente, especialmente na disparidade salarial, na sub-representação em cargos de liderança e na concentração das responsabilidades familiares sobre as mulheres (IBGE, 2019; IBGE, 2020; IBGE, 2022). Tal realidade repercute na saúde mental das trabalhadoras, que relatam sobrecarga, exaustão e sentimentos de culpa ao tentar conciliar carreira e maternidade (Galhardo; Branco, 2020; Macedo et al., 2024).

A maternidade, frequentemente percebida como um obstáculo à ascensão profissional, acentua a vulnerabilidade das mulheres diante de práticas discriminatórias e de expectativas sociais rígidas (Perlin; Diniz, 2016). Considerando esses fatores, torna-se essencial analisar de que maneira o acúmulo de responsabilidades impacta negativamente a saúde mental feminina, bem como identificar políticas e práticas que possam favorecer ambientes de trabalho mais equitativos e acolhedores. Diante deste panorama, o estudo tem como objetivo investigar os impactos da conciliação entre maternidade e carreira profissional na saúde mental das mulheres, a partir de uma revisão narrativa de literatura, além de apontar estratégias capazes de mitigar tais efeitos no contexto corporativo.

Metodologia

A Ciência do NANO e seu impacto transformador no MACRO

O presente estudo é de natureza qualitativa e caráter descritivo, desenvolvido a partir de uma revisão narrativa de literatura. Esse delineamento foi adotado por possibilitar a análise crítica e interpretativa das produções acadêmicas que tratam da conciliação entre maternidade e vida profissional, destacando os impactos dessa dinâmica na saúde mental das mulheres.

A seleção bibliográfica foi realizada a partir de critérios de relevância temática, temporalidade e rigor acadêmico, contemplando produções publicadas nos últimos dez anos. Foram incluídos artigos científicos, dissertações e teses, disponíveis nas bases SciELO, Google Acadêmico e Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), além de relatórios institucionais de órgãos como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019; 2020; 2022) e o DIEESE (2024). Também foram utilizados livros que tratam do contexto histórico da opressão patriarcal e da construção dos papéis de gênero.

A análise ocorreu em três etapas: (1) leitura exploratória de títulos e resumos, a fim de verificar pertinência com a temática; (2) leitura integral das produções selecionadas; e (3) sistematização crítica das informações, organizadas em eixos temáticos: desigualdade de gênero no trabalho, sobrecarga emocional e social da maternidade e estratégias de apoio à equidade.

Foram excluídos textos duplicados, produções com abordagem tangencial ao tema ou que não contemplassem a interseção entre gênero, maternidade e carreira profissional. Por tratar-se de uma revisão bibliográfica, sem coleta de dados empíricos ou participação de sujeitos, o estudo não demandou submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa.

Resultados

Os resultados da revisão de literatura evidenciam que a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi construída sob bases históricas de desigualdade, Pessanha (2024) descreve que a família moderna brasileira consolidou a mulher como responsável pelo cuidado doméstico e materno, enquanto os homens foram alçados ao papel de provedores materiais, estruturando uma divisão sexual do trabalho que permaneceu ao longo dos séculos. Champloni (2020) reforça essa desigualdade ao demonstrar que, no período da Revolução Industrial, a mão de obra feminina era empregada em setores como o têxtil, submetida a jornadas que chegavam a 17 horas e a salários aproximadamente 60% inferiores aos masculinos, justificados por discursos biologizantes sobre a força física para legitimar tal assimetria, o que institucionalizou a precarização do trabalho feminino.

A Primeira Guerra Mundial funcionou como elemento central para a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho ao substituir os homens mobilizados para os campos de batalha, diante disso, instaurou-se o debate sobre conciliação entre trabalho e cuidados, porém, sem romper com hierarquias de gênero (Moreira; Brisola, 2017). Análises histórico-sociais descrevem que essas hierarquias se reproduzem por mecanismos de manutenção patriarcal, que operam via padrões estéticos e normativos que desviam tempo e energia do investimento profissional das mulheres (Wolf, 2023).

Apesar dos avanços obtidos por meio de lutas femininas ao longo dos anos, os dados recentes apontam que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda se faz presente no contexto atual. Em análise a quantidade de profissionais em posição de liderança em 2018, nota-se que as mulheres ocupavam apenas 39,1% destes cargos gerenciais, indicando barreiras à ascensão profissional (IBGE, 2019), em paralelo, a sobrecarga de trabalho não remunerado mostrou-se expressiva em 2019, onde mulheres dedicaram 21,4 horas semanais a cuidados ou afazeres domésticos, enquanto os homens apresentaram uma dedicação de 11 horas (IBGE, 2020). Em 2021, a participação feminina na força de trabalho ainda apresentava-se significativamente inferior à masculina, enquanto a taxa de participação feminina foi de 53,2%, relata-se 72,5% de participação masculina, bem como, mesmo com maior escolaridade, o rendimento financeiro médio feminino correspondeu a 78,7% do rendimento masculino, sugerindo diferencial resistente à qualificação e persistência da desigualdade salarial (IBGE, 2022).

Os resultados também revelam desigualdades interseccionais. O DIEESE (2024) aponta que, no quarto trimestre de 2023, 41,9% das mulheres negras estavam em situação de informalidade, enquanto esse índice foi de 32,6% para mulheres brancas, demonstrando que a combinação entre gênero e raça intensifica vulnerabilidades sociais e econômicas. Emídio e Castro (2021) evidenciam que a maternidade constitui marcador crítico de desigualdade, especialmente no retorno ao trabalho após a licença-maternidade, período em que muitas mulheres enfrentam estagnação de carreira,

A Ciência do **NANO** e seu impacto transformador no **MACRO**

rebaixamento de função ou até desligamento. Pimenta (2020) acrescenta que a lógica neoliberal de produtividade contínua reforça a percepção de que a maternidade representa uma limitação para o desempenho profissional.

De acordo com Macedo et al. (2024) sentimentos de culpa, ansiedade, baixa autoestima e exaustão emocional são frequentes entre mães trabalhadoras, associados às dificuldades de conciliar maternidade e carreira. Insfran e Muniz (2020) descrevem o fenômeno da “solidão do materno”, caracterizado pela ausência de redes de apoio e pelo isolamento emocional vivido por mulheres, o que agrava o sofrimento psíquico. Galhardo e Branco (2020) confirmam que esse cenário se intensificou em períodos de crise, como na pandemia da COVID-19, quando houve aumento da sobrecarga emocional, do estresse e da prevalência de sintomas depressivos entre mulheres. Emídio e Castro (2021) acrescentam que a falta de suporte institucional e familiar figura entre os principais motivos relatados para abandono da carreira, gerando efeitos subjetivos como culpa e frustração.

Por outro lado, os resultados apontam estratégias eficazes como no estudo de Soffiatti (2022) que revela que a presença de redes de apoio familiares e institucionais favorece a permanência das mulheres no trabalho e atua como aliviador do estresse. Guerrero et al. (2024) identificaram que a flexibilização de jornadas reduz o estresse e aumenta a satisfação, bem como, no plano internacional, a Convenção 156 da OIT (1981) estabelece diretrizes para que trabalhadores com responsabilidades familiares não sejam discriminados no ambiente laboral, ainda que sua aplicação no Brasil permaneça limitada.

Discussão

A análise dos resultados permite compreender que as desigualdades vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho não podem ser vistas como circunstanciais, mas como heranças históricas de um sistema que estruturou a divisão sexual do trabalho. O papel atribuído à mulher como cuidadora, identificado por Pessanha (2024), ainda se reflete nos dados do IBGE (2020) que evidenciam o acúmulo de horas em afazeres domésticos. A precarização relatada por Champloni (2020) na Revolução Industrial ressurge de forma ressignificada quando, no retorno da licença-maternidade, mulheres são penalizadas por suposta falta de disponibilidade, como apontam Emídio e Castro (2021).

Esse processo configura um paradoxo, onde embora tenham níveis mais altos de escolaridade, as mulheres seguem em menor proporção em cargos de liderança e com salários inferiores. Roque e Bertolin (2021) associam esse fenômeno ao chamado “teto de vidro”, barreira invisível composta por uma imposição de papéis sociais que dificulta a ascensão profissional das mulheres no mundo do trabalho. Alves (2023) destaca que a persistência da diferença salarial reforça a necessidade de medidas de auditoria e políticas de promoção mais equitativas.

No que tange o campo da saúde mental, os achados são contundentes ao revelar que a maternidade é também um marcador de vulnerabilidade psicossocial, Macedo et al. (2024), assim como, Insfran e Muniz (2020) apontam que sentimentos de culpa, ansiedade e solidão não se devem a fragilidades individuais, mas à pressão de normas sociais que exigem excelência simultânea como mães e profissionais. Galhardo e Branco (2020) evidenciam que, em contextos de crise, essa sobrecarga se intensifica, indicando que o problema é estrutural e sistêmico. A interseccionalidade, por sua vez, aparece como dimensão essencial a ser considerada, visto que as mulheres negras enfrentam maior precarização e informalidade (DIEESE, 2024), assim, políticas que se pretendam universais correm o risco de reproduzir desigualdades se não contemplarem esse recorte racial.

Os resultados também sinalizam caminhos possíveis como a flexibilização da jornada com fins de facilitar a conciliação das demandas parentais e do trabalho, evidenciada por Guerrero et al. (2024), bem como, a ampliação da licença parental não só para as mulheres, mas principalmente para os homens que também devem exercer o seu papel de cuidado (Ferrer; Garrido, 2023), são estratégias capazes de reduzir a sobrecarga feminina. Da mesma forma, a adoção de medidas como programas de reintegração após a licença parental, prevenção de rebaixamentos funcionais e apoio institucional a redes de cuidado podem reduzir o abandono de carreira das mulheres, como sugerem Emídio e Castro (2021). No plano normativo, a Convenção 156 da OIT (1981) oferece diretrizes sólidas para orientar a formulação de políticas públicas e práticas organizacionais mais inclusivas.

Portanto, a discussão indica que o enfrentamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, especialmente no que se refere à maternidade, exige medidas articuladas em três dimensões:

políticas públicas de proteção, práticas organizacionais de equidade e fortalecimento de redes de apoio. Apenas dessa forma será possível reduzir a sobrecarga emocional e social das mulheres, promovendo ambientes profissionais mais inclusivos, saudáveis e compatíveis com a conciliação entre vida familiar e carreira.

Conclusão

O estudo evidencia que a conciliação entre maternidade e carreira profissional é marcada por profundas desigualdades históricas, sociais e institucionais, que impactam diretamente a saúde mental das mulheres e sua permanência no mercado de trabalho. Os resultados mostraram que a divisão sexual do trabalho, consolidada desde a modernidade e reforçada durante o período industrial, permanece atualizada na forma de sobrecarga doméstica, diferenciais salariais, barreiras invisíveis à ascensão profissional e práticas discriminatórias no retorno da licença-maternidade.

A análise também demonstrou que a maternidade, longe de ser apenas uma experiência individual, constitui um marcador social de desigualdade que desencadeia sentimentos de culpa, ansiedade e isolamento, configurando um risco psicossocial ocupacional. Tais processos são agravados pela ausência de políticas públicas eficazes, pela rigidez de modelos laborais orientados pela lógica da produtividade e pela falta de redes de apoio.

Ao mesmo tempo, os achados indicam caminhos possíveis para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos. A flexibilização de jornadas, a ampliação das licenças parentais, a criação de programas de reintegração após a licença-maternidade, a implementação de auditorias salariais e o fortalecimento de redes de apoio familiares e institucionais constituem estratégias capazes de reduzir desigualdades, prevenir o abandono de carreira e promover bem-estar. A Convenção 156 da OIT, ainda não ratificada no Brasil, oferece diretrizes normativas relevantes que podem inspirar políticas públicas e práticas organizacionais voltadas à equidade.

Conclui-se, portanto, que a conciliação entre maternidade e carreira exige uma abordagem multidimensional, que integre políticas públicas de proteção, práticas organizacionais humanizadas e estratégias de apoio social. Apenas mediante essa articulação será possível enfrentar as desigualdades estruturais, reduzir os impactos negativos na saúde mental das mulheres e assegurar condições de trabalho mais justas e sustentáveis, promovendo um mercado de trabalho verdadeiramente equitativo.

Referências

ALVES, F. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Estudos Feministas**, v. 31, n. 1, e82532, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/>. Acesso em: 4 jul. 2025.

CHAMPLONI, A. B. O. **Maternidade e retorno ao trabalho**: a encruzilhada para a superação da desigualdade de gênero. 2020. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Boletim de gênero e raça**. São Paulo: DIEESE, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 29 jul. 2025.

EMIDIO, T. S.; CASTRO, M. F. de. Entre voltas e (re)voltas: um estudo sobre mães que abandonam a carreira profissional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003221744>. Acesso em: 11 ago. 2025.

GARRAFA, V. Idealização da maternidade e herança psíquica: reflexões no contemporâneo. **Revista do NUFEN**, v. 12, n. 2, p. 19–34, 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/1394/139475320002/>. Acesso em: 3 jun. 2025.

A Ciência do **NANO** e seu impacto transformador no **MACRO**

GALHARDO, V. A. T.; BRANCO, L. M. Sobrecarga emocional de mulheres durante a pandemia da COVID-19: um estudo prospectivo transversal. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, v. 17, n. 10, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.10-326>. Acesso em: 29 jul. 2025.

GUERRERO, W.; BORGES, R. N.; AMARAL, M. P. R. Impactos da flexibilidade no horário de trabalho na produtividade. **Revista Contemporânea**, 2024. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/7035>. Acesso em: 4 jun. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Censo demográfico 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9103-censo-demografico-2010.html>. Acesso em: 1 ago 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 1 ago 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 1 ago 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 1 ago 2025.

INSFRAN, R.; MUNIZ, M. J. Solidão e sobrecarga materna em tempos de pandemia de COVID-19 à luz da escuta psicanalítica dos vínculos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 40, n. 1, p. 1-15, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703002872020>. Acesso em: 1 maio 2025.

MACEDO, P. L.; SOUZA, V. P.; JOVINIANO, T. L.; ANDRADE, É. R. O impacto da culpa e sobrecarga na vida das mulheres na maternidade. **Humanas, Sociais & Aplicadas**, v. 14, n. 42, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.25242/8876144220243020>. Acesso em: 29 jun. 2025.

PERLIN, G. D. B.; DINIZ, G. R. S. Políticas familiarmente responsáveis no Brasil: interação família-trabalho nas agendas de políticas estatais e organizacionais. **E-Legis – Revista Eletrônica do Programa de Pós-Graduação da Câmara dos Deputados**, v. 9, n. 20, p. 119–137, ago. 2016. Disponível em: <https://e-legis.camara.leg.br/cefor/index.php/e-legis/article/view/232>. Acesso em: 4 jun. 2025.

PESSANHA, L. F. **Entre diplomas e fraldas**: desafios das mulheres-mães no mercado de trabalho de nível superior. 2024. 76 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2024. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/36528>. Acesso em: 14 ago. 2024.

PIMENTA, R. Maternidade, políticas públicas e condições de permanência no mercado de trabalho: narrativas de mulheres-mães-trabalhadoras. **Revista Feminismos**, v. 7, n. 3, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/42043>. Acesso em: 4 jun. 2025.

ROQUE, C. B.; BERTOLIN, P. T. M. As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro?. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 23792–23813, mar. 2021. DOI: <https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-202>. Acesso em: 3 ago. 2025.

SOFFIATTI, P. **Conciliando maternidade e carreira**: o papel dos recursos organizacionais e pessoais. 2022. 151 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/357b2c61-4489-41d0-9180-c3350ceb58b6>. Acesso em: 4 ago. 2025.

A Ciência do **NANO** e seu impacto transformador no **MACRO**

WOLF, N. **O mito da beleza**: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Rosa dos tempos. 20. ed. Rio de Janeiro, 2023.