

Recebido em: 16/05/2023

Aceito em: 21/10/2024

Como citar: Delvan, J. S.; Delfini, A. C. & Sedor, L. D. A. (2025). Saúde mental das mulheres, maternidade e carreira: uma revisão da literatura. PSI UNISC, 9, 01-25. doi: 10.17058/psiunisc.v9i.18526

Tipo de Artigo: Revisão da literatura

Editoras responsáveis: Dra. Leticia Lorenzoni Lasta e Dra. Silvia Virginia Coutinho Areosa

Saúde mental das mulheres, maternidade e carreira: uma revisão da literatura¹

Salud mental de las mujeres, maternidad y carrera: una revisión de la literatura

Mental health of women, maternity and career: a literature review

Josiane da Silva Delvan

Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Itajaí - SC/Brasil

ORCID: 0000-0001-8729-4862

E-mail: josidelvan@univali.br

Ana Claudia Delfini

Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Itajaí - SC/Brasil

ORCID: 0000-0002-7154-9020

E-mail: anaclaudia.univali@gmail.com

Liara Dall' Agnese Sedor

Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Itajaí - SC/Brasil

ORCID: 0000-0001-8957-7559

E-mail: liarasedor@gmail.com

RESUMO

As inúmeras conquistas laborais das mulheres no mundo do trabalho, asseguradas pela garantia dos seus direitos trabalhistas e ampliação de seus espaços de atuação no mercado de trabalho, são um forte retrato das transformações socioculturais e econômicas das relações de gênero a respeito dos papéis sociais historicamente construídos para as mulheres. Se, de um lado, tais conquistas representam avanços laborais significativos, de outro reatualizam o debate sobre saúde mental das mulheres no enfrentamento dos papéis tradicionais de gênero e a conciliação entre maternidade e carreira. Com maior presença no mercado de trabalho, os desafios para conciliar carreira e maternidade estão cada vez mais presentes na vida das mulheres mães. Um dos maiores desafios evidenciados é a saúde mental na nova rotina após a vinda do primeiro filho. O objetivo deste artigo é analisar a produção científica de estudos sobre saúde mental das mulheres que buscam conciliar maternidade e carreira. Foram realizadas buscas nas bases de dados Capes e BVS-Saúde e 76 artigos foram encontrados, dos

¹As autoras declaram que esta contribuição é original e inédita. Desse modo, assegura-se que a obra não foi publicada em outro periódico científico.

quais 03 foram selecionados a partir dos critérios estabelecidos. Da análise dos achados, quatro pontos foram destacados: a naturalização dos papéis de gênero que responsabiliza unicamente as mulheres para criarem, individualmente, estratégias de gerenciamento das inúmeras demandas maternas e laborais; a relevância da rede de apoio para a promoção do autocuidado; a necessidade de observar os diferentes contextos sociais e econômicos que impactam na criação das redes de apoio e a crença de que a conciliação é algo possível de ser realizado, não sem conflitos.

Palavras-chave: saúde mental; carreira; maternidade.

RESUMEN

Las numerosas conquistas laborales de las mujeres en el mundo del trabajo, aseguradas por la garantía de sus derechos laborales y la ampliación de sus espacios de acción en el mercado de trabajo, son un fuerte retrato de las transformaciones socioculturales y económicas de las relaciones de género en torno a los roles sociales construidos históricamente para las mujeres. Si, por un lado, tales logros representan importantes avances laborales, por otro lado, renuevan el debate sobre la salud mental de las mujeres frente a los roles tradicionales de género y la conciliación de la maternidad y la carrera. Con una mayor presencia en el mercado laboral, los retos para conciliar carrera y maternidad están cada vez más presentes en la vida de las madres. Uno de los mayores retos destacados es la salud mental en la nueva rutina tras el nacimiento de su primer hijo. El objetivo principal de este artículo es analizar la producción científica de estudios sobre la salud mental de mujeres que buscan conciliar maternidad y carrera. Se realizó búsquedas en las bases de datos Capes y BVS-Saúde y se encontraron 76 artículos, de los cuales 3 fueron seleccionados en base a los criterios establecidos. Del análisis de los hallazgos se destacaron cuatro puntos: la naturalización de los roles de género que responsabiliza exclusivamente a las mujeres de crear, de manera individual, estrategias para gestionar las innumerables demandas maternas y laborales; la relevancia de la red de apoyo para la promoción del autocuidado; la necesidad de observar los diferentes contextos sociales y económicos que impactan en la creación de redes de apoyo y la creencia de que la conciliación es algo que se puede lograr, no sin conflictos.

Palabras clave: salud mental; carrera; maternidad.

ABSTRACT

The numerous labor achievements of women in the world of work, ensured by the guarantee of their labor rights and the expansion of their scope of action in the labor market, are a strong portrayal of the sociocultural and economic transformations of gender relations regarding the social roles historically constructed for women. If, on the one hand, such achievements represent significant labor advances, on the other hand, they renew the debate on women's mental health in confronting traditional gender roles and the reconciliation between motherhood and career. With a greater presence in the labor market, the challenges of reconciling career and motherhood are increasingly present in the lives of mothers. One of the greatest challenges highlighted is mental health in the new routine after the arrival of the first child. The objective of this article is to analyze the scientific production of studies on the mental health of women who seek to reconcile motherhood and career. Searches were conducted in the Capes and BVS-Saúde databases and 76 articles were found, of which 03 were selected based on the established criteria. From the analysis of the findings, four points were highlighted: the naturalization of gender roles that make women solely responsible for individually creating strategies to manage the numerous maternal and work demands; the

relevance of the support network for promoting self-care; the need to observe the different social and economic contexts that impact the creation of support networks; and the belief that conciliation is something that can be achieved, but not without conflicts.

Keywords: mental health; work; motherhood.

1. Introdução

Um dos temas mais relevantes, e por isso mesmo emblemático nos estudos sobre mulheres, saúde mental e carreira profissional, é a relação entre maternidade e carreira profissional. A relevância do tema reside na própria história das lutas das mulheres em prol do direito ao trabalho e igualdade salarial, um tema caro ao movimento feminista nas décadas de 1960 e 1970. Desde então, as inúmeras conquistas laborais das mulheres, asseguradas pela garantia dos seus direitos trabalhistas e pela ampliação de seus espaços de atuação, são um forte retrato das transformações socioculturais e econômicas das relações de gênero no que se refere aos papéis sociais historicamente construídos para as mulheres.

Se, de um lado, as conquistas laborais representaram avanços culturais significativos, tais como o questionamento dos papéis familiares tradicionais com a formação de novos arranjos familiares e o fortalecimento da autonomia econômica das mulheres, de outro reatualizam o debate sobre saúde mental das mulheres no enfrentamento dos papéis tradicionais de gênero e a conciliação entre maternidade e carreira.

Muito além de ser esposa e mãe, papéis historicamente consagrados como um destino naturalmente desenhado para as mulheres, a sua entrada e permanência no mundo do trabalho postulou para elas uma nova exigência cultural: a conciliação entre a maternidade (e tudo o que diz respeito à vida familiar) com a carreira profissional. Com maior presença no mercado de trabalho, os desafios para conciliar carreira e maternidade estão cada vez mais presentes na vida das mulheres mães, principalmente após a vinda de seu primeiro filho.

A conciliação tornou-se um imperativo sociocultural que funciona quase como um “salvo conduto” que funciona como uma permissão para a mulher construir sua própria carreira profissional desde que saiba conciliá-la com a maternidade e vida doméstica. Ou seja, a visão que se tem da mulher como a principal responsável pela criação dos filhos parece reger o mundo do trabalho e isso gera fortes impactos tanto para a contratação de mulheres quanto para a manutenção de estereótipos tradicionais de gênero incompatíveis com a sociedade contemporânea.

A questão que emerge nesse debate é: será que hoje, em pleno segundo decênio do século XXI, ainda é assim? Será que ainda se exige da mulher a conciliação entre carreira e maternidade?

Ainda persistem desafios da conciliação com a maternidade para as mulheres que exercem atividades profissionais? Tendo-se isso em vista e embasado nos estudos de gênero, o objetivo deste artigo consistiu em analisar a recente produção científica (2011-2021) sobre saúde mental de mulheres que buscam conciliar maternidade e carreira.

Os estudos de gênero apontam para a construção sociocultural da diferença sexual no marco dos padrões binários da feminilidade e masculinidade, o primeiro historicamente associado ao espaço da vida privada e familiar e à emotividade e sensibilidade como características “naturais” das mulheres, ao passo que o segundo atrela o masculino à racionalidade, aos espaços da vida pública, à liderança e à participação na política e no mercado de trabalho (Scott, 1995).

A partir da construção social de gênero, aqui entendido como uma categoria de análise que auxilia na compreensão das formas como as diferenças sexuais são (re)produzidas e hierarquizadas nas relações de poder exercidas tanto pelas instituições quanto nas práticas cotidianas, sejam elas individuais ou grupais, é possível compreender a estruturação da cultura patriarcal em duas normas de gênero: a primeira diz respeito ao mundo do trabalho como lugar masculino: o trabalho insere-se na lógica da provisão financeira e da produção como atividades generificadamente construídas como masculinas; a segunda relaciona a vida privada como campo privilegiado de atuação das mulheres, dada a suposta condição de uma natureza feminina inferior e débil mais propensa ao trabalho doméstico, caracterizado como um trabalho reprodutivo voltado aos cuidados com o lar e a maternidade.

O estudo das dimensões socioculturais da cultura patriarcal permite observar as especificidades da sujeição e opressão das mulheres, particularmente visíveis no campo das relações conflituosas entre o exercício de uma profissão pelas mulheres e as exigências (patriarcais) de conciliação do trabalho das mulheres com as obrigações femininas relacionadas ao lar e à maternidade (Pateman, 1993).

Desde o início do século XIX, as mulheres das famílias operárias inglesas perceberam a necessidade de conciliar o seu trabalho nas fábricas com a maternidade, fato que apenas se intensificou no século XX com o avanço da industrialização e urbanização. Na contramão à dominação patriarcal, registram-se as lutas e reivindicações dos movimentos sociais de mulheres e dos movimentos feministas que, nas suas diferentes manifestações históricas nos séculos XIX e XX, muito contribuíram para a problematização das relações entre a saúde mental das mulheres (Maluf, 2010), maternidade, carreira e trabalho doméstico. Graças aos movimentos feministas, sobretudo na França, escancarou-se:

A opressão específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente ‘evidente’ que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno. A denúncia se desdobrará em uma dupla dimensão: ‘estamos cheias’ (era a expressão consagrada) de fazer o que deveria ser chamado de ‘trabalho’, de deixar que tudo se passe como se sua atribuição às mulheres, e apenas a elas, fosse natural, e que o trabalho doméstico não seja visto, nem reconhecido. (Hirata & Kergoat, 2007, p.597).

Os estudos de Hirata e Kergoat (2007) são férteis na crítica à divisão sexual do trabalho para dar conta da historicidade da opressão feminina no mundo do trabalho e do caráter sexuado das relações trabalhistas, as experiências laborais das mulheres em suas vidas cotidianas revela muito das desigualdades de gênero naturalizadas pela divisão sexual do trabalho a partir de princípios estruturantes da segregação feminina no mundo do trabalho:

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de /mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. (...) A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. (Hirata & Kergoat, 2007, p. 599).

Justamente por ser modulada historicamente é que se faz necessário pontuar as críticas das autoras a respeito da reatualização do conceito da divisão sexual do trabalho em suas duas dimensões - profissionalidade e domesticidade - e o quanto essas dimensões são acionadas para tensionar o modelo de conciliação que está na base das discussões sobre a tese do vínculo social e da complementaridade entre os sexos. Como pontuam Hirata e Kergoat (2007, p. 603), a tese da complementaridade assenta-se na ideia de que a é possível estabelecer uma divisão entre mulheres e homens quanto ao trabalho profissional e doméstico e, conseqüentemente, “dentro do trabalho profissional, a divisão entre tipos e modalidades de empregos que possibilitam a reprodução dos papéis sexuais”:

No ‘modelo tradicional’: papel na família e papel doméstico assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de ‘provedor’ sendo atribuído aos homens. No ‘modelo de conciliação’: cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional. A definição de Jacqueline Laufer para esse modelo de conciliação é a seguinte: ...ele visa articular as atividades familiares e domésticas com a vida profissional. É uma condição necessária da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, em particular no âmbito profissional []. Uma eventual recomposição e uma nova divisão de papéis se realizariam, assim, não mais em detrimento das mulheres, mas em benefício comum de homens e mulheres [...] Hoje, certos pesquisadores propõem substituir “conciliação”, ou mesmo “articulação”, por “conflito”, “tensão”, “contradição” para evidenciar a natureza fundamentalmente conflituosa da incumbência simultânea de responsabilidades profissionais e familiares às mulheres. (Hirata & Kergoat, 2007, p. 604).

No Brasil, a crítica ao modelo da conciliação entre vida profissional e maternidade mereceu destaque nos movimentos feministas das décadas de 1970-1990 em relação às conquistas das mulheres (brancas) no mercado de trabalho e na busca pela ascensão profissional em suas carreiras, com aumento da participação nas empresas e na renda familiar (Giordani et al., 2018; Lopes et al., 2014). Logo, os direitos conquistados não têm plena aplicação, pois muitas empresas preferem contratar homens ao invés de mulheres, e os salários dos primeiros geralmente são mais elevados para realizar a mesma função laboral, sendo a gravidez, infelizmente, o principal fator para a ocorrência desse tratamento discriminatório (Véras & Oliveira, 2017).

Os movimentos feministas tinham como intuito garantir a igualdade entre os direitos e deveres de homens e mulheres, buscava-se principalmente inserir as mulheres no panorama político, econômico e social, como forma de superação das condições de vulnerabilidade e inferioridade a que estavam submetidas as mulheres no interior da cultura patriarcal. O objetivo central destes movimentos era a transformação e superação das desigualdades de gênero com a defesa da inserção do conceito de gênero na agenda pública através das articulações nacionais, tanto nos planos nacionais de políticas como na criação do Conselho Estadual da Condição Feminina (1983), na primeira Delegacia de Polícia de Defesa da Mulher (1985) e do Conselho Nacional de Direitos da Mulher (1985). Outras conquistas foram as garantias legais como a licença maternidade por um período de 120 dias (recentemente extensível por mais 60 dias não obrigatórios, passando, neste caso, a denominar-se licença maternidade cidadã), acompanhada pelo salário família, a existência de creche custeada pela empresa ou auxílio-creche e o intervalo nos turnos do trabalho

para a amamentação (Mandalozzo, 1996; Melo, 2019; Pinheiro et al., 2009; Vêras & Oliveira, 2017).

No entanto, as discussões feministas sobre mulheres, especialmente nas questões ligadas ao mercado de trabalho durante as décadas de 1980-1990, ignoraram por completo as desigualdades de raça, deixando na invisibilidade as mulheres negras, como adverte Bell Hooks (2018, p. 63) na obra *O feminismo é para todo mundo*:

Quando o movimento feminista contemporâneo começou, a mão de obra já era mais de um terço composta por mulheres. Vinda da classe trabalhadora, de origem afro-americana, como a maioria das mulheres que eu conhecia estava no mercado de trabalho, eu era uma das mais duras críticas da visão feminista que as pensadoras reformistas apresentavam quando o movimento começou, que sugeria que o trabalho libertaria as mulheres da dominação masculina. Há mais de dez anos escrevi em *Feminist Theory: From Margin to Center*: ‘A ênfase no trabalho como chave para a libertação das mulheres levou várias ativistas feministas brancas a sugerir que mulheres que trabalhavam ‘já eram livres’. Na verdade, elas diziam para a maioria das mulheres trabalhadoras ‘o movimento feminista não é para você’.

Na obra *Teoria Feminista: Da margem ao centro*, Bell Hooks denuncia o caráter racista e elitista do movimento feminista: “É extremamente evidente que, até agora, o movimento feminista contribuiu principalmente para os interesses de classe das mulheres e homens brancos burgueses” (2019, p.47). Graças aos movimentos sociais de mulheres negras foi possível questionar as bases de um feminismo hegemônico branco que não trazia as demandas raciais para sua pauta e criava a falsa ideia de uma opressão comum entre as mulheres:

Embora o movimento feminista contemporâneo devesse ter criado um campo de treino onde as mulheres pudessem aprender o que é a solidariedade política, a Sororidade não era vista como uma conquista revolucionária pela qual as mulheres fossem trabalhar e lutar. A visão de Sororidade invocada por aqueles que defendiam a libertação das mulheres baseou-se na ideia de ‘opressão comum’. Desnecessário será dizer que as primeiras a professarem a sua crença na noção de opressão comum foram as mulheres burguesas brancas, tanto de perspectivas liberais como de radicais. A ideia de ‘opressão comum’ era um programa falso e corrupto que mascarava e confundia a verdadeira natureza da realidade social variada e complexa das mulheres. As mulheres

estão divididas devido às atitudes sexistas, ao racismo, ao privilégio de classes, e guardam em si muitos outros preconceitos. (Hooks, 2019, p.34).

Era preciso, como diz Carneiro (2003) “enegrecer” o feminismo. Enegrecer não implica apenas na inclusão das mulheres negras nas pautas por direitos, implica observar as múltiplas formas de opressão ligadas à raça, classe, gênero, sexualidade, nacionalidade, de grupos historicamente subalternizados, como as mulheres negras, indígenas, quilombolas, ou seja, adotar o paradigma da interseccionalidade conforme proposto por diversas estudiosas do feminismo negro (Collins, 2019; Crenshaw, 2004). Além de enegrecer o feminismo, também é preciso enegrecer o tema da maternidade e conciliação profissional, já que o tema da maternidade negra ainda é pouco explorado pelos estudos contemporâneos (Zanello, 2018).

Os dados estatísticos também revelam as desigualdades de gênero, raça e classe. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) revelam que a população brasileira acima de 25 anos com ensino superior completo no ano de 2016, era composta por 23,5% mulheres e 20,7% homens, no entanto o salário médio das mulheres era, em média, 43% menor do que o salário dos homens, ou seja, a maior escolarização das mulheres não trouxe mudanças significativas na desigualdade salarial em relação aos homens. No entanto, em relação à experiência laboral na docência na educação superior, os homens lideram com 52,98% e as mulheres 47,3%.

Considerando a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, o último censo do IBGE (2022) destaca o crescimento da ocupação feminina no percentual de 48,1%, os dados do 3º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua/Pnad Contínua (2022), divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese, 2023a) apontam 47,9 milhões de mulheres com 14 anos ou mais que fazem parte da força de trabalho, com um percentual de 42,6 milhões de mulheres ocupadas e, destas, 22,3 milhões são mulheres negras.

Persistem as disparidades de gênero quanto aos rendimentos, ainda segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese, 2023b) para o 3º trimestre de 2022, as mulheres ganharam, em média, 21% a menos do que os homens e nos setores ligados à educação, saúde e serviços sociais, seus rendimentos médios eram 32% menores se comparados aos homens. Essas disparidades impactam na composição das famílias e no bem-estar das mulheres.

Elas estudam mais, ganham menos e chefiam mais da metade das famílias brasileiras, dos 75 milhões de lares brasileiros, 50,8% são liderados por mulheres, o que equivale a 38,1 milhões de

famílias. Destas, 34,2% eram compostas com filhos, 29,0% por famílias monoparentais com filhos, 14,6% de casais sem filhos e 14,6% de famílias unipessoais. Se consideramos os 20,65 milhões de lares de baixa renda no país, esse percentual aumenta para 81,6% de lares chefiados por mulheres. Para o mesmo trimestre, as mulheres negras chefiavam 21,5 milhões de lares, o que equivale a 56,5%, outro dado importante é observar que 63,9% das famílias lideradas por mulheres negras recebiam até 2 salários-mínimos (Dieese, 2023a). Estes dados sinalizam que a discussão sobre a saúde mental das mulheres que buscam a conciliação entre maternidade e carreira, deve considerar questões interseccionais relacionadas à classe, gênero e raça.

A flexibilidade dos papéis de gênero deve constituir-se um fenômeno comum na sociedade contemporânea, na qual o sustento da família também se origina do trabalho feminino, enquanto o homem desempenha o cuidado com os filhos e das atividades domésticas igualmente (Lopes et al., 2014; Beltrame & Donelli, 2012). De acordo com Yavorsky et al. (2015), as mulheres passaram a assumir papéis antes ocupados somente por homens, porém o contrário não está acontecendo da mesma forma, pois a mudança na divisão de papéis para o cuidado dos filhos e dos afazeres domésticos ainda é lenta e agravada pela cultura patriarcal como apontam as estatísticas dos usos do tempo.

As mulheres ainda gastam 21,4 horas semanais para a realização de atividades domésticas, quase o dobro da quantidade de horas semanais gastas pelos homens (11h) nas mesmas atividades, essa carga extra de trabalho tem impacto direto na trajetória da mulher como profissional. A sobrecarga das mulheres em suas duplas e triplas jornadas de trabalho é gigantesca e desproporcional, tamanha desigualdade de gênero que se apresenta nos usos do tempo entre homens e mulheres. Isso impacta também na maior ascensão profissional masculina em detrimento da ascensão feminina, enquanto as mulheres representam 43,8% das mulheres no mundo corporativo, apenas 3% ocupam cargos de gestão (Michel & Nunes, 2021).

Apesar da possibilidade de construção de uma carreira profissional, percebe-se que a maior responsabilidade doméstica ainda é da mulher, o que contribui para a sobrecarga e/ou dupla jornada de trabalho. Diante desta sobrecarga de esforços voltados ao trabalho doméstico e à sua função laboral, o ato de postergar a maternidade tem se tornado uma decisão difícil, mas frequente para muitas mulheres (Biffi & Granato, 2017; Carvalho Neto et al., 2010; Guimarães & Petean, 2012).

Anteriormente, tornar-se mãe era o destino inevitável de toda mulher, pois isso fazia parte de sua identidade feminina. Atualmente, evidencia-se que cada vez mais as mulheres exercem seu direito de escolha, ao priorizar seus estudos e carreira profissional em detrimento da maternidade.

Os projetos de vida relacionados à maternidade têm sido adiados pelas mulheres por ordem da disponibilidade de métodos contraceptivos, postergação do matrimônio, níveis educacionais e profissionais elevados, e a conquista da estabilidade e independência financeira (Gomes et al., 2008).

Como já demonstrou a filósofa francesa Elizabeth Badinter (1985, p. 249) em suas discussões sobre o mito do amor materno, as culturas são moldadas pelo mito da feminilidade ideal e, conseqüentemente, pelo modelo da maternidade ideal construído generificadamente nas teses do instinto materno e/ou vocação materna das mulheres:

A maternidade, tal como concebida no século XVIII, a partir de Rousseau, é entendida como um sacerdócio, uma experiência feliz que implica também necessariamente dores e sofrimentos. Um real sacrifício de si mesma. [...] O amor materno é apenas um sentimento humano. E como todo sentimento, é incerto, frágil e imperfeito.

Contrariamente aos preconceitos, ele talvez não esteja profundamente inscrito na natureza feminina. Observando-se a evolução das atitudes maternas, constata-se que o interesse e a dedicação à criança se manifestam ou não se manifestam. A ternura existe ou não existe. As diferentes maneiras de expressar o amor materno vão de mais ao menos, passando pelo nada, ou a quase nada. (Badinter, 1985, p. 22-23).

Passadas mais de duas décadas dessa discussão e atenta às transformações históricas ocorridas com a construção social da maternidade, Badinter (2010) retoma essa temática sob a ótica do conflito que se estrutura entre a mulher e a mãe e o faz descortinando a filosofia naturalista subjacente a essas teses que tanto dano causam à saúde mental, física e emocional das mulheres, mas são eficazes para inibir a autonomia e a emancipação das mulheres destes papéis tradicionais da maternidade, evocados pelo amor e instinto maternal.

Há que se olhar, atualmente, para novos modelos de maternidade não mais presos na lógica universalista e essencialista, e isso pressupõe um novo olhar sobre a própria condição feminina na sociedade. Para Badinter (2010), é importante reconhecer a necessidade de desconstruir outro mito fundador da maternidade ideal ainda muito estruturante nas relações das mulheres consigo mesmas e com sua prole – o mito da felicidade.

Apesar de todos os avanços sociais e culturais da mulher moderna atrelados à autonomia e ao empoderamento pessoal, a mãe contemporânea ainda precisa lidar com o modelo tradicional da boa mãe, apoiado nos discursos naturalistas e instintivos da mulher que encarna a mãe mítica. E como não encarnar? Como, novamente, conciliar a boa e terna mãe com a mulher profissional? Ou

ainda, com a mulher que não deseja e repele a maternidade em nome de uma carreira profissional? Para Badinter, esse parece ser o maior desafio da mulher contemporânea:

A não procriação é um desvio à norma que tem um custo: a desaprovação social. [...] A não - mãe é constantemente instada a justificar-se, como se não houvesse mães com problemas ou com características psicológicas inquietantes [...]. Ela é objeto de pressões por parte dos pais, da família, dos amigos (que têm filhos), dos seus colegas de escritório, em resumo, de toda a sociedade, a ponto de se poder legitimamente perguntar se não seria melhor falar de “dever” em vez de “desejo de ter filhos”. (Badinter, 2010, p. 141).

Valeska Zanello atualiza essa discussão ao ponderar o quanto a construção histórico-cultural dos elementos presentes no que chama de dispositivo materno, resulta na “naturalização da capacidade de cuidar (em geral) nas mulheres” e, conseqüentemente, naturaliza tudo aquilo que implica nas tarefas da maternagem vista não por “obrigação, mas pela exaltação do ‘amor materno’, e da boa, primorosa, ‘dona de casa’ como verdadeira prova da ‘feminilidade’” (2018, p. 145-149). Deste modo, o dispositivo materno vai muito além da idealização do cuidado e da maternidade e constitui-se como chave de compreensão para a saúde mental das mulheres mães que se veem às voltas com os dilemas da conciliação entre maternidade e carreira.

Culturalmente, espera-se que a mulher assuma sem dificuldades a maternidade e que desempenhe seu papel social, o que não se encontra na realidade de muitas mulheres. Tendo-se em vista a gravidez como uma fase transitória e de reidentificação na vida da mulher, ela também vem acompanhada de variantes biológicas, psicológicas e socioeconômicas. No período gravídico puerperal, o corpo da mulher se recupera dos desgastes físicos e psíquicos advindos da gestação e do parto, de forma que a mulher pode se encontrar mais vulnerável à manifestação de alguns transtornos mentais, tais como sintomatologia ansiosa, estresse e depressão pós-parto (Manente & Rodrigues, 2016).

Pode-se apreender que os fatores sociodemográficos são uma variante a mais na saúde mental da mulher e na ocorrência de transtornos mentais, como ansiedade e depressão. Dentre eles, encontra-se o nível de escolaridade, a renda familiar, a quantidade de filhos, idade, status conjugal e ocupacional. Situações de alta vulnerabilidade social são agravantes para a prevalência de transtornos mentais em mulheres no puerpério. Mulheres com melhores condições de vida, como educação, trabalho e sistema de saúde de qualidade, apresentam menores índices de transtornos mentais. Dessa forma, o investimento na educação pública e em estratégias eficazes de

planejamento familiar e de apoio social se revelam como aspectos primordiais para a promoção da saúde mental materna no período do puerpério (Alvarenga et al., 2018).

O estudo de Manente e Rodrigues (2016) investigou a existência de sentimento de culpa em mulheres em voltar ao trabalho após o período da licença maternidade. Observou-se a associação entre a depressão pós-parto com a saúde emocional alterada da mulher na gestação, a falta de ajuda e o retorno ao trabalho. Constatou-se que muitas mulheres apresentam preocupação em “deixar o bebê” ou receio em relação à sua adaptação aos cuidadores substitutos. Assim, torna-se de extrema importância a existência de um apoio social que ampare as inseguranças esperadas neste período por meio do cuidado com o bebê, doméstico e afetivo.

Hays (1996) apresenta o conceito de maternidade intensiva, que se caracteriza pela mulher viver a maternidade como sua prioridade. Essa possibilidade faz com que as mulheres se sintam pressionadas a se entregar intensamente à maternidade e deixar de lado ou suspender outros projetos ligados à atividade profissional. Por outro lado, há uma pressão do mercado de trabalho para que as mulheres também se entreguem intensamente aos seus empregos e carreira, o que gera sentimentos de ambivalência, pois remete à sensação de que é preciso dar conta dessas duas grandes dimensões que fazem parte da sua identidade: a carreira e a maternidade (Shreffler, 2017).

A decisão da mulher trabalhadora de ter filhos parece sofrer interferências no seu projeto de carreira. Algumas mulheres que possuem o desejo da maternidade, passam a incorporar na composição de seus planejamentos de carreira este período entre a licença maternidade e o retorno ao trabalho (Angerami & Angerami, 2012). Apesar de se tratar de um conceito amplo, para este estudo, entende-se carreira como o conjunto de escolhas e decisões de cada indivíduo que o fazem ocupar algumas posições, realizar trabalhos e se desenvolver ao longo da sua vida (London & Stumpf, 1982; Dutra, 2017).

Em relação ao conceito de carreira, é comum que este termo seja abordado como sinônimo da profissão escolhida, por exemplo carreira militar, ou ainda como trajetória em uma organização. Porém, este conceito tem se tornado cada vez mais amplo, contemplando as transições, as pressões e o ambiente que o indivíduo está inserido (Dutra, 2017). Neste sentido, contempla não somente as posições ocupadas e os trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa, mas também as decisões, escolhas e o desenvolvimento de cada indivíduo (London & Stumpf, 1982; Dutra, 2017). Desta forma, não se trata de um conceito linear e estável, e sim de experiências e transições ao longo da vida, que englobam a profissão escolhida e a trajetória dentro das organizações, mas não se resume a isso.

Com o foco voltado para esta vertente de suas vidas, mulheres com carreiras profissionais estabelecidas tendem a adiar a maternidade, e, ainda, a manter o desempenho de suas atividades relacionadas ao trabalho após se tornarem mães. Tal fato demonstra que ocupar este papel de participação no mercado de trabalho também é importante para sua satisfação pessoal (Lopes et al., 2014). Embora o emprego possa aumentar o senso de autoestima e confiança da mulher, o acúmulo de responsabilidades internas e externas em casa também cria impactos como sobrecarga física e emocional (Vanalli & Barham, 2008). Frente aos pontos supracitados, a literatura aponta que cada vez mais as mulheres procuram conciliar a maternidade com a carreira, fator que envolve múltiplas questões da vida, principalmente quando atreladas à saúde física e mental da mulher. A realização deste trabalho poderá contribuir para esclarecer as influências da maternidade e o trabalho na saúde mental da mulher, como também poderá fortalecer os estudos nessa área, visto que há escassez de publicações sobre a temática.

2. Metodologia

Realizou-se uma revisão sistemática da literatura com base nos procedimentos do protocolo Prisma, em que foram levantadas as publicações existentes sobre o tema utilizando as bases de dados Capes e BVS-Saúde para buscas avançadas, com os descritores combinados de carreira e maternidade e saúde mental. Como critérios de inclusão, foram selecionadas publicações em português, espanhol e inglês, entre os anos de 2011 a março de 2021. Os critérios de exclusão referiam-se a pesquisas duplicadas, fora do marco temporal definido, em idioma diferente do português, espanhol e inglês, aquelas que não estavam condizentes ao objetivo proposto, que não apresentaram relação direta com o tema em estudo e aquelas que não discutiam questões de saúde mental associadas ao tema da conciliação entre maternidade e carreira. A busca inicial resultou em 79 artigos, sendo 3 excluídos com o auxílio da plataforma Rayyan (<https://rayyan.ai>) que os identificou como duplicados. Dentre os 76 artigos restantes, 52,63% foram publicados há mais de 5 anos, entre 2011 e 2015, conforme apresentado na tabela abaixo:

Tabela 1

Distribuição das publicações de acordo com o ano.

Ano	Número de Publicações
2020	4
2019	8
2018	12
2017	8
2016	4
2015	5
2014	7
2013	11
2012	11
2011	6

Fonte: Tabela elaborada pelas autoras.

Destaca-se que 2018 foi o ano que teve o maior número de publicações acerca do tema, sendo 2016 e 2020 os anos de menor número, com 4 artigos publicados em cada um. Realizando uma correlação com estes dados, em novembro de 2017 a reforma trabalhista entrou em vigor no Brasil com o objetivo de contemplar as mudanças no mundo do trabalho até o período. Uma das principais alterações vindas com a reforma foi sobre o local de trabalho de mulheres grávidas, que, a partir deste período, não poderiam mais atuar em locais considerados insalubres (Brasil, 2017). Neste contexto, em 2018, a correlação entre os temas carreira e maternidade foi um dos focos trabalhistas no Brasil, reforçando a relevância de publicações acerca dos temas neste ano.

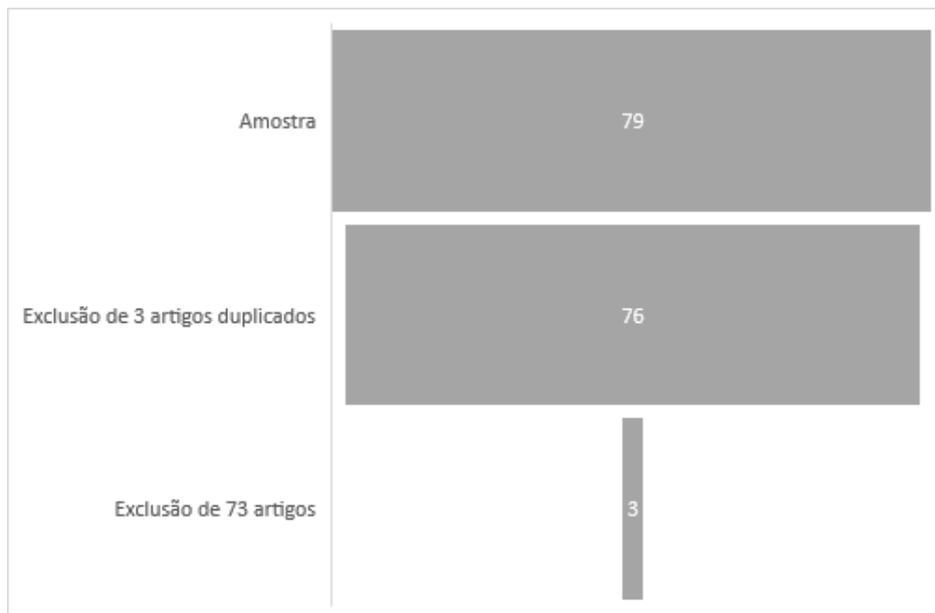
No período de janeiro a março de 2021, não houve nenhuma publicação a partir da busca dos descritores. Neste ano, os temas carreira e mundo do trabalho estavam passando por alterações, principalmente em decorrência da pandemia da Covid-19 que chegou ao Brasil em março de 2020 (Ministério da saúde, 2021). O foco da população, das autoridades e dos pesquisadores voltou-se

para a pandemia e estratégias de controle e monitoramento, possivelmente fazendo com que o número de pesquisas relacionadas à carreira, por exemplo, apresentasse uma redução.

Após análise de juízes, contendo a validação de três pesquisadores, 73 pesquisas foram excluídas de acordo com os critérios de exclusão anteriormente citados por não entrelaçarem os temas ligados à carreira de mulheres mães com as questões de saúde mental, maternidade e conciliação. Isso aponta que essas discussões não são tratadas conjuntamente na literatura analisada, ou seja, ora se discute a saúde mental das mulheres sem correlacionar com a maternidade e/ou a conciliação, ora se discute maternidade e conciliação sem considerar a saúde mental.

A amostra final para a análise deste estudo foi composta por 3 artigos (3,9% da amostra sem os duplicados), conforme figura explicativa abaixo:

Figura 1. Fluxograma metodológico



Fonte: Fluxograma elaborado pelas autoras.

Os 03 artigos selecionados para compor a amostra foram publicados em 2011, 2012 e 2016. Para a análise destes, considerou-se as seguintes informações: objetivo do artigo, método utilizado, participantes/amostra, análise dos resultados direcionadas à relação entre carreira, maternidade e saúde mental, descritas no quadro abaixo.

Quadro 1

Dados das publicações selecionadas

Título	Autores	Método	Ano	Idioma
Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura	Silvana Corrêa Oliveira, Evelise Rigoni de Faria Jorge Castellá Sarriera Cesar Augusto Piccinini Clarissa Marcelli Trentini	Revisão da literatura	2011	Português
Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis	Greyce Rocha Beltrame; Tagma Marina Schneider Donelli	Revisão abrangente da literatura	2012	Português
Working Sandwich Generation Women Utilize Strategies within and between Roles to Achieve Role Balance	Kiah L. Evans, Jeannine Millstead, Janet E. Richmond, Marita Falkmer, Torbjorn Falkmer e Sonya J. Girdler	Estudo de caso qualitativo utilizando entrevista semiestruturada com 18 mulheres trabalhadoras	2016	Inglês

Fonte: Quadro elaborada pelas autoras.

3. Resultados e discussão

Beltrame e Donelli (2012) realizaram um estudo cujo objetivo consistiu em investigar através de uma revisão abrangente da literatura o que as pesquisas discorrem acerca do tema: desafios para conciliar a maternidade e a carreira. Diante disso, as autoras apresentam algumas

estratégias para conciliar estes papéis, encontradas em sua revisão. A presença de rede de apoio, seja ela composta por escola, creche, babá, familiares ou amigos, é indicada como uma estratégia importante na busca da conciliação dos papéis. Apesar disso, as autoras apresentam dois principais desafios que podem gerar dificuldades em relação à saúde mental da mãe.

Um destes desafios corresponde à crença de que a mãe é a única pessoa capaz de cuidar do filho, elemento que aparece com frequência nos estudos abordados por esta revisão, sendo fator determinante para a presença de sintomas de ansiedade e sentimentos de insatisfação. Por sua vez, o outro desafio aborda o receio da mãe dedicar-se excessivamente à sua carreira e não estar presente na vida do bebê. Novamente, a rede de apoio é apontada como principal fonte de suporte.

Corroborando com os autores, em seu livro publicado a partir de histórias reais de mulheres e suas carreiras, Angerami e Angerami (2012) abordam a presença de ainda mais incertezas, angústias e medos sobre sua nova fase e estrutura de vida, sobre o bebê e sobre o seu retorno ao trabalho nas mulheres em que estão voltando de licença maternidade, sentimentos comumente presentes nesse público. Como forma de minimização, ter uma rede de apoio presente e disponível para o auxílio da família é essencial (Beltrame & Donelli, 2012).

O estudo de Oliveira et al. (2011) objetivou realizar uma revisão da literatura investigando a relação entre maternidade e trabalho, de maneira que se constatou a possibilidade de conciliar a maternidade e o trabalho, porém com o acarretamento de muitas dificuldades, afetando a vida da mulher em diversos aspectos, especialmente em relação à saúde psicológica. Essa influência pode ser positiva ou negativa, dependendo de como se relacionam os aspectos presentes no papel materno e profissional.

Alguns desses aspectos podem ser a família, o local de trabalho, a assistência de saúde e educacional. Esses fatores podem contribuir para que a adaptação entre a família e o trabalho seja um desafio, tais como o conflito entre a demanda familiar e profissional; manifestações de estresse e sintomas ansiosos; crenças disfuncionais de desempenho; desequilíbrio nas divisões de tarefas.

Em virtude da falta de apoio familiar, social e organizacional, muitas mulheres acabam desistindo de suas escolhas profissionais feitas anteriormente ao advento da maternidade, o que pode aumentar a recorrência de conflitos intrafamiliares e decréscimo da autoestima. A relação entre maternidade e trabalho exige que a mulher tenha de lidar com a multiplicidade de papéis a ela impostos, o que pode ser um fato causador de ansiedade.

No entanto, em ambientes com condições favoráveis, envolvendo o contexto familiar, social, organizacional e político, existe a possibilidade de conciliar a maternidade com o trabalho

(Oliveira et al., 2011). Desta forma, novamente a rede de apoio aparece como uma necessidade na busca de equilíbrio entre carreira e maternidade.

A geração "sanduíche" pode ser compreendida como as mulheres que se adentram nas tendências sociais como atraso do parto e envelhecimento da população, visando equilibrar simultaneamente os papéis de mães e cuidadoras dos pais (Evans et al., 2016). Com o objetivo de compreender como as mulheres trabalhadoras desta geração alcançam e conservam o equilíbrio de papéis, Evans et al. (2016) realizaram um estudo em que constataram evidências tanto positivas quanto negativas na literatura acerca do desempenho das mulheres nesses três papéis: mãe, trabalhadora e cuidadora.

A combinação desses papéis pode ter tanto efeitos prejudiciais, como diminuição do tempo, extravasamento emocional negativo e expectativas irrealistas, quanto a presença de experiências positivas, tais como resiliência e enfrentamento entre as mulheres da geração "sanduíche" que trabalham. Isso ocorre por meio do compartilhamento de habilidades, energia ou recursos entre as funções. Estes últimos são aspectos que apontam a existência de fatores de proteção e estratégias de equilíbrio de papéis individuais que possibilitam a essas mulheres equilibrar seus múltiplos papéis e alcançar resultados positivos.

Ainda neste estudo, os autores apresentam algumas estratégias para conciliar carreira e maternidade. As participantes descreveram seis estratégias de equilíbrio dentro das funções de mãe, cuidadora parental e trabalhadora, o que lhes permitiu organizar seus hábitos e rotinas de acordo com seus fatores motivacionais: "viver com integridade, ser o melhor que pode, fazer o que ama, amar o que faz, lembrar o porquê e buscar sinais de sucesso" (Evans et al., 2016, p.6).

As mulheres também descreveram seis estratégias de equilíbrio que atuaram para diminuir o conflito e aumentar o enriquecimento entre os papéis: manter a saúde e o bem-estar, reprimir o perfeccionismo, administrar o tempo e a energia, liberar responsabilidades, cultivar a conexão social e retribuir. A estratégia de equilíbrio de papéis individuais considerada mais importante é "manter a saúde e o bem-estar", considerada como sinônimo de alcançar o equilíbrio de papéis. As mulheres trabalhadoras da geração "sanduíche" observaram, através das estratégias, que gerenciar papéis múltiplos é complexo, multidimensional, interconectado e reforça a descoberta de que o esforço consciente é necessário para superar esses desafios (Evans et al., 2016).

Através da análise dos três trabalhos apresentados acima, pode-se compreender que todos abordam a relação entre a maternidade e o trabalho como algo possível de ser realizado, porém

permeado de aspectos positivos e negativos. Nos três estudos identificaram-se as multiplicidades de papéis e dificuldades que podem trazer para a vida da mulher.

Na tentativa de suavizar determinadas dificuldades, tanto o estudo de Beltrame e Donelli (2012) quanto o estudo de Evans et al. (2016), indicam estratégias que podem facilitar o equilíbrio desses papéis. O estudo de Beltrame e Donelli (2012) aponta o suporte social como a principal estratégia de apoio para as mulheres que procuram conciliar a maternidade com o trabalho, já o estudo de Evans et al. (2016) vai além do apoio social, indicando outros aspectos que podem facilitar esse processo, envolvendo os contextos organizacionais e políticos. As estratégias trazidas no estudo de Oliveira et al. (2011) consistem em medidas relacionadas ao autocuidado e bem-estar que as mulheres podem tomar de forma individual.

Como autocuidado entende-se a forma como as pessoas mantêm e estabelecem a própria saúde, assim como lidam com as doenças e as previnem. O autocuidado, como atenção a cada variável da vida, somado ao bem-estar citado pelas mães, pode apoiar na conciliação entre carreira e maternidade, prezando por sua saúde física e mental (Oliveira et al., 2011).

A ansiedade é citada nos três artigos selecionados como principal aspecto dificultador do processo para conciliar carreira e maternidade. Desde 1987, Marks aborda a presença natural da ansiedade na vida das pessoas, visto que é um importante mecanismo de defesa para situações de perigo, por exemplo. Na vida das mães, a ansiedade pode agir como impulsionadora para a realização das inúmeras tarefas diárias para conciliar carreira e maternidade. Entretanto, quando disfuncional na vida da pessoa ou quando desproporcional à situação que a desencadeia, a ansiedade passa a ser prejudicial e a necessitar de um tratamento (Marks, 1987), dificultando a realização de tarefas cotidianas e necessárias no cuidado do filho ou na rotina de trabalho.

Assim, os estudos analisados apontam que, apesar dos aspectos negativos advindos com a conciliação da maternidade e do trabalho, os aspectos positivos prevalecem, principalmente em comunhão de algumas estratégias que envolvem aspectos familiar, social, político, do ambiente de trabalho, do autocuidado e bem-estar. Bronfenbrenner (1996) destaca que o desenvolvimento do ser humano está organizado em quatro principais dimensões: processo, pessoa, contexto e tempo. Dentre estas dimensões, destacamos o contexto que, segundo o autor, refere-se a qualquer condição que pode influenciar ou ser influenciado pela pessoa e onde as relações acontecem.

No contexto da maternidade e carreira, a família e as demais pessoas que formam a rede de apoio da mulher-mãe, fazem parte do microssistema e do mesossistema. O exossistema relaciona-se ao seu ambiente de trabalho, em que nem sempre a trabalhadora participa ativamente de todas as

decisões. Por fim, o macrosistema engloba o padrão relacionado à cultura da sociedade frente à maternidade e carreira e às políticas públicas existentes para este público (Bronfenbrenner, 1996).

Considerando a mãe que retorna ao mercado de trabalho após viver a maternidade intensiva (Hays, 1996) durante seu período de licença maternidade, o meio em que influencia e é influenciada passa a ser ampliado, sendo composto pelo seu ambiente familiar e colegas de trabalho. Desta forma, além de ser uma fase de mudanças e adaptações na sua rotina pessoal, Zanatta et al. (2017), em seu estudo com mães primíparas, destacam a presença de mudanças no modo de ser da mãe, ou seja, no âmbito psicológico, que ocorrem no período após nascimento do bebê, destacando o amadurecimento como a principal delas no relato das participantes, reforçando a importância da rede de apoio para que a mãe possa ocupar de forma mais tranquila seus múltiplos papéis.

4. Considerações Finais

Realizar estudos que abordem carreira, maternidade e seus desafios quanto à saúde mental das mães é de extrema importância atualmente. Em 2017, a Organização Mundial da Saúde apontou uma prevalência de mais de 9% de presença de transtornos de ansiedade na população brasileira, sendo o país com maior prevalência nas Américas. Durante a pandemia da COVID-19, pesquisas apontam que a prevalência de transtornos mentais não teve aumento significativo no Brasil, ressaltando que esses números no nosso país já eram elevados (Brunoni et al., 2021), mas Brunoni et al. destacam a prevalência de sintomas de ansiedade e transtornos mentais em mulheres menores de 60 anos e com nível educacional inferior.

Nos estudos analisados, evidencia-se que a conciliação de carreira e maternidade é um fenômeno marcante e presente na contemporaneidade, sendo importante considerar a carreira como um fenômeno diferenciado das atividades profissionais remuneradas, visto que a carreira engloba todos os cenários trilhados pela mulher, incluindo a própria maternidade. Essa distinção permite observar como a mulher se comporta no ambiente público, longe dos territórios seguros do lar.

O encontro entre a maternidade e a carreira podem acarretar conflitos na vida da mulher. A crença da mulher como a única responsável pelos cuidados da criança pode trazer sentimentos de ansiedade e insatisfação na mulher, ao mesmo tempo em que a supervalorização da carreira gera medo em relação à ausência e terceirização dos cuidados com a criança. Ao priorizar a maternidade a mulher pode sofrer com a pressão social, sobrecarga e postergar o retorno ao trabalho. No entanto, o retornar às atividades profissionais é apresentado como um advento que traz um elevado grau de satisfação para as mulheres.

Para conciliar esses dois campos, as mulheres investigadas nos estudos analisados veem criando diversas estratégias a fim de conciliar seus múltiplos papéis, o que reforça a crença de que a conciliação é unicamente uma responsabilidade das mulheres e não de toda as pessoas da família, contribuindo, mais uma vez, para a naturalização dos papéis de gênero que responsabiliza unicamente às mulheres para criarem, individualmente, estratégias de gerenciamento das inúmeras demandas maternas e laborais. Por mais que a conciliação seja vista positivamente como algo possível de ser realizado, ela não vem acompanhada da crítica às questões de gênero que envolvem este tema.

Determinadas estratégias devem levar em consideração as condições socioeconômicas, temporais, territoriais e culturais que cada mãe e trabalhadora se encontra, podendo estar entre elas o suporte social. O suporte social, sendo este uma rede na qual a mulher possa confiar e se apoiar, tanto diminui os sentimentos negativos de ansiedade e medo, quando possibilita que ela se dedique a outros cenários de sua vida, tendo a tranquilidade de que sua criança estará bem e segura.

Tais dados apontados nas pesquisas acima corroboram com o indicativo da importância de estudos que relacionem os conceitos de carreira, maternidade e saúde mental com relevância para a saúde e autocuidado desse público-alvo.

Como ponto em comum entre os três estudos apresentados neste artigo (Oliveira et al., 2011; Beltrame & Donelli, 2012; Evans et al., 2016) podemos destacar a importância da rede de apoio como estratégia para conciliar carreira e maternidade, mantendo a saúde e bem-estar da mulher, sendo esta fundamental para a realização das demais estratégias mencionadas pelos autores como o autocuidado. Com a presença de suporte social, a mãe tem como possibilidade mais próxima de sua realidade dispor de um momento para si, para seu autocuidado e planejamento da sua estrutura e nova rotina ao retornar ao trabalho.

O trabalho atingiu o objetivo proposto ao analisar a recente produção científica (2011-2021) sobre saúde mental de mulheres que buscam conciliar maternidade e carreira e contribuiu para ampliar a discussão sobre o tema da saúde mental das mulheres mães nas suas relações entre maternidade e conciliação de carreira. Futuros trabalhos devem considerar olhares interseccionais para que se possam analisar as diferentes vivências das mulheres mães em seus dilemas entre maternidade e conciliação de carreira.

REFERÊNCIAS

- Alvarenga, P. et al. (2018). Variáveis sociodemográficas e saúde mental materna em contexto de vulnerabilidade social. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 19(03), 776-788. doi: 10.15309/18psd190324.
- Angerami, S.; Angerami, F. (2012). *Bem me quer, Malmequer: Histórias verdadeiras de mulheres e suas escolhas de carreiras*. São Paulo, Brasil: Évora.
- Badinter, E. (1985). *Um amor conquistado: O mito do amor materno*. Rio de Janeiro, Brasil: Nova Fronteira.
- Badinter, E. (2010). *O conflito: a mulher e a mãe*. Lisboa, Portugal: Relógio D'Água Editores.
- Beltrame, G. R.; Donelli, T. M. S. (2012). Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. *Aletheia*, 38-39, 206-217.
- Biffi, M.; Granato, T. M. M. (2017). Projeto de ter filhos: uma revisão da literatura científica nacional e internacional. *Temas em Psicologia*, 25(01), 207-220, 2017. doi: 10.9788/TP2017.1-14Pt.
- Brasil, Ministério da Saúde. (2021). *Painel de casos de doença pelo coronavírus 2019 (COVID-19)*. Recuperado de <https://covid.saude.gov.br/>
- Bronfenbrenner, U. (1996). *A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Brunoni, A. R. et al. (2021). Prevalência e fatores de risco de sintomas psiquiátricos e diagnósticos antes e durante a pandemia de COVID-19: achados da coorte de saúde mental ELSA-Brasil COVID-19. *Psychological Medicine*, 53(2), 446-457. doi:10.1017/S0033291721001719.
- Carneiro, S. (2003). Enegrecer o feminismo: A situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: *Racismos contemporâneos* (Vol. 49, pp. 49-58). Rio de Janeiro, Brasil: Takano Editora.
- Carvalho Neto, A. M. de, Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: Carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-Eletrônica*, 9(1). <https://doi.org/10.1590/S1676-56482010000100004>.
- Crenshaw, K. (2004). A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In: *Cruzamento: Raça e gênero* (pp. 7-16). Brasília, Brasil: Unifem.
- Collins, P. H. (2019). *Pensamento feminista negro: Conhecimento, consciência e a política do empoderamento* (1ª ed.). São Paulo, Brasil: Boitempo.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). (2023a). *As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho*. Recuperado de <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). (2023b). *Mulheres: Inserção no mercado de trabalho*. Recuperado de <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html>
- Dutra, J. S. (2017). *Gestão de Carreiras: a pessoa, a organização e as oportunidades*. 2.ed. São Paulo, Brasil: Atlas.
- Evans, K. L. et al. (2016). Working sandwich generation women utilize strategies within and between roles to achieve role balance. *PLoS ONE*, 11(6). doi: 10.1371/journal.pone.0157469.

- Giordani, R. C. F. et al. (2018). Maternidade e amamentação: identidade, corpo e gênero. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(8), 2731-2739. doi: 10.1590/1413-81232018238.14612016.
- Gomes, A. G.; Donelli, T. M. S.; Piccinini, C. A.; Lopes, R. S. (2008). Maternidade em idade avançada: Aspectos teóricos e empíricos. *Interação em Psicologia (Online)*, 12(1), 99-106. doi: 10.5380/psi.v12i1.5242.
- Guimarães, M. da G. V.; Petean, E. B. L. (2012). Carreira e Família: divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13 (1), 103-110.
- Hays, S. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. Yale University Press; New Haven, CT.
- Hirata, H.; Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37(132), 595-609.
- Hooks, b. (2019). *Teoria feminista: Da margem ao centro*. São Paulo, Brasil: Perspectiva.
- Hooks, b. (2018). *O feminismo é para todo o mundo*. Rio de Janeiro, Brasil: Rosa dos Tempos.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2018). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Recuperado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2022). *As Mulheres do Brasil*. Recuperado de <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/22052-as-mulheres-do-brasil.html>
- Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm.
- London, M.; Stumpf, S. (1982). *Managing carcercs*. Reuding, MA: Addison-Wesley.
- Lopes, M. N., Dellazanna-Zanon, L. L., & Boeckel, M. G. (2014). A multiplicidade de papéis da mulher contemporânea e a maternidade tardia. *Temas em Psicologia*, 22(4), 917-928. <https://doi.org/10.9788/TP2014.4-18>
- Mandalozzo, S. (1996). *A maternidade no direito do trabalho*. Curitiba, Brasil: Juruá.
- Manente, M. V.; Rodrigues, O. M. P. R. (2016). Maternidade e Trabalho: Associação entre Depressão Pós-parto, Apoio Social e Satisfação Conjugal. *Pensando famílias*, 20(1), 99-111.
- Maluf, S. W.; Tornquist, C. S. (Org.) (2010). *Gênero, saúde e aflição: abordagens antropológicas*. Florianópolis, Brasil: Letras Contemporâneas.
- Michel, K.D.; Nunes, M.P. (2021). Mães Gestoras – Uma análise da influência da maternidade na vida profissional das líderes. *Espacio Abierto*, 31 (1), 30-54. Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/122/12270216002/html/#redalyc_12270216002_ref53 . Acesso em: 15 jul. 2021.
- Melo, C. V. B. de. (2019). *Proteção à maternidade e licença parental no mundo*. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2020;1001204910> . Acesso em: 15 jul. 2021.
- Marks, I. M. (1987). *Fears, phobias and rituals*. New York. NY: Oxford University Press.

- Oliveira, S. C.; Faria, E. R.; Sarriera, J. C.; Piccinini, C. A.; Trentini, C.M. (2011). Maternidade e trabalho: uma revisão da literatura. *Interamerican Journal of Psychology*, 45(2), 271-280.
- Pateman, C. (1993). *O contrato sexual*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Pinheiro, L.; Galiza, M.; Fontoura, N. (2009). Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. *Revista Estudos Feministas*, 17(3), 851-859. doi: 10.1590/S0104-026X2009000300013.
- Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Revista Educação e Realidade*, 20(2), 71-99.
- Shreffler, K. M. (2017). Contextual Understanding of Lower Fertility Among U.S. Women in Professional Occupations. *Journal of Family Issues*, 38(2), 204-224. doi: 10.1177/0192513X166347.
- Vanalli, A. C. G.; Barham, E. J. (2008). A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso de professoras. *Temas em Psicologia*, 16(2), 231-241.
- Véras, E. A.; Oliveira, F. P. M. (2017). Políticas Públicas para a maternidade: uma análise das licenças por maternidade e paternidade à luz da igualdade e da sustentabilidade social. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 3(1), 115 – 134. <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2017.v3i1.1805>
- Yavorsky, J. E.; Dush, C. M. K.; Schoppe-Sullivan, S. J. (2015). The Production of Inequality: the gender division of labor across the transition to parenthood. The Gender Division of Labor Across the Transition to Parenthood. *Journal of Marriage and Family*, 77(3), 662-679. <https://doi.org/10.1111/jomf.12189>
- Zanatta, E.; Pereira, C. R. R.; Alves, A. P. (2017). A experiência da maternidade pela primeira vez: as mudanças vivenciadas no tornar-se mãe. *Pesquisas práticas psicossociais*, 12 (3), 1-16.
- Zanello, V. (2018). *Saúde mental, gênero e dispositivos: Cultura e processos de subjetivação*. Curitiba, Brasil: Appris.

Dados das autoras:

- *Josiane da Silva Delvan*: Psicóloga com doutorado e mestrado em Psicologia. Docente da graduação de Psicologia e do Programa de Mestrado Profissional em Psicologia da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI/SC.
- *Ana Claudia Delfini*: Socióloga com doutorado e mestrado em Sociologia. Docente da graduação em Pedagogia e do Programa de Mestrado Profissional em Psicologia e do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI/SC.
- *Liara Dall’ Agnese Sedor*: Mestre em Psicologia pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI/SC. Pós-graduada em Remuneração Estratégica e Desenvolvimento Humano. Psicóloga e Consultora nos temas de Desenvolvimento de Pessoas e Carreira.

Declaração de Direito Autoral

A submissão de originais para este periódico implica na transferência, pelos autores, dos direitos de publicação impressa e digital. Os direitos autorais para os artigos publicados são do autor, com direitos do periódico sobre a primeira publicação. Os autores somente poderão utilizar os mesmos resultados em outras publicações indicando claramente este periódico como o meio da publicação original. Em virtude de sermos um periódico de acesso aberto, permite-se o uso gratuito dos artigos em aplicações educacionais e científicas desde que citada a fonte conforme a licença CC-BY da Creative Commons.



[Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
