

Entre Maternidade e Carreira: Análise do Sexismo Ambivalente no Retorno à Licença-Maternidade

Motherhood and Career: Analyzing Ambivalent Sexism in the Transition Back from Maternity Leave

Maternidad y Carrera: Análisis del Sexismo Ambivalente en el Retorno de la baja por Maternidade

Samara Rocha Magalhães Diógenes(1); Luciana Maria Maia(2); Natália Fernandes Teixeira Alves(3)

1 Universidade de Fortaleza, Fortaleza, Ceará, Brasil.

E-mail: samararmagalhaes@outlook.com | ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5248-7233>

2 Universidade de Fortaleza, Fortaleza, Ceará, Brasil.

E-mail: lumariamamaia@hotmail.com | ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1491-5685>

3 Universidade de Fortaleza, Fortaleza, Ceará, Brasil.

E-mail: nataliafta_@hotmail.com | ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0722-1485>

Revista de Psicologia da IMED, Passo Fundo, v. 16, n. 2, p. 59-77, julho-dezembro, 2024 - ISSN 2175-5027

[Submetido: 3 out. 2024; Revisão1: 25 set. 2025, Revisão2: 6 nov. 2025; Aceito: 11 nov. 2025; Publicado: 4 dez. 2025]

DOI: <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2024.v16i2.5094>

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*

Editor convidado: Mozer de Miranda Ramos

Como citar este artigo / To cite this article: [clique aqui!/click here!](#)

Resumo

O presente estudo aborda as desigualdades de gênero no mercado de trabalho no retorno de mulheres após a licença-maternidade. O tema é explorado por meio da análise do sexismo ambivalente, com o objetivo de analisar como o sexismo ambivalente se manifesta no contexto do trabalho remunerado para mulheres cis após a licença-maternidade. Para coletar os dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas de forma online com 10 mulheres entre 27 e 40 anos, recrutadas pela técnica de “bola de neve”. Os dados foram analisados por meio da Análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD), por meio do software IRaMuTeQ. Os principais resultados indicam que o retorno ao trabalho é marcado por sentimento de culpa, dificuldades de adaptação, enfrentamento de julgamentos e o sexismo sofrido por essas impacta negativamente as oportunidades de carreira e a qualidade de vida das mulheres. A importância do suporte familiar e organizacional é destacada como fundamental para minimizar esses impactos, o que evidencia a necessidade urgente de políticas inclusivas. A conclusão reforça que o sexismo ambivalente é um fator prejudicial ao desenvolvimento profissional das mulheres-mães, ressalta a urgência de medidas organizacionais que promovam a equidade e o respeito no ambiente de trabalho, assegura um apoio efetivo na conciliação entre maternidade e vida profissional.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho; maternidade; licença-maternidade; sexismo; desigualdade de gênero.

Abstract

This study addresses gender inequalities in the labor market faced by women returning to work after maternity leave. The topic is explored through the lens of ambivalent sexism, aiming to analyze how this form of sexism manifests in the context of paid employment for cisgender women after maternity leave. Data were collected through online semi-structured interviews with ten women aged between 27 and 40, recruited using the snowball sampling technique. The data were analyzed using Descending Hierarchical Classification (DHC) with the IRaMuTeQ software. The main findings indicate that the return to work is marked by feelings of guilt, difficulties in adaptation, experiences of judgment, and expressions of sexism, which negatively impact women's career opportunities and quality of life. The importance of family and organizational support is highlighted as fundamental to minimizing these effects, underscoring the urgent need for inclusive policies. The conclusion emphasizes that ambivalent sexism is a detrimental factor to the professional development of working mothers and reinforces the urgency of organizational measures that promote equity and respect in the workplace, ensuring effective support in balancing motherhood and professional life.

Keywords: work environment; maternity; maternity leave; sexism; gender inequality.

Resumen

El presente estudio aborda las desigualdades de género en el mercado laboral durante el regreso de las mujeres al trabajo después de la licencia por maternidad. El tema se explora a través del análisis del sexismo ambivalente, con el objetivo de examinar cómo este se manifiesta en el contexto del trabajo remunerado de mujeres cisgénero tras la licencia por maternidad. Para la recolección de datos, se realizaron entrevistas semiestruturadas en línea con diez mujeres de entre 27 y 40 años, reclutadas mediante la técnica de “bola de nieve”. Los datos fueron analizados mediante la Clasificación Jerárquica Descendente (CHD), utilizando el software IRaMuTeQ. Los principales resultados indican que el regreso al trabajo está marcado por sentimientos de culpa, dificultades de adaptación, juicios sociales y experiencias

de sexismo, lo que impacta negativamente en las oportunidades de carrera y en la calidad de vida de las mujeres. La importancia del apoyo familiar y organizacional se destaca como fundamental para minimizar dichos efectos, evidenciando la necesidad urgente de políticas inclusivas. La conclusión enfatiza que el sexismo ambivalente constituye un factor perjudicial para el desarrollo profesional de las madres trabajadoras y resalta la urgencia de medidas organizacionales que promuevan la equidad y el respeto en el entorno laboral, garantizando un apoyo efectivo en la conciliación entre maternidad y vida profesional.

Palabras clave: ambiente de trabajo; maternidad; licencia de maternidade; sexismo; desigualdad de género.

Introdução

Nas últimas décadas, observou-se um aumento significativo da participação feminina em diferentes esferas da vida pública, como em contextos políticos, sociais e culturais. Essa presença mais ampla, embora pareça significar o fim das desigualdades, demonstra que as barreiras persistem. Isso pode ser observado no mercado de trabalho, um dos espaços em que essas barreiras se tornam mais visíveis. Mesmo com qualificação equivalente, as mulheres ainda recebem salários menores e enfrentam obstáculos para alcançar cargos de liderança. (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Essas barreiras não são apenas individuais, mas estruturais, e evidenciam a discriminação implícita e sutil no ambiente de trabalho. A ampliação da presença feminina em espaços sociais, em vez de neutralizar as desigualdades, tensiona o debate ao revelar as contradições entre os avanços obtidos e a permanência dessas barreiras. Essas tensões têm raízes históricas, vinculadas à naturalização do trabalho doméstico como feminino e à exclusão secular das mulheres de espaços de poder (Silva et al., 2025).

A teoria sobre trabalho e desigualdade de gênero revela que a progressão profissional das mulheres é, muitas vezes, bloqueada por barreiras sistêmicas e culturais que associam determinadas posições de liderança ao domínio masculino (Benschop & Doorewaard, 1998, Saenz et al., 2025). A maternidade, por sua vez, intensifica essas disparidades, pois a responsabilidade pelo cuidado dos filhos recai de forma desproporcional sobre as mulheres, reduzindo os índices de ocupação entre aquelas que têm filhos pequenos (Lopes et al., 2014).

Esse fenômeno mostra que a desigualdade de gênero não é apenas consequência de escolhas individuais, mas está enraizada em estruturas históricas que delimitam papéis sociais distintos para homens e mulheres (Brito & Dathein, 2024). O trabalho doméstico e o cuidado com os filhos continuam sendo, na maioria das vezes, encarados como responsabilidade das mulheres, o que limita seu avanço no mercado de trabalho e indica obstáculos para a ascensão feminina em diversas áreas e setores (Oliveira & Muniz, 2021, Saenz et al., 2025).

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) confirmam esse cenário ao

demonstrar que as mulheres seguem responsáveis pela maior parte dos afazeres domésticos, o que configura a dupla jornada e limita sua inserção profissional plena. Consequentemente, o trabalho remunerado, quando conciliado com a maternidade, é culturalmente tratado como secundário, em uma divisão desigual de responsabilidades que sobrecarrega as mulheres (Vanalli & Barham, 2012; Torres et al., 2022).

Para além disso, observa-se que é no momento do retorno ao trabalho após a licença-maternidade que essa sobrecarga e essas contradições se tornam ainda mais evidentes. Esta transição, longe de ser uma mera formalidade, representa um rito de passagem crítico, onde as demandas da carreira e os imperativos sociais da maternidade colidem. Isso fica evidente em uma pesquisa realizada com 40 professoras, mães de filhos de até 6 anos, que revelou não apenas o aumento da sobrecarga doméstica – com elas dedicando o dobro do tempo que seus cônjuges aos cuidados domésticos e com os filhos –, mas também o surgimento de muitas dúvidas sobre o retorno ao. Nessa fase, muitas mulheres enfrentam uma dualidade entre continuar suas carreiras, incluindo as novas demandas familiares, ou optar por não retornar ao trabalho, dedicando-se, prioritariamente, à vida familiar (Vanalli & Barham, 2012).

Ainda sobre essa mesma questão, mas em outro contexto, uma pesquisa com mulheres de uma cervejaria no Nordeste revelou os desafios emocionais e práticos enfrentados no retorno ao trabalho remunerado. Seus relatos destacam uma combinação de sentimentos, que variam entre a necessidade de sustento financeiro e o peso emocional causado pela separação de seus filhos. Nesse contexto, o apoio familiar, especialmente de avós e cônjuges, mostrou-se fundamental para auxiliar as mães a lidar com as múltiplas demandas do cotidiano (Torres et al., 2022).

Um estudo mais recente, realizado em Londrina, PR, sobre a recolocação de mulheres no mercado de trabalho após a maternidade, constatou que o retorno às atividades laborais também é marcado por dificuldades, principalmente no que diz respeito à adaptação à nova rotina e à amamentação. Além disso, a percepção de muitas dessas mulheres é que os gestores ou empregadores, ao invés de fornecerem suporte, tendem a subestimá-las, colocando-as em uma posição de incapacidade por terem filhos pequenos (Oliveira & Piga, 2024).

A partir dos dados apresentados sobre a desigualdade enfrentada pelas mulheres mães no contexto de trabalho, principalmente no retorno após a licença-maternidade, é possível observar que um dos fatores centrais dessa discriminação são os estereótipos de gênero. Esses estereótipos, ligados aos papéis de gênero socialmente construídos, delimitam o que seria considerado “adequado” para homens e “natural” para mulheres, por exemplo, a ideia de que as mulheres devem ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelo cuidado com os filhos.

Essa concepção reflete-se diretamente nas expectativas culturais, que não apenas sustentam a discriminação no mercado de trabalho, mas também perpetuam

desigualdades históricas, como as que limitam as oportunidades de progressão das mulheres após a maternidade (Torres et al., 2022). A combinação desses estereótipos com a expectativa social de que as mulheres devam conciliar a carreira com as demandas familiares coloca um peso adicional sobre elas, o que frequentemente relega suas carreiras a um plano secundário, devido à sobrecarga de responsabilidades familiares (Oliveira & Piga, 2024).

Esse fenômeno atual, que muitas mulheres-mães vivenciam no dia a dia de seus trabalhos, pode ser explicado pela perspectiva do sexismo, que é o preconceito com base no gênero, resultante de uma cultura patriarcal que impõe papéis de gênero fixos, com os homens sendo vistos como superiores e as mulheres como subalternas (Capitine, 2013). Esse preconceito se manifesta de diversas formas, desde atitudes explícitas e hostis até formas mais veladas e sociais, que podem, por exemplo, se refletir nas expectativas culturais de que as mulheres devem ser as principais responsáveis pelas funções domésticas e de cuidado. O sexismo não se limita a um comportamento individual, mas é uma estrutura social e histórica que perpetua desigualdades entre homens e mulheres (Glick & Fiske, 1996).

O sexismo opera justamente a partir da combinação entre papéis de gênero e estereótipos, atribuindo às mulheres a centralidade das funções domésticas e de cuidado, sobretudo, em relação aos filhos, enquanto reforça a ideia de que os homens pertencem majoritariamente ao espaço produtivo e público. A própria diferença de período de licença-maternidade e paternidade evidencia um sexismo enraizado (Oliveira & Muniz, 2021), o que mostra como a institucionalização dessas práticas acaba por legitimar a desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Assim sendo, a literatura sobre sexismo, mais especificamente o sexismo ambivalente, proposta por Glick e Fiske (1996), fornece a base teórica para este estudo. Essa teoria sugere que o sexismo pode se apresentar de forma hostil ou benevolente, sendo que ambos compartilham a mesma raiz ideológica, que perpetua as desigualdades entre homens e mulheres. O Sexismo Hostil refere-se a características pejorativas, em que a mulher é claramente desfavorecida e alvo de atitudes negativas. Por outro lado, o Sexismo Benevolente se apresenta de forma mais velada, com atitudes supostamente positivas que parecem favorecer a mulher, mas que, na realidade, continuam a categorizá-la em papéis específicos e limitados (Glick & Fiske, 1996).

Enquanto o sexismo hostil pode marginalizar a mulher no ambiente de trabalho, o benevolente a encaixota em funções limitadas, o que dificulta sua ascensão profissional ao reforçar sua associação primária com o lar e a família. A distinção entre esses dois tipos de sexismo é essencial para compreender o impacto de ambos nas escolhas profissionais e nas oportunidades de progressão das mulheres.

Esses conceitos são evidentes em estudos empíricos, como a pesquisa de Andrade et al. (2024), que indicam que fenômenos similares continuam ocorrendo: julgamentos

implícitos e avaliações diferenciadas contra mulheres-mães são percebidos como mecanismos que reduzem suas oportunidades de avanço profissional. Nesse sentido, o sexismo ambivalente, em suas dimensões hostil e benevolente, opera como uma barreira simbólica que legitima práticas discriminatórias no mercado de trabalho, especialmente em relação às mulheres que retornam da licença-maternidade.

A partir do que foi apresentado, observa-se que, no Brasil, a discriminação de gênero no ambiente de trabalho tem sido objeto de diversas pesquisas, mas poucos estudos se debruçam sobre a experiência das mulheres-mães após o período da licença-maternidade. Neste contexto, este artigo busca responder à seguinte questão de pesquisa: Como se manifesta o sexismo ambivalente no contexto do trabalho remunerado de mulheres cis após a licença-maternidade? Para responder a esse questionamento, tem-se como objetivo geral analisar, por meio do discurso de mulheres cisgênero, as experiências sobre o retorno ao trabalho após a licença-maternidade e avaliar as expressões do sexismo ambivalente presentes nessas narrativas.

Método

Participantes

Participaram dessa pesquisa 10 mulheres cisgênero, com idades entre 27 e 40 anos ($M=33$ anos). A idade média das participantes agrega uma informação relevante sobre o perfil da amostra, considerou-se a variação nas responsabilidades profissionais e familiares de acordo com a faixa etária. Quanto à naturalidade das participantes, a maioria era do Ceará ($n=8$), 1 da Bahia e 1 do Rio de Janeiro.

Os critérios de inclusão foram: ser mulher cisgênero, maior de 18 anos, ter retornado ao trabalho após a licença-maternidade dentro do período de até 24 meses e ter trabalhado formalmente em uma empresa privada (não sendo necessário que estivessem empregadas durante a pesquisa). Mulheres em situação de emprego informal ou que estavam em atividades empreendedoras individuais, que não compareceram às entrevistas ou que não atenderam aos critérios foram excluídas.

Em relação ao perfil das participantes da pesquisa, segue uma breve descrição de cada mulher.

Tabela 1.*Descrição das participantes*

Mulher	Idade	Orientação sexual	Raça	Estado civil	Cidade / Estado	Rede de apoio	Tempo de retorno da licença-maternidade no momento da pesquisa
1	37 anos	Heterossexual	Parda	Casada	Rio de Janeiro - RJ	Pai da criança	Um ano que retornou da licença-maternidade. Foi desligada da empresa quando retornou da licença.
2	41 anos	Heterossexual	Branca	Casada	Fortaleza - CE	Babá	Um mês que retornou da licença-maternidade. Continuou na mesma empresa e cargo: gerente de RH.
3	28 anos	Heterossexual	Parda	Casada	Eusébio-CE	Sogra e babá	7 meses que retornou da licença-maternidade. Continuou na mesma empresa e cargo: auxiliar de cozinha.
4	37 anos	Homossexual	Branca	Casada	Fortaleza-CE	Esposa e creche	Um mês que retornou da licença-maternidade. Continuou na mesma empresa e cargo: prof. universitária.
5	34 anos	Heterossexual	Parda	Casada	Fortaleza-CE	Marido e creche	Um mês que retornou da licença-maternidade. Continuou na mesma empresa e cargo: analista pessoal
6	31 anos	Heterossexual	Negra	Casada	Salvador-BA	Avó materna da criança	7 meses que retornou da licença-maternidade. Continuou na mesma empresa e cargo: psicóloga hospitalar
7	36 anos	Heterossexual	Parda	Casada	Fortaleza-CE	Marido e babá	4 meses que retornou da licença-maternidade. Continuou na mesma empresa e cargo de analista contábil, mas 2 meses depois pediu desligamento e iniciou em outra empresa.

Mulher	Idade	Orientação sexual	Raça	Estado civil	Cidade / Estado	Rede de apoio	Tempo de retorno da licença-maternidade no momento da pesquisa
8	34 anos	Heterossexual	Negra	Casada	Fortaleza-CE	Creche	5 meses que retornou da licença-maternidade. Continuou na mesma empresa e cargo: assistente administrativa.
9	27 anos	Heterossexual	Parda	Solteira	Fortaleza-CE	Creche e avó materna da criança	7 meses que retornou da licença-maternidade. Continuou na mesma empresa e cargo: analista de sistema.
10	40 anos	Heterossexual	Branca	Casada	Fortaleza-CE	Babá	10 dias que retornou da licença-maternidade. Continuou na mesma empresa e cargo: técnica de enfermagem

Instrumento

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados consistiram em uma ficha de caracterização sociodemográfica e em uma entrevista online individual semiestruturada. A ficha sociodemográfica foi desenvolvida para coletar informações iniciais sobre as características das participantes, como idade, tempo de retorno ao trabalho, formação educacional, situação de emprego, entre outros dados relevantes para o perfil da amostra.

A entrevista semiestruturada foi construída com base no objetivo da pesquisa, de modo a explorar as experiências das participantes no contexto de trabalho remunerado após o retorno da licença-maternidade. As perguntas abordaram temas como os desafios enfrentados pelas mulheres ao conciliar maternidade e trabalho, as dificuldades emocionais relacionadas ao retorno, a percepção sobre apoio familiar e organizacional, e o impacto do sexismo ambivalente no ambiente de trabalho. Como exemplo de perguntas utilizadas, tem-se: a) Como você descreveria a sua experiência ao retornar ao trabalho após a licença-maternidade?; b) Quais foram as principais dificuldades que você enfrentou no processo de adaptação entre o trabalho e as responsabilidades maternas?; c) Em relação à sua carreira, você percebeu que o retorno ao trabalho afetou suas oportunidades de ascensão ou seu desempenho?

Ressalta-se que, para a construção do questionário, a pesquisadora responsável elaborou inicialmente um conjunto de perguntas com base na revisão da literatura. Em seguida, o instrumento foi apresentado ao grupo de pesquisa, que contribuiu com

sugestões e ajustes. Após essa etapa, foi realizado um pré-teste com uma participante que atendia aos critérios de inclusão da pesquisa, a fim de verificar a clareza e a pertinência das perguntas. Com base nas observações obtidas, o questionário passou por revisões e ajustes finais, o que resultou em sua versão definitiva.

Coleta de dados

A coleta de dados foi iniciada com a divulgação da pesquisa em redes sociais, como *Instagram*, grupos de *Facebook* e grupos de *WhatsApp*, com o objetivo de alcançar mulheres que atendiam aos critérios da pesquisa. Por meio dessas plataformas, foi realizado o convite para que as interessadas preenchessem um questionário sociodemográfico, o qual tinha como objetivo caracterizar o perfil das participantes e verificar o cumprimento dos critérios de inclusão.

Após o preenchimento do questionário, as mulheres que atenderam aos critérios foram convidadas a participar da pesquisa. A primeira participante foi identificada a partir dessa divulgação inicial, e, a partir dela, foi aplicada a técnica de “bola de neve”, em que cada participante indicava outras mulheres que também se encaixavam nos critérios estabelecidos para a pesquisa. Esse processo de indicação sucessiva permitiu a expansão da amostra e a continuidade da coleta de dados.

As entrevistas foram realizadas de forma online, individualmente, por meio da plataforma *Google Meet*, e agendadas de acordo com a disponibilidade das participantes. Embora as entrevistas tenham ocorrido por vídeo chamada, apenas o áudio foi gravado, garantindo a privacidade e o anonimato das participantes. Durante as entrevistas, foi assegurado que todas as participantes autorizassem a gravação do áudio, e as gravações foram posteriormente transcritas com o auxílio do aplicativo *TurboScribe*. A duração média das sessões de entrevistas foi de 40 minutos.

As entrevistas foram encerradas quando as falas começaram a apresentar repetição de temas, o que foi considerado indicativo de saturação teórica. As transcrições foram revisadas pela pesquisadora e discutidas em reuniões do grupo de pesquisa, assegurando maior consistência interpretativa (Minayo, 2017). A coleta de dados ocorreu de fevereiro a abril de 2024, com o comprometimento de preservar as informações de todas as participantes de acordo com os princípios éticos estabelecidos para a pesquisa.

A pesquisadora principal é psicóloga e integrante de um grupo de pesquisa que investiga diferentes formas de preconceito e exclusão social, o que contribuiu para a condução das entrevistas com sensibilidade, mas também exigiu atenção reflexiva para minimizar possíveis vieses interpretativos.

Aspectos éticos

Em relação aos procedimentos éticos, as participantes que concordaram em participar da pesquisa leram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) de forma digital, por meio de um link enviado antes da realização da entrevista. O TCLE foi disponibilizado por meio do *Google Forms*, onde as participantes precisavam clicar na opção “Li e aceito o termo” para proceder com o preenchimento do questionário sociodemográfico. Este procedimento garantiu a concordância das participantes de forma clara e registrada. A pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade de Fortaleza (UNIFOR), sob o CAAE 686449923.0.0000.5052.

Análise de dados

Os dados foram analisados com o software IRaMuTeQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*) por meio da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) (Camargo & Justo, 2013). O texto foi lematizado e codificado, o que resultou na criação do *corpus* de análise, que incorporou as respostas das participantes. Durante essa etapa, também foram realizadas correções ortográficas e de pontuação, uniformização de siglas, junção de termos compostos e exclusão de expressões coloquiais, como “né”, substituído por “não é”.

A análise textual foi conduzida pela pesquisadora principal e revisada pelas duas outras pesquisadoras do grupo de pesquisa e coautoras desse artigo. As classes geradas pelo IRaMuTeQ foram interpretadas coletivamente, garantindo consenso na definição das categorias.

As classes identificadas foram nomeadas de acordo com os temas emergentes e, posteriormente, interpretadas à luz da Análise de Conteúdo de Bardin (2016), retomando o referencial teórico da pesquisa. As categorias resultantes foram discutidas com base em conceitos da Psicologia Social, especialmente o sexismo ambivalente, a fim de compreender os sentidos atribuídos pelas participantes às suas experiências no retorno ao trabalho após a licença-maternidade.

Resultados

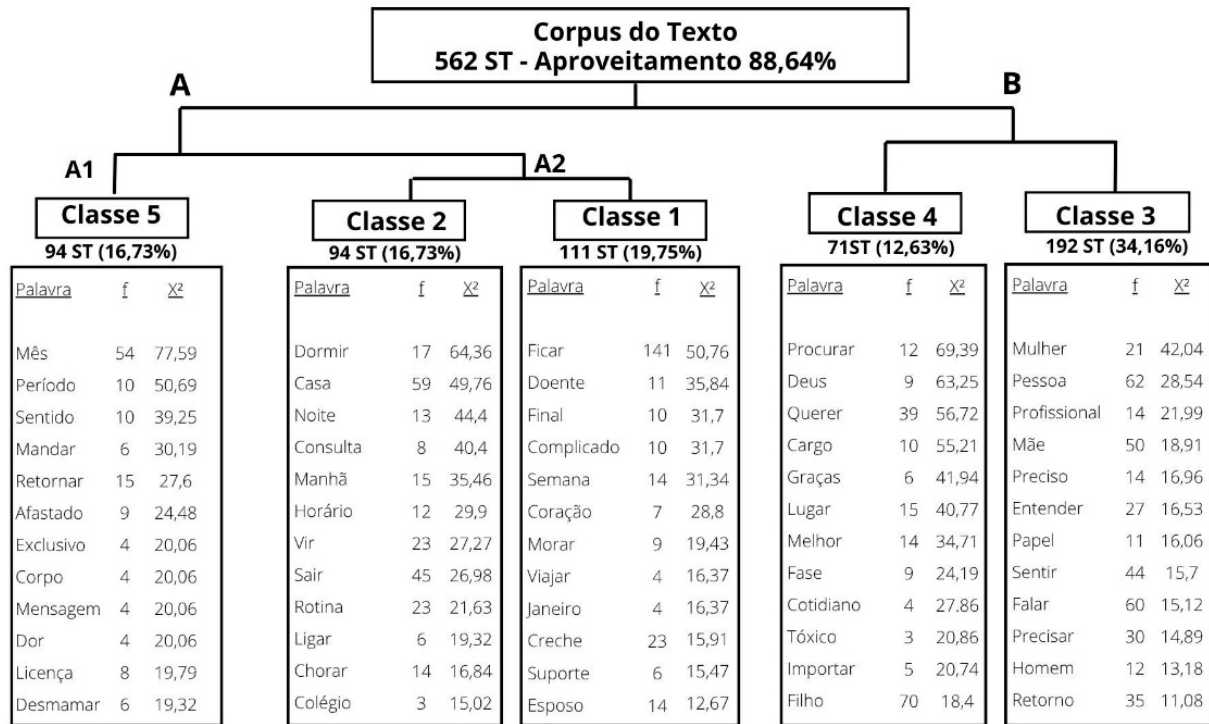
O *corpus* geral foi composto por 10 textos, que foram segmentados em 634 segmentos de texto (ST). Desses, 562 STs foram aproveitados, representando 88,64% do total. Durante a análise, emergiram 21.787 ocorrências (palavras, formas ou vocábulos), incluindo 2.420 palavras distintas, das quais 1.174 ocorreram apenas uma vez.

O organograma a seguir apresenta a lista de palavras de cada classe, definida a partir do teste qui-quadrado. Nele destacam-se as evocações com vocabulário

semelhante dentro de cada classe e as diferenças de vocabulário em relação às outras classes. Na sequência, cada uma dessas classes emergidas na CHD será descrita, operacionalizada e exemplificada.

Figura 1.

Organograma da Classificação Hierárquica Descendente



Legenda: ST = segmento de texto.

Como representado nas Figuras 1, o *corpus* se subdividiu em duas ramificações principais, que foram definidas neste trabalho como: “Vivências e Desafios da Maternidade” e “Equilíbrio de Papéis e Enfrentamento do Sexismo”. A primeira ramificação abrange três classes. A Classe 5, “Retorno ao Trabalho”, explora as experiências das mães ao voltarem à rotina profissional. A Classe 2, “Adaptação à Nova Rotina”, foca na reorganização da vida familiar e no trabalho após o nascimento do bebê. Por fim, a Classe 1, “Suporte e Rede de Apoio”, destaca a importância dos recursos e das pessoas que auxiliam as mães nesse período.

A segunda ramificação, denominada “Equilíbrio de Papéis e Enfrentamento do Sexismo”, reúne duas classes. A Classe 4, “Carreira e Maternidade”, trata das pressões e desafios de conciliar vida profissional e maternidade. A Classe 3, “Julgamento, Responsabilidades e Enfrentamento do Sexismo”, aborda as percepções de julgamento e o combate ao sexismo que as mães enfrentam ao retornarem ao mercado de trabalho. Cada uma dessas classes será apresentada a seguir, acompanhada de exemplos de respostas que ilustram as experiências e percepções das participantes.

Os exemplos de cada classe foram selecionados segundo os critérios de representatividade estatística do IRaMuTeQ, priorizando os segmentos com maiores

valores de qui-quadrado. Esses trechos refletem o núcleo temático e lexical dos agrupamentos, conforme a Classificação Hierárquica Descendente (CHD), de modo a assegurar coerência semântica e robustez à análise.

Classe 5: Retorno ao Trabalho (16,73% do corpus)

Entre as palavras mais significativas desta classe estão Mês ($\chi^2 = 77,59$), Período ($\chi^2 = 50,69$) e Retornar ($\chi^2 = 27,6$). Os discursos giram em torno do momento específico do retorno ao trabalho, marcado pela dificuldade de conciliar a rotina profissional com a amamentação e por sentimentos de ausência e preocupação com o bebê. As participantes relatam a sensação de que o período de licença passou rapidamente.

“O retorno da licença foi um misto de sensações. Sempre pensando em **retornar** para casa [...]. O bebê **mamou** só até os 6 **meses**, eu queria que tivesse se prolongado, mas eu não consegui **amamentar** ele por mais **tempo**.” (Mulher 8)

“Quando retornei da licença, eu vim chorando, eu pensava para que eu estou saindo de casa? O dia que fico muito tempo fora, eu sinto no corpo essa dor, porque por conta da amamentação meu peito ficou doendo e foi horrível. A última aula eu estava assim, já em dor, porque o meu corpo estava dizendo, você tem uma criança, volta”. (Mulher 4)

Classe 2: Adaptação à Nova Rotina (16,73% do corpus)

As palavras mais significativas são casa ($\chi^2 = 45,21$), horas ($\chi^2 = 38,90$) e trabalho ($\chi^2 = 25,44$). Esta classe descreve a reorganização logística e temporal do dia a dia após o retorno, incluindo a gestão do tempo entre as demandas domésticas e profissionais e a tentativa de estabelecer uma nova rotina funcional.

“A adaptação foi muito difícil. Tentar conciliar os horários do bebê com os meus horários no **trabalho**, administrar a **casa...** foram **meses** até a gente se encontrar.” (Mulher 5)

Minha filha ainda não **dorme** muito bem à **noite** toda. Essa **rotina** relacionada ao processo de trabalho e ela [a filha] é que exige, exige um **horário**, exige uma dedicação, exige estudo. Eu me vejo uma profissional mais cansada, me vejo uma profissional com mais necessidade de pedir coisas [...] E como hoje eu sou a principal responsável pelas coisas de minha filha. E aí eu tenho que estar sempre, falando novamente com a coordenação, enfim, é um papel que eu não gosto, mas eu preciso fazer porque, de fato, senão não acontece.”. (Mulher 6)

Classe 1: Suporte e Rede de Apoio (19,75% do corpus)

As palavras com maior χ^2 são ficar ($\chi^2 = 50,76$), doente ($\chi^2 = 35,84$) e complicado ($\chi^2 = 31,7$). Os segmentos desta classe abordam os desafios de encontrar e confiar em cuidadores para o bebê, as preocupações com a saúde da criança e a dependência de uma rede de apoio, seja familiar ou paga, para viabilizar o retorno ao trabalho remunerado.

“Foi difícil retornar ao trabalho, o mais **difícil** foi **deixar** o **bebê** em casa. **Arrumar** alguém para **ficar** com ela, porque tem a questão da confiança e tudo, é um pouco **complicado** para quem tem filho retornar a **trabalhar**.” (Mulher 10)

“Porque só somos nós três [esposo, sogra e a mãe] aqui, onde eu **moro**, para **tomar conta** do **bebê**. De seis e **meia** da manhã às quatro e meia da tarde, que eu trabalho... aí a **gente** está **pagando** uma pessoa para **ficar** com ele.” (Mulher 3)

Classe 4: Carreira e Maternidade (12,63% do corpus)

Esta classe é definida por palavras como procurar ($\chi^2 = 69,39$), Deus ($\chi^2 = 63,25$) e cotidiano ($\chi^2 = 27,86$). Os discursos revelam uma reavaliação das prioridades de vida e carreira após a maternidade. As participantes expressam a busca por um ambiente de trabalho que respeite seus valores e a nova fase, muitas vezes rejeitando contextos profissionais considerados “tóxicos” em prol do desejo de acompanhar o crescimento dos filhos.

“Ele [o filho] vai virar a **melhor fase** da minha **vida**; eu realmente, eu **quero** estar num **lugar tóxico** desse? Esse lugar que se **importa** pouco com pessoas, que agrega pouco na minha **vida** e me puxa pra baixo? [...]. Isso eu **quero** e isso eu não **quero**; e eu não **aceito** mais uma empresa **tóxica**. O **cargo** que eu tinha, eu precisava **abrir mão** de tantos valores. Hoje eu quero é ver meu filho crescer” (mulher 1)

“Sim, hoje, eu tenho uma **vida** totalmente diferente, totalmente. Você deixa de fazer muita coisa por **causa** da criança, porque você **pensa** no **melhor**, você sempre **quer** o **melhor** para o seu **filho**” (mulher 10).

Classe 3: Julgamento, Responsabilidades e Enfrentamento do Sexismo (34,16% do corpus)

Sendo a maior classe, é centralizada por palavras como mulher ($\chi^2 = 42,04$), profissional ($\chi^2 = 21,99$) e papel ($\chi^2 = 16,06$). Os relatos descrevem a percepção de

julgamento por colegas, especialmente por outras mulheres e mães, relacionado ao exercício dos direitos trabalhistas (como sair mais cedo para amamentar) e à capacidade de conciliar a competência profissional com a maternidade. Embora o termo “sexismo” não seja usado explicitamente, as situações descritas apontam para expectativas diferenciadas e tratamento desigual.

“Eu fui bem recebida, mas eu não vou mentir que eu ficava constrangida por sair mais cedo para amamentar, eu acho que essa questão, ainda é um tabu, todos sabem que a gente tem direito, mas mesmo assim, algumas pessoas te olham torto. Mas, eu **acho** que eu **senti** isso, de me sentir julgada, não da minha **equipe** direto, mas de outras **pessoas** no **geral**. Você **costuma perceber** o julgamento, era meio que balanceado **homens** e **mulheres**, entendeu. Mas eu **acho** que se for fazer um comparativo entre os sexos, eu **acho** que eu me **sinto** mais julgada por **mulheres** do que por **homens** infelizmente e eu **acho** que as que são **mães**. Eu consigo ser competente, mas ao **mesmo** tempo eu sou **mãe** e isso é uma carga muito **grande**”.
(mulher 8)

“Ele [diretor e dono da empresa] é uma **pessoa** boa, apesar de ter uma perspectiva de vida desse **papel** da **mulher** ainda um pouco **diferente** da **forma** que eu enxergo, mas ele me acolheu, quando eu preciso de qualquer coisa, por exemplo, antes de eu sair, depois do almoço, para levar o bebê para vacinar, quando eu preciso de alguma coisa ligada a levar ao médico, sempre eu tenho o suporte da empresa”. (mulher 2)

Discussão

Este estudo buscou analisar, por meio do discurso de mulheres cisgênero, as experiências sobre o retorno ao trabalho após a licença-maternidade e identificar as expressões do sexismo ambivalente presentes nessas narrativas. Os resultados da CHD, organizados em cinco classes, revelam um panorama complexo que vai desde os desafios práticos e emocionais até a confrontação com estruturas sexistas ainda enraizadas.

A ramificação “Vivências e Desafios da Maternidade”, composta pelas classes 5, 2 e 1, descreve o cenário material que contextualiza a atuação do sexismo. Os relatos de sofrimento pela separação do bebê e pela dificuldade de amamentar (Classe 5) confirmam achados de Torres et al. (2022), que destacam o peso emocional e os desafios logísticos do retorno ao trabalho. Essa fase é agravada pela necessidade de reorganizar a rotina doméstica (Classe 2) e pela fragilidade das redes de apoio (Classe 1).

A dificuldade em “arrumar alguém para ficar com o bebê” não é apenas um problema individual, mas reflete uma lacuna nas políticas públicas e organizacionais.

Conforme Cunha et al. (2021), a falta de creches e a insuficiência de licenças-parentais igualitárias recaem desproporcionalmente sobre as mulheres, consolidando a dupla jornada e limitando sua inserção profissional.

A segunda ramificação, “Equilíbrio de Papéis e Enfrentamento do Sexismo”, contempla as classes mais próximas do arcabouço teórico do sexismo ambivalente. A Classe 4, *Carreira e Maternidade*, revela um processo de reavaliação de valores e prioridades. A fala que questiona permanecer em um “lugar tóxico” em detrimento de “ver o filho crescer” simboliza um conflito estruturado por expectativas sociais e barreiras institucionais. Como mostram Garcia e Viecili (2018), o conflito trabalho-família é intensificado pelo sexismo ambivalente, levando mulheres a renunciar a projetos profissionais para atender ao papel socialmente atribuído de cuidadoras primárias.

A Classe 3 – Julgamento, Responsabilidades e Enfrentamento do Sexismo – representa 34,16% do corpus e evidencia de forma mais direta a presença do sexismo ambivalente, ainda que o termo não seja mencionado pelas participantes. A ausência da palavra “sexismo” parece refletir sua naturalização nas relações sociais e organizacionais. As participantes relatam sentimentos de julgamento e constrangimento ao exercer direitos como a licença-amamentação, sem necessariamente reconhecer tais experiências como expressões de sexismo. Isso corrobora Glick e Fiske (1996), que afirmam que o sexismo benevolente é velado e de difícil identificação, por se apresentar sob aparência de proteção e valorização.

Pesquisas recentes reforçam que o sexismo contemporâneo se manifesta de forma difusa e encoberta, por meio de microagressões e práticas paternalistas disfarçadas de reconhecimento (López-Sáez et al., 2020; Weinstein et al., 2022). Esse padrão sustenta o caráter ideológico do sexismo benevolente, percebido como valorização e não como dominação (Masser & Abrams, 2004).

As situações da Classe 3 revelam as duas dimensões do sexismo ambivalente. O sexismo hostil aparece na desvalorização da competência e no julgamento da mãe como menos comprometida. O benevolente manifesta-se em atitudes protetoras, na isenção de tarefas “para não sobrecarregá-la” e na expectativa de que a mulher seja mais compreensiva e menos assertiva. Schiralli e Chasteen (2023) demonstram que mulheres que confrontam o sexismo benevolente são percebidas negativamente por quebrarem o estereótipo de docilidade. Andrade et al. (2024) também identificam que mães são avaliadas como menos competentes e têm menor probabilidade de contratação por avaliadores com altos níveis de sexismo ambivalente.

A análise da Classe 3 evidencia ainda como os estereótipos de gênero funcionam como mediadores simbólicos do sexismo. Estereótipos como o de que a mulher é naturalmente cuidadora e emocionalmente disponível reforçam o julgamento moral e as expectativas diferenciadas impostas às mães no ambiente de trabalho (Ramos et al., 2018). Essa associação entre papéis de gênero e funções profissionais mantém

desigualdades, pois define a competência feminina pela conciliação e docilidade, e não pela assertividade ou liderança (Hentschel et al., 2019). O enfrentamento do sexismo, portanto, exige a desconstrução desses padrões culturais que naturalizam a subordinação simbólica das mulheres.

Ademais, pesquisa realizada por Alves et al. (2021) observou que expressões do sexismo benevolente persistem em contextos profissionais por sua forma disfarçada e discursiva, reforçando mecanismos simbólicos de desigualdade. Além disso, investigações mais atuais, como a de Khan et al. (2024), indicam que o sexismo benevolente pode se manifestar no ambiente organizacional por meio de impactos indiretos na trajetória profissional das mulheres, como diminuição da autoestima e maior exaustão emocional, evidenciando que essas formas veladas de preconceito têm efeitos concretos.

Mulheres em contextos profissionais com menor poder de barganha tendem a vivenciar o sexismo de forma mais intensa, mas com menos recursos para nomeá-lo ou enfrentá-lo. Como destacam Stamarski e Son Hing (2015), os próprios processos organizacionais – avaliações de desempenho, promoções e reconhecimento – permanecem permeados por vieses de gênero que afetam diretamente a progressão das mulheres-mães.

Em síntese, os resultados indicam que o retorno da licença-maternidade é um período crítico em que o sexismo ambivalente se torna visível em múltiplas dimensões. A sobrecarga prática e emocional cria o contexto para a atuação do sexismo hostil e benevolente, que limitam oportunidades e impõem custos psicossociais. A naturalização do papel de cuidadora atua como mecanismo de controle social que penaliza a mulher que busca conciliar maternidade e carreira. Essas não são manifestações sutis, mas expressões veladas de um preconceito estrutural, que requerem intervenções conscientes e políticas organizacionais efetivas para sua superação.

Considerações Finais

O estudo teve como objetivo compreender o impacto do sexismo ambivalente no retorno ao trabalho de mulheres cisgênero após a licença-maternidade, analisando de que forma o sexismo, tanto em sua dimensão hostil quanto benevolente, influencia suas vivências profissionais e emocionais. Compreende-se que os objetivos foram alcançados ao permitir identificar expressões do sexismo ambivalente, mapear situações de discriminação e compreender as estratégias de enfrentamento utilizadas pelas mulheres.

Os resultados evidenciaram que o retorno ao trabalho após a licença-maternidade é marcado por sentimento de culpa, desafios emocionais e necessidade de readaptação à nova rotina. A ausência de políticas institucionais de apoio e a fragilidade das redes de suporte tornam essa transição mais difícil. O suporte familiar e organizacional emergiu como elemento fundamental para reduzir o impacto negativo dessa fase.

Por outro lado, as participantes relataram vivências de julgamento e sexismo velado, que comprometem as oportunidades de crescimento profissional e a qualidade de vida. Esses achados confirmam que, embora o discurso da igualdade de gênero esteja mais presente, as práticas laborais ainda reproduzem formas simbólicas de discriminação, exigindo ações institucionais concretas que promovam equidade e reconhecimento da maternidade como dimensão legítima da vida profissional.

Entre as limitações, destaca-se o tamanho reduzido da amostra e o uso da técnica de “bola de neve”, que pode ter restringido a diversidade das participantes e resultado em um grupo mais homogêneo. As entrevistas realizadas em ambiente virtual também podem ter limitado a expressão emocional das experiências e influenciado a profundidade das respostas.

Para pesquisas futuras, recomenda-se ampliar a amostra para incluir mulheres de diferentes setores, regiões e níveis hierárquicos, a fim de abranger a diversidade de realidades profissionais. Estudos longitudinais também são sugeridos, pois podem acompanhar as mudanças nas percepções e vivências das mulheres ao longo do tempo e oferecer uma visão mais abrangente sobre o impacto do sexismo ambivalente em vida profissionais e pessoais.

Referências

- Alves, N. F. T., Souza, L. E. C., Maia, L. M., Silva, R. N., & Gomes, Á. A. M. (2021). A mulher no Facebook: uma análise a partir do Sexismo Ambivalente. *Intercom – Revista Brasileira de Ciências da Comunicação*, 44(1), 131–147. <https://doi.org/10.1590/1809-5844202116>
- Andrade, R. O., & Fernandes, S. C. S. (2024). Expressões do Sexismo no Ambiente de Trabalho: Revisão de escopo. *Psicologia: Teoria e Prática*, 26(2), ePTPSP15648. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/eptpsp15648.pt>
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Benschop, Y., & Doorewaard, H. (1998). Covered by equality: The gender subtext of organizations. *Organization Studies*, 19(5), 787–805. <https://doi.org/10.1177/017084069801900504>
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2025). *3º Relatório de transparência salarial: Mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens*. Brasília, DF. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>
- Brito, E. C., & Dathein, R. (2024). Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro em contexto de mudança estrutural negativa (2012–2022). *Cadernos do Desenvolvimento*, 45, 1–20. <https://doi.org/10.29327/2148384.19.37-3>
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). IRaMuTeQ: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em psicologia*, 21(2), 513–518. <https://doi.org/10.9788-/TP2013.2-16>

- Capitine, L. D. P. (2013). *Percepções sobre sexismo no trabalho: Um estudo comparativo de Portugal e Moçambique* (Tese de mestrado). Universidade de Porto. Retrieved from: <https://www.proquest.com/openview/2e6b61e48663da55de97cc90d358fdb7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Cunha, É. V., Melchiori, L. E., & Salgado, M. H. (2021). Tempo de cuidado com o bebê, divisão de tarefas e rede de apoio materna. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(2), 1-27. <https://doi.org/10.36298/gerais202114e16309>
- Garcia, C. F. & Viecili, J. (2018). Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), p. 271-280. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 491. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/97813-15187280-6/ambivalent-sexism-inventory-peter-glick-susan-fiske>
- Hentschel, T., Heilman, M. E., & Peus, C. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in Psychology*, 10, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00011>
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2021). *Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos*. Brasília: IBGE. Retrieved from: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos#:~:text=Em%20lares%20sem%20crian%C3%A7as%20nessa,et%C3%A1rio%20\(83%2C4%25\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos#:~:text=Em%20lares%20sem%20crian%C3%A7as%20nessa,et%C3%A1rio%20(83%2C4%25)).
- Khan, M., Sulaiman, R., Nazir, O., Khan, S., & Awan, S. (2024). The unseen in the glass ceilings: examining women's career advancement in higher education institutions through a multi-level institutional lens. *Human Resource Development International*, 1-28. <https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2342762>
- Lopes, M. N., Dellazzana-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>
- López-Sáez, M., Morales, J. F., & Lisbona, A. (2020). Gender stereotypes and ambivalent sexism in Spain: New trends and challenges. *Frontiers in Psychology*, 11, 124. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00124>
- Masser, B., & Abrams, D. (2004). Reinforcing the glass ceiling: The consequences of hostile and benevolent sexism for the promotion of women to high-status jobs. *Sex Roles*, 51(9–10), 609–615. <https://doi.org/10.1023/B:SERS.0000047117.61856.f1>
- Minayo, M. C. S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 1–12. Retrieved from <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/82>

- Oliveira, P. E. V., & Muniz, C. E. (2021). Institucionalização sistêmica do sexismo no Brasil nas licenças-maternidade e paternidade. *Ratio Juris. Revista Eletrônica da Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, 4(2), 51-76. Retrieved from <https://www.fdsu.edu.br/revistagrduacao/index.php/revistagrduacao/article/view/139/191>
- Oliveira, J. S. L., & Piga, T. R. (2024). Retorno de mulheres ao mercado de trabalho após a maternidade: Um estudo com mulheres da cidade de Londrina – Paraná. *Management in Perspective*. v. 5, pp. 110-138. <http://doi.org/10.14393/MIP-v5n1-2024-72168>
- Organização Internacional do Trabalho - OIT. (2020). *Um novo normal com igualdade salarial entre homens e mulheres*. Planeta Futuro. Retrieved from <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/article/um-novo-normal-com-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres>
- Ramos, M., Barreto, M., Ellemers, N., Moya, M., & Ferreira, L. (2018). What hostile and benevolent sexism communicate about men's and women's warmth and competence. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(1), 159-177. <https://doi.org/10.1177/1368430216656921>
- Saenz, C., Wu, S. W., Uddaraju, V., Nafei, A., & Liu, Y. L. (2025). Advancing Gender Equality in Executive Leadership: The Role of Cultural Norms and Organizational Practices in Sustainable Development—A Case Study of Taiwan and Guatemala. *Sustainability*, 17(7), 3183. <https://doi.org/10.3390/su17073183>
- Schiralli, J. E., & Chasteen, A. L. (2023). Perceptions of women who confront hostile and benevolent sexism. *The Journal of Social Psychology*, 1-17. Retrieved from https://digitalcommons.library.umaine.edu/honors/870?utm_source=digitalcommons.library.umaine.edu%2Fhonors%2F870&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
- Silva, K. R. F. da, Silva, A. M. da, Brito, R. L., Roberto, J. C. A., & Almeida, V. da S. (2025). Os desafios da liderança feminina na logística: Barreiras culturais e oportunidades para a transformação do setor. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 11(2), 776–791. <https://doi.org/10.36557/2009-3578.2025v11n2p776-791>
- Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in psychology*, 6, 1400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- Torres, A. C. A. F., Fontenele, R. M., Santos, S. S. S., Silva, E. M. L., Almeida, A. C. V., da Silva Sousa, A. J., ... & Almeida, H. F. R. (2022). O significado do trabalho na perspectiva de mulheres após a licença-maternidade. *Research, Society and Development*, 11(12), e131111234381-e131111234381. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i12.34381>
- Vanalli, A. C. G., & Barham, E. J. (2012). Após a licença maternidade: a percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares. *Psicologia & Sociedade*, 24, 130-138. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822012000100015>
- Weinstein, N., Legate, N., Graham, L., Zheng, Y., Plater, M., Al-Khouja, M., & Moller, A. C. (2023). The role of perceived autonomy-supportive communication for motivating prejudice reduction and avoiding defiant backlash within the police force workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 53(5), 443-454. <https://doi.org/10.1111/jasp.12953>