

O Poder das Mães

NO MUNDO CORPORATIVO

Obstáculos, **estratégias**
e oportunidades para
mães e empresas.



*Indicações de Vídeos
*Dados Informativos
*Dicas práticas



Sumário

Parte 1

Pág 3.....	Desafios profissionais: mães no mercado de trabalho
Pág 4.....	Dados sobre mães no mercado de trabalho
Pág 5.....	Mãe Solo, Atípicas e LGBTQIAP+

Parte 2

Pág 7.....	O poder que Transforma: Soft skills
Pág 9.....	Como a maternidade desenvolve soft skills valiosas

Parte 3

Pág 10.....	Materidade e carreira profissional
Pág 11.....	Dicas para empresas
Pág 13.....	Dicas para mães colaboradoras
Pág 15.....	Brinde Extra

O Poder das Mães

NO MUNDO CORPORATIVO

Parte 1

Desafios Profissionais

MÃES E O MERCADO DE TRABALHO

Ser mãe é exercer a liderança mais exigente do mundo — e muitas fazem isso em casa e no trabalho, todos os dias. Mas apesar dessa potência, a maternidade ainda representa **um divisor de águas na vida profissional de muitas mulheres.**

De acordo com um estudo recente da pesquisadora Janaína Feijó, do FGV IBRE, a chegada dos filhos impacta significativamente a permanência, o tipo de ocupação e as oportunidades de crescimento das mulheres no mercado de trabalho.

“Apenas 23% das mulheres com filhos estão em cargos de maior rendimento, frente a 33% dos homens com filhos.”

— FGV IBRE

Participação no mercado de trabalho

Último tri de 2023

Mulheres com filhos	65,2%
Mulheres sem filhos	73,2%
Homens com filhos	92,2%

Fonte: FGV IBRE – jun/2024



DICA RÁPIDA PARA EMPRESAS

Políticas que acolhem a maternidade reduzem a evasão feminina e fortalecem a liderança com diversidade.



Assista esse
Video de relato
sobre a experiência
de uma mãe solo.



<https://www.youtube.com/watch?v=TgvvfU6v744>

A **maternidade solo** traz inúmeros desafios, tanto no âmbito profissional quanto no financeiro. Um estudo da Diversiteria revelou que:

Mães solo ganham 32% a menos que outras mulheres e têm maior sobrecarga de trabalho.

Fonte: <https://www.terra.com.br>



De 1,7 milhão de mães solo que surgiram 90% são mulheres negras.

Outro grupo que enfrenta desafios únicos são as **mães atípicas**, que cuidam de filhos neurodivergentes ou com deficiências.

Segundo reportagem do Diário PcD (2025), o Projeto de Lei 2697/24 que institui uma política de incentivo para a contratação da mãe atípica, na qual as empresas que aderirem ao programa terão 100% de dedução em suas contribuições previdenciárias patronais, está em análise na Câmara dos Deputados. Contudo, as iniciativas ainda são escassas, **sendo a renúncia ao trabalho a realidade para maioria das mães atípicas.**



<https://www.youtube.com/live/t35LGhsXtk>

Video para mães atípicas.

"ME PERDI DE MIM:
A MATERNIDADE PÓS
DIAGNÓSTICO"

Quando falamos em garantir os direitos trabalhistas das mães, é importante também destacar outro desafio atual: embora o STF já tenha reconhecido o direito à licença-maternidade para **mães LGBTQIAP+** não gestantes, muitas ainda enfrentam dificuldades para acessar esse benefício na prática, lidando com barreiras institucionais e sociais que limitam o pleno exercício de seus direitos.

STF: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=529322&ori=1>

Mais do que criar novas iniciativas, é fundamental que as empresas garantam o cumprimento pleno dos direitos já conquistados e promovam uma cultura de acolhimento e respeito.

As informações apresentadas mostram que, apesar de alguns avanços importantes, ainda há um longo caminho para assegurar que todas as mães tenham condições dignas e igualitárias no mercado de trabalho.

E, mesmo diante da escassez de políticas públicas que impulsionem mudanças mais amplas, as empresas têm uma oportunidade única de serem agentes reais de transformação: revisando e atualizando suas políticas internas e reconhecendo, de forma estratégica, toda a potência que as mães colaboradoras podem oferecer.



**Dicas e Brinde Extra
no final do e-book!*

O Poder que Transforma

O SOFT SKILLS QUE AS MÃES TRAZEM
PARA O AMBIENTE CORPORATIVO

Se a maternidade impõe desafios à permanência das mulheres no mercado, ela também fortalece competências que o mundo corporativo mais valoriza hoje.

Ao conciliar múltiplas demandas, lidar com imprevistos e tomar decisões rápidas no dia a dia da criação dos filhos, as mães desenvolvem — e aperfeiçoam — habilidades poderosas que impactam positivamente suas entregas no trabalho.

Essas competências, muitas vezes invisíveis, são verdadeiras soft skills: capacidades humanas que promovem liderança empática, resolução de conflitos, escuta ativa, resiliência e gestão de tempo — tudo isso com foco, agilidade e sensibilidade.

Como a **maternidade** desenvolve **soft skills** valiosas





Ao conciliar múltiplas demandas, lidar com imprevistos e tomar decisões rápidas no dia a dia da criação dos filhos, as mães desenvolvem — e aperfeiçoam — habilidades poderosas que impactam positivamente suas entregas no trabalho.

PodCast sobre
as Soft Skills que
mães acabam
desenvolvendo.



<https://youtu.be/wdTna9-cvqg?si=CHyaGj7KRDc53sl0>

Maternidade & Carreira

O QUE EMPRESAS E MÃES
PODEM FAZER NA PRÁTICA

Equilibrar carreira e maternidade nunca foi simples — e os desafios só aumentam para mães solo ou atípicas, especialmente pela ausência de políticas públicas de apoio.

Mesmo com limitações e custos relevantes, como a inclusão de dependentes com TEA nos planos de saúde, as empresas podem buscar soluções práticas, reconhecendo que essas mães enfrentam jornadas invisíveis que impactam seu bem-estar e produtividade.

Pequenos ajustes fazem diferença: aqui reunimos ações acessíveis, humanas e aplicáveis que ajudam a construir ambientes mais inclusivos, produtivos e sustentáveis — porque apoiar quem cuida é, no fim, uma das estratégias mais inteligentes para fortalecer qualquer negócio.

INSIGHTS PARA *Empresas*

1. Apoio psicológico e social para mães:

Disponibilize serviços de apoio psicológico e assistência social para ajudar essas mães a lidar com os desafios emocionais e práticos do dia a dia.

2. Atualize políticas internas:

Garanta que as políticas de licença-maternidade incluam explicitamente mães não gestantes em uniões homoafetivas, conforme a decisão do STF.

3. Treinamento de gestores:

Promova capacitações para líderes e todos da equipe de RH sobre os desafios enfrentados por mães atípicas, diversidade familiar e os direitos de mães LGBTQIAP+.

4. Transforme feedbacks de mães colaboradoras em dados estratégicos

Como? Crie enquetes ou entrevistas internas (anônimas ou não) e levante pontos de melhoria sobre a experiência da maternidade na empresa.

5. Invista em mentorias de liderança com mães em cargos de destaque

Por que importa? Representatividade gera pertencimento. Mães que lideram podem inspirar, orientar e mostrar que é possível crescer sem abrir mão da maternidade.

6. Adapte metas e avaliações de performance com recorte de contexto

Diferencial: Avaliar a produtividade sem considerar o cenário pessoal da colaboradora pode ser injusto. Adote uma escuta ativa e crie metas realistas e humanas no retorno da licença.



INSIGHTS PARA *Empresas*

7. Crie uma “política de transição” ao voltar da licença maternidade

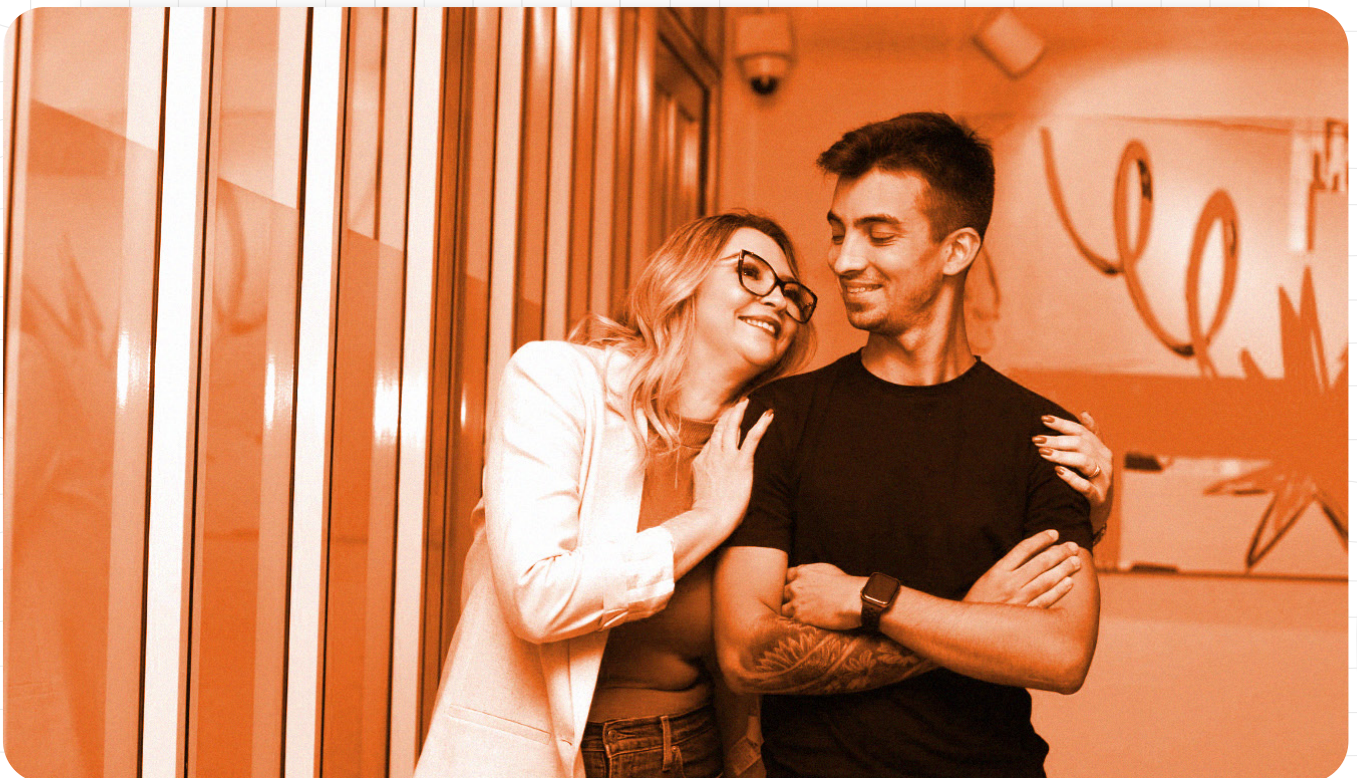
Na prática: Agende reuniões de realinhamento, reduza a carga por um período, ofereça acompanhamento de RH e mapeie o que mudou no time durante a ausência.

8. Ofereça benefícios que realmente importam para mães (e não só para ‘colaboradores genéricos’)

Exemplo: Rede de mães na empresa, grupos de afinidade com escuta ativa, banco de horas flexível para emergências escolares.

9. Parcerias com clínicas e terapeutas locais:

Em vez de incluir tudo no plano, a empresa pode negociar descontos diretos com prestadores especializados.



INSIGHTS PARA

Mães Colaboradoras

1. Mapeie suas forças “da maternidade” e transforme em argumento de valor no trabalho

Faça uma lista com: “habilidades que desenvolvi cuidando dos meus filhos” e veja como elas se conectam com as exigências do seu cargo ou área.

2. Use a técnica do “check-in semanal” com você mesma

Toda sexta, anote:

- O que funcionou bem essa semana?
- Onde precisei de ajuda?
- Qual pequena ação posso fazer por mim na próxima semana?

3. Crie momentos de reconexão com sua identidade além do maternar e do trabalhar

Vale uma leitura, aula, ou hobby simples que te lembre que você é mais que suas responsabilidades.

4. Combine com seu gestor um canal mais humano de comunicação

Crie acordos simples para momentos sensíveis: um áudio rápido pode substituir um e-mail em situações emergenciais. Comunicação honesta aproxima e fortalece.

5. Conecte-se a redes de apoio com outras mães profissionais

Plataformas como Maternativa, Mães que Decidem e EmpoderaMães são espaços de troca, acolhimento e fortalecimento coletivo.



Neste material trouxemos alguns dos desafios enfrentados por diferentes perfis de mães no mercado de trabalho e refletimos sobre como a maternidade, apesar das barreiras, impulsiona habilidades e fortalece organizações.

Cada empresa tem seus próprios contextos, assim como cada mãe vive uma realidade singular. Mas quando empresas e colaboradoras caminham juntas, criando espaços mais humanos e políticas mais justas, os resultados aparecem.

Esperamos que as dicas e estratégias aqui reunidas sirvam como ponto de partida para ações práticas e contínuas.

Vamos juntos construir um mercado de trabalho mais forte, diverso e acolhedor? Conte com a MaltaCor nessa jornada.



<https://www.maltacor.com.br/>

Brinde Extra

Dê o Play nas
Memórias Afetivas!

Ouçá agora a playlist que nossos MaltaLovers prepararam com carinho para embalar momentos ao lado da sua mãe ou dos seus filhos — e desembrulhar memórias que permanecerão como presentes eternos.



De Mãe para Mães:

Dizem que ser mãe é padecer no paraíso — e talvez essa seja mesmo a frase mais verdadeira sobre a maternidade. Ser mãe é nunca mais ter paz plena. É viver um misto de tudo o que existe de mais intenso, bonito, cansativo e transformador nesta vida. E ainda assim, é maravilhoso.

A gente só aquieta o coração quando o filho dorme. E, mesmo assim, se aproxima para ouvir a respiração. Está respirando? Então, tentamos ouvir o coração. Que mãe nunca fez isso?

Nosso peito aperta quando eles caem e se machucam — mesmo sabendo que faz parte da caminhada. Ficamos bobas com o primeiro dente, com a primeira palavra (torcendo para que seja "mamãe"), com os primeiros passos. Choramos no primeiro dia de aula e temos aquela vontade imensa de protegê-los de tudo.

Às vezes, desejamos ser invisíveis — só para estar por perto o tempo todo, vigiando, garantindo que nada de ruim aconteça. A paz só chega quando eles voltam para casa e estão seguros no nosso aconchego.

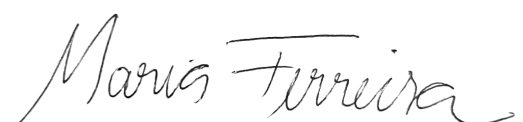
Mas mãe também é firme. Corrige, ensina, fala o que precisa ser dito — nem sempre o que o filho quer ouvir. E, muitas vezes, só mais tarde, com a maturidade, eles percebem que aquelas palavras duras também foram amor. Isso também é ser mãe.

Existem as mães valentes e as mães delicadas. Mães que ainda nem sabem por que se tornaram mães — e está tudo bem. Cada uma encontra seu jeito único de viver essa realidade.

Mãe é quem gera, acolhe, ensina, sofre, e, acima de tudo, sabe o quanto é uma dádiva ser quem é. Um ser único, na forma mais genuína de dar ao mundo o que temos de mais precioso: a vida.

Eu sou mãe. Eu sou filha.

E, acima de tudo, honro a minha mãe — e sou honrada como mãe. Esse é um princípio da vida.

A handwritten signature in black ink, reading "Maria Ferreira". The script is fluid and cursive, with the first name "Maria" and the last name "Ferreira" clearly distinguishable.

O Poder das Mães

NO MUNDO CORPORATIVO

Ser mãe no mercado de trabalho é exercer, todos os dias, uma força silenciosa que transforma as empresas de dentro para fora.

 MaltaCor

 maltacor