

**SOFRIMENTO NO TRABALHO: VIVÊNCIAS DE TRABALHADORAS APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE PELA PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

**NAIARA TAVARES DA SILVA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO (UFRRJ)

**ANA CAROLINA DE GOUVÊA DANTAS MOTTA**  
UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

# SOFRIMENTO NO TRABALHO: VIVÊNCIAS DE TRABALHADORAS APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE PELA PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

## 1. INTRODUÇÃO

Dados recentes a respeito da saúde mental dos trabalhadores no Brasil apontam para um cenário de crise: um aumento em 68% das licenças médicas dos trabalhadores no ano de 2024, decorrentes, em sua maioria, de ansiedade e depressão. Nessas estatísticas, as mulheres ocupam um lugar de destaque, representando 64% do cômputo geral dos afastamentos (Casemiro; Moura, 2025). Além disso, a participação das mulheres no mercado de trabalho paira numa realidade distinta das dos homens, já que culturalmente são elas que têm uma dupla jornada de trabalho (Hirata; Soeiro; Cruz, 2022), e acumulam o trabalho profissional e os afazeres domésticos e cuidados com a família. É na esfera pessoal e privada que recai às mulheres a gestação e a maternidade.

As atuais leis trabalhistas brasileiras garantem diversos direitos específicos para a proteção da mãe trabalhadora no mercado de trabalho. Alguns desses direitos são a licença-maternidade sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias (Brasil, 2020, p. 16). Outro, a garantia de local adequado para que as mulheres possam deixar seus filhos sob vigilância e assistência durante o período de amamentação nos estabelecimentos com pelo menos 30 trabalhadoras com mais de 16 anos. E, caso a organização não possa oferecer esse espaço, é prevista a possibilidade de firmar convênios com creches (Brasil, 1943).

Certamente, a legislação busca proteger a participação da mulher no mercado de trabalho, promovendo condições dignas, combatendo a discriminação e assegurando a equidade de oportunidades no ambiente laboral. No entanto, permanece a dúvida se as normas atuais realmente atendem às necessidades profissionais, sociais e emocionais das gestantes e das mães nos primeiros meses após o parto. Apesar de fundamental esse tempo para cuidados com a criança, Iaconelli (2024) aponta que o afastamento físico, cognitivo e psíquico da mulher, pela forma como é constituído socialmente, traz consequências tanto na carreira como na vida pessoal delas, penalizando-as. Ou seja, a exigência do papel materno em termos de dedicação e comprometimento afeta toda a realidade da mulher, inclusive no trabalho (Garcia; Viecili, 2018).

Quando as demandas específicas relacionadas ao contexto da maternidade não são consideradas, o retorno ao trabalho após a licença-maternidade pode ser marcado pelo sofrimento dessas mulheres (Garcia; Viecili, 2018; Holmes; Erickson; Hill, 2012), momento em que podem emergir sentimentos como insegurança, tristeza, insatisfação e ansiedade. Esse contexto é de especial interesse para o presente estudo, que se propõe a analisar o sofrimento no trabalho vivenciado por mulheres após o retorno da licença-maternidade à luz da teoria da psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours. Durante o período de licença, as mulheres afastam-se de suas atividades laborais e dedicam-se integralmente à maternidade. Contudo, ao retornarem ao ambiente de trabalho, deparam-se com um processo de readaptação que, na maioria das vezes, carece de apoio organizacional (Garcia; Viecili, 2018). A ausência de políticas institucionais e de estruturas de acolhimento voltadas à reintegração dessas trabalhadoras pode resultar em sofrimento significativo, manifestado em dimensões físicas e psicológicas.

A temática da psicodinâmica do trabalho foi majoritariamente empregada em pesquisas da área da psicologia (Heloani; Lancman, 2004). Já as pesquisas sobre o retorno de mães ao trabalho após a licença-maternidade possuem caráter mais interdisciplinar, concentram-se principalmente nas áreas da Saúde, Psicologia, Administração, Sociologia e Direito (Rodrigues et al., 2022; Garcia; Viecili, 2018; Hirata; Soeiro; Cruz, 2022). Pesquisas que relacionam as duas temáticas concentram-se no sentido do trabalho (Andrade; Praun; Avoglia, 2018), nas

estratégias defensivas (Andrade; Pereira; Baccelli, 2024), no trabalho feminino (Antloga et al., 2020), extrapolação do trabalho materno para o trabalho formal (Dorna, 2014) dentre outras. Não encontramos pesquisas que explorem a relação entre o retorno ao trabalho após a licença-maternidade e o sofrimento no trabalho potencializado pelas práticas organizacionais, o que mostra uma lacuna na literatura.

Isto posto, o presente trabalho se justifica por aprofundar a análise do sofrimento psíquico de mães no retorno ao trabalho após a licença-maternidade. Enquanto pesquisas anteriores tratam do significado do trabalho, estratégias defensivas e políticas públicas, este estudo foca nas causas organizacionais do sofrimento, como a ausência de um ambiente propício ao acolhimento da trabalhadora, seja em função das condições organizacionais ou pela organização do trabalho, analisados pela perspectiva das mulheres. Ao utilizar a psicodinâmica do trabalho como referencial, a pesquisa contribui ao evidenciar como as condições laborais afetam a saúde mental das mulheres e fundamenta a necessidade de ações institucionais voltadas à proteção e permanência das mães trabalhadoras no emprego.

Isso posto, partimos da suposição de que o sofrimento no trabalho vivenciado por mães trabalhadoras apresenta peculiaridades decorrentes da condição de mães dessas mulheres, quanto da insuficiente preparação do mercado para a adequada reintegração dessas trabalhadoras após a licença-maternidade. Assim, o objetivo deste estudo consistiu em investigar a experiência de sofrimento no trabalho vivida por mulheres no retorno ao trabalho após a licença-maternidade, considerando múltiplas dimensões emocionais, aflições e fatores organizacionais que contribuem para o processo de sofrimento.

## **2. SOFRIMENTO DE TRABALHADORAS MÃES À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO DE DEJOURS**

O entendimento do sofrimento, conforme proposto por Cassell (2004), transcende a mera dor física ou condições fisiologicamente detectáveis. Trata-se de uma experiência multidimensional que emerge quando eventos externos — como medo, luto, conflitos, abandono ou culpa — ameaçam a integridade da pessoa, ou seja, sua identidade, valores, papéis sociais e sentido de existência. Para Cassell (2004), o sofrimento é uma condição de aflição severa que compromete a capacidade de o indivíduo se manter "intacto" em sua totalidade biográfica, emocional e relacional.

O sofrimento não se restringe à esfera psicológica, mas envolve a perda de conexão com o que dá significado à vida, como projetos, relações e a própria narrativa pessoal. Assim, o sofrimento não é uma reação isolada a emoções negativas, mas uma resposta holística a situações que desestabilizam a coerência interna do sujeito, afetando sua percepção de si, seu lugar no mundo e sua capacidade de manter o bem-estar integral. Logo, o sofrimento necessita de uma consciência de si, pois abrange compreensão de emoções que impactam tanto o ambiente pessoal do indivíduo quanto o seu corpo. Para Oliveira (2016, p. 228),

O sofrimento surge sempre associado a eventos, sobretudo externos (outras pessoas, doença, desemprego, perda de ente querido etc.). É importante realçar, no entanto, que o estado de aflição severa é sentido interiormente; daí ser usual a hipótese de haver algum dano em órgão interno, como no coração, no fígado etc.

Portanto, eventos associados ao ambiente de trabalho da pessoa podem se tornar vetores de sofrimento para ela.

Nesse contexto, compreender o sentido atribuído ao trabalho é fundamental para analisar suas relações com o sofrimento. Como destacam Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), o sentido do trabalho refere-se à conexão entre a atividade laboral e a construção da identidade, do propósito de vida e da integração social do trabalhador. Quando o trabalho é percebido como significativo, pode contribuir para a saúde mental e o bem-estar; porém, sua ausência ou fragilidade pode favorecer o sofrimento e o questionamento do próprio papel profissional

(Rosso; Dekas; Wrzesniewski, 2010). Complementarmente, Lips-Wiersma e Wright (2012) afirmam que a busca pelo sentido no trabalho é um movimento ativo do sujeito, influenciado pela interação entre características individuais, organizacionais e sociais, e que a falta de reconhecimento e de autonomia no ambiente laboral pode corroer tanto a motivação quanto a integridade psicológica do trabalhador (Lips-wiersma; Wright, 2012).

Como destaca Christophe Dejours (2015), fundador da teoria da psicodinâmica do trabalho, o sofrimento no contexto laboral tem relação com “[...] aquilo que, no afrontamento do homem com sua tarefa, põe em perigo sua vida mental” (p.11). Resulta, portanto, das pressões, exigências e conflitos presentes nas organizações, que podem ameaçar o equilíbrio psíquico do trabalhador e impactar sua saúde mental (Areosa, 2021; Rodrigues; Alvaro; Rondina, 2006). Assim, o sofrimento no trabalho está profundamente relacionado às condições de trabalho e à organização do ambiente laboral que pode gerar um estado de tensão constante no trabalhador (Dos Anjos Bulhões; Canopf, 2023).

As condições de trabalho estão relacionadas diretamente à saúde física do trabalhador. Relacionam-se aos aspectos do ambiente físico, químico, biológico, higiene, segurança e características antropométricas do posto de trabalho. Já a organização do trabalho está diretamente relacionada à saúde mental do trabalhador: aspectos relacionados à divisão do trabalho, ao conteúdo da tarefa, ao sistema hierárquico, modalidades de comando, relações de poder e questões de responsabilidade, por exemplo (Dejours, 2015). O sofrimento no trabalho, nesse sentido, decorre do descompasso entre o trabalho prescrito pela organização e o trabalho real vivenciado pelo trabalhador, sendo intensificado pela falta de reconhecimento e pelas dificuldades de transformar a experiência de trabalho em fonte de realização.

Esse sofrimento se manifesta, principalmente, por meio da insatisfação e da ansiedade. Estando a insatisfação ligada à forma como o trabalho é realizado, assim como associada à ausência de sentido nas tarefas. Já a ansiedade, vincula-se à falta de conteúdo significativo, ou mesmo, ao sentimento de inutilidade. Situações que podem evoluir para quadros depressivos e sentimentos de indignidade (Dejours, 2015; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994). Também, há o sofrimento criativo e o sofrimento patogênico. O primeiro impulsiona transformações e adaptações através da criatividade, reverberando em saúde. O segundo se estabelece quando o trabalhador esgota os recursos de defesa contra as pressões externas (fixas ou intransponíveis), ocasionando-lhe frustração, medo e impotência. Em situações extremas, acontece o sofrimento residual, minando à saúde mental, ocasionando ao trabalhador adoecimento psíquico (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994).

Desta maneira, observa-se, que o trabalho pode se tornar o fator gerador da emoção negativa, fazendo surgir à aflição do trabalhador. Assim sendo, o trabalho coloca-se como uma possível fonte para o desequilíbrio do trabalhador, fazendo com que a saúde dele enfraqueça. Quando o trabalhador se encontra em situação de descompensação, pode desenvolver doenças psíquicas ou somáticas em decorrência do sofrimento gerado pelas condições e organização do trabalho. Segundo Dejours (2015), nesse contexto, emerge o que ele denomina de “ideologia da vergonha”: um mecanismo coletivo que promove a culpabilização do trabalhador pelo próprio adoecimento. Essa ideologia faz com que o sofrimento e o adoecimento sejam percebidos como falhas individuais, levando o trabalhador a internalizar sentimentos de culpa e vergonha, o que dificulta o reconhecimento das causas organizacionais do sofrimento e impede a mobilização coletiva para a transformação das condições de trabalho.

Ao analisar o sofrimento à luz da psicodinâmica do trabalho de Dejours (2015), especialmente no contexto das mulheres, percebe-se que as pressões derivadas dos papéis socialmente atribuídos — como a responsabilidade pelo cuidado dos filhos, do lar e dos familiares — se somam às exigências e contradições do ambiente de trabalho, ampliando as possibilidades de sofrimento psíquico. Para Dejours (2013), o sofrimento no trabalho emerge do confronto entre o trabalho prescrito e o trabalho real, agravado pela falta de reconhecimento

e pelo excesso de exigências. No caso das mulheres, esse sofrimento adquire uma dimensão subjetiva particular, pois envolve não apenas a sobrecarga da dupla jornada, mas também sentimentos de culpa e tristeza, especialmente no retorno ao trabalho após a licença-maternidade.

A chegada de um bebê tem peculiaridades vivenciadas apenas por pessoas que gestam e exige muito do psiquismo. Parir acarreta uma “[...] experiência disruptiva que cobra um preço do psiquismo materno. [...] Ao mesmo tempo que pode estimular a identificação com a maternidade, é um complicador na hora de se separar do bebê [...]” (Iaconelli, 2024, p. 36). Na fase de retorno ao trabalho, o afastamento físico do filho(a) pode gerar tristeza, enquanto a percepção de que o trabalho limita o tempo dedicado à criança reforça o sentimento de culpa. Iaconelli (2024) aponta que esse sofrimento vivenciado pelas mães “recém-nascidas” decorre de um sentimento de fragilidade, da necessidade de lidar com perdas e adaptações que, com frequência, são incompreendidas. Nesse sentido, o ambiente laboral pode intensificar o sofrimento ao tratar a gravidez e a maternidade como obstáculos à produtividade, dificultando o reconhecimento do valor das trabalhadoras, o que, segundo Dejours (2015), é fundamental para a saúde mental no trabalho.

No entanto, apesar do sofrimento psíquico relacionado ao retorno ao trabalho após a licença-maternidade, o trabalho permanece uma necessidade para as mulheres, especialmente diante do aumento das demandas econômicas que acompanham o nascimento de uma criança e a autonomia financeira. Para essas trabalhadoras, o emprego representa não apenas uma fonte de renda, mas também uma garantia de estabilidade e segurança para si e para a família. Nessa realidade, quando a trabalhadora percebe uma queda em seu desempenho devido às dificuldades de conciliar as exigências do trabalho com as novas responsabilidades maternas, pode surgir um sofrimento adicional: o medo da perda do emprego e da consequente insegurança financeira. Esse sofrimento é intensificado pelo risco de não reconhecimento e pela ameaça de exclusão do ambiente de trabalho, elementos centrais na psicodinâmica do trabalho desenvolvida por Dejours (Andrade, Pereira e Baccelli, 2024; Garcia; Viecili, 2018).

Também acontece uma questão mais profunda, pois quando a mulher retorna ao trabalho após a licença-maternidade, fica aflita e sofre devido à mudança na sua relação com o bebê. Ela necessita se distanciar dele durante o expediente de trabalho e precisa romper com a livre demanda da amamentação, minando a qualidade do cuidar e do tempo dedicado a relação afetiva com o filho (Rodrigues *et al.*, 2022). Um distanciamento marcado por arranjos, pois a mulher precisa administrar como e com quem vai deixar seu filho para ser cuidado enquanto trabalha, contexto que lhe ocasiona sofrimento vinculado ao estresse, a culpa e a ansiedade (Garcia; Viecili, 2018).

Pode-se dizer que as tensões vivenciadas pelas mulheres após o retorno da licença maternidade refletem-se tanto no âmbito pessoal quanto no profissional, demonstrando que a integração de políticas públicas e práticas organizacionais voltadas ao acolhimento dessas trabalhadoras constitui uma questão urgente. Ao promover ambiente laborais ajustados à realidade dessas profissionais, contribui-se não somente para a sua proteção, mas para a promoção da equidade de gênero (Andrade; Praun; Avoglia, 2018).

A gestão pública e organizacional, direcionada a acolher e a proteger as mulheres que retornam ao trabalho após a licença-maternidade, traduz-se como um assessoramento à saúde mental delas (Torres *et al.*, 2022). Compreende-se, assim, que ocorre uma necessidade de gestão da reintegração das mães ao trabalho após a licença-maternidade, tratando-se de uma forma de dignificar o papel da maternidade, amenizando o peso dos seus sofrimentos. Para tanto, pode-se fornecer às trabalhadoras ações que levem a um retorno ao trabalho mais tranquilo, como, por exemplo, oferecer creche próxima ao local de trabalho, amamentação nas empresas com local adequado, carga horária flexível, entre outras (Rodrigues *et al.*, 2022).

### 3. METODOLOGIA

O objetivo deste artigo foi investigar a experiência de sofrimento no trabalho vivida por mulheres após a licença-maternidade, considerando as camadas de sentimentos, aflições e fatores organizacionais que contribuem para o processo de sofrimento. Trata-se de uma pesquisa qualitativa em que participaram 85 mulheres que são mães, das quais, apenas as respostas de 72 foram analisadas por atenderem aos critérios de elegibilidade: mães, com vínculo empregatício quando engravidaram e que retornaram da licença-maternidade há menos de vinte e quatro meses. Tratou-se de uma amostra não-probabilística por conveniência, cujas participantes iniciais indicavam outras por meio da técnica conhecida por bola de neve, ou *snowball*.

Para coleta dos dados utilizou-se formulário on-line, estruturado via Google Forms, com questões fechadas, abertas e parcialmente abertas em função do campo “outros”. Das 23 questões contidas no formulário, 7 foram completamente fechadas, 6 completamente abertas e 10 parcialmente abertas. As participantes foram convidadas a responder ao formulário por meio de redes sociais como Instagram, Facebook, WhatsApp e LinkedIn. Cabe destacar que todas as respondentes participaram da pesquisa cientes do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e que o estudo seguiu os padrões éticos de pesquisa, tendo sido aprovado pelo Comitê de Ética local (Parecer CEP nº 5.818.843).

Para esse estudo, as questões fechadas foram utilizadas apenas para caracterização das respondentes (dados sociodemográficos relacionados à idade, raça, grau de instrução, quantidade de filhos e renda familiar). Das questões completamente abertas, analisamos apenas a última questão “23 – Escreva aqui um breve relato sobre o seu retorno ao trabalho” cujos dados foram submetidos à análise de conteúdo proposta por Bardin (2016). Desta forma, foram estabelecidas três categorias de análise criadas a partir do depoimento das mulheres, ou seja, elaboradas à posteriori, a saber:

**Quadro 1 - CATEGORIAS DE ANÁLISE**

<b>Categoria de análise</b>	<b>Definição constitutiva</b>	<b>Sintomas de sofrimento</b>
Condições de trabalho	Ambiente físico, ambiente químico, ambiente biológico, condições de higiene, segurança e características antropométricas (Dejours, 2015, p. 29)	Insatisfação; frustração; medo.
Organização do trabalho	Divisão do trabalho, conteúdo da tarefa, sistema hierárquico, modalidades de comando, relações de poder, questões de responsabilidade. (Dejours, 2015, p. 29)	Insatisfação (indignidade; inutilidade; desqualificação; vivência depressiva); Ansiedade; medo.

Fonte: elaboração própria

As categorias foram elaboradas baseadas na psicodinâmica do trabalho proposta por Dejours (2015), especialmente em sua obra “A loucura do trabalho”. A primeira categoria está relacionada ao ambiente da organização, que pela perspectiva da psicodinâmica do trabalho tem relação com as condições do trabalhador e não necessariamente as condições do trabalho, dado que nem sempre elas convergem. Quando não há convergência, essa situação pode gerar

insatisfação no trabalho. Sentimentos como insatisfação, frustração e medo manifestam-se como sintomas de sofrimento laboral decorrentes desse tipo de circunstância.

Já a segunda categoria está relacionada a fatores vinculados à Organização do Trabalho. Pode-se perceber a insatisfação das trabalhadoras por meio de alguns sentimentos, chamados de sintomas por Dejours. O sentimento de indignidade nasce do contato com uma tarefa desinteressante, que leva a uma ausência em que existe “[...] falta de significação, a frustração narcísica, a inutilidade dos gestos” (Dejours, 2105, p. 62), que formam uma autoimagem pálida, feia, miserável. A inutilidade remete a uma falta de qualificação e finalidade do trabalho. É quando o trabalhador não conhece a significação de seu trabalho para o conjunto da organização, quando sua tarefa, em extremo, não tem significação humana. Em relação à desqualificação, “[...] ocorre da imagem de si que repercute do trabalho [...]” (Dejours, 2015, p.62). Por fim, a vivência depressiva envolve e amplia os três sentimentos anteriores e se alimenta “[...] da sensação de adormecimento intelectual, de anquilose mental, de paralisia da imaginação [...]” (Dejours, 2015, p. 63).

A fim de auxiliar no processo de análise, foi utilizado o software ATLAS.ti, versão 25. Com o apoio do software, realizou-se as três etapas da Análise de Conteúdo (pré-análise, exploração e tratamento) otimizando o tempo gasto em referência e codificação, o que permitiu o enfoque nas análises posteriores. Apesar do ATLAS.ti ser uma ferramenta para facilitar a organização da análise dos dados, a interpretação e análise dos dados são conduzidas pelos pesquisadores (SCALES, 2013).

#### **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Das 85 respondentes, consideramos as respostas de apenas 72 neste estudo. Em termos de caracterização, a maioria das mulheres se declarou branca (81,9%), com pós-graduação completa (76,4%) e renda familiar acima de oito salários-mínimos (68,1%). A maioria das respondentes apontou ter apenas um filho (76,4%) e morar com o pai da criança (90,3%). Em relação ao trabalho, a maioria goza, ou gozava, de uma estabilidade no emprego, atuando na mesma Organização há mais de 6 anos (59,6%). Quanto às práticas organizacionais voltadas à maternidade, a maioria das mulheres declarou que as organizações apenas cumpriram com o estabelecido por Lei (52,8%) e que não sentiram preconceito por serem mães na organização quando retornaram da licença maternidade (66,7%).

Uma vez caracterizado o perfil socioeconômico das respondentes, passa-se à análise das categorias “Condições de Trabalho” e “Organização do Trabalho”, a seguir.

##### **4.1 Condições de trabalho**

O principal aspecto identificado na categoria Condições de Trabalho possui relação com a amamentação e especificidades relacionadas ao retorno ao trabalho de mulheres que gestaram. Apesar do respaldo legal para manutenção da amamentação, surgiram questões relacionadas ao local adequado para extração e armazenamento de leite.

[...] minha empresa hoje não possui um local adequado para fazer a ordenha, armazenar e guardar o leite extraído. Logo, hoje tiro o leite e jogo no ralo, literalmente [...]. (respondente 51)

Inicialmente tive dificuldade pela separação, em ficar tantas horas longe da bebê, e também em ter tempo e local para extrair leite materno para enviar para a creche [...]. (respondente 68)

Para além da inadequação física para extração e armazenamento de leite materno, houve relato de dor física e desconforto em função das condições de trabalho oferecidas pelas organizações. Ao retornar da licença-maternidade, o corpo da mulher que gestou continua produzindo o leite como se o bebê continuasse mamando na frequência anterior, e, caso não

sejam feitos contornos físicos como a extração do leite, pode resultar em problemas de saúde para a mulher, como mastite. No depoimento da respondente 75 e 81 fica evidente a dor física em decorrência da dificuldade para extrair o leite.

Eu me senti muito diferente, parecia que eu estava em um ambiente estranho, novo, o tempo todo eu queria estar em casa e não no trabalho. Era desconfortável, meu seio doía, eu não conseguia tirar leite, porque não tinha onde armazenar e não tinha lugar adequado. Enfim, os dois primeiros meses foram bem ruins, eu tive que me readaptar. (respondente 75)

Trabalho apenas uma vez presencialmente e ainda assim foi muito difícil ficar sem ver a minha filha o dia inteiro. Saio correndo, porque no final do dia ela já está berrando e eu não tenho como sair antes das 19h. Amamento e fico com o peito lotado sem ter um local adequado para extração. [...] (respondente 81)

Além da questão física relacionada à amamentação, fica evidente nos depoimentos 75 e 81 o impacto emocional causado pela necessidade de se afastar dos filhos em função do retorno ao trabalho, apontado por Garcia e Viecilli, (2018). Importante ressaltar que é um processo de readaptação ao trabalho de uma mulher que sofreu mudanças estruturais em sua vida.

Apesar das condições de trabalho estarem relacionadas principalmente ao conteúdo ergonômico do trabalho (exigências físicas, químicas, biológicas), Dejours (2015) aponta que a insatisfação pertinente às condições de trabalho não necessariamente tem relação com sofrimento físico, evidenciados nos depoimentos das respondentes 75 e 81, mas pode também acarretar sofrimento psíquico, observável em outros depoimentos.

Além da especificidade do espaço adequado para extração do leite, o depoimento da respondente 55 denuncia a submissão da trabalhadora a condições insalubres de trabalho, sendo orientada a realizar atendimentos em box de quimioterapia enquanto pacientes recebiam infusão. O fato de ser lactante não foi levado em consideração pela organização. Dejours ressalta que o processo de sofrimento no trabalho pode resultar em uma série de consequências, no caso dessa respondente, o medo relativo ao risco da sua integridade física com consequências para o bebê, levou-a ao pedido de demissão.

[...] não recebi nenhum incentivo por parte da empresa, ao contrário, precisei lidar com abusos morais. No retorno, não foi diferente... mesmo com a 1h para aleitamento, a carga de trabalho era maior, as cobranças também, além de não ter local adequado para ordenha de leite materno e ter sido orientada a realizar atendimentos dentro de Box de quimioterapia (enquanto os pacientes recebiam a infusão). Fiquei 1 semana somente e pedi demissão, porque minha saúde mental valia mais e meu filho iria se beneficiar também. (respondente 55)

Além dos aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, o depoimento da respondente 55 evidencia também a insatisfação em decorrência da organização do trabalho, ao ter carga de trabalho maior, bem como maior cobrança de trabalho, aspectos que serão explorados no tópico a seguir.

#### **4.2 Organização do Trabalho**

Nos depoimentos analisados sob a ótica da Organização do Trabalho ficou evidente a falta de consideração quanto à nova realidade da trabalhadora, agora mãe e retornando ao trabalho. Especialmente no que diz respeito a preocupações vivenciadas exclusivamente pela realidade comum a essas mulheres, como manutenção da amamentação, com quem deixar a criança quando estiver no trabalho, por exemplo.

No quesito amamentação, ressalta-se que a recomendação é que se tenha amamentação exclusiva até os 6 meses, e a obrigatoriedade da licença maternidade é de apenas 120 dias, ou

seja, 4 meses. Na prática, a maioria das mulheres retorna da licença maternidade com a intenção de manter a amamentação exclusiva, o que é mais um fator de tensão e angústia, dado que retornam ao trabalho em condições desfavoráveis a essa manutenção.

Como trabalho em regime de plantão consigo organizar quais dias eu trabalho e no momento apenas dois quando um deles passo 24 horas fora de casa. As noites são a minha maior preocupação, uma vez que ela sente falta de mamar pela madrugada além da cama compartilhada. Durante o dia ela tem o suporte da minha mãe que já a acompanha desde o início, sendo assim mais tranquilo. (respondente 6)

Foi estressante e triste porque eu tive que cumprir a carga horária integral e não estava mais acostumada porque fiquei 1 ano e 1 mês fora do trabalho. Não conseguia me desligar direito da criança devido às diversas preocupações, mesmo ela estando com pessoas da minha confiança. A amamentação diminuiu devido ao tempo fora de casa. Não tive um período de adaptação pós licença (respondente 11)

Não tive 1h para manutenção da amamentação até 1 ano, o fato de ter filhos não foi levado em consideração no planejamento da escala de trabalho. (respondente 70)

Também foi possível identificar o sentimento de indignidade e inutilidade apontado por Dejours (2015), sintomas de sofrimento. As respondentes 9 e 85 apontam a ausência de demandas e exclusão, o que causou tensão, insegurança e medo.

Percebi uma ausência de demanda direcionada para mim e, claramente, tive que me esforçar em demasia para que a empresa tivesse interesse em me manter em seus quadros. Passei por um novo período de teste, nova avaliação mesmo trabalhando lá há quase uma década. (respondente 9)

Me sinto bastante insegura. Em algumas situações não sou envolvida por ter “menos disponibilidade” que os demais profissionais que não tem filhos. (respondente 85)

Dejours (2015) aponta que o sentido do trabalho envolve diversos elementos que contribuem para a imagem de si pelo trabalhador. O processo de adaptação do conteúdo da tarefa às competências reais do trabalhador pode ocasionar em um subemprego da capacidade do trabalhador ou o oposto, colocar o trabalhador em situação complexa, levando-o ao risco de fracasso. Ambas as situações levam ao sofrimento. Pode-se verificar ambas as situações nos depoimentos das respondentes 24, 31, 48, 56 e 82.

Infelizmente a empresa na qual eu trabalhava não era preparada para receber e acolher colaboradoras no retorno de maternidade. No retorno, gostaria que ampliassem minha equipe agregando mais unidades na minha gestão com a justificativa que eu sou competente. Na minha ausência os problemas foram se acumulando e no retorno tudo era urgente para resolver. Não ocorreu uma conversa para saber como eu estava e minhas necessidades naquele momento para equilibrarmos com as da empresa. [...] Enfim, reavaliei minhas prioridades e solicitei um acordo, queria aumentar meu salário e responsabilidades como forma de me reter, rsrs logo vimos com essa atitude que a empresa não entendeu nada”. (respondente 31)

Fui muito bem recebida no retorno, voltei para o mesmo setor, mas para ficar em trabalho híbrido tive que assumir uma função de chefia, o que causou bastante estresse. [...] (Respondente 48)

[...] deixei de tirar a licença amamentação a que tinha direito, porque deixaria de ser remunerada pelo cargo comissionado, passando a receber apenas pelo

cargo efetivo e também porque tive medo de ser substituída no cargo em comissão. (respondente 81)

A situação das respondentes 31 e 48 evidencia o aumento das responsabilidades na organização por iniciativa organizacional. Se, por um lado, tais iniciativas aparentam pontos positivos, como uma espécie de recompensa ou valorização do trabalho dessas mulheres, por outro, as coloca em situação de estresse na medida em que essas promoções vêm acompanhadas de excesso de pressão que dificultam a conciliação entre as esferas pessoais e profissionais. Garcia e Viecili (2018) apontam como o retorno ao trabalho depois do bebê muda a rotina das pessoas, especialmente a das mulheres. Tais mudanças intensificam o cansaço físico em função das variadas funções exigidas pelos múltiplos papéis que essas mulheres desempenham.

Todo esse contexto levou a respondente 31 a um pedido de demissão. Por outro lado, na situação da respondente 48 fica evidente a ausência de preparo organizacional sobre a situação materna, enquanto há a exigência de uma contrapartida para a flexibilização do trabalho. Aparentemente a empresa é flexível, mas exige uma contrapartida aumentando a carga de estresse da trabalhadora. Situação semelhante ocorre com a respondente 81 que abriu mão de um direito, a licença-amamentação, por medo de ser demitida.

Aumentar a carga de trabalho com promoções, embora aparente algo positivo, quando não acompanhada de políticas voltadas para a maternidade, tendem a dificultar o processo de retorno ao trabalho após a licença-maternidade. O aumento de responsabilidades geralmente vem acompanhada de excesso de pressão e intensificam as dificuldades para lidar com as demandas profissionais e pessoais, o que pode levar a um estado de estresse constante das trabalhadoras e, conseqüentemente, afetando a saúde mental delas.

Dada a dificuldade em conciliar os papéis, o retorno ao trabalho ainda envolve o aumento de exigências e cobranças de desempenho das trabalhadoras, o que lhes ocasiona sofrimento devido ao medo de ser demitidas. Outra questão, trata-se da falta de apoio organizacional, pois não existe uma mediação gerencial para conduzir e acolher a trabalhadora em seu retorno ao ambiente laboral. Tais situações provocam aflição nas trabalhadoras, gerando nelas ansiedade e angústia, repercutindo em desequilíbrio mental, o qual pode ocasionar doenças psíquicas ou somáticas. Por sua vez, tal desequilíbrio mental afeta a produtividade das trabalhadoras e, inclusive, pode até, as levar ao abandono do emprego (Toledo; Martins; Gonçalves, 2023).

Minha gravidez não foi planejada e eu engravidei quando estava liderando uma equipe em um projeto importante no meu trabalho. [...] quando minha chefia descobriu minha gravidez, me chamaram em uma reunião e disseram que eu não poderia mais liderar [...]. Meu chefe só não me exonerou antes do cargo de chefia porque não podia. [...], mas no primeiro dia após o fim da minha licença de aleitamento (3 meses após a minha licença maternidade) ele deu entrada nos papéis para minha exoneração. Era como se eu não tivesse mais capacidade para liderar porque tinha um bebê. [...] (respondente 24)

Quando retornei a minha função, meu superior imediato não se comunicava comigo, retirou minhas funções e me transferiu para outros setores até que o período de estabilidade terminasse para poder me demitir. (respondente 56)

Foi péssimo! Trabalho longe, 100% presencial, com assédio moral - como se minhas capacidades técnicas estivessem eliminadas e os demais fossem melhores que eu. (respondente 82)

O depoimento da respondente 56 evidencia uma redução de funções e conseqüente subemprego da capacidade da trabalhadora. A organização adotou uma postura bastante hostil e a seqüência de violências culminaram na demissão dela. Esse caso aponta ainda, como, apesar de importante a legislação para assegurar direitos, apenas o respaldo normativo não é suficiente.

A organização esperou o período de estabilidade legal terminar para demitir a funcionária. Já a respondente 82 também evidencia o sentimento de inutilidade e a desqualificação sentida por ela, que passa a se questionar a respeito de suas capacidades técnicas.

Ao mesmo tempo, fica evidente que mesmo com políticas organizacionais um pouco mais sensíveis ao retorno ao trabalho após a maternidade, ainda assim as trabalhadoras sentem dificuldade. No entanto, as políticas como flexibilização de horário são fatores que contribuem para amenizar o sofrimento dessas trabalhadoras. Como aponta o depoimento da respondente 7.

Voltei na semana de introdução alimentar da minha bebê. Como o local de trabalho é distante da minha casa, foi difícil me imaginar 12 horas longe de alguém que estava 24 horas comigo. A equipe tinha mudado, não conhecia a todos. Me senti um peixe fora d'água. A única mãe da minha equipe com um chefe que já tinha mudado outra mãe de área. Atuo na área financeira, cercada de homens e sentia que não conseguia me encaixar, mas aos poucos, essa sensação foi substituída pela sensação de retomar minha vida, minhas atividades e ter planos além da maternidade. Fui acolhida por mães de outras áreas e me adaptando a nova realidade. Gosto do fato de estar 3 dias em home office e analiso oportunidades 100% remoto, mas dificilmente, voltaria 100% presencial. Tenho uma sala para extrair leite e armazenar, não quero interromper a amamentação até os 2 anos da bebê. Com meu salário pago a babá, mas não sobra muita coisa para outras despesas. Já pensei em deixar minha carreira, mas sei que seria muito difícil me realocar depois de algum tempo longe do mercado. E, não gostaria de depender financeiramente do meu marido. (respondente 7)

Holmes, Erickson e Hill (2012) destacam que empregadores que são mais sensíveis às preferências de trabalho de uma nova mãe podem contribuir para o processo de adaptação dessa mulher à nova realidade e, portanto, contribuem para reduzir os possíveis efeitos negativos. Uma das políticas que contribuem para o bem-estar materno são opções flexíveis de local (trabalho remoto) e horários de trabalho, e, também, emprego em meio período, mas, centrado na necessidade e realidade dessa mulher. Tal realidade fica evidente nesse depoimento e em outros também, que acabaram não sendo explorados nesta pesquisa.

Cabe destacar a importância da identificação coletiva apontada pela respondente 7. A articulação e aproximação de outras mães foram um fator que contribuiu para o processo de adaptação e redução do sofrimento vivenciado por ela no retorno ao trabalho. Como visto, o sofrimento no trabalho para as mulheres constitui-se em um processo contínuo de enfrentamento das contradições e exigências impostas tanto pelo ambiente laboral quanto pelas demandas sociais e familiares. Segundo Dejours (2015), esse sofrimento pode ser transformado em adoecimento psíquico ou físico quando não há espaço para elaboração coletiva ou reconhecimento das dificuldades vividas. Essas elaborações, conforme a psicodinâmica do trabalho, são essenciais para evitar que o sofrimento se converta em patologias e para possibilitar a ressignificação das experiências adversas no cotidiano profissional.

## **CONCLUSÃO E CONTRIBUIÇÃO**

O objetivo deste trabalho foi investigar a experiência de sofrimento no trabalho vivida por mulheres no retorno ao trabalho após a licença-maternidade, considerando múltiplas dimensões emocionais, aflições e fatores organizacionais que contribuem para o processo de sofrimento. O retorno ao trabalho após a licença-maternidade é um período delicado e muitas vezes contraditório para a trabalhadora que se ausentou por meses para se dedicar aos cuidados de um bebê. Existem peculiaridades vividas apenas por essas mulheres que, por si, já são motivos de sofrimentos, mas que podem e são comumente potencializadas pelas práticas organizacionais – ou a ausência delas.

A análise do sofrimento no trabalho no processo de retorno ao trabalho de mulheres após a licença-maternidade pela perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours permitiu a análise de fatores no contexto organizacional, relativos às Condições de Trabalho e à Organização do Trabalho, que aumentam as pressões derivadas dos papéis socialmente atribuídos — como a responsabilidade pelo cuidado dos filhos, do lar e dos familiares — que se somam às exigências e contradições do ambiente de trabalho, ampliando as possibilidades de sofrimento psíquico.

Em relação às Condições de Trabalho evidenciou-se a ausência de condições adequadas para extração e armazenamento de leite materno, fatores que se refletiram em dores físicas e em angústias relacionadas à manutenção da amamentação e contribuíram para intensificar o sofrimento das trabalhadoras. Quanto à Organização do Trabalho, a falta de condições sensíveis à necessidade de adaptação da trabalhadora à nova realidade materna, como a ausência de flexibilizações de local e horário de trabalho, o medo de demissão, sentimento de indignidade e inutilidade foram aspectos presentes nos depoimentos.

Os resultados conduzem à reflexão de que as práticas organizacionais se limitam ao cumprimento legal. Além disso, as garantias formais não são suficientes para criar condições de apoio efetivo e uma cultura institucional acolhedora, o que intensifica o sofrimento dessas trabalhadoras. Mesmo políticas aparentemente “inclusivas”, não são inclusivas de fato se não vem acompanhadas de mudança de cultura organizacional. Ao contrário, podem ser mais um fator de sofrimento ao deslocar para a mãe trabalhadora a responsabilidade pelo sofrimento na medida em que a organização está atendendo às exigências legais.

Não foi objeto de análise deste artigo o sofrimento decorrente da idealização social difundida pelo discurso maternalista discutido por Iaconelli (2023). Apesar de serem fatores que podem potencializar o sofrimento vivenciado pelas mulheres ao se afastar do bebê e retornar ao trabalho, o estudo focou em aspectos causais do sofrimento à luz da psicodinâmica do trabalho proposta por Dejours, compreendendo as peculiaridades existentes ao se tratar de trabalhadoras que são mães.

Importante ressaltar que esse trabalho não pretende colocar em dúvida a competência e capacidade do trabalho das mulheres após se tornarem mães. Ao contrário. Busca-se apontar que a vivência experienciada por uma mulher que se torna mãe é potente e tem peculiaridades que precisam ser levadas em conta no retorno da licença-maternidade para que essas mulheres não sejam penalizadas e não sejam vítimas das contradições impostas pelas responsabilidades decorrentes das diversas esferas da vida.

Como contribuição, este estudo reforça a necessidade de políticas organizacionais sensíveis às demandas das mães trabalhadoras, indo além do cumprimento da lei e promovendo mudanças estruturais e culturais capazes de realmente reduzir o sofrimento no trabalho. Recomenda-se que pesquisas futuras aprofundem a análise dos impactos do conflito trabalho-família e explorem o papel do suporte organizacional em diferentes contextos laborais, ampliando a discussão sobre saúde mental, bem-estar e equidade no retorno da licença-maternidade.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cristiano de Jesus; PEREIRA, Andrielle Franco; BACCELLI, Marcela Silva. Estratégias defensivas utilizadas frente à conciliação maternidade e trabalho:(re) pensando o caso das profissionais de educação. **Revista Organizações em Contexto**, v. 20, n. 40, p. 301-321, 2024.

ANDRADE, Cristiano de Jesus; PRAUN, Lucieneida Dováo; AVOGLIA, Hilda Rosa Capelão. O sentido do trabalho para mulheres após a licença maternidade: Um estudo com profissionais de educação. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, Londrina, v. 39, n. 2, p. 147-158, 2018.

AREOSA, João. Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. **Revista Katálisis**, v. 24, p. 321-330, 2021.

BANDEIRA, Emanuella Lustosa; FERREIRA, Virgínia Carmo; CABRAL, Augusto César de Aquino. [ARTIGO RETRATADO] CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: A PRODUÇÃO CIENTÍFICA INTERNACIONAL E A AGENDA DE PESQUISA NACIONAL. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 25, n. 01, p. 49-82, 2019. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/journal/4011/401172000003/html/>>. Acesso em: 03 jun 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional no 105/2019. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 4.121**, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a Organização da Assistência e da Previdência Social, além de outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 3 set. 1962. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/14121.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14121.htm). Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.136**, de 7 de novembro de 1974. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962. Diário Oficial da União, Brasília, 18 nov. 1974. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=6136&ano=1974&ato=c86QT Vq5kenRVT5f4>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.611**, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a isonomia do pagamento de seguro-desemprego entre trabalhadores urbanos e rurais resgatados da escravidão. Diário Oficial da União, Brasília, 4 jul. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm). Acesso em: 10 abr. 2025.

CARVALHO, Polliany Aparecida de; VIEGO, Valentina. Evolução do emprego feminino no mercado de trabalho brasileiro: uma análise shift-share entre 2003 e 2018. **Economia e Sociedade**, v. 32, n. 1, p. 207-224, 2023.

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. Crise na saúde mental: Brasil tem maior nível de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. **G1**, 10 de março de 2025. Trabalho e Carreira. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>>. Acesso em: 05 maio 2025.

CASSELL, Eric J. **The nature of suffering and the goals of medicine**. Oxford: Oxford University Press, 2004.

COBO, Barbara; OLIVEIRA, Beatriz Menezes Marques de. Desigualdades no mercado de trabalho brasileiro: uma proposta de conceituação e mensuração do trabalho precário sob a lupa da interseccionalidade. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 41, p. e0260, 2024.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, Christophe. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista portuguesa de psicanálise**, v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.

DEJOURS, Christophe. *Le choix, souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Paris: Bayard, 2015.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DOS ANJOS BULHÕES, Herminda; CANOPF, Liliane. Sofrer ou não sofrer, eis a questão: estratégias defensivas ao sofrimento no trabalho. **Revista Organização Sistêmica**, v. 12, n. 21, p. 2-16, 2023.

GARCIA, Carla Fernanda; VIECILI, Juliane. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, Niterói, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio-ago. 2018.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Produção**, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004.

HIRATA, Helena; SOEIRO, José; CRUZ, Sofia Alexandra. A divisão entre a produção e o trabalho reprodutivo tem que ser suprimida: é a produção do viver que caracteriza o trabalho. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, 2022.

HOLMES, E. K.; ERICKSON, J. J.; HILL, E. J.. Doing what she thinks is best: maternal psychological wellbeig and attaining desired work situations. **Human Relations**, v. 65, n. 4, p. 501-522, 2012. DOI: 10.1177/0018726711431351

IACONELLI, Vera. **Felicidade Ordinária**. Rio de Janeiro: Zahar, 2024.

IACONELLI, Vera. **Manifesto antimaternalista**: psicanálise e políticas da reprodução. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

LIPS-WIERSMA, Marjolein; WRIGHT, Sarah. Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). **Group & Organization Management**, v. 37, n. 5, p. 655-685, 2012.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil**. Rio de Janeiro: FGV, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/43de8bd0-cf35-4299-bdd2-9c511ee5b8d9/content>>. Acesso em: 10 Abr. 2025.

NASCIMENTO, Ana Luíza Santos. Conflito trabalho-família e o papel da organização no suporte às servidoras públicas. 2024. 95 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade Federal de Viçosa, Florestal, 2024. Disponível em: <[https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFV\\_f9188178705ae184ee994fe63f0b4c90](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFV_f9188178705ae184ee994fe63f0b4c90)>. Acesso em 13 jul 2025.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; PACIELLO, Raul Ricardo. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de administração contemporânea**, v. 17, p. 418-437, 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rac/a/nWTv5vVw3fPzX7jGn93xN9P/>> . Acesso em 13 jul 2025.

OLIVEIRA, Clara Costa. Para compreender o sofrimento humano. **Revista Bioética**, v. 24, n. 2, p. 225-234, 2016.

PAULA, C. DE F. N. Q. de; MOTTA, A. C. DE G. D.; NASCIMENTO, R. P.. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, n. 142, p. 467–487, set. 2021.

RODRIGUES, Cintia; SAPUCAIA, Mônica. Proteção à maternidade: uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres. **Revista da ABET**, João Pessoa, v. 15, n. 1, p. 22-32, 2016

RODRIGUES, Liana Nolibos; CHRISTOFFEL, Marialda Moreira; SMEHA, Luciane Najar; BENEDETTI, Franceli Jobim; ABAID, Benedetti, Josiane Lieberknecht. Acolhimento e desafios no retorno ao trabalho, após a licença-maternidade em uma instituição de ensino. **Rev. Enferm. UFSM**, Santa Maria, v. 12, n. 44, p. 1-19, 2022.

RODRIGUES, Patrícia Ferreira; ALVARO, Alex Leandro Teixeira; RONDINA, Regina. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**, v. 4, n. 7, p. 1-8, 2006.

ROSSO, Brent D.; DEKAS, Kathryn H.; WRZESNIEWSKI, Amy. On the meaning of work: A theoretical integration and review. **Research in Organizational Behavior**, v. 30, p. 91-127, 2010.

SCALES, B. J. “Qualitative analysis of student assignments: A practical look at ATLAS.ti”. **Reference Services Review**, vol. 41, n. 1, 2013.

SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista TST**, São Paulo, v. 84, n. 4, p. 225-246, 2018.

TOLEDO, Jackeline de Souza; MARTINS, Júlia Tomedi; GONÇALVES, Júlia. Percepções de mulheres trabalhadoras sobre gestação e os sentidos do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 2, p. 1-15, 2023.

TORRES, Ana Carolyne Abreu; FONTENELE, Rafael Mondego; SANTOS, Simone Silvana Saraiva; SILVA, Ellen Mariany Lima; ALMEIDA, Ana Caroline Vieira; SOUSA, Antonia Jaqueline da Silva; CUNHA, Sabrina Sousa Pereira; ALMEIDA, Hariane Freitas Rocha. O significado do trabalho na perspectiva de mulheres após a licença-maternidade. **Research, Society and Development**, Itabira, v. 11, n. 12, p. 1-11, 2022.