

[ARTIGO]

A SOMBRA DO CUIDADO: MATERNIDADE, TRABALHO E O PARADOXO DA PROTEÇÃO NO BRASIL

Lidiane Gomes Trajano¹
Iata Anderson Fernandes²

RESUMO

O artigo analisa os desafios enfrentados por mães no mercado de trabalho contemporâneo, com ênfase na sobrecarga mental, na falta de suporte ao retorno profissional e na discriminação estrutural que limita suas oportunidades de crescimento. Por meio de revisão de literatura e análise de dados recentes, busca-se compreender as causas e consequências dessas desigualdades e propor medidas de inclusão. Em 2022, 92,1% das mulheres com 14 anos ou mais estavam envolvidas em afazeres domésticos, contra 80,8% dos homens (IBGE, 2023). Além disso, as mães que trabalham fora ainda dedicam, em média, 6,9 horas semanais a mais às tarefas domésticas do que os homens empregados. Esse cenário, associado à penalização da maternidade, contribui para o afastamento das mulheres do mercado formal. Diante disso, o estudo sugere políticas de flexibilidade, apoio psicológico corporativo e promoção efetiva da igualdade de oportunidades, essenciais para reduzir a sobrecarga e fortalecer a permanência das mães no trabalho.

Palavras-chave: Carga mental. Maternidade. Mercado de trabalho. Flexibilidade no trabalho.

INTRODUÇÃO

A crescente participação feminina no mercado de trabalho nas últimas décadas, resultado de transformações sociais e econômicas profundas, proporcionou, indubitavelmente, avanços significativos no campo dos direitos e da igualdade. Entretanto, essa ascensão também expôs de maneira crua e persistente os desafios que persistem, especialmente para as mulheres que

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: lidianetrajano@gmail.com. Bolsista de pesquisa e inovação no Projeto InovaGest – FUNCITERN/IDEMA.

² Mestre em Ciências Sociais e Humanas pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN. Bacharel em Direito pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN. Advogado. Servidor Público. Coordenador Pedagógico do Projeto InovaGest – FUNCITERN/IDEMA. E-mail: iatanderson@gmail.com.

conciliam a vida profissional com a maternidade. O fenômeno da dupla jornada de responsabilidades profissionais e domésticas, somada à frequentemente insuficiente falta de suporte institucional e à arraigada discriminação de gênero, culmina em uma sobrecarga emocional e mental que impacta diretamente a saúde, a produtividade, e, decisivamente, as oportunidades de crescimento e ascensão dessas mulheres na carreira.

A maternidade, que na esfera social é frequentemente idealizada como o apogeu da plenitude e realização feminina, é atravessada por uma realidade complexa, exaustiva e desgastante, especialmente quando inserida no contexto da produção econômica. Mães que buscam o retorno ao mercado de trabalho após o período de licença, ou aquelas que tentam a inserção em uma fase posterior, enfrentam barreiras estruturais como a carência de políticas de flexibilidade adequadas, a gritante desigualdade na divisão das tarefas domésticas e de cuidado, e a persistente estigmatização de sua produtividade perante o corpo gerencial. Estes fatores, em conjunto, contribuem para um cenário em que uma parcela expressiva de mulheres se vê constrangida a tomar decisões difíceis, optando, muitas vezes, pela priorização do desenvolvimento profissional ou pelo cuidado integral dos filhos, o que, por sua vez, perpetua desigualdades históricas de gênero e limita concretamente seu potencial econômico e social.

Este artigo tem como objetivo fundamental investigar os múltiplos fatores associados à sobrecarga materna, com foco apurado na magnitude da carga mental, na falta de preparo e adequação das organizações corporativas para lidar com as realidades das mães trabalhadoras, e na predominância de práticas e culturas internas que favorecem homens e mulheres sem filhos em detrimento das mães que buscam crescimento. Através de uma análise crítica de dados estatísticos consistentes e estudos acadêmicos recentes, busca-se compreender, de forma mais aprofundada, as causas estruturais e as severas consequências desse fenômeno, além de propor um conjunto de soluções práticas e imediatamente aplicáveis, visando promover um ambiente de trabalho genuinamente inclusivo e equitativo.

A discussão subsequente abordará temas cruciais, como a persistente desigualdade na divisão de tarefas domésticas e de cuidado, os impactos psicológicos e clínicos da exaustiva sobrecarga materna no bem-estar dessas mulheres, a manifestação da discriminação de gênero no mercado de trabalho e o papel, que se torna indispensável, das políticas públicas e corporativas na mitigação efetiva desses complexos desafios. Por fim, serão apresentadas propostas concretas e viáveis que visam não apenas aliviar a carga mental das mães, mas também criar condições mais justas e sustentáveis para sua plena integração e progressão profissional em longo prazo. A relevância deste estudo reside, portanto, na urgência de se promover uma reflexão profunda e,

principalmente, de se repensar as estruturas sociais e organizacionais que historicamente perpetuam a sobrecarga materna. Ao reconhecer e enfrentar esses desafios com seriedade, torna-se possível não apenas melhorar drasticamente a qualidade de vida das mães, mas também promover uma sociedade mais igualitária em termos de gênero e economicamente mais sustentável, aproveitando integralmente o capital humano.

ANÁLISE E DISCUSSÕES

Carga Mental x Saúde Mental

A carga mental que recai de forma desproporcional sobre as mães ao retornarem ao mercado de trabalho, ou mesmo aquelas que estão buscando a inserção ou reinserção após o período de afastamento, é intrinsecamente marcada por uma profunda desigualdade na divisão das tarefas domésticas e na responsabilidade exclusiva pelo cuidado de pessoas dependentes.

De acordo com dados recentes e robustos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2023), a despeito da crescente participação feminina no mercado, o desequilíbrio permanece alarmante, sublinhando que as mulheres brasileiras dedicam, em média, significativamente mais tempo do que os homens às responsabilidades não remuneradas.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2022, divulgados pelo IBGE, revelaram que 90,8% das mulheres com 14 anos ou mais estavam envolvidas em afazeres domésticos ou no cuidado de pessoas, contrastando com 78,5% dos homens na mesma faixa etária (IBGE, 2023). Essa disparidade quantitativa semanal se traduz em uma diferença média de 9,6 horas a mais dedicadas pelas mulheres em comparação com os homens nessas atividades não remuneradas, evidenciando uma distribuição de trabalho notavelmente desigual na esfera privada.

Outrossim, a análise se intensifica ao focar nas mães que trabalham fora, as quais continuam a ser as responsáveis primárias por uma carga significativa de tarefas no ambiente doméstico. O IBGE aponta que as mulheres ocupadas destinaram, em média, 17,6 horas semanais aos afazeres domésticos, enquanto os homens ocupados dedicaram 10,7 horas, resultando em uma diferença substancial de 6,9 horas a mais para as mulheres (IBGE, 2023).

Essa incisiva realidade demonstra que o mercado de trabalho formal e as responsabilidades domésticas e de cuidado estão gravemente desequilibrados na perspectiva de gênero, o que, inevitavelmente, causa um aumento exponencial do estresse crônico e da carga mental que recai sobre as mães, culminando em uma exaustiva acumulação de funções em múltiplas frentes. Este cenário crítico se agrava para mulheres negras e de baixa renda, que frequentemente apresentam as maiores taxas de participação nessas atividades e detêm menos recursos para mitigar a sobrecarga (IBGE, 2023).

Esse contexto de dupla jornada pode, portanto, atuar como um poderoso fator desestimulador para o retorno ou a simples permanência das mulheres no mercado de trabalho, devido à percepção concreta da falta de suporte adequado, tanto em termos de divisão equitativa de tarefas no lar quanto na ausência de políticas empresariais que abordem realisticamente essa complexa realidade. A consequência direta é a deterioração da saúde mental dessas mulheres, que se veem constantemente pressionadas a performar em nível máximo em ambas as esferas.

Diante de tal situação, a carga mental deve ser entendida como o peso emocional, cognitivo e psicológico associado à gestão, organização e administração incessante das inúmeras tarefas diárias não apenas da vida profissional, mas principalmente da vida familiar. As mães, nesse contexto, carregam a responsabilidade pela 'gestão da casa' e do 'calendário familiar', o que é particularmente opressor, pois envolve tanto a administração de suas próprias carreiras quanto o planejamento constante e o cuidado ininterrupto com os filhos e demais atividades correlatas, caracterizando-se como a chamada jornada múltipla ou tripla jornada.

Um estudo global realizado pela consultoria *McKinsey & Company* em parceria com *LeanIn.org*, no contexto do relatório *Women in the Workplace*, frequentemente revela que as mulheres dedicam um número substancialmente maior de horas por semana às responsabilidades domésticas e ao cuidado infantil em comparação com seus parceiros homens, mesmo quando ambos possuem empregos remunerados, destacando a natureza global dessa assimetria de responsabilidades e seu impacto no equilíbrio de vida (McKinsey & Company e LeanIn.org, 2023).

Ademais, a sobrecarga emocional afeta diretamente o bem-estar das mães, que frequentemente lidam com o sentimento persistente de não serem suficientemente boas, nem no ambiente de trabalho e nem dentro do ambiente familiar. Outro ponto relevante, e de grande impacto, é a intensa cobrança social imposta de que as mulheres devem ser bem-sucedidas de forma impecável tanto no âmbito profissional quanto na desafiadora criação dos filhos, gerando uma pressão constante e irrealista, que frequentemente culmina na exaustão física e emocional.

A expectativa social do 'dar conta de tudo' sem demonstração de falhas ou dificuldades contribui de maneira significativa para o sentimento de inadequação e culpa materna, afetando negativamente a autoestima e, conseqüentemente, a qualidade de vida dessas mulheres.

Do mesmo modo, o mercado de trabalho formal ainda se mostra cronicamente marcado por uma profunda falta de compreensão e suporte efetivo em relação às necessidades intrínsecas das mães. Muitas vezes, elas enfrentam discriminação velada ou explícita, seja através de estigmas associados à

maternidade, como a ideia distorcida de que mães são inerentemente menos comprometidas ou menos produtivas, ou pela ausência estrutural de políticas de flexibilidade e apoio, a exemplo de licenças parentais verdadeiramente adequadas e creches empresariais ou públicas acessíveis e de qualidade. A ausência desse suporte institucional contribui de forma decisiva para a perpetuação da carga mental e para o agravamento de questões sérias de saúde mental.

Fatores que estão ligados à sobrecarga materna

A sobrecarga materna configura-se como um fenômeno complexo e inegavelmente multidimensional, sendo amplamente reconhecido, estudado e discutido na literatura científica contemporânea. Ela é caracterizada pela soma excessiva das demandas físicas, emocionais, sociais e econômicas que as mães enfrentam cotidianamente no processo de cuidado e criação dos filhos, na maior parte das vezes, sem a devida e necessária rede de apoio ou divisão equitativa de responsabilidades. Diversos fatores, interligados e cumulativos, contribuem para a exacerbação desse quadro de sobrecarga.

Um dos fatores que agrava de maneira direta a sobrecarga das mães trabalhadoras é a frequente necessidade de lidar com as doenças de seus filhos, especialmente nos primeiros anos de vida, fase em que o sistema imunológico ainda está em desenvolvimento. Estudos da Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP) indicam que crianças pequenas podem adoecer de 8 a 12 vezes por ano, sendo infecções respiratórias e virais muito comuns. Essas intercorrências de saúde obrigam as mães a se ausentarem do trabalho, muitas vezes de forma inesperada e emergencial, para prestar os cuidados necessários aos filhos, o que pode prejudicar gravemente sua imagem profissional, gerar prejuízos de produtividade e, conseqüentemente, reduzir suas chances reais de ascensão e promoção dentro da estrutura corporativa (Sociedade Brasileira de Pediatria, 2021).

Associado intrinsecamente a essa dinâmica de interrupções, tem-se a privação de sono, que é inegavelmente uma das causas mais prevalentes e debilitantes do esgotamento, especificamente em mães de crianças em idade pré-escolar ou lactentes.

O sono frequentemente interrompido ou cronicamente insuficiente resulta em um estado de fadiga que é invariavelmente crônica, a qual afeta tanto a saúde física quanto a emocional das mães. Além disso, o esforço físico constante e repetitivo necessário para atender às necessidades básicas e diárias das crianças (alimentação, higiene, transporte e lazer) exaure rapidamente as reservas de energia já limitadas das mães, gerando um estado de cansaço permanente e uma incapacidade crescente de recuperação.

No âmbito da carreira, o Projeto Mulheres, Empresas e o Direito, realizado pelo Banco Mundial em 2020, destacou em um relatório, de forma contundente que a discriminação no trabalho é uma realidade. De acordo com o documento, a percepção, muitas vezes infundada, de que as responsabilidades maternas afetariam de forma negativa a produtividade profissional leva as mães a serem preteridas em processos de contratação ou serem barradas em oportunidades de promoção formal, estabelecendo um claro viés discriminatório no ambiente corporativo (Banco Mundial, 2020).

Com isso, mesmo diante dessa demanda exaustiva, as mães frequentemente são submetidas a expectativas sociais e culturais que lhes impõem o ideal inatingível de perfeição no cuidado dos filhos. Esse fenômeno, podendo ser denominado como o ‘mito da mãe perfeita’, incrementa a percepção de inadequação ou culpa materna, exacerbando a sobrecarga emocional. As mães são frequentemente as responsáveis exclusivas por todo o planejamento, organização e antecipação detalhada das necessidades dos filhos e da gestão da casa, mesmo em cenários onde não executam todas as tarefas diretamente. Essa responsabilidade primária de gerência, conhecida como monitoramento cognitivo, gera um nível de estresse e sobrecarga cognitiva extraordinário.

Outro ponto de destaque fundamental é a flagrante falta de suporte adequado oferecido às mães no momento crucial do retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade, o que se configura como um problema estrutural recorrente no Brasil.

Segundo Machado e Pinho Neto (2018), em publicação na Fundação Getúlio Vargas (FGV), após 12 meses do retorno formal ao emprego a metade das mulheres que usufruíram da licença-maternidade são demitidas sem justa causa. Essa penalização imediata da maternidade demonstra a fragilidade da proteção legal e a hostilidade do ambiente corporativo. A reintegração ao ambiente de trabalho é, notoriamente, acompanhada por uma carência de flexibilidade de horários e poucas, ou nenhuma, oportunidade clara de progressão na carreira. Empresas que falham em oferecer opções flexíveis de trabalho ou políticas de suporte explícito, como creches internas, auxílio-creche significativo, ou horários adaptáveis, colaboram diretamente para esse afastamento e a estagnação profissional feminina.

A Organização Internacional do Trabalho (ILO) continuamente aponta a baixa adesão global a políticas efetivas de apoio à maternidade e paternidade, como licenças parentais estendidas e flexibilidade, o que reforça as dificuldades enfrentadas pelas mães no equilíbrio entre responsabilidades familiares e profissionais (ILO, 2020).

A Sombra do Cuidado - Impactos Psicológicos e Desafios Contemporâneos no Maternar

Embora a maternidade seja frequentemente e publicamente idealizada na esfera social como uma experiência singular de plenitude pessoal e realização feminina, essa jornada pode ser marcada por uma sobrecarga emocional e física avassaladora, que resulta em um esgotamento que transcende o físico e o meramente mental para atingir o âmbito psicossocial.

Conforme já abordado detalhadamente, a privação de sono consistente é um dos fatores mais significativos para o esgotamento físico e mental das mães, especialmente na fase inicial do puerpério e nos primeiros anos de vida dos filhos. Contudo, é crucial verificar que as altas expectativas sociais e as pressões pessoais, associadas e sustentadas pelo mito persistente da 'mãe perfeita', exacerbam intensamente sentimentos de inadequação e fracasso.

Tal cenário interage e potencializa a sobrecarga de tarefas domésticas e as responsabilidades parentais, frequentemente vividas sem a devida e necessária divisão com outros membros da família ou parceiros, o que intensifica exponencialmente a sensação de exaustão crônica.

O resultado cumulativo de todas essas pressões físicas e emocionais implica, além do risco de desenvolvimento de depressão pós-parto e outras patologias associadas ao estresse crônico, no que se focaliza neste momento crucial: o desenvolvimento da chamada Síndrome de Esgotamento Materno (SEM).

A SEM constitui-se como uma manifestação clinicamente específica de burnout, com raízes profundas na pressão contínua e nos desafios constantes que a maternidade contemporânea impõe em um ambiente de escasso apoio estrutural (Docway, 2024).

É fundamental destacar que, diferentemente do burnout ocupacional, o esgotamento materno não possui, até o momento, um código de classificação específico na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID), o que não invalida a sua crescente visibilidade na literatura científica mundial, motivada pelo aumento notório dos casos de esgotamento materno, especialmente em contextos onde há uma altíssima demanda individual e um escasso apoio social ou corporativo.

A Síndrome de Esgotamento Materno é, portanto, caracterizada por um estado clinicamente definido de exaustão extrema, tanto emocional quanto física, que se combina tipicamente com sentimentos intensos de ineficácia, perda de identidade e, em casos mais graves, despersonalização em relação ao próprio papel de mãe (Docway, 2024).

Os sintomas clássicos dessa síndrome, que demandam atenção especializada, incluem tipicamente a exaustão crônica e a falta de energia persistente; o sentimento recorrente de irritabilidade e frustração diante de pequenas adversidades; a dificuldade severa em dormir ou a insônia refratária;

o sentimento esmagador de incompetência ou culpa; a perda progressiva de interesse em atividades que eram prazerosas; o isolamento social deliberado; e a dificuldade paralisante em pedir ou aceitar ajuda.

Diferentemente de um simples cansaço passageiro e comum, a SEM manifesta-se como uma profunda e duradoura desconexão emocional das atividades maternas e, em alguns casos extremos, pode levar a um distanciamento afetivo dos próprios filhos, exigindo intervenção psicológica imediata. Um fator central e catalisador na origem da SEM é a implacável pressão social para que as mães cumpram um papel social de perfeição ilusória, conciliando de forma, teoricamente, impecável a maternidade, as exigências da vida profissional e todos os aspectos da vida pessoal.

Nas modernas sociedades ocidentais, as mulheres enfrentam expectativas paradoxais e contraditórias de serem mães ao mesmo tempo presentes, dedicadas e disponíveis, enquanto também precisam imperativamente se destacar e progredir no mercado de trabalho. Essa figura da ‘supermulher’ idealizada cria, inevitavelmente, uma carga emocional intensa e insustentável, que frequentemente se transforma em sentimentos persistentes de culpa e inadequação, levando ao colapso.

Discriminação de Gênero e Oportunidades de Crescimento

No ambiente de trabalho formal, a discriminação direcionada especificamente às mães é um fenômeno de vasto alcance e altamente significativo, que não apenas reflete, como também perpetua de forma eficiente as profundas desigualdades de gênero existentes.

Essa modalidade de discriminação, frequentemente categorizada e estudada como ‘penalização da maternidade’, manifesta-se em espectros variados e perigosos da vida profissional das mulheres que tomaram a decisão de serem mães.

Tais desafios estruturais, que se apresentam desde a contratação até a possibilidade de ascensão, não só impactam a trajetória de carreira das mães, mas também geram repercussões profundas e duradouras em seu bem-estar geral, emocional e psicológico, conforme já foi minuciosamente abordado em tópicos antecedentes.

Uma das manifestações mais evidentes e financeiramente danosas da discriminação enfrentada por mães é a diferença salarial persistente. Diversos estudos longitudinais e estatísticos demonstram, de forma inegável, que mulheres que possuem filhos frequentemente percebem rendimentos salariais inferiores aos de seus colegas homens com funções e qualificações equivalentes, e até mesmo inferiores aos de mulheres que optaram por não ter filhos. Este fenômeno explícito da ‘penalidade da maternidade’ é cimentado, em grande parte, pela percepção gerencial e corporativa errônea e preconceituosa de que as

mães são, por natureza, menos comprometidas com os objetivos da empresa e, conseqüentemente, menos merecedoras de remunerações mais elevadas ou com progressão de salário.

Esse preconceito não apenas desvaloriza objetivamente o trabalho e o esforço das mães, mas também reforça de maneira sistêmica a desigualdade econômica e o fosso salarial entre os gêneros. A percepção das chefias de que as mães terão produtividade reduzida ou precisarão se ausentar frequentemente, impacta de forma extremamente negativa suas chances de crescimento e projeção profissional.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) continuamente destaca em seus relatórios globais que as mulheres, mesmo possuindo qualificações acadêmicas e experiência profissional semelhantes às dos homens, enfrentam uma lacuna salarial de gênero notável, que se agrava com a presença de filhos (OCDE, 2024).

Além disso, dados consistentes indicam uma maciça sub-representação feminina em posições de alto escalão: tipicamente, menos de 30% dos cargos de liderança em grandes empresas são ocupados por mulheres, e, quando se restringe o universo para mães, essa porcentagem é ainda menor, criando um visível ‘teto de vidro’ imposto pela maternidade (OCDE, 2024). Esse ambiente corporativo desfavorável gera um ciclo vicioso de estagnação para as mães, limitando suas oportunidades de progresso, inovação e voz ativa na gestão.

Ademais, mulheres jovens, ou aquelas que deliberadamente optaram por não ter filhos (e, frequentemente, homens), são vistas e avaliadas pelo sistema como mais ‘disponíveis’ e ‘focadas’ no ambiente profissional, o que as torna candidatas mais ‘atraentes’ para promoções rápidas e oportunidades de desenvolvimento estratégico.

A pesquisa da OCDE revela, de forma clara, que essa percepção distorcida e carregada de vieses leva à sub-representação das mães nos cargos hierárquicos superiores, enquanto suas colegas sem filhos desfrutam de maior mobilidade e progressão profissional. A discriminação se manifesta e se intensifica toda vez que as mães necessitam se ausentar legitimamente para prestar cuidados emergenciais aos filhos, ou gerenciar questões inadiáveis da família.

Esse cenário leva os gestores a preferirem, de forma consciente ou inconsciente, contratar ou promover mulheres ou homens que não enfrentem esses mesmos desafios domésticos. As chefias tendem a perceber essas mulheres e homens sem filhos como mais disponíveis para prontamente lidar com as demandas intensas do trabalho, como viagens de última hora, horas extras não remuneradas ou para assumir responsabilidades que exigem maior tempo de dedicação, sendo essa preferência diretamente ligada à visão corporativa obsoleta de que as mães são mais propensas a solicitar licença-maternidade, a faltar por motivos familiares ou a precisar de horários flexíveis.

Quando se considera a vitalidade dos horários flexíveis, visualizamos a necessidade crucial de conciliar responsabilidades familiares e profissionais, um pilar para a permanência da mãe no mercado. Contudo, embora a flexibilidade seja uma necessidade legítima e inadiável para a maioria das mães, ela pode, paradoxalmente, ser vista de forma negativa por diversos empregadores, que interpretam essa solicitação como um sinal de menor comprometimento com o núcleo do negócio.

Assim, as mães enfrentam frequentemente resistência e burocracia ao solicitar horários flexíveis ou opções de trabalho remoto, o que serve apenas para exacerbar o estresse e a sobrecarga mental que já enfrentam em sua rotina doméstica extenuante. Essa disparidade estrutural cria, em última análise, um cenário em que o mercado de trabalho favorece drasticamente aqueles indivíduos que não possuem responsabilidades maternas (ou mesmo paternas, quando o homem se envolve no cuidado), resultando em um ciclo doloroso de estagnação profissional para as mães, que frequentemente se veem limitadas em suas possibilidades reais de crescimento.

Impacto da Sobrecarga Materna na Natalidade

A sobrecarga materna e a consequente penalização da maternidade não se restringem a afetar apenas o bem-estar psicológico e a trajetória profissional das mulheres, mas exercem também uma profunda e crescente influência na decisão de muitas mulheres e casais sobre ter filhos ou sobre o tamanho ideal da família. O acúmulo insustentável de responsabilidades, combinado com a gritante ausência de suporte adequado e a desigualdade estrutural observada no mercado de trabalho, resulta coletivamente em uma percepção nitidamente negativa sobre o exercício da maternidade em si, levando a uma queda historicamente observada nas taxas de natalidade em diversos países industrializados e em desenvolvimento.

Estudos demográficos e socioeconômicos demonstram com clareza que, em nações onde as políticas públicas de suporte às mães trabalhadoras são percebidas como insuficientes ou inexistentes, há uma tendência generalizada e acentuada de queda na taxa de fecundidade total.

Segundo dados estatísticos da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), países que apresentam elevados índices de desigualdade de gênero no mercado de trabalho frequentemente exibem taxas de natalidade que permanecem consistentemente abaixo do nível de reposição populacional, que é estipulado em 2,1 filhos por mulher (OCDE, 2024).

No contexto brasileiro, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) confirmou essa tendência, ao mapear que a taxa de fecundidade total no país sofreu uma queda significativa, caindo de 2,39 filhos por mulher no ano 2000 para uma taxa de 1,59 em 2021 (IBGE, 2023). Esse fenômeno demográfico está

intimamente associado e é correlacionado à percepção social de que a maternidade implica em desafios profissionais exponencialmente maiores e custos financeiros crescentes para as mulheres trabalhadoras, muitas vezes forçando-as a abandonar ou postergar a carreira.

Em um contraste instrutivo, países que implementaram políticas públicas extremamente robustas de apoio integral à maternidade e ao cuidado de pessoas dependentes, como por exemplo a oferta de creches universalmente acessíveis, a instituição de licença parental com divisão incentivada e estendida, e a provisão de incentivos fiscais significativos para famílias jovens, conseguiram manter taxas de natalidade mais estáveis e equilibradas.

A Suécia, que é frequentemente citada como um modelo, oferece uma licença parental de até 480 dias compartilhada e um forte investimento público em creches subsidiadas, o que contribui para que sua taxa de fecundidade permaneça em patamares mais altos, próxima de 1,7 filhos por mulher, superior à média de muitos países europeus que apresentam taxas de 1,3 a 1,5 (OCDE, 2024).

A dura experiência da sobrecarga crônica e o esgotamento vivenciados por gerações anteriores de mulheres funcionam como um poderoso desestímulo, levando muitas mulheres contemporâneas a repensarem profundamente a decisão da maternidade.

Um estudo relevante publicado na revista da Associação Brasileira de Psicologia (ABP) discute enfaticamente como a conciliação entre a maternidade e a manutenção da carreira profissional pode ser vivenciada como um conflito psicossocial crônico e insolúvel para as mulheres atuais, devido às novas e complexas demandas que surgem com a necessidade ou a opção de transitar de forma incessante entre o espaço público (trabalho) e o privado (lar).

Adicionalmente, o aumento da instabilidade econômica global e a notória falta de suporte governamental e empresarial para as mães que trabalham são fatores cruciais que convergem para influenciar a decisão de postergar indefinidamente ou, até mesmo, evitar a maternidade de forma permanente.

O fenômeno sociocultural do *no kids lifestyle* (estilo de vida sem filhos) tem apresentado crescimento notável, sendo impulsionado significativamente pelos relatos e pelas experiências negativas de mulheres que observam as dificuldades sistêmicas enfrentadas por suas mães, sogras e avós na tentativa dolorosa de conciliação entre maternidade e carreira.

Muitas dessas mulheres contemporâneas preferem expressamente investir de forma total no crescimento profissional, na aquisição de estabilidade financeira e na manutenção de sua saúde mental, em detrimento da criação de filhos, percebendo essa escolha como uma forma racional de evitar as dificuldades e a sobrecarga que tem sido historicamente enfrentada pelas mulheres de sua linhagem.

Propostas que podem melhorar o cenário

Para a construção de um ambiente social e laboral que seja, de fato, mais inclusivo, equitativo e produtivo, torna-se imperativo que as empresas privadas, as instituições públicas e os governos implementem, de forma coordenada e eficaz, políticas estruturais que ofereçam respaldo concreto e tangível ao cenário complexo do maternar no século XXI.

É fundamental internalizar a máxima de que o suporte à mãe trabalhadora não é um privilégio, mas sim um investimento social e econômico de retorno garantido, afinal, para o funcionamento da sociedade, a força de trabalho deve ser gerada e cuidada.

Assim, para enfrentar a sobrecarga materna de maneira proativa e eficaz, é absolutamente essencial adotar uma abordagem multifacetada que considere, simultaneamente, o suporte psicológico, o apoio prático-logístico e a reforma institucional.

Em primeiro lugar, a implementação de serviços abrangentes de apoio psicológico e emocional é crucial e inadiável. As empresas e as repartições públicas devem prover acesso facilitado à psicoterapia individual e, idealmente, em grupo, possibilitando que as mães tenham um espaço seguro para processar suas emoções, aprender a gerenciar o estresse crônico e desenvolver estratégias de enfrentamento eficazes, concedendo foco especial àquelas que acabaram de retornar ao trabalho após o término de sua licença-maternidade.

Adicionalmente, a criação e o fomento de grupos de apoio e redes de contato entre mães colaboradoras podem facilitar de forma significativa o compartilhamento de experiências comuns e o suporte mútuo entre pares, o que é vital para reduzir o isolamento social e a sobrecarga emocional. Incentivar ativamente, dentro das estruturas corporativas e de governo, essa iniciativa pode gerar benefícios indiretos diretos, melhorando o clima organizacional e a retenção de talentos femininos.

Outro ponto de impacto inquestionável é a educação e capacitação dos pais e, principalmente, dos gestores. A disponibilização de cursos e workshops sobre parentalidade positiva, gestão de tempo familiar e o reconhecimento dos sinais de burnout materno pode ajudar as mães a gerenciarem melhor o estresse e a aumentar a compreensão do desenvolvimento infantil.

A inclusão de materiais educativos sobre a importância da saúde mental materna e dos sinais de sobrecarga é fundamental para aumentar a conscientização geral e fornecer ferramentas preventivas para lidar com os desafios.

A oferta de um suporte prático e logístico pode aliviar de maneira significativa a pesada carga diária das mães. Nesse sentido, surge a solução estratégica de serviços de creches temporárias, creches *in loco* (no local de

trabalho) ou subsídios robustos para cuidadores de qualidade, que podem proporcionar o tempo necessário e vital para o autocuidado e o foco profissional. Paralelamente, a facilitação do acesso a serviços de limpeza e apoio nas tarefas domésticas - por meio de parcerias ou benefícios flexíveis - pode reduzir substancialmente o peso das responsabilidades diárias, libertando a mãe de parte de sua jornada múltipla.

Adentrando o âmbito das políticas públicas, é imperioso que haja uma forte mobilização e comoção por parte das esferas políticas para a promoção de uma licença parental que seja mais extensa, flexível e, acima de tudo, equitativamente compartilhada entre os pais, uma vez que isso ajudaria as mães a equilibrar de forma mais eficiente suas responsabilidades profissionais e familiares, garantindo o vínculo e a igualdade.

A concessão de subsídios diretos ou benefícios financeiros contínuos se configura como uma forma efetiva de auxiliar na gestão dos custos crescentes associados à criação dos filhos, aliviando, assim, uma parte substancial da pressão financeira que acompanha a maternidade.

Seja qual for o local e o ambiente específico de trabalho, a adoção e a disseminação de políticas de flexibilidade avançadas, incluindo horários de trabalho reduzidos por opção, o banco de horas familiar, ou o regime de teletrabalho parcial ou integral, pode permitir que as mães equilibrem melhor suas obrigações pessoais e profissionais.

Adicionalmente, o desenvolvimento de programas de apoio físico e logístico no local de trabalho, como a estruturação de salas de amamentação dignas e serviços de aconselhamento imediato, contribui diretamente para a criação de um ambiente mais acolhedor, compreensivo e humano.

Por fim, a atenção à saúde física das mães jamais deve ser negligenciada; garantir o acesso e o incentivo na oferta de programas de atividade física e bem-estar ajuda de forma significativa na drástica redução do estresse crônico e na notável melhoria da saúde geral.

Políticas de Suporte à Maternidade em Outros Países

Em diversas nações classificadas como desenvolvidas, as políticas públicas e corporativas de suporte à maternidade e à parentalidade são frequentemente percebidas como robustas, abrangentes e integradas, estruturando um ecossistema que oferece ativamente políticas voltadas ao equilíbrio sustentável entre a vida profissional e a vida pessoal.

O objetivo central de tais políticas é mitigar o impacto negativo e desproporcional da maternidade sobre a carreira das mulheres, promovendo, por conseguinte, ambientes de trabalho muito mais inclusivos, motivadores e, paradoxalmente, mais produtivos no longo prazo.

Países nórdicos, como a Suécia e a Noruega, são visivelmente reconhecidos globalmente por concederem licenças parentais notavelmente generosas, por incentivarem ativamente o compartilhamento obrigatório dessa licença entre os pais e por promoverem, de forma legal e cultural, a igualdade efetiva de gênero no ambiente de trabalho e doméstico.

Esse aporte institucional e cultural, quando bem-sucedido, permite que as mães retornem à sua jornada profissional de maneira mais dedicada e focada, inseridas em um ambiente que demonstra claramente valorizar o equilíbrio entre as responsabilidades maternas e a carreira profissional, o que resulta em um maior engajamento, satisfação e lealdade por parte das funcionárias.

Essas políticas de suporte à parentalidade têm um efeito comprovado e direto sobre a produtividade e a retenção das mães no ambiente de trabalho, visto que a flexibilidade estruturada e o apoio institucionalizado contribuem decisivamente para a redução do estresse crônico e da exaustiva sobrecarga. Essa correlação positiva é evidenciada em análises da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que apontam que nações com essas políticas avançadas observam uma maior taxa de participação feminina contínua no mercado de trabalho, além de um incremento tangível na produtividade geral da economia (OCDE, 2024).

As funcionárias que retornam ao trabalho em tais contextos sentem-se indiscutivelmente mais motivadas, com a segurança de que possuem o suporte logístico e emocional necessário para equilibrar com dignidade suas responsabilidades familiares e profissionais, transformando a licença em um ponto de retenção, e não de evasão, do talento.

CONCLUSÃO

A análise desenvolvida minuciosamente neste artigo eviscera que a sobrecarga materna se constitui como um fenômeno de natureza complexa e indiscutivelmente multifacetada, sendo fortemente influenciada por uma teia de fatores sociais, culturais, econômicos e, crucialmente, institucionais.

As mães trabalhadoras enfrentam desafios substanciais e sistêmicos ao tentar, de forma contínua, equilibrar as exigências onerosas da vida profissional com as responsabilidades domésticas e familiares, o que, de forma previsível, resulta em uma carga mental e emocional frequentemente exacerbada e extenuante. A documentada falta de suporte adequado, tanto no ambiente de trabalho quanto, de forma mais profunda, no âmbito doméstico, com por exemplo na divisão das tarefas, agrava a situação de forma exponencial, contribuindo para um esgotamento crônico que é tanto físico quanto psicológico, além de limitar drasticamente suas oportunidades tangíveis de crescimento e ascensão profissional.

A discriminação de gênero no mercado de trabalho, que se manifesta primariamente através da ‘penalização da maternidade’, é configurada como um dos principais e mais nefastos obstáculos enfrentados por essas mulheres. Ademais, a percepção distorcida e preconceituosa de que mães são inerentemente menos comprometidas, ou menos produtivas após a chegada dos filhos, culmina em disparidades salariais injustas, dificuldades intransponíveis de promoção e uma crônica sub-representação em posições de liderança e alta gestão.

Adicionalmente, a ausência estrutural de políticas eficientes de flexibilidade e suporte, a exemplo de licenças parentais verdadeiramente compartilhadas e estendidas, creches corporativas ou subsidiadas universalmente acessíveis, e horários adaptáveis, reforça brutalmente a desigualdade de gênero e dificulta a plena e bem-sucedida reintegração das mães no mercado de trabalho formal após o período de licença-maternidade.

Os severos impactos psicológicos da sobrecarga materna, que incluem o risco sério de desenvolvimento da Síndrome de Esgotamento Materno (SEM), sublinham a necessidade urgentíssima de intervenções estratégicas que visem prioritariamente promover o bem-estar emocional e físico dessas mulheres.

Do mesmo modo, a pressão social inclemente para que se cumpra o ideal inatingível da ‘mãe perfeita’, aliada à falta de uma divisão equitativa das tarefas domésticas e de cuidado, engendra um ciclo vicioso de estresse e exaustão que prejudica não apenas as mães individualmente, mas estende seus efeitos negativos para suas famílias e para a sociedade como um todo.

Para enfrentar e superar esses desafios estruturais, é essencial a adoção de uma abordagem verdadeiramente multifacetada que abranja reformas nas políticas públicas e nas práticas corporativas direcionadas para o suporte integral às mães trabalhadoras. A implementação de licenças parentais compartilhadas e não apenas maternas, a oferta de creches universalmente subsidiadas, a flexibilização inteligente de horários e o estabelecimento de programas de apoio psicológico contínuo são medidas consideradas fundamentais para aliviar a carga mental excessiva e promover um ambiente de trabalho que seja efetivamente inclusivo e equitativo.

Além disso, a conscientização social sobre a importância crucial da divisão igualitária das responsabilidades domésticas e a desconstrução ativa dos estereótipos de gênero são passos decisivos para transformar a realidade cotidiana das mães no mercado de trabalho. Certamente, tais sugestões programáticas não esgotam o vasto campo das possibilidades de atuação por parte das empresas privadas ou do poder público, que podem, a partir da abertura de um espaço real para discussão e do fortalecimento da participação ativa das mães trabalhadoras, ser ampliadas e ajustadas continuamente através da escuta sensível das pessoas implicadas diretamente.

Os exemplos bem-sucedidos de países desenvolvidos, como a Suécia e a Noruega, demonstrados neste estudo, atestam que a implementação de políticas robustas e coordenadas de suporte à maternidade não se traduz apenas em benefícios diretos para as mulheres e suas famílias, mas manifesta também impactos positivos substanciais na produtividade da força de trabalho e na economia geral da nação. A adoção de medidas estruturais semelhantes em outras culturas e contextos pode contribuir de forma decisiva para a drástica redução da sobrecarga materna, para o consequente aumento da participação feminina e qualificada no mercado de trabalho e para a promoção de uma sociedade que se pautar pela justiça social e igualdade.

Em síntese conclusiva, a superação efetiva da sobrecarga materna exige um esforço coletivo e sincero que deve envolver o engajamento coordenado de governos, empresas, famílias e a sociedade em sua totalidade. Somente através da implementação séria de políticas verdadeiramente inclusivas, da promoção intransigente da igualdade de gênero e do reconhecimento inequívoco do valor e do potencial das mães no mercado de trabalho será possível edificar um ambiente onde a maternidade e a carreira profissional possam coexistir de forma sustentável, harmoniosa e com dignidade. A jornada para alcançar esse equilíbrio fundamental é inegavelmente longa e complexa, mas os múltiplos benefícios resultantes para as mulheres, suas famílias e o avanço da sociedade como um todo justificam plenamente e exigem integralmente esse compromisso.

Ao refletir e concluir sobre os desafios estruturais enfrentados pelas mães no mercado de trabalho, torna-se inevitável o questionamento: quantas vozes talentosas, quantas ideias inovadoras e quantas lideranças transformadoras de altíssimo potencial estamos perdendo coletivamente por não oferecer o suporte básico e necessário a essas mulheres? A sobrecarga materna não deve ser vista apenas como uma questão de foro individual, mas sim como um reflexo acentuado de uma estrutura social e corporativa que ainda não conseguiu aprender a valorizar o equilíbrio inegociável entre a vida pessoal e a vida profissional.

Enquanto a sociedade persistir em ignorar a necessidade premente de políticas inclusivas e em perpetuar estereótipos de gênero anacrônicos, estará limitando, de forma irresponsável, não apenas o potencial produtivo das mães, mas o progresso socioeconômico de sua própria estrutura. A mudança começa com a pergunta crucial: que futuro desejamos construir? Um futuro em que as mães são dolorosamente sobrecarregadas e invisibilizadas pelo sistema, ou um onde são ativamente apoiadas, reconhecidas, valorizadas e, finalmente, capazes de conciliar a maternidade e a carreira com a dignidade que merecem? A escolha é um compromisso social e o momento de agir é agora.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANCO MUNDIAL. **Women, Business and the Law 2020**. Washington, D.C.: World Bank Group, 2020. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://documents1.worldbank.org/curated/en/782111579849055613/pdf/Women-Business-and-the-Law-2020.pdf?utm_source=chatgpt.com]. Acesso em: 17 out. 2025.

DOCWAY. **Mommy Burnout**. [S. l.], 2024. Disponível em: <https://docway.com.br/mommy-burnout/>. Acesso em: 17 out. 2025.

GERALDO, Mariana Silveiras; SIQUEIRA, Kíssia Daniela Vieira de; SANTOS, Luciana de Barros. **Análise da Diferença Salarial entre Mulheres sem Filhos e Mulheres com Filhos no Mercado de Trabalho Brasileiro em 2012 e 2018**. Revista de Desenvolvimento Econômico (RDE) - UNIFACS, Salvador, v. 6, n. 12, p. 1-20, 2021. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rde/article/viewFile/7537/4821>. Acesso em: 17 out. 2025.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): módulo de trabalho não remunerado e outras formas de trabalho, 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 17 out. 2025.

ILO. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Women at Work: Trends 2020**. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_734455.pdf. Acesso em: 17 out. 2025.

MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas - FGV, 2016. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/927d5bd3-21d5-4ad1-bcc3-92a5ebe36364>. Acesso em 23 out. 2025.

MCKINSEY & COMPANY; LEANIN.ORG. **Women in the Workplace 2023**. [S.l.]: McKinsey & Company, 2023. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace-2023>. Acesso em: 17 out. 2025.

MELERO, Maria Beatriz. **Quase 50% das mulheres perdem o emprego após licença-maternidade.** Revista Claudia, São Paulo, 6 set. 2017. Disponível em: <https://claudia.abril.com.br/carreira/mulheres-perdem-emprego-licenca-maternidade/>. Acesso em: 17 out. 2025.

OCDE. ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **OECD Family Database: Key Indicators.** Paris: OCDE, 2024. Disponível em: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>. Acesso em: 17 out. 2025.

POP DESENVOLVIMENTO. **Maternidade e Paternidade no Trabalho:** relatório OIT. POP Desenvolvimento, [S. l.], 15 jul. 2014. Disponível em: <https://popdesenvolvimento.org/genero-igualdade/71-maternidade-e-paternidade-no-trabalho-relatorio-oit.html>. Acesso em: 17 out. 2025.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE PEDIATRIA (SBP). **Saúde de Crianças e Adolescentes.** [S.l.]: SBP, 2020. Disponível em: <https://www.sbp.com.br/imprensa/detalhe/nid/sbp-atualiza-recomendacoes-sobre-saude-de-criancas-e-adolescentes-na-era-digital/>. Acesso em: 17 out. 2025.