



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



LICENÇA MATERNIDADE E SUA INFLUÊNCIA NA TOMADA DE DECISÕES DA CARREIRA DAS MULHERES NA ÁREA DO AGRO¹

LUCIANA KOCH², RENAN ANDERSON OLIVEIRA³

Resumo: A presente pesquisa tem como objetivo analisar os impactos da licença-maternidade na vida profissional de mulheres do setor agronegócio, especialmente no que diz respeito à reinserção no mercado de trabalho e à conciliação entre maternidade e carreira. Através de uma abordagem mista, composta por pesquisa bibliográfica e aplicação de questionários com mulheres que atuam ou atuaram na área e passaram pela experiência da maternidade, o estudo busca compreender como a maternidade influencia nas decisões profissionais, os desafios enfrentados no retorno ao trabalho e as percepções sociais que ainda impõem sobrecarga e desigualdade de gênero. Além disso, destaca-se o avanço das mulheres no agronegócio e suas conquistas, como o direito à licença-maternidade, enquanto aponta que, apesar dos progressos, estigmas e barreiras ainda limitam o pleno exercício da maternidade em paralelo à carreira.

Palavras-chave: Licença Maternidade; Mercado de Trabalho; Mulheres no Agro

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, as mulheres têm protagonizado importantes lutas por reconhecimento e garantia de seus direitos. Entre os movimentos de maior relevância no cenário nacional destaca-se a Marcha das Margaridas, realizada em Brasília a cada quatro anos, desde o ano 2000, no mês de agosto. Esse movimento é protagonizado por mulheres do campo, da floresta e das águas, oriundas de diversas regiões do país, que se mobilizam em defesa de seus direitos, da justiça social e da equidade de gênero. A Marcha foi assim nomeada em homenagem a Margarida Maria Alves, sindicalista e líder das trabalhadoras rurais no Nordeste brasileiro, cuja atuação foi marcada por intensa mobilização em prol do acesso à justiça e da denúncia das desigualdades sociais enfrentadas por camponeses e camponesas. Seu ativismo lhe

¹ Artigo apresentado para a VII Mostra de Iniciação Científica do CESURG. Ano 2025.

² Centro de Ensino Superior Riograndense – renanoliveira@cesurg.com

³ Centro de Ensino Superior Riograndense – lucianakoch@cesurg.com



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



custou a vida: foi brutalmente assassinada na porta de sua casa, no dia 12 de agosto de 1983 (SCHIRMANN, 2024).

Diante desse cenário, a presente pesquisa propõe uma revisão bibliográfica sobre o papel das mulheres no agronegócio e os desafios enfrentados na carreira profissional após a licença maternidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MULHERES NO AGRONEGÓCIO NO BRASIL

Historicamente, as mulheres, particularmente as do meio rural, foram vistas apenas como auxiliares dos homens nas atividades agropecuárias, embora, na maioria das vezes, trabalhassem tanto quanto eles. No entanto, esse esforço nem sempre foi reconhecido. O homem sempre foi visto como o principal responsável pela renda da família, enquanto a mulher era responsável pelas tarefas domésticas, pelo cuidado com os filhos, pelos animais e pela produção da horta, especialmente para consumo familiar (PAULILLO, 2013). O fato de o trabalho masculino gerar renda, enquanto o feminino não, contribui para a desigualdade de gênero e para a desvalorização das atividades das mulheres, o que muitas vezes leva à sua invisibilidade e à submissão (SILVA et al., 2020).

De acordo com Ferrari et al. (2004), é comum no meio rural que os meninos acompanhem os pais nas atividades agrícolas, com o objetivo de dar continuidade aos negócios da família. Já as meninas, geralmente, acompanham as mães nas tarefas domésticas ou são incentivadas a estudar, optando, muitas vezes, por se mudar para as cidades em busca de outras oportunidades de trabalho, afastadas do meio rural.

Apesar de, nas últimas décadas, o Brasil ter implementado políticas públicas voltadas à agricultura familiar, o êxodo rural — especialmente entre os jovens — continua sendo um fator preocupante (VIEIRA et al., 2019). Essa saída ocorre com maior frequência entre as mulheres, em razão da ausência de incentivos ao seu protagonismo nas atividades do campo. A sucessão de terras e propriedades agrícolas ainda tende a beneficiar os filhos homens, sendo as filhas contempladas



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



apenas na ausência de herdeiros masculinos, o que reflete uma preferência cultural arraigada.

Mesmo tendo que demonstrar constantemente que são tão capazes quanto os homens, as mulheres vêm conquistando espaço inclusive em áreas tradicionalmente masculinas. Há poucas décadas, o ensino superior em cursos como engenharias, ciências da saúde e ciências agrárias era desaconselhado às mulheres (RISTOFF, 2013). No entanto, apesar das vitórias e da superação de paradigmas, ainda persistem estereótipos e limitações relacionadas às profissões ditas "femininas" e "masculinas" (BARROS, 2016).

O Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (Cepea, 2018) relata que, nas últimas décadas, a presença da mulher no setor agropecuário tem aumentado, passando de 24,1% em 2004 para 28% em 2015. Contudo, essa participação ainda é considerada baixa. O CEPEA afirma que a expansão da presença feminina no setor do agronegócio está ligada à elevação dos índices educacionais, demonstrando um aumento na atuação das mulheres em posições que demandam maior qualificação.

No entanto, na área da Agronomia, curso superior que capacita para administrar propriedades rurais, ensinando técnicas e métodos para aumentar a produtividade do setor agropecuário — ainda predomina a presença masculina no mercado de trabalho. De acordo com dados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA, 2021), a quantidade de profissionais agrônomas registradas no Conselho é consideravelmente menor em comparação aos profissionais do sexo masculino, representando cerca de 19%. Contudo, esse percentual apresentou crescimento em relação a 2011, quando era de 17%.

Certamente, existem diversos desafios que as mulheres enfrentam para obter reconhecimento no setor do agronegócio. No entanto, apesar das adversidades, elas têm conquistado seu espaço, superando a baixa participação nesse setor. Conforme o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural do Estado do Paraná (SENAR-PR, 2009), a cada dia as mulheres estão se destacando mais no agronegócio brasileiro.

Embora a presença feminina no mercado de trabalho do agronegócio ainda seja menor do que em outros setores da economia, há sinais positivos de avanço. Um deles é que a diferença salarial entre homens e mulheres tende a ser menor no campo



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



do que na média nacional. Um exemplo marcante é a pecuária: em 2017, as mulheres que atuavam nessa atividade recebiam, em média, 99% do que os homens ganhavam. Além disso, desde 2012, os salários das mulheres vêm crescendo mais rapidamente do que os dos homens, tanto no agronegócio quanto na economia como um todo. No setor agropecuário, esse avanço tem sido ainda mais expressivo, mostrando que, aos poucos, elas estão conquistando mais espaço e reconhecimento (CASTRO et al., 2022).

A presença da mulher vem crescendo cada vez mais em diversas atividades: nas lavouras, nas salas de ordenha, operando máquinas agrícolas, participando de negociações, monitorando as condições climáticas ou acompanhando as cotações diárias. Além disso, elas têm tido voz ativa nas tomadas de decisões importantes. Isso demonstra que, assim como em outros setores da sociedade, o agronegócio também tem espaço para a participação feminina (BROWN; CERIN; WARNER-SMITH, 2007).

Dessa forma, a entrada da mulher no mercado de trabalho formal, fora do ambiente doméstico, transformou a dinâmica familiar tradicional, anteriormente centrada na figura paterna como único provedor e responsável pelo sustento da casa e dos filhos. Atualmente, espera-se que ambos os parceiros compartilhem de forma equilibrada as responsabilidades familiares, dividindo as tarefas domésticas e aquelas relacionadas ao cuidado, à educação e ao desenvolvimento dos filhos (BROWN; CERIN; WARNER-SMITH, 2007).

2.2 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO NO AGRONEGÓCIO

Durante séculos, foi reservado às mulheres um papel restrito ao ambiente doméstico, responsabilizando-as pelo cuidado com os filhos, o marido e as tarefas do lar. A participação na produção de bens ou nas tomadas de decisões relevantes para a família era atribuída aos homens, consolidando uma visão tradicional que associa o masculino à força e à estabilidade social (KANAN, 2010).

Com o avanço da industrialização, a partir do século XIX, as mulheres passaram a questionar a supremacia masculina e, gradualmente, enfrentaram o medo que sustentava a autoridade imposta pelas relações de gênero. Esse movimento



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



promoveu uma reflexão sobre sua identidade social e a posição de submissão em relação ao homem, abrindo caminho para sua inserção no ambiente corporativo — até então dominado por homens — e, conseqüentemente, em espaços da esfera pública (FONTENELE-MOURÃO, 2006).

As mulheres conquistaram o direito ao voto, passaram a decidir sobre o número de filhos, obtiveram liberdade para romper vínculos matrimoniais, conquistaram maior acesso à educação e formação profissional, além de certa autonomia sexual. Esses avanços contribuíram para uma transformação significativa na percepção da mulher, antes associada ao estereótipo de “sexo frágil” (FONTENELE-MOURÃO, 2006).

Tradicionalmente vistas como "rainhas do lar" e associadas a tarefas domésticas amplamente desvalorizadas, as mulheres tiveram suas atividades no ambiente doméstico ignoradas como trabalho nos levantamentos censitários realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) durante as décadas de 1970 e 1980. As pessoas que declaravam exercer essas funções eram classificadas como parte da População Economicamente Inativa (PEI). Com o avanço das pesquisas, passou-se a reconhecer que essas atividades, embora não remuneradas, exigem tempo e esforço, sendo, portanto, caracterizadas como trabalho não pago— e não como ausência de atividade produtiva (BRUSCHINI, 2007).

Com o passar dos anos, o estereótipo feminino sofreu transformações significativas. As mulheres passaram a ocupar espaços no mercado de trabalho e enfrentaram o desafio de comprovar sua competência e capacidade, equivalentes às dos homens, para assumir cargos de destaque dentro das organizações. Nesse processo, vêm conquistando visibilidade, inclusive em áreas tradicionalmente marcadas pela predominância masculina (FONTENELE-MOURÃO, 2006).

A inserção feminina no mercado de trabalho tem apresentado crescimento contínuo, praticamente indiferente às oscilações da economia. Tanto em períodos de recessão quanto em fases de expansão econômica, a taxa de atividade entre as mulheres tem aumentado de forma consistente no Brasil, nas últimas duas décadas (FONTENELE-MOURÃO, 2006).

Apesar desse avanço e da luta constante por seus direitos — rompendo paradigmas, buscando reconhecimento e equidade, investindo em educação, desenvolvendo competências e comportamentos, demonstrando maior atenção ao



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



cenário empresarial e reivindicando respeito enquanto cidadãs — ainda persiste a desigualdade de gênero nas relações profissionais. Essa realidade se evidencia, entre outros aspectos, na diferença salarial entre homens e mulheres, bem como na sub-representação feminina em cargos estratégicos e posições de liderança nas organizações (FONTENELE-MOURÃO, 2006).

2.3 LICENÇA MATERNIDADE E CARREIRA PROFISSIONAL

De acordo com Alves et al. (2013), a licença-maternidade tem como finalidade garantir a proteção da mulher no ambiente de trabalho durante a gravidez e após o parto. Sob essa perspectiva, as legislações podem influenciar o comportamento feminino em relação à inserção e permanência no mercado de trabalho, uma vez que equilibrar os papéis familiares e profissionais constitui um desafio que ainda está longe de ser plenamente superado.

A Constituição Federal de 1932, por meio do Decreto nº 21.417, implementou princípios de equidade de gênero, assegurando igualdade salarial entre homens e mulheres, a redução da carga horária feminina para equipará-la à masculina, a proibição do trabalho para gestantes nas quatro semanas que antecedem o parto e nas semanas subsequentes, além da vedação à demissão de mulheres grávidas. Também proibiu o trabalho noturno e garantiu intervalos de meia hora para a amamentação nos primeiros seis meses de vida do bebê (BRASIL, 1932).

No contexto brasileiro contemporâneo, a licença-maternidade foi formalmente reconhecida como um direito social pela Constituição Federal de 1988, estabelecendo sua duração em 120 dias. Posteriormente, a Lei nº 11.770, de 2008, instituiu o Programa Empresa Cidadã, permitindo a extensão desse período para até 180 dias, desde que a empresa optasse pela adesão ao programa (Alves et al., 2013).

O artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atualizado pela Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, em consonância com o disposto na Constituição Federal de 1988, estabelece a licença-maternidade, reconhecida como direito da mulher ao afastamento do trabalho por 120 dias, constitui uma política pública essencial para garantir que as trabalhadoras possam retornar ao ambiente profissional



de maneira segura, assegurando condições mínimas de bem estar tanto para si quanto para seus filhos (ALVES et al., 2013).

A constatação de que um período mais extenso de dedicação à criança pode favorecer seu desenvolvimento é respaldada por diversos estudos na área da psicologia infantil. De acordo com Machado e Neto (2016), a qualidade da conexão entre mãe e filho nos primeiros anos de vida é crucial para o desenvolvimento emocional e cognitivo da criança.

No entanto, como aponta Goldin (2014), há uma preocupação legítima em relação aos impactos que o afastamento prolongado pode acarretar na trajetória profissional feminina. Embora seja uma decisão pessoal e, muitas vezes, necessária para o bem-estar do filho, a escolha pelo afastamento pode gerar dificuldades significativas para a mulher ao tentar retomar sua carreira.

Esses obstáculos podem incluir a perda de oportunidades de ascensão profissional, o distanciamento das transformações e atualizações do setor de atuação durante o período de afastamento, além de preconceitos ou estigmas relacionados à interrupção da carreira. Isso pode acarretar uma desvantagem em relação a colegas que permaneceram ativos no mercado de trabalho, levando, inclusive, à demissão ou à dificuldade de reinserção profissional. Uma pesquisa da Fundação Getulio Vargas (FGV, 2016) revelou que cerca de 50% das mulheres estavam fora do mercado de trabalho até 12 meses após o início da licença-maternidade.

Essa realidade destaca a importância de políticas e práticas que auxiliem as mulheres a administrar de forma eficiente o equilíbrio entre vida profissional e familiar, como licenças parentais mais flexíveis, modalidades de trabalho remoto e iniciativas que reduzam as desvantagens profissionais decorrentes da maternidade. O reconhecimento desses desafios contribui para um debate mais amplo sobre a igualdade de gênero no ambiente de trabalho e para a adoção de medidas que visem mitigar os efeitos negativos enfrentados pelas mulheres que optam por dedicar um período significativo ao cuidado de seus filhos (MACHADO; NETO, 2016).

De acordo com Pessoti (2022), quando a mulher retorna do ambiente doméstico, tende a perder espaço em termos de influência e representatividade. Com isso, torna-se cada vez mais suscetível aos estereótipos e imposições de gênero,



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



ocupando, muitas vezes, uma posição de inferioridade em relação à presença masculina no contexto social.

No contexto brasileiro, mulheres com filhos têm 28% mais chances de se desligarem do mercado de trabalho em comparação aos homens que são pais. Aproximadamente 36% dos homens com filhos ocupam cargos de liderança, enquanto entre as mães esse número é de apenas 20%. Quando se trata de mães solo, o índice cai para apenas 13%. Além disso, chama atenção o fato de que 77% dos homens com filhos acreditam que as mulheres não enfrentam obstáculos profissionais. Esses dados evidenciam uma diferença significativa na percepção sobre os desafios enfrentados por mulheres com filhos em sua trajetória profissional, especialmente se comparadas a homens ou a mulheres sem filhos. Diante disso, é urgente ampliar a conscientização sobre as desigualdades de gênero no ambiente corporativo e sobre o papel coletivo na promoção da equidade de oportunidades (PAES; REIS; RODRIGUES, 2023).

Segundo Biese-Stejernberg (2013), a pressão enfrentada pelas mulheres ao se tornarem mães, somada aos desafios e à rigidez do mercado de trabalho, frequentemente leva a uma mudança em suas prioridades — especialmente quando não contam com o apoio dos parceiros nas tarefas domésticas e nos cuidados com os filhos. A responsabilidade pelas crianças, geralmente, recai sobre as mães; é incomum, por exemplo, que o pai se ausente do trabalho para levar o filho a uma consulta médica.

Um aspecto relevante a ser considerado é que mulheres que adiam a maternidade e possuem maior estabilidade financeira tendem a vivenciar esse momento com mais tranquilidade, pois já conquistaram uma posição consolidada na carreira, ocupam cargos de prestígio e, muitas vezes, podem optar por uma jornada de trabalho reduzida. Ainda que o planejamento prévio facilite a conciliação entre a vida profissional e a maternidade, o ato de maternar provoca transformações profundas, desde alterações físicas até impactos na vida pessoal, na rotina, na carreira e no estado emocional (PAULO, 2013).

A mulher que opta por conciliar a vida profissional com a maternidade frequentemente sente-se culpada por precisar do auxílio de terceiros para os cuidados com os filhos e as tarefas domésticas, além da ausência gerada por sua rotina intensa



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



e dedicação ao trabalho (VIEIRA; AMARAL, 2013). Muitas acabam decidindo abandonar a carreira após a maternidade, movidas pela preocupação de que seus filhos não receberão a mesma atenção e cuidado em creches, instituições de ensino infantil ou sob os cuidados de babás (BELTRAME; DONELLI, 2012). Assim, destaca-se a importância de uma boa rede de apoio — como avós, tios, primos, amigos ou pessoas próximas à mãe — nas quais ela possa confiar para deixar seu filho e trabalhar com a consciência tranquila, sabendo que ele está sendo bem cuidado.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa tem como objetivo avaliar o impacto que a licença-maternidade exerce na vida profissional e pessoal das mulheres. Busca-se compreender quais decisões são tomadas por elas após esse período, como, por exemplo, a escolha entre dedicar-se exclusivamente aos filhos ou conciliar maternidade e carreira profissional. Além disso, pretende-se investigar os desafios enfrentados diante dessas escolhas e os sentimentos que essas decisões despertam nas mulheres.

O trabalho foi desenvolvido através de pesquisa bibliográfica, etapa fundamental para embasar teoricamente o estudo e aprofundar a compreensão sobre o problema em questão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo Garcia (2011, p. 981), “as mulheres estavam expostas a trabalhos prejudiciais à saúde, com longas jornadas, colocando em risco a sua segurança e a sua vida, recebendo salários inferiores aos pagos aos homens”. Diante das graves consequências provocadas por essas condições de trabalho — tanto para as famílias quanto para a sociedade — surgiu a legislação de proteção ao trabalho da mulher, inicialmente implantada na Inglaterra. No Brasil, essa legislação teve início em 1º de maio de 1943, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O art. 7º da Constituição Federal, em diversos incisos, diz que:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

(...)

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

(...)

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

(...)

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

As regras que visam proteger o trabalho das mulheres devem ter como objetivo principal incentivar sua atuação profissional, eliminando desigualdades reais presentes no cotidiano. Isso pode ser alcançado por meio de medidas que promovam a contratação feminina e garantam melhores condições de trabalho, contribuindo, assim, para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no ambiente profissional (GARCIA, 2011, p. 987). Além disso, a proteção, em seu sentido mais tradicional, deve concentrar-se nos períodos de gestação e maternidade, momentos em que a mulher necessita de cuidados especiais, compatíveis com a importância e sensibilidade dessa fase tão significativa de sua vida.

A luta pelos direitos das mulheres é uma trajetória intensa e marcada por desigualdades que atravessam os séculos. Conforme destaca Silva (2009), entre as muitas formas de desigualdade, a de gênero é uma das mais antigas, com raízes no sistema patriarcal, e ainda hoje constitui uma realidade vivida por muitas mulheres no cotidiano. Essa desigualdade manifesta -se em diferentes esferas da vida, como no acesso a empregos e cargos de liderança, na participação política, na garantia dos direitos sobre o próprio corpo e nas dinâmicas de poder presentes na sociedade.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho ganhou força durante a Revolução Industrial. Como observa Silva (2009), esse período marcou uma mudança significativa, revelando, contudo, situações de exploração e desigualdade. Pressionadas pela necessidade de contribuir com o sustento da família, muitas mulheres passaram a ocupar postos de trabalho. No entanto, essa participação ocorreu de forma desigual: mesmo desempenhando suas atividades com dedicação e competência, elas recebiam salários inferiores aos dos homens, evidenciando uma disparidade que ainda persiste em diversos contextos.



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



Historicamente, a posição das mulheres foi marcada pela submissão. Na Antiguidade Oriental, por exemplo, elas eram tratadas como propriedade dos homens, sem voz, direitos ou liberdade de escolha. Com o tempo, no entanto, começaram a se fortalecer e a buscar sua autonomia, conquistando, gradualmente, direitos fundamentais e abrindo caminhos para sua independência (SILVA; KONDO; DUTRA, 2020, p. 6).

É importante ressaltar que o patriarcado também compunha a estrutura da sociedade grega e, na Idade Média, com a influência do Cristianismo, a exclusão das mulheres se intensificou ainda mais. Nesse contexto, esperava-se que elas fossem submissas à vontade do pai e, posteriormente, do marido. A partir da Idade Moderna, com o advento do Renascimento, as mulheres começaram a conquistar mais espaço para questionar essa realidade e lutar por liberdade e autonomia, buscando ocupar um lugar mais justo na sociedade. Desde a Idade Média até o início do Renascimento, há registros de textos escritos por mulheres que, de alguma forma, expressavam sua insatisfação com o modo desrespeitoso e opressor com que eram tratadas (SILIPRANDI, 2010).

Contudo, apesar desses avanços, persistem desigualdades de gênero no mercado de trabalho. As mulheres frequentemente enfrentam discriminações veladas no processo de seleção e permanência profissional. Questões relativas à maternidade, como a existência de filhos, a possibilidade de gravidez ou mesmo a organização familiar em casos de emergência, são levantadas com frequência, revelando uma responsabilização quase exclusiva da mulher pelos cuidados com os filhos. Tais perguntas raramente são dirigidas aos homens, os quais, embora legalmente responsáveis, não são socialmente cobrados da mesma forma. Essa disparidade acaba por pressionar muitas mulheres a postergar a maternidade ou a abrir mão dela, com o intuito de garantir estabilidade ou progresso em suas carreiras. Muitas vezes, a maternidade é socialmente percebida como um obstáculo ao desenvolvimento profissional, sendo atribuídas às mulheres qualidades como fragilidade e inaptidão para conciliar trabalho e vida pessoal.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido marcada por avanços importantes, mas também por desafios persistentes relacionados à desigualdade de gênero, especialmente no que diz respeito à conciliação entre maternidade e vida profissional. Historicamente, o papel feminino foi relegado ao ambiente doméstico, o que gerou barreiras estruturais que ainda impactam as oportunidades de crescimento profissional das mulheres.

Apesar de conquistas legais como a licença maternidade, previstas na Constituição Federal de 1988 e regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), muitas mulheres ainda enfrentam dificuldades para se manter ou retornar ao mercado após a gravidez, seja por preconceitos, perda de espaço profissional ou falta de políticas públicas de apoio. Assim, compreender os impactos da maternidade na trajetória profissional feminina é essencial para promover práticas mais equitativas e ampliar o debate sobre a igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, B.; PAZELLO, E. T.; SCORZAFAVE, L. G. D. da S. **Retorno da Mulher ao Mercado de Trabalho: Impacto da Licença-Maternidade.** Área da ANPEC. 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/i13-a1dce984011249fe59ff408396533c27.pdf>. Acesso em: 04 de março de 2025.

BARROS, L. G. **Divisão sexual do trabalho nas carreiras agrárias na graduação da Universidade Federal de Viçosa.** (Trabalho de Conclusão de Curso, Graduação em Ciências Sociais). Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2016. Disponível em: <https://dcs.ufv.br/wpcontent/uploads/2021/10/Divisao-Sexual-do-Trabalho-nas-Carreiras-deAgrarias-naGraduacao-da-Universidade-Federal-de-Vicosa.pdf>. Acesso em: 2 de março de 2025.

BELTRAME, G. R.; DONELLI, T. M. S. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. **Aletheia**, 2012, n. 38-39, p. 206-217. Recuperado de



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



<http://posgrad.ulbra.br/periodicos/index.php/aletheia/article/view/3374/2512>. Acesso em: 15 de abril de 2025.

BROWN, P.; CERIN, E.; WARNER-SMITH, P. The work/life tension project: a perspective on how dual-earner parents experience time in Austrália. In: FONTAINE, A. M.; MATIAS, M. (Orgs.). **Family, work and parenting international perspectives**. Livpsic/Legis Editora, 2008, p. 127.

BRUSCHINI, C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, 37(132), pp.537-572, 2007.

CASTRO, Nicole Rennó; SOUZA JUNIOR, M. L. de; MORAIS, A. C. de P.; GILIO, L.; BARROS, G. S. de C.; ALMEIDA, A. N. de. Participação feminina e diferenciais de rendimento no mercado de trabalho do agronegócio. **Economia Aplicada**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 55-80, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/1980-5330/ea157975>. Acesso em: 13 maio 2025.

CENTRO DE ESTUDOS AVANÇADOS EM ECONOMIA APLICADA – CEPEA. **Mulheres no agronegócio**. Piracicaba, 2018. Disponível em: https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Mulheres%20no%20agro_FINA_L.pdf. Acesso em: 3 de março de 2025.

EMBRAPA. **Geopolítica de Alimentos - Brasil como fonte estratégica de alimentos para a Humanidade**. VIEIRA, A.; CONTINI, E.; HENZ, G.; NOGUEIRA, V. G. (Editores Técnicos). Brasília: Embrapa, 2019. 317 p.

FERRARI, D. L. et al. Dilemas e estratégias dos jovens rurais: ficar ou partir? **Estudos Sociedade e Agricultura**, 12(2), p. 237-271, 2004.

FONTENELE-MOURÃO, T. M. **Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência**. Brasília, DF: Secretaria de Política para as Mulheres, 2006

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **Maternidade nas empresas e seus desafios**. Disponível em: <Maternidade nas empresas e seus desafios - MMurad FGV>. Acesso em: 10 de março de 2025.

GARCIA, G. F.B. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



GOLDIN, C. A grand gender convergence: its last chapter. **American Economic Review**, 104(4), p. 1091-1119, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2012.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organização e sociedade**, Salvador, 17(53), pp. 243-257, 2010.

LEGISLAÇÃO, CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DECRETO Nº 21.417-A, DE 17 DE MAIO DE 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/19301939/decreto21417-a-17-maio-1932526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 04 de março de 2025.

MACHADO, C.; NETO, V. P. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. Fundação Getulio Vargas Foundation (EPGE-FGV). MARIE CLAIRE., 2016. Disponível em: <https://revistamarieclaire.globo.com/MulheresdoMundo/noticia/2017/09/50-das-mulheressao-demitidas-apos-licenca-maternidade.html>. Acesso em: 10 de março de 2025.

PAULO, M. A. **A maternidade, o momento do nascimento do primeiro filho e a situação da mulher no mercado de trabalho no Brasil: uma análise do salário e da adequação escolaridade/ocupação por grupos socioeconômicos**. (Tese de Doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil, 2013. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUBD-9JNGUG>. Acesso em: 14 de abril de 2025.

PESSOTI, P. C. da C. de C. **Da Maternidade Ao Empreendedorismo: Uma Escolha Ou Uma Sentença?** Ministério Da Educação, Universidade Federal De Ouro Preto, Instituto De Ciências Sociais Aplicadas, Departamento De Ciências Administrativas. Mariana, MG, 2022.

RISTOFF, D. I. Perfil socioeconômico do estudante de graduação: uma análise de dois ciclos completos do Enade (2004 a 2009). **Cadernos do GEA**, v. 4, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em:



"Resiliência Científica – Desafios e Oportunidades"



http://flacso.redelivre.org.br/files/2015/03/Caderno_GEA_N4.pdf. Acesso em: 2 de março de 2025.

SCHIRMANN, R. M. "**Lugar de mulher é onde ela quiser**": o agro também é delas. 2024. (115 f.). Dissertação (Mestrado em Letras) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE). Cascavel.

SILVA, A. M.; PONCIANO, N. J.; SOUZA, P. M.; CEZAR, L. S. Extensão rural e construção da equidade de gênero: limites e possibilidades. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, 58(1), p. 1-18, 2020.

SILVA, F. R. F. **Gênero e agroecologia: estudo de caso de uma organização produtiva de mulheres camponesas em Laranjeiras do Sul Paraná**. Dissertação (Mestrado em Agroecologia e Desenvolvimento Rural Sustentável) – Universidade Federal da Fronteira Sul, Laranjeiras do Sul, Brasil, 2016. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/607>. Acesso em: 02 de março de 2025.

SILVA, H.B.M. **Curso de direito do trabalho aplicado**: segurança e medicina do trabalho; trabalho da mulher e do menor. Vol. III. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SOUZA, F. K. S.; ANDRADE, I. C. R. de; OLIVEIRA, J. D. de. Maternidade e Recolocação Profissional: Quais São Os Desafios?. **Ânima Educação**, 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Maternidade%20e%20Recoloca%C3%A7%C3%A3o%20Profissional,%20quais%20s%C3%A3o%20os%20desafios..pdf>. Acesso em: 10 de março de 2025.

VIEIRA, A.; AMARAL, G. A. A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Saúde e Sociedade**, 22(2), 403-414, 2013. Acesso em: 15 de abril de 2025.

VIEIRA, J. P. L.; BAHIENSE, D. V. Produção acadêmica sobre sucessão rural e agricultura familiar: uma análise do contexto brasileiro do período (2003-2018). **Extensão Rural**, 26(2), p. 89-103, 2019.