

## A IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA “EMPREGA MAIS MULHERES” À LUZ DOS DESAFIOS NA PARENTALIDADE E ORGANIZAÇÃO DE TAREFAS<sup>1</sup>

THE IMPORTANCE OF THE "EMPREGA MAIS MULHERES" PROGRAM IN LIGHT OF PARENTHOOD CHALLENGES AND TASK ORGANIZATION

Cryslane Feitosa Alves<sup>2</sup>  
Grazielle Costa Madeira<sup>3</sup>  
Wirna Maria Alves da Silva<sup>4</sup>

**RESUMO:** A maternidade continua sendo um fator determinante na trajetória profissional das mulheres, refletindo as desigualdades de gênero ainda presentes no mercado de trabalho brasileiro. Este trabalho tem como problema de pesquisa compreender: *de que maneira a maternidade, associada à sobrecarga da dupla jornada e à ausência de políticas públicas eficazes, impacta negativamente a carreira profissional das mulheres?* Com objetivo de analisar os impactos da maternidade na vida profissional feminina, considerando os desafios da conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Assim, foi analisado a Lei nº 14.457/2022, conhecida como Programa Emprega Mais Mulheres, destacando seu impacto no direito do trabalho das mulheres. Para isso, foram abordados três pontos principais: a evolução histórica dos direitos trabalhistas femininos no Brasil, a discussão sobre a Economia do Cuidado e sua influência na inserção das mulheres no mercado de trabalho, e a parentalidade, com foco nos direitos garantidos pela nova legislação. A metodologia adotada foi de natureza qualitativa, com pesquisa bibliográfica baseada em autores consagrados e documentos oficiais, como leis e programas institucionais. O referencial teórico abrange estudos sobre desigualdade de gênero, mercado de trabalho e políticas públicas. Os resultados apontam que, mesmo com avanços legislativos, a desigual divisão de tarefas domésticas e a percepção social de que a mulher é a principal cuidadora ainda limitam sua ascensão profissional. A pesquisa conclui que programas como o Emprega Mais Mulheres são essenciais para a construção de um ambiente corporativo mais inclusivo e equitativo. Contudo, são necessárias ações mais estruturais que promovam a corresponsabilidade parental e o reconhecimento do trabalho reprodutivo como parte do desenvolvimento econômico e social do país.

3761

**Palavras-Chave:** Equidade de gênero. Mercado de trabalho. Parentalidade.

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA, Teresina-PI, abril de 2025.

<sup>2</sup>Discente do curso de Direito, Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA

<sup>3</sup>Discente do curso de Direito, Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA

<sup>4</sup>Doutora em Ciências Criminais pela Escola de Direito da PUCRS; Mestra em Direito pela CB de Brasília; Especialista em Direito e Processo Tributário pela UECE; Professora e orientadora no Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA.

**ABSTRACT:** Motherhood remains a key factor in shaping women's professional trajectories, reflecting the persistent gender inequalities in the Brazilian labor market. This study investigates the research problem: how does motherhood, combined with the burden of the double shift and the absence of effective public policies, negatively affect women's professional careers? The general objective is to analyze the impacts of motherhood on women's professional lives, focusing on the challenges of balancing work and family responsibilities. The specific objectives include: investigating the effects of the double shift on the physical and emotional health and productivity of working mothers; examining public and corporate policies that can mitigate the negative effects of motherhood on women's careers; and analyzing the importance of the “Emprega Mais Mulheres” (Employ More Women) Program in addressing the challenges of parenting and task organization. A qualitative methodology was adopted, based on bibliographic research involving established authors and official documents, such as laws and institutional programs. The theoretical framework includes studies on gender inequality, labor market dynamics, and public policy. The findings indicate that despite legislative advances, the unequal division of domestic labor and the social perception of women as primary caregivers continue to hinder their career advancement. The study concludes that programs like “Emprega Mais Mulheres” are essential for creating a more inclusive and equitable work environment. However, deeper structural changes are needed to promote shared parenting responsibilities and to recognize reproductive labor as fundamental to economic and social development.

**Keywords:** Gender equity. Labor market. Parenting.

3762

## 1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o ingresso feminino no mercado de trabalho tem avançado consideravelmente, refletindo transformações sociais, econômicas e culturais que promoveram a ampliação de direitos e a luta por igualdade de gênero. Segundo dados do IBGE (2021), a taxa de participação das mulheres na força de trabalho brasileira era de 54,5%, o que representa um crescimento importante, embora ainda inferior à taxa de participação dos homens. Contudo, a maternidade continua sendo um fator decisivo que influencia negativamente essa trajetória. O nascimento dos filhos marca, para muitas mulheres, um ponto de inflexão em suas carreiras profissionais, com impactos significativos sobre suas oportunidades de ascensão, estabilidade e reconhecimento no trabalho.

A conciliação entre maternidade e vida profissional é um desafio diário para muitas mulheres. Essa realidade é ainda mais acentuada quando se observa a desigualdade na divisão das tarefas domésticas e de cuidado com os filhos. De acordo com a pesquisa "Estatísticas de Gênero" mulheres dedicam, em média, 21,4 horas semanais a afazeres domésticos e cuidados de

pessoas, enquanto os homens dedicam apenas 11 horas. Essa disparidade revela um panorama persistente de desequilíbrio que sobrecarrega as mães e impacta diretamente sua produtividade, saúde física e mental, além de limitar seu desenvolvimento profissional" (IBGE, 2021).

Nesse sentido, a chamada “dupla jornada” torna-se um conceito fundamental para compreender os obstáculos enfrentados pelas mulheres mães no mercado de trabalho. Conforme Araújo (2004), esse termo descreve a sobreposição de responsabilidades profissionais e domésticas, impondo às mulheres um esforço contínuo para atender às demandas de dois mundos distintos, frequentemente sem o suporte necessário para exercer ambos com qualidade e equilíbrio. Essa sobrecarga é um dos fatores que contribuem para o abandono da carreira, redução de carga horária ou aceitação de empregos informais e mal remunerados por parte das mães.

A problemática central que orienta esta pesquisa pode ser resumida na seguinte pergunta: quais os impactos da maternidade na trajetória profissional das mulheres, e de que forma políticas públicas, como o Programa Emprega Mais Mulheres, podem contribuir para a superação desses desafios? A partir desse questionamento, propõe-se um olhar crítico sobre as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho, refletindo sobre os mecanismos institucionais e sociais que ainda penalizam as mulheres pela escolha ou circunstância da maternidade.

3763

Justifica-se a realização deste trabalho pelo reconhecimento da importância de políticas públicas voltadas à equidade de gênero, em especial no que se refere ao acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Como destacam Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho continua sendo um eixo estruturante das desigualdades sociais, sendo necessário um esforço conjunto entre Estado, empresas e sociedade civil para desconstruir os papéis tradicionais de gênero que sobrecarregam as mulheres.

Para tanto o trabalho tem como objetivo geral analisar os impactos da maternidade na vida profissional das mulheres e refletir sobre políticas públicas que possam mitigar essas desigualdades, com ênfase no Programa Emprega Mais Mulheres. Inicialmente, abordaremos os efeitos da maternidade nas trajetórias profissionais femininas, considerando as barreiras institucionais e culturais que dificultam o crescimento na carreira. Em seguida, será analisada a sobrecarga da chamada “dupla jornada”, com foco nas consequências para a saúde física e emocional das mães, bem como sua produtividade. Por fim, examinaremos políticas públicas e empresariais que buscam minimizar esses impactos, com destaque para o papel do Programa Emprega Mais Mulheres.

Dessa forma, este estudo busca contribuir para o debate acadêmico e político sobre os impactos da maternidade na vida profissional das mulheres, oferecendo subsídios para a formulação de políticas mais eficazes de proteção, inclusão e valorização da mulher trabalhadora. A análise se fundamenta na perspectiva de gênero e nos direitos sociais, considerando o contexto brasileiro e as diretrizes estabelecidas pelo Programa Emprega Mais Mulheres, criado pelo Ministério do Trabalho e Previdência em 2021.

A metodologia adotada é de natureza qualitativa, fundamentada em revisão bibliográfica e análise documental. Foram utilizados autores consagrados no campo dos estudos de gênero, políticas públicas e relações de trabalho, além de dados estatísticos de fontes oficiais, como IBGE e Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Essa abordagem permite compreender os fenômenos em sua complexidade e identificar tendências, desafios e possibilidades de transformação no cenário profissional das mulheres mães.

O nascimento de um filho, embora seja uma experiência pessoal marcante e positiva, traz mudanças estruturais na rotina, nos compromissos e nas expectativas profissionais das mulheres. De acordo com Diniz e Ribeiro (2020), muitas mulheres relatam sentimento de culpa, exaustão e insegurança após a maternidade, especialmente pela ausência de políticas de apoio dentro das empresas e pelo preconceito velado que enfrentam. Isso demonstra a necessidade de um ambiente laboral que reconheça a maternidade como parte da vida produtiva das mulheres, e não como um entrave.

3764

Além disso, a discriminação velada durante processos seletivos ou avaliações de desempenho ainda persiste como prática comum. Correll, Benard e Paik (2007) demonstraram que mulheres mães são percebidas como menos competentes e menos comprometidas que suas colegas sem filhos, o que resulta em menores chances de contratação e promoção. Essa percepção, muitas vezes inconsciente, reforça a exclusão e perpetua desigualdades.

Mesmo diante de avanços legais, como a licença-maternidade e a estabilidade provisória após o parto, as proteções ainda são insuficientes frente aos desafios reais enfrentados pelas mulheres. Estudos de Hirata (2016) indicam que a maternidade, quando não acompanhada de políticas de apoio à parentalidade, contribui para o fenômeno da "feminização da pobreza", em que mulheres chefes de família acabam mais vulneráveis economicamente.

É nesse contexto que se insere o Programa Emprega Mais Mulheres, instituído pelo Decreto nº 10.995/2022, que tem como objetivo promover a empregabilidade feminina por meio de ações como incentivo à parentalidade compartilhada, flexibilização de horários e apoio à

contratação de mulheres com filhos pequenos. O programa propõe medidas como reembolso-creche, jornada flexível e capacitação profissional com foco na equidade de gênero.

A análise crítica do Programa Emprega Mais Mulheres permite perceber avanços importantes na formulação de políticas públicas de inclusão, mas também revela os desafios para sua efetivação, especialmente no setor privado. Como aponta Costa (2021), sem a fiscalização adequada e o compromisso das empresas, muitas dessas ações tornam-se simbólicas, sem efetividade prática na melhoria das condições das mulheres trabalhadoras.

Portanto, a construção de um ambiente profissional mais justo e igualitário exige mudanças estruturais e culturais. É necessário romper com a lógica que associa sucesso profissional à disponibilidade irrestrita, penalizando aquelas que optam pela maternidade. A valorização da paternidade ativa, a redistribuição das tarefas domésticas e o incentivo a modelos mais flexíveis de trabalho são passos fundamentais nesse processo. Nas considerações finais é apontado que a maternidade e o entrelaçamento com o mercado de trabalho vai além da dimensão pessoal ou familiar, inserindo-se no campo dos direitos sociais e da justiça de gênero. Ao reconhecer os impactos da maternidade nas trajetórias profissionais femininas, e ao promover políticas públicas efetivas como o Programa Emprega Mais Mulheres, abre-se caminho para uma sociedade mais inclusiva, na qual ser mãe e profissional não sejam escolhas excludentes, mas experiências que possam coexistir com dignidade e reconhecimento.

## 2 MATERNIDADE E OS IMPACTOS NO CENÁRIO PROFISSIONAL

A maternidade, historicamente, tem sido associada a uma redução na disponibilidade para o trabalho formal, impactando diretamente a trajetória profissional das mulheres. De acordo com Hirata e Kergoat (2007), a sobrecarga das mulheres no contexto do trabalho remunerado e não remunerado se insere em um cenário de divisão sexual do trabalho, onde as tarefas domésticas e de cuidado são atribuídas majoritariamente a elas. Essa distribuição desigual das responsabilidades impacta diretamente o crescimento profissional feminino, limitando o acesso a melhores oportunidades e comprometendo sua ascensão na hierarquia organizacional.

Além disso, a realidade da chamada “dupla jornada”, conceito amplamente estudado por Sorj, Fontes e Machado (2007), reforça a sobrecarga enfrentada pelas mulheres, que precisam conciliar demandas profissionais e domésticas. Esse acúmulo de funções tem reflexos diretos no bem-estar físico e emocional das mães, impactando sua produtividade, empregabilidade e até

mesmo sua saúde mental. Pesquisas indicam que muitas mulheres, diante desse contexto, acabam reduzindo sua carga horária, aceitando empregos menos qualificados ou, em alguns casos, abandonando o mercado de trabalho para se dedicar integralmente à maternidade (Bruschini; Lombardi, 2000).

Os desafios profissionais enfrentados por mães no ambiente corporativo =são diversos e incluem desde a discriminação em processos seletivos até a dificuldade de alcançar cargos de liderança. Estudos de Correll, Benard e Paik (2007) evidenciam que empregadores tendem a perceber mães como menos comprometidas com suas funções, o que impacta negativamente suas chances de promoção e reconhecimento profissional. Essa percepção leva à penalização das mulheres no mercado de trabalho, reforçando o chamado “efeito maternidade”, fenômeno no qual a chegada dos filhos resulta em perda salarial e menor estabilidade profissional (Bernard; Cohen; Frank, 2018).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho persiste, mesmo diante das transformações ocorridas nas últimas décadas. De acordo com Sainsbury (1996), a formulação de políticas públicas e empresariais voltadas para a equidade de gênero é fundamental para mitigar essas desigualdades. Medidas como licenças-maternidade ampliadas, horários de trabalho flexíveis, incentivo à participação ativa dos pais na criação dos filhos e a expansão da oferta de creches acessíveis são estratégias eficazes para minimizar os impactos negativos da maternidade na vida profissional das mulheres. Além disso, pesquisas de Blau e Kahn (2017) indicam que países com políticas mais estruturadas de apoio à parentalidade apresentam menores disparidades salariais entre homens e mulheres.

No contexto brasileiro, a legislação trabalhista prevê alguns direitos para mães trabalhadoras, como a licença-maternidade de até 180 dias para funcionárias de empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008). No entanto, a efetividade dessas medidas ainda encontra desafios, especialmente no setor privado, onde muitas mulheres enfrentam dificuldades para retornar ao trabalho após a licença, seja por discriminação velada ou pela falta de políticas de reintegração profissional. Segundo Ribeiro e Oliveira (2021), a reinserção da mulher no mercado de trabalho após a maternidade é um dos momentos mais críticos de sua trajetória profissional, impactando sua autoconfiança e sua competitividade em relação aos colegas homens.

Além das barreiras institucionais e sociais, a mulher enfrenta uma cobrança constante da sociedade. Conforme Nunes (2014, p. 925), há uma contradição na “forma como a mulher é

vista: ao mesmo tempo em que se espera que ela seja uma profissional competente e bem-sucedida, também há uma pressão cultural para que encontre sua realização plena apenas na maternidade”. Essa dualidade de expectativas leva muitas mulheres a enfrentarem dilemas difíceis, nos quais qualquer escolha parece implicar em renúncias significativas. Essa realidade é especialmente evidente nos discursos midiáticos que romantizam a maternidade, ocultando as dificuldades práticas e estruturais que envolvem a conciliação entre carreira e criação dos filhos (Badinter, 2011).

No entanto, conforme Donelli (2012), a conciliação entre maternidade e carreira pode ser viável e até desejável, desde que haja suporte adequado. Muitas mulheres conseguem manter uma separação clara entre esses dois âmbitos, garantindo que um não comprometa o outro. No entanto, Medeiros e Cintra (2011) destacam que, apesar das mudanças na dinâmica social e econômica, as mulheres ainda são as principais responsáveis pela gestão da casa e dos filhos, o que demonstra que os desafios da conciliação entre trabalho e família permanecem uma realidade latente.

Diante desse cenário, torna-se essencial aprofundar a discussão sobre políticas públicas e empresariais voltadas para a equidade de gênero no mercado de trabalho. A valorização da paternidade ativa, a flexibilização da jornada de trabalho e a promoção de um ambiente corporativo mais inclusivo são passos fundamentais para garantir que as mulheres possam exercer tanto sua maternidade quanto sua profissão sem que uma área anule a outra. Além disso, políticas de inclusão, como mentorias específicas para mulheres que retornam da licença-maternidade e incentivos fiscais para empresas que adotam medidas pró-equidade, podem contribuir significativamente para a redução das desigualdades.

A construção de uma sociedade mais justa para homens e mulheres passa pela reformulação de normas culturais e institucionais que perpetuam a desigualdade de gênero no trabalho. Apenas por meio de mudanças estruturais e do reconhecimento da maternidade como uma responsabilidade coletiva, e não exclusivamente feminina, será possível avançar na promoção de uma verdadeira equidade no ambiente profissional.

### **3 A DUPLA JORNADA E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE E NA PRODUTIVIDADE DAS MÃES TRABALHADORAS**

A sobrecarga imposta pela “dupla jornada” de trabalho tem sido um dos principais desafios para as mulheres no mercado de trabalho, especialmente para as mães que precisam

conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares. A divisão desigual das tarefas domésticas e os cuidados com os filhos têm efeitos profundos na saúde física, emocional e na produtividade das mulheres, comprometendo, muitas vezes, seu desempenho profissional e sua qualidade de vida.

A "dupla jornada" é um conceito que descreve a carga extra enfrentada pelas mulheres que, além de suas responsabilidades no mercado de trabalho, precisam cumprir tarefas domésticas e cuidados com os filhos. Essa sobrecarga é frequentemente resultado de uma distribuição desigual das responsabilidades familiares, onde as mulheres assumem maior parte das funções relacionadas à casa e à criação dos filhos, enquanto os homens, na maioria das vezes, se concentram nas demandas do mercado de trabalho. De acordo com Medeiros e Cintra (2011), mesmo com as mudanças nas dinâmicas sociais e econômicas, as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelas atividades domésticas, o que reflete a persistente desigualdade de gênero na divisão do trabalho. Essa divisão desigual resulta em um constante acúmulo de funções, o que pode afetar negativamente a saúde e o desempenho profissional das mulheres.

Em relação à saúde física, estudos apontam que o estresse causado pela "dupla jornada" pode levar ao desenvolvimento de diversas condições de saúde, como distúrbios do sono, fadiga crônica, dores musculares e problemas cardiovasculares. De acordo com Duffy (2008), as mulheres que desempenham múltiplos papéis, como profissionais e cuidadoras, apresentam níveis mais elevados de estresse, o que aumenta sua vulnerabilidade a doenças físicas. A falta de tempo para cuidar de si mesmas e a constante pressão para atender às demandas do trabalho e da família tornam difícil para as mães trabalhadoras manterem uma boa saúde física, o que, a longo prazo, pode resultar em um desgaste significativo de sua energia e disposição.

Do ponto de vista emocional, a sobrecarga da "dupla jornada" pode levar ao desenvolvimento de problemas como ansiedade, depressão e esgotamento emocional. A necessidade de atender a várias demandas ao mesmo tempo pode gerar sentimento de frustração, culpa e insegurança. Em muitos casos, as mulheres se sentem sobrecarregadas por não conseguirem equilibrar adequadamente suas responsabilidades profissionais e familiares, o que pode afetar negativamente sua saúde mental. Pinheiro (2007) aponta que a sobrecarga mental resultante dessa situação pode afetar o bem-estar emocional das mulheres, levando a uma diminuição da satisfação com a vida e ao aumento da insatisfação no ambiente de trabalho. Além disso, a falta de apoio emocional e social pode agravar esses problemas, criando um ciclo de estresse que impacta diretamente a qualidade de vida da mulher.

Os efeitos da "dupla jornada" na produtividade profissional das mães também são evidentes. O cansaço físico e emocional resultante da sobrecarga de trabalho pode levar à queda no desempenho e à redução da capacidade de concentração no ambiente de trabalho. Segundo Hill *et al.* (2008), a constante necessidade de alternar entre as tarefas domésticas e as demandas do trabalho profissional pode afetar a eficiência e a qualidade do trabalho realizado pelas mulheres. A exaustão acumulada pode prejudicar sua produtividade, tornando-as menos eficientes e mais propensas a cometer erros, o que pode impactar suas avaliações de desempenho e, conseqüentemente, suas oportunidades de promoção ou crescimento na carreira.

Essa situação também contribui para o fenômeno conhecido como "efeito maternidade", no qual as mulheres, especialmente as mães, enfrentam discriminação no mercado de trabalho. Segundo Correll e Bernard (2007) as empregadoras, muitas vezes, associam à maternidade à falta de comprometimento profissional, o que pode prejudicar a percepção das mulheres como líderes competentes ou como candidatas a cargos de maior responsabilidade. A combinação da sobrecarga de trabalho e essa percepção negativa do mercado de trabalho cria barreiras significativas para a progressão da carreira das mulheres.

É importante destacar que as mulheres, ao enfrentarem a "dupla jornada", também estão sujeitas a uma pressão social significativa. A sociedade, em muitas culturas, espera que as mulheres desempenhem com excelência tanto suas funções no trabalho quanto às responsabilidades em casa. Isso cria um dilema constante, pois a mulher se vê obrigada a corresponder a essas expectativas, muitas vezes em detrimento de sua saúde e bem-estar. Nunes (2014) aponta que essa pressão social contribui para a constante sensação de inadequação, com as mulheres sentindo-se incapazes de atender plenamente às expectativas de seus papéis profissionais e familiares.

Apesar das dificuldades que a "dupla jornada" impõe, muitas mulheres têm desenvolvido estratégias de enfrentamento para lidar com essa sobrecarga. Para Sousa e Almeida (2016) as mulheres, em sua maioria, buscam redes de apoio, como familiares e amigos, para ajudá-las a equilibrar as demandas de trabalho e cuidado com os filhos. Além disso, a busca por soluções como o trabalho remoto e horários flexíveis tem se mostrado uma alternativa eficaz para reduzir o impacto da sobrecarga, permitindo maior controle sobre o tempo e as responsabilidades.

Contudo, é evidente que a mudança no modelo de divisão das responsabilidades familiares e no mercado de trabalho é essencial para a redução dos impactos negativos da "dupla jornada" na saúde e na produtividade das mulheres. Políticas públicas que promovam a

igualdade de gênero na divisão de tarefas domésticas, como o incentivo à paternidade ativa e a criação de ambientes de trabalho mais flexíveis, são fundamentais para proporcionar um equilíbrio mais saudável entre as esferas profissionais e familiares. Nesse contexto, torna-se indispensável analisar como a Lei nº 14.457/2022, por meio do programa “Emprega Mais Mulheres”, busca enfrentar esses desafios, especialmente no que diz respeito à parentalidade e à promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho.

#### 4 O PROGRAMA “EMPREGA MAIS MULHERES” À LUZ DOS DESAFIOS NA PARENTALIDADE

A inserção das mulheres no mercado de trabalho tem sido uma conquista importante nas últimas décadas, mas, ao mesmo tempo, enfrenta desafios estruturais relacionados à parentalidade e à divisão de tarefas domésticas. Esses desafios têm impactos diretos sobre a vida profissional das mulheres, especialmente no contexto da maternidade. A literatura sobre desigualdade de gênero no trabalho demonstra que a maternidade continua sendo um fator que afeta negativamente a trajetória profissional das mulheres, tornando-as vulneráveis a obstáculos que os homens não enfrentam na mesma medida (Corrêa, 2016).

Um dos principais obstáculos enfrentados pelas mães trabalhadoras é a sobrecarga da chamada "dupla jornada", onde as mulheres acumulam responsabilidades profissionais e domésticas (Araújo, 2004). A falta de políticas públicas que apoiem a conciliação entre essas duas esferas tem levado muitas mulheres a abandonarem suas carreiras, reduzirem sua carga horária de trabalho ou aceitarem empregos menos qualificados. Essa realidade prejudica a equidade no mercado de trabalho, impedindo as mulheres de alcançar os mesmos níveis de sucesso e promoção que os homens (Correll, 2007).

Em resposta a esse cenário, políticas públicas e empresariais têm sido desenvolvidas com o intuito de mitigar esses efeitos negativos e apoiar as mulheres na conciliação entre a vida familiar e profissional. Um exemplo recente de política pública voltada para a inclusão das mulheres no mercado de trabalho é o programa "Emprega Mais Mulheres", que visa aumentar a participação feminina no mercado formal, oferecendo apoio à capacitação profissional e à flexibilização das condições de trabalho para as mulheres, especialmente aquelas que são mães (Sainsbury, 1996).

A implementação de licenças-parentais ampliadas, horários de trabalho flexíveis, incentivo à paternidade ativa e a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos têm se

mostrado estratégias eficazes para diminuir as desigualdades enfrentadas pelas mulheres. As políticas que incentivam o compartilhamento de responsabilidades familiares entre os pais são particularmente importantes, pois ajudam a equilibrar as tarefas domésticas, permitindo que as mulheres não sejam sobrecarregadas e possam continuar sua trajetória profissional sem a necessidade de abrir mão de sua carreira (Hochschild & Machung, 2012).

Segundo Almeida (2007) e Nunes (2014) a criação de um ambiente corporativo mais inclusivo e flexível é crucial para que as mulheres não sejam penalizadas por suas responsabilidades familiares. A flexibilidade no horário de trabalho, a possibilidade de home office e a oferta de serviços de cuidado infantil são políticas que têm o potencial de criar um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional das mulheres, melhorando não apenas a qualidade de vida, mas também a produtividade e o engajamento no trabalho.

De acordo com Donelli (2012), a implementação de políticas públicas e empresariais que promovem a equidade de gênero não só é benéfica para as mulheres, mas também para as organizações e a sociedade como um todo. Mulheres mais satisfeitas com sua capacidade de conciliar trabalho e família tendem a ser mais produtivas, motivadas e comprometidas com suas funções, resultando em benefícios tanto para elas quanto para os empregadores. Dessa forma, é essencial que mais empresas e governos adotem programas que visem a inclusão plena das mulheres no mercado de trabalho, não apenas por uma questão de justiça social, mas também pela melhoria dos resultados econômicos e sociais.

3771

Em relação à paternidade ativa, diversos estudos indicam que quando os homens participam mais ativamente das tarefas domésticas e do cuidado com os filhos, as mulheres experimentam uma redução da sobrecarga, o que contribui para o aumento da sua satisfação no trabalho e da sua produtividade (Sainsbury, 1996). Assim, programas que incentivam a participação dos pais na criação dos filhos são fundamentais para alcançar uma sociedade mais equilibrada e justa.

Portanto, a importância de programas como o "Emprega Mais Mulheres" reside não apenas no aumento da participação feminina no mercado de trabalho, mas também na criação de uma estrutura que permita a conciliação entre a maternidade e a carreira. Isso contribui para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo e equilibrado, onde as mulheres possam atingir seu pleno potencial sem enfrentar discriminação ou limitações devido a suas responsabilidades familiares.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, o estudo tinha como hipótese que a maternidade, especialmente quando associada à sobrecarga da "dupla jornada" e à ausência de políticas públicas eficazes, constitui um obstáculo relevante à ascensão profissional das mulheres. A partir do problema de pesquisa proposto — quais os impactos da maternidade na trajetória profissional das mulheres e de que forma políticas públicas, como o Programa Emprega Mais Mulheres, podem contribuir para a superação desses desafios — buscou-se analisar criticamente como essas barreiras se manifestam no cotidiano das mães trabalhadoras.

A trajetória das mulheres no mercado de trabalho tem avançado significativamente, mas a maternidade ainda se configura como um ponto de inflexão que impõe barreiras importantes. A sobrecarga da “dupla jornada”, somada à persistente desigualdade na divisão das responsabilidades domésticas e à ausência de políticas públicas eficazes, compromete a saúde, a produtividade e o desenvolvimento profissional das mães.

Os dados e estudos analisados neste trabalho evidenciam que a maternidade, embora seja uma experiência pessoal significativa, ainda é vista no ambiente profissional como um fator de limitação, quando deveria ser encarada como parte legítima da vida produtiva. A “penalização por maternidade” afeta diretamente as possibilidades de promoção e reconhecimento das mulheres, o que torna urgente a adoção de políticas públicas e empresariais que promovam um ambiente de trabalho mais igualitário.

3772

Iniciativas como o programa “Emprega Mais Mulheres” representam passos importantes na construção de um mercado de trabalho mais inclusivo. No entanto, sua efetividade depende da implementação consistente, da fiscalização rigorosa e da adesão comprometida do setor privado. A ampliação da licença-maternidade, a flexibilização da jornada de trabalho, o incentivo à paternidade ativa e a criação de ambientes corporativos acolhedores são medidas que, em conjunto, podem transformar realidades.

A promoção de uma divisão equitativa das tarefas familiares e a valorização da paternidade são pilares fundamentais para aliviar a carga histórica atribuída às mulheres. É preciso não apenas repensar normas culturais, mas também garantir que a maternidade deixe de ser um obstáculo e passe a ser reconhecida como uma dimensão natural e legítima do ciclo de vida profissional.

Portanto, reafirma-se a importância de dar continuidade à luta por uma sociedade mais justa, onde as mulheres tenham garantias reais de conciliar carreira e maternidade com dignidade, segurança e oportunidades iguais. Somente com a adoção dessas medidas estruturais e culturais será possível avançar em direção a uma sociedade mais justa e igualitária, onde as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens de crescer profissionalmente, sem que a maternidade seja vista como um obstáculo, mas sim como um direito e uma parte natural do ciclo de vida de qualquer ser humano.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. P. M. (2007). **Mulheres no mercado de trabalho: Desafios e perspectivas**. São Paulo: Editora XYZ.

ARAÚJO, R. A. (2004). **A dupla jornada: Impactos da sobrecarga de trabalho na vida das mulheres**. Rio de Janeiro: Editora ABC.

BADINTER, E. **O conflito: a mulher e a mãe**. Rio de Janeiro: Record, 2011.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Brasil: Nova Fronteira, 2014.

BERNARD, S.; COHEN, P.; FRANK, K. Motherhood and employment: The effects of workplace culture on career outcomes. **Journal of Gender Studies**, v. 27, n. 4, p. 489-505, 2018. 3773

BIANCHETTI, Décio; CAMPOS, Rafael Freitas; MACHADO, Paulo J. Z. **Análise do mercado de trabalho: primeiro semestre de 2022**. *Boletim Mercado de Trabalho*, n. 75, 2022.

Disponível em:

[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12005/1/BMT\\_75\\_Analise\\_do\\_mercado.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12005/1/BMT_75_Analise_do_mercado.pdf) Acesso em: 23 de mar. 2025.

BIANCHETTI, Décio; CAMPOS, Rafael Freitas; GOMES, Pedro Fernando. **Parentalidade e divisão sexual do trabalho no mercado de trabalho brasileiro**. *Boletim Mercado de Trabalho*, n. 74, 2022. Disponível em:

[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11818/1/BMT\\_Parentalidade\\_e\\_divisao\\_Publicacao\\_Preliminar.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11818/1/BMT_Parentalidade_e_divisao_Publicacao_Preliminar.pdf). Acesso em: 23 de mar. 2025.

BLAU, F. D.; KAHN, L. M. The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. **Journal of Economic Literature**, v. 55, n. 3, p. 789-865, 2017.

BORGES, Rodrigo. **Dia das Mães: apesar de avanços, a maternidade ainda é empecilho na carreira**. *Exame*, 12 maio 2023. Disponível em: <https://exame.com/esg/dia-das-maes-apesar-de-avancos-maternidade-ainda-e-empecilho-na-carreira/>. Acesso em: 23 de mar. 2025.

<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-21-de-agosto-de-2022-409169391>

BRASIL. **Lei n.º 14.457, de 21 de agosto de 2022**. Institui o Programa "Emprega Mais Mulheres".

*Diário Oficial da União*, 21 ago. 2022. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-21-de-agosto-de-2022-409169391>. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 21 mar. 2025.

CORRELL, S. J.; BENARD, S.; PAIK, I. Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, v. 112, n. 5, p. 1297-1338, 2007.

DONELLI, T. M. **Mulheres, maternidade e trabalho: desafios contemporâneos**. *Psicologia & Sociedade*, v. 24, n. 1, p. 47-55, 2012.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HOCHSCHILD, A. R., & MACHUNG, A. (2012). **The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home**. New York: Penguin Books.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdade Salarial entre Gêneros**. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 22 mar. 2025.

MC KINSEY & COMPANY. **Diversity Wins: How Inclusion Matters**. 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/diversity-wins-how-inclusion-matters>. Acesso em: 22 mar. 2025.

MEDEIROS, M.; CINTRA, M. A. Desigualdade de gênero e trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 26, n. 77, p. 35-52, 2011.

NUNES, C. R. **Gênero, maternidade e mercado de trabalho: desafios contemporâneos**. *Estudos Feministas*, v. 22, n. 3, p. 921-935, 2014.

RIBEIRO, H. M.; OLIVEIRA, J. L. A reinserção da mulher no mercado de trabalho após a maternidade: desafios e perspectivas. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, v. 17, n. 1, p. 85-101, 2021.

SAINSBURY, D. **Gender, equality and welfare states**. Cambridge: Cambridge University Press, 1996.

SANDBERG, Sheryl. **Lean In: Women, Work, and the Will to Lead**. New York: Knopf, 2013.

SEN, Amartya. **Development as Freedom**. Oxford: Oxford University Press, 1999.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas públicas e trabalho doméstico no Brasil: desafios e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, n. 3, p. 621-641, 2007.

TORRES, Anália Cardoso; COELHO, Lina. **Envolvimento paterno e trabalho de cuidado no contexto português**. *Análise Social*, v. 60, n. 2, p. 244-266, 2023. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/analisesocial/article/view/36306/25129>. Acesso em: 23 mar.