

“Só porque eu tenho filhos não posso ser empregada?”: Histórias e Trajetórias Profissionais de Mulheres que se Tornaram Mães

Autoria

Lauren Dias Lima - laurendiaslima@hotmail.com

Bacharela em Administração pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) / UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Cynthia Adrielle da Silva Santos - cynthia.assantos@gmail.com

Mestr e Dout em Admin de Empresas/IAG-A Esc de Negócios da PUC-Rio – IAG / PUC-Rio - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

Fernanda Tarabal Lopes - fernanda.tarabal@ufrgs.br

Prog de Pós-Grad em Admin/Esc de Admin – PPGA/EA / UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prog de Pós-Grad em Admin - PPGA / CEFET-MG - Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

Resumo

Inserido no cenário de discussão sobre a desigualdade de gênero, o presente artigo tem por objetivo refletir sobre os impactos da maternidade nas trajetórias profissionais, a partir de histórias de mulheres que se tornaram mães. Para a realização desta pesquisa qualitativa foi realizado o recolhimento das histórias de três mulheres por meio de plataforma online. A partir do recolhimento das histórias refletiu-se sobre as dimensões: carreira, família, desigualdades de gênero, dentre outros pontos narrados sobre maternidade. Dentre as reflexões, destacam-se a divisão desproporcional de tempo para o cuidado com os filhos, o preconceito com a maternidade enquanto fator dificultador na ascensão profissional e a autocobrança para a realização das múltiplas tarefas. Além disso, observou-se o fenômeno do adiamento da maternidade em prol da trajetória profissional como um dos desdobramentos dessas questões sociais.

“Só porque eu tenho filhos não posso ser empregada?”: Histórias e Trajetórias Profissionais de Mulheres que se Tornaram Mães

Resumo

Inserido no cenário de discussão sobre a desigualdade de gênero, o presente artigo tem por objetivo refletir sobre os impactos da maternidade nas trajetórias profissionais, a partir de histórias de mulheres que se tornaram mães. Para a realização desta pesquisa qualitativa foi realizado o recolhimento das histórias de três mulheres por meio de plataforma online. A partir do recolhimento das histórias refletiu-se sobre as dimensões: carreira, família, desigualdades de gênero, dentre outros pontos narrados sobre maternidade. Dentre as reflexões, destacam-se a divisão desproporcional de tempo para o cuidado com os filhos, o preconceito com a maternidade enquanto fator dificultador na ascensão profissional e a autocobrança para a realização das múltiplas tarefas. Além disso, observou-se o fenômeno do adiamento da maternidade em prol da trajetória profissional como um dos desdobramentos dessas questões sociais.

Palavras-chave: Maternidade. Mercado de Trabalho. Desigualdade de Gênero. Trajetórias Profissionais. Histórias de Vida.

1. Introdução

Nosso objetivo nesse trabalho é refletir sobre os impactos da maternidade nas trajetórias profissionais, a partir de histórias de mulheres que se tornaram mães. Por muitos anos as mulheres tiveram seus direitos inibidos, principalmente, no que se refere aos direitos de inserção no mercado de trabalho, em face de uma conjuntura social repressora e de submissão, que conduziu o trabalho feminino historicamente a ser concentrado nos cuidados do lar, do marido e dos filhos. No entanto, com as Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945) houve uma significativa descentralização da mão de obra masculina e, consequentemente, a inserção de mulheres no mercado de trabalho em um cenário especialmente estadunidense e europeu ocidental (HASHIMOTO; SIMOES, 2012).

Com o início do desenvolvimento da industrialização e da escassez da força de trabalho suficiente para acompanhar o desenvolvimento econômico, iniciou-se - embora de forma precária - a absorção da mão de obra feminina (HASHIMOTO; SIMOES, 2012). No cenário atual os desafios permanecem, as relações sociais ainda são marcadas por relações desiguais de gênero no mundo do trabalho. Um exemplo está na diferença salarial, ainda existente, entre homens e mulheres que exercem a mesma função (OLIVEIRA, GAIO; BONACIM, 2009, p. 87). No Brasil, o preconceito e as diferenças ainda não foram banidas das empresas, apesar da representatividade feminina no mercado de trabalho e da crescente busca das mulheres pela igualdade de gênero.

Com a maternidade, as dificuldades de conciliar a nova rotina com o trabalho tendem a ser potencializadas, existindo ainda imposições sociais e culturais sobre as mulheres durante esse período, para que tenham que escolher entre o trabalho e a família (NASCIMENTO, 2017). Neste contexto, os desafios aumentam após a maternidade, em função das responsabilidades com os filhos e de uma suposição recorrente de que a produtividade profissional das mães diminuiria, acarretando prejuízos para as organizações (SILVA; TORRES, 2018).

Em face desta conjuntura de desigualdade, existe um intenso movimento de mulheres na luta pelos seus direitos, sobretudo, ao que permeia as temáticas sobre a igualdade de gênero e sobre a expansão de seu papel na sociedade. Muitos avanços já são vislumbrados, dentre eles, o crescimento profissional significativo das mulheres em diferentes áreas

(BRUZAMARELLO, PATIAS; CENCI, 2019), mas ainda há muito a caminhar. Nesse sentido, o interesse pelo desenvolvimento deste trabalho surgiu a partir da experiência da primeira autora durante tentativas de inserção no mercado de trabalho após a maternidade. Os desafios e as desigualdades enfrentadas, além do preconceito velado, trouxeram questionamentos sobre essa realidade tão presente para tantas mulheres que se tornaram mães. Apesar das conquistas, dos direitos trabalhistas e da inserção no mercado de trabalho, este trabalho observa como a desigualdade de gênero é acentuada, sobretudo, após a maternidade.

Consideramos que, ao refletir sobre os impactos da maternidade nas trajetórias profissionais, a partir de histórias de mulheres que se tornaram mães, esta pesquisa possa contribuir especialmente em três aspectos. Primeiro, a utilização trajetórias de vida como fonte de análise contribui para o entendimento em profundidade sobre a realidade de mulheres que se tornaram mães a partir de seu relato sobre sua própria experiência. Segundo, também como desdobramento do primeiro, a utilização desse tipo de fonte evidencia o potencial da história de vida para a investigação social, uma vez que permite compreender a dimensão subjetiva dos atores sociais, possibilitando que a história de um indivíduo reflita um momento histórico e revele os valores da sociedade que interferem na realidade organizacional (MAGESTE; LOPES, 2007). Por fim, a problematização acerca de como as organizações lidam com o processo de gestação de suas funcionárias, enfatizando a forma como as mesmas são (ou não) amparadas, permite revelar os desafios enfrentados no ambiente de trabalho, principalmente, após a maternidade.

Após essa introdução, apresentamos duas reflexões teóricas. A primeira aborda a desigualdade de gênero no trabalho, desde a ascensão feminina ao mercado e o acesso a escolaridade até a atualidade em face dos desafios das mulheres que se tornaram mães. A segunda, por sua vez, foi direcionada à maternidade e carreira, no qual, são apresentadas perspectivas teóricas sobre os desafios enfrentados por essas mulheres. Em seguida, são apresentados os capítulos da metodologia, abordando a maneira pela qual a história de vida foi utilizada nesta pesquisa, seguida pela descrição e análise das histórias recolhidas. Por fim, são apresentadas as considerações finais respondendo ao objetivo proposto.

2. Desigualdades nas Relações de Gênero no Mercado de Trabalho

Para compreender sobre as relações de gênero é importante ressaltar que o conceito de gênero é amplo, visto que remete a uma esfera interdisciplinar, no qual envolve diversos parâmetros da história, da sociologia, da filosofia e de outras áreas de estudo (MIRANDA; SCHIMANSKI, 2014). Para a historiadora Scott (1995) as definições de gênero não se limitam apenas às diferenças físicas e biológicas entre homens e mulheres, visto que além disso, as relações de gênero permeiam as diferenças construídas social e historicamente. Portanto, a autora explica que o termo gênero se tornou um meio de designar às construções culturais, criadas socialmente, pressupostos sobre quais seriam os papéis adequados aos homens e às mulheres, sobretudo, no que refere-se aos conceitos de identidade e poder. Nesse sentido, Scott (1995, p. 86) define que “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder”.

Ao analisar as relações de gênero no mercado de trabalho, nota-se que há uma nova configuração das relações sociais e organizacionais, na qual é proposta a igualdade de gênero. No entanto, o cenário observado na divisão de homens e mulheres em posições de liderança, por exemplo, ainda é divergente. Apesar de existir um contexto que sugere a igualdade de gênero, a realidade que se apresenta é diferente, tal paradoxo é decorrente do preconceito que ocorre às mulheres (SANTOS; ANTUNES, 2017). Isso acontece, principalmente, pelo fato de a imagem de liderança permanecer intrinsecamente relacionada à construção social da

masculinidade, o que dificulta que as mulheres sejam valorizadas e, consequentemente, configura uma conjuntura de desigualdade em relação às posições de poder e prestígio (SANTOS; ANTUNES, 2017).

Neste sentido, o processo de reversão de desigualdade de gênero tende a ser longo. Existe uma divisão social de atividades consideradas historicamente femininas e masculinas, na qual, foram atribuídas características definidas para ambos os gêneros (GALVANE; SALVARO; MORAES, 2015). A despeito da desigualdade de gênero, as autoras reforçam que a naturalização da divisão sexual do trabalho culminou na construção de que os homens nasceram para determinadas funções, enquanto as mulheres nasceram para outras. Ou seja, “os estereótipos socialmente construídos e aceitos sobre o papel masculino e feminino constituíram barreiras para a ascensão feminina a cargos de poder e ao exercício da sua liderança” (SANTOS; ANTUNES, 2017, p. 13).

Nesta conjuntura, a trajetória da mulher, sobretudo no mercado de trabalho, desde a inserção até a sua atual representatividade foi marcada por muitos obstáculos. Contudo, a crescente representatividade e a participação feminina no ambiente organizacional e sua ascendência profissional aos cargos estratégicos das organizações possibilitaram que os valores e as experiências femininas comessem a ser valorizados pelo ambiente corporativo (NASCIMENTO, 2017). É importante ressaltar que as mulheres vêm buscando posições antes desempenhadas majoritariamente por homens, como empreender seu próprio negócio e exercer cargos de chefia, comprovando competências e habilidades na execução de suas atividades (CIROLINI; NORO, 2008).

Para Guedes (2008) a expansão da escolaridade feminina permitiu às mulheres reverter um cenário de desigualdade histórica e consolidar uma nova realidade, onde são mais escolarizadas que o contingente masculino. Segundo a autora, existe uma assimilação entre grau de escolaridade e a atuação no mercado de trabalho. No entanto, existe um cenário desproporcional, porque apesar deste progresso no acesso à escolaridade pelas mulheres e o encaminhamento para cargos de alta competência, ainda persiste uma diferença considerável em relação aos homens ao que compete a ocupação de cargos de gestão. Isso significa que, este avanço ainda não é refletido igualmente no mercado de trabalho.

Além disso, há a dimensão do trabalho doméstico. São significativas as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em razão do fato das tarefas domésticas não serem atribuídas igualmente a homens e mulheres. A gestão de tempo desproporcional entre homens e mulheres nestas atividades, resulta como desdobramento um determinado prestígio masculino no mercado de trabalho. Deste modo, as desigualdades históricas persistem pelo fato de as mulheres serem responsabilizadas, em média, o dobro do tempo que os homens gastam com as mesmas tarefas. Esta divisão desigual além de ser um vestígio do preconceito contra as mulheres, impacta diretamente na trajetória profissional das mulheres (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

O mercado de trabalho brasileiro tem como uma das principais características a desigualdade salarial entre homens e mulheres, principalmente, quando ambos estão dentro da mesma ocupação. Araújo e Ribeiro (2001) apontam que indivíduos igualmente produtivos são analisados através de atributos não produtivos, o que evidencia a discriminação de gênero que ocorre no mercado de trabalho, em face da formação social de estereótipos femininos e masculinos. Notavelmente, a perpetuação das desigualdades de gênero e do preconceito ocorre, uma vez que de forma predominante, as mulheres são responsabilizadas, além da vida profissional, pelas tarefas domésticas e familiares. Uma realidade oposta à da maioria dos homens que concentram seu tempo, exclusivamente, para o mercado de trabalho, resultando na imagem do homem ser mais produtivo do que as mulheres.

3. Maternidade e Carreira

Além dos fatores discutidos, com a maternidade as mulheres precisam lidar ainda mais com múltiplas responsabilidades e com pressões externas e internas. O período da gestação até o pós parto requer tempo, dedicação, e preparo físico e emocional para conciliar a rotina com os cuidados do recém-nascido (DOURADO, 2016). Portanto, a gestação delega para muitas mulheres mais atribuições e ter que administrar a jornada tripla as coloca em um cenário de exaustão física e mental. De acordo com a autora, muitas empresas ainda apresentam dificuldades em identificar as novas necessidades que a profissional que se tornou mãe demanda com essa nova etapa. Em síntese, o processo de consolidação da mulher no mercado de trabalho trouxe desdobramentos para a maternidade.

Concomitante a participação feminina no mercado de trabalho, as transformações culturais, sociais e demográficas que ocorreram desdobraram em um novo cenário familiar (BELTRAME; DONELLI, 2012). A redução na taxa de fecundidade foi uma das principais mudanças que ocorreram de forma paralela ao crescimento do grau de instrução das mulheres em relação aos homens (CANABARRO; SALVAGNI, 2015). Isso porque, as perspectivas sobre a maternidade para a mulher contemporânea mudaram. Atualmente, o adiamento da maternidade “tornou-se um fato comum entre aquelas com uma carreira profissional. Existe uma coincidência entre os melhores anos na vida da mulher para a construção e consolidação de uma carreira e os melhores anos para que ela tenha filhos” (BARBOSA; ROCHA-COUTINHO, 2007, p. 164). Todavia, este adiamento da maternidade em função da carreira tem seu ônus, tendo em vista que as mulheres têm seu relógio biológico bem definido. Desse modo, acrescentam-se às mulheres o sofrimento relacionado aos riscos de não conseguir se tornar mãe, especialmente por questões físicas (CEPELLOS, PEREIRA; DINIZ, 2021).

Além disso, os pressupostos sociais de que a figura materna é a única capaz de cuidar dos filhos geram conflitos para as novas mães, que precisam criar mecanismos para conciliar os múltiplos papéis (BELTRAME; DONELLI, 2012). Uma das principais responsabilidades, que são delegadas à maioria das mulheres é a amamentação. Para Fernandes *et al.* (2018, p. 03) “a amamentação é geralmente considerada como uma decisão individual e seu sucesso tem a mulher como única responsável, ignorando o papel da sociedade para apoio e proteção”. Em muitos casos, as mulheres reduzem o período de amamentação para não correrem o risco de perder o emprego, “transformando o desmame em um período penoso física e psicologicamente, com impactos sobre a relação mãe-filho” (HASHIMOTO; SIMOES, 2012, p. 11).

Sob ponto de vista jurídico, a constituição Brasileira dispõe em sua Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), artigos direcionados a proteção do trabalho da mulher e da proteção à maternidade (BRASIL, 2017). É importante mencionar, portanto, quando se debate desigualdade de gênero no mercado de trabalho, os dispositivos legais, para que haja comparação entre a esfera jurídica e a realidade nas organizações em relação às mulheres, principalmente durante e após a gestação. Atualmente, existem leis que regulamentam e garantem os direitos das mulheres e gestantes, como se pode observar nos artigos 391 e 392 da CLT (Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017), que preveem que a gravidez não constitui motivo para rescisão do contrato de trabalho, garantindo a estabilidade provisória e direito à licença maternidade de 120 dias às gestantes. Além disso, o artigo 389 determina que as empresas são obrigadas a fornecerem local apropriado para amamentação e assistência a seus filhos. No entanto, embora as mulheres sejam amparadas legalmente, ao analisar o cenário do mercado de trabalho, a realidade comumente deparada difere da que vigora nas leis brasileiras.

Após a maternidade novos desafios surgem ao conciliar os cuidados com o recém-nascido e com a carreira. Em face de novas demandas, as mulheres tendem a sofrer uma sobrecarga e precisam lidar com sentimentos, conflitos e criar estratégias para absorver as

novas demandas (BELTRAME; DONELLI, 2012). Em razão da maternidade, muitas mulheres precisam adotar mecanismos para gerenciar diversas demandas conflitantes. Além disso, muitas vezes, o fato de a mulher poder engravidar e usufruir de licença maternidade são decisivos no momento de conceder ou não um emprego formal.

Nesse sentido, é importante ressaltar momentos de representatividade materna no meio organizacional. Um desses marcos, por exemplo, foi quando a cofundadora do Nubank, Cristina Junqueira, foi capa da Forbes Brasil durante a sua gestação, sendo conceituada como uma das mulheres mais poderosas do Brasil. A revista já havia divulgado também, em 2014, um estudo que pontuou que empresas com mulheres em cargos de liderança apresentaram melhor desempenho financeiro. A recente tendência das organizações implementarem novos métodos de liderança, através de habilidades sobre relacionamentos, inteligência emocional e com relacionamentos mais humanizados mostra que a atuação feminina é um papel estratégico e importante para as empresas. Sobre a eficácia da liderança feminina, Mandelli (2015) afirma que ao colocarem em prática as suas habilidades, seu potencial em assumir diversos papéis e o foco em pessoas, as mulheres líderes são capazes de fazerem as equipes se desenvolverem com sinergia, competência que impacta diretamente na produtividade.

Apesar do contexto histórico social de descompassos nas relações de gêneros e os impactos na vida de mulheres que se tornaram mães, nos últimos anos, a atuação feminina nas esferas públicas como cultura e política, permanece crescendo de forma exponencial (GONZALEZ, 2014). Segundo a autora, para que permaneça esse avanço na igualdade de gênero em nossa sociedade é fundamental que transformações profundas ocorram na forma de pensar e agir. Isso implica “questionar, desestabilizar e redefinir estruturas, valores e concepções que servem como base e pilares da organização social vigente” (p. 239).

4. Caminhos Metodológicos

A presente pesquisa adotou a abordagem qualitativa, tendo em vista que esta permite a compreensão de determinado fenômeno a partir do contexto no qual faz parte e considerando a perspectiva dos sujeitos que estão envolvidos (GODOY, 1995). Para o acesso aos dados optou-se por realizá-lo por meio do recolhimento de histórias de vida. Isso porque, o método história de vida permite a “análise de temas que envolvem aspectos das experiências e trajetórias individuais dos agentes sociais, influenciadas pelo meio social em que vivem” (TEIXEIRA, LEMOS; LOPES, 2021, p. 108). Além disso, esse método se define como “o relato de um narrador sobre sua existência através do tempo, tentando reconstituir os acontecimentos que vivenciou e transmitir a experiência que adquiriu” (QUEIROZ, 1991, p. 6). Desse modo, a autora destaca a possibilidade da(o) pesquisadora(or) captar, por meio desta metodologia, algo que ultrapassa o caráter individual do que é transmitido e que se insere nas coletividades a que a(o) narradora(or) pertence.

Queiroz (1991) sugere que para a escolha da(o) narradora(or) dois critérios devam ser seguidos: (1) que sejam sujeitos cuja experiências possam atender ao objetivo do estudo e (2) que se considere as condições materiais para a realização do trabalho. Além disso, Teixeira, Lemos e Lopes (2021) ressaltam que não há uma definição da quantidade de pessoas a serem entrevistadas. Assim, para atingir ao objetivo da pesquisa foram selecionadas, como participantes da pesquisa, três mulheres mães, que tiveram as suas trajetórias profissionais impactadas após a maternidade. Com o intuito de compreender suas respectivas histórias de vida, assim como suas percepções, os recolhimentos, que duraram entre uma hora e quarenta minutos e duas horas cada, foram gravados e transcritos.

Em consonância com o trabalho de Lopes (2013), para o recolhimento das histórias de vida dessas três mulheres, iniciou-se o encontro com a pergunta: "conte-me sua história?". Além disso, ao longo dos encontros foram levantadas pautas para guiar a conversa, como a

história familiar, a trajetória profissional, as relações de gênero/ barreiras encontradas nessa trajetória profissional e, por último, a relação entre maternidade e carreira, apresentadas no quadro 1 (logo abaixo). Através dessa modalidade de pesquisa, torna-se possível investigar o contexto da vida dos sujeitos e analisar fatores que influenciam suas ideias e seus valores sociais e psicológicos (GODOY, 1995). Nesse aspecto, as histórias de vida, como método biográfico, não se restringem na análise dos indivíduos, visto que, é possível realizar a análise sociológica de grupos “em que a experiência histórica do grupo será compreendida através das histórias singulares, descontínuas entre si” (MAGESTE, LOPES, 2007, p. 2).

Quadro 1: Pautas orientadoras da conversa

Categoria	Tópicos abordados
Família	- Divisão de tarefas; - Perfil familiar.
Carreira	- Horas trabalhadas; - Satisfação profissional; - Escolaridade; - Desigualdade salarial; - Oportunidade de crescimento.
Maternidade	- Conciliação de papeis; - Desafios; - Preconceito enfrentado; - Amparo legal.

Fonte: Elaborado pelas autoras com base na literatura.

No que se refere à análise das questões sociais mais amplas, vivenciadas nas trajetórias singulares, destacamos que: “a partir das histórias de vida objetiva-se compreender a realidade sócio-histórica na qual se inserem os sujeitos, buscando demonstrar como estes, ao mesmo tempo em que a modificam, são modificados por ela” (LOPES, 2013, p. 65). Portanto, esse método é constituído de depoimentos aprofundados, em que se busca compreender a perspectiva do sujeito em relação a si e aos fatos sociais, baseada em sua capacidade de análise. Sobre as vantagens dos estudos sobre histórias de vida e sua efetiva aplicabilidade na utilização para a investigação social, através das histórias de vida é possível perceber como um sistema social afeta o comportamento individual e os valores dos indivíduos, que por sua vez interfere no ambiente (LOPES; MAGESTE, 2007). Portanto, ao iniciar a entrevista de história de vida com a abordagem “Conte a sua história” foi possível refletir, de acordo com a percepção de cada mulher que se tornou mãe, o universo do qual elas fazem parte.

Sobre o uso de dados biográficos na pesquisa científica, Neves (2001) destaca em três as possibilidades dessa utilização, a saber: as histórias de vida, as trajetórias de vida e as entrevistas temáticas. Conforme nos aponta Lopes (2013, p. 68), a partir do estudo de Neves (2001):

A história de vida constitui-se em depoimentos aprofundados em que se busca reconstituir por meio do diálogo a história do sujeito desde sua infância até os dias atuais. As entrevistas temáticas focam experiências ou processos específicos ou podem constituir-se em desdobramentos dos depoimentos de história de vida. As trajetórias de vida consideram depoimentos de história mais sucintos e menos detalhados.

Assim, consideramos importante destacar, a partir de tal classificação, nossa pesquisa enquanto uma investigação voltada para a análise de trajetórias de vida. Durante a abordagem com as mulheres desta pesquisa, além de terem demonstrado forte interesse na participação,

vale destacar que nenhuma entrevista precisou ser remarcada. Os encontros realizados com as participantes ocorreram através da plataforma online zoom, tendo em vista o enfrentamento da pandemia do COVID-19, todas previamente agendadas. Não foi sugerido nenhum local considerado mais adequado para as participantes, porém foi possível perceber que duas entrevistadas optaram por realizar a entrevista em um ambiente mais reservado de suas residências, enquanto a entrevista da terceira mulher aconteceu próximo aos membros da casa.

Os depoimentos obtidos através das entrevistas de trajetórias de vida foram tratados por meio da análise de conteúdo. Compreende-se a análise de conteúdo como “uma ferramenta de pesquisa que possibilita compreender e explicar opiniões, condutas, ações (individuais e sociais), apreendidas em um contexto de dados, textuais e/ou simbólicos” (COLBARI, 2014, p. 257). Bardin (1977) define a análise de conteúdo como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, no qual objetiva-se obter indicadores que possibilitam alcançar conhecimento sobre determinado conteúdo. Neste estudo, a análise de conteúdo ocorreu centrada na narração de histórias de vida. Isso porque, Godoy (2018) ressalta que essa modalidade de pesquisa conquistou não somente aceitação, mas também, respeito em diversos campos de estudo. Assim, a interpretação dos dados não se limitou a análise de conteúdo, funcionando como um mecanismo que complementou a reflexão a partir das entrevistas.

5. Trajetórias de Vida

Neste capítulo serão apresentadas as trajetórias de vida de Janaina, Cleide e Talita. Cabe salientar que todas as entrevistadas demonstraram forte interesse em contar as suas trajetórias e autorizaram a utilização de seus primeiros nomes. Ao selecionar as mulheres desta pesquisa, buscou-se traçar a análise desta temática de acordo com a ótica de três vivências diversas. Nesse sentido, primeiro foi convidada a participar: (1) uma mulher que postergou a maternidade por razões profissionais, (2) uma mulher que precisou adequar a sua carreira à maternidade e, (3) uma mulher que possui um cargo de gestão em uma empresa majoritariamente masculina. Ambas as entrevistadas estão inseridas atualmente no mercado de trabalho, cursaram o ensino médio em escolas da rede pública e estão na faixa etária entre 35 e 46 anos.

Destaca-se, inicialmente, a presença dos filhos de todas as entrevistadas durante o relato de suas histórias de vida. Esse acontecimento, que chama muito a atenção, ocorreu de forma desprestenciosa. No decorrer da revisão dos vídeos foi possível perceber que durante os seus afazeres, em algum momento, as crianças chamaram pela mãe e apareceram nas telas das entrevistas. Dessa forma, ficou retratado que, mesmo sem combinar previamente, os filhos apareceram durante o recolhimento das histórias, apresentando um cenário muito comum, principalmente, em decorrência da pandemia que reestruturou a rotina de muitas mulheres em face do isolamento social.

5.1 Janaina

Eu acho um crime o Brasil só dar quatro meses para a mulher, entendeu? acho seis meses também pouco demais, eu acho que a gente vai pagar um preço grande no futuro, porque as mães só ficam quatro meses (Janaína).

Janaina tem 46 anos, é professora de marketing na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), casada e tem uma filha, chamada Angelina, de cinco anos. Durante a entrevista, ao relembrar sobre a sua infância, relata que morou em Bangu, com a sua mãe, que era do lar, e o seu pai, que era militar, e por um ano residiu nos Estados Unidos. Sobre a sua formação acadêmica, recorda-se que todo o ensino médio foi cursado em uma escola da rede pública e durante a sua trajetória se formou como Técnica de Contabilidade e realizou a

Graduação em Administração na UFRRJ, Mestrado em Negócios, Especialização em Marketing e em Ecoturismo e, também, realizou o Doutorado em Antropologia na Universidade Federal Fluminense (UFF). No decorrer de seu relato, conta que aos 25 anos começou a ministrar aulas e não parou mais.

Janaína relatou que se casou em 2013 e em 2015 teve a sua filha e que, atualmente, moram juntos: ela, seu esposo, sua filha e sua cadelinha. Além disso, contou que se divide entre morar em Bangu e no Recreio, em um trailer de *camping*, espaço em que pretende morar de forma definitiva. Como o seu esposo é bombeiro guarda vidas, fica próximo de onde ele trabalha e comenta: “no trailer aqui no Recreio é bem legal, é pequenininho, mas é muito legal, dentro da natureza, a gente gosta muito”.

Quando perguntada sobre como funciona atualmente a divisão de tarefas, relembra que antes de sua filha nascer, o seu esposo foi “bem bacana” em ter lavado todas as roupinhas, quando se deparou com todas as roupas na corda lavadas ficou contente com a iniciativa dele. Ainda sobre a divisão de tarefas, ressalta que a parte que ele mais participa é em relação à preparação dos alimentos. No entanto, conta sobre como se sente cansada, visto que o tempo médio de horas dedicadas aos cuidados com a filha ocorre de forma desproporcional.

Se eu não estou, ele faz, mas se estamos nós dois é como se fosse minha responsabilidade, isso dá uma sobrecarga, porque o professor trabalha muito em casa, né?! A gente tem uma diferença de trabalho nesse ponto. Ele trabalha e acabou, eu não, eu trabalho em casa e é tudo junto né, com o isolamento ficou mais forte (Janaína).

Janaina menciona que não tem o auxílio de outras pessoas e que são somente os dois, ela e o esposo, sendo ela quem frequentemente resolve as tarefas diárias, visto que os seus pais e os seus sogros são falecidos e raramente suas irmãs a ajudam. Retornando sobre a trajetória profissional, um fato que chamou atenção foi no momento que contou sobre o adiamento da maternidade em face do doutorado. Segundo Janaina, concluir o doutorado era um objetivo muito importante na época, pois com essa titulação haveria uma melhora na remuneração e cita sobre a “necessidade de virar doutora”. Por esse motivo, ela conta que tinha medo de engravidar e não conseguir concluir o doutorado, mas que acredita que hoje faria diferente.

5.2 Cleide

Ai eu pensei: poxa, está precisando de funcionário e só porque eu tenho filhos eu não posso ser empregada? E naquele momento você se sente humilhada, eu nunca vi os meus filhos como empecilho pra eu ganhar o pão (Cleide).

Ao narrar sua história de vida, Cleide conta, em muitos momentos, os períodos difíceis que passou. Nascida na Baixada Fluminense do estado do Rio de Janeiro, começou a trabalhar aos 10 anos de idade, em São João de Meriti, como babá. Filha de diarista e passadeira, aos 14 anos começou a trabalhar em casa de família como empregada doméstica, exercendo esta função durante, aproximadamente, 10 anos. Neste período, que se dividia entre trabalhar durante o dia e estudar a noite, contou que recebeu muito incentivo da sua patroa para continuar a estudar, visto que após a separação dos seus pais, os estudos foram interrompidos para que pudesse trabalhar. Ela relata que passava a semana toda na Zona Sul, no serviço, e conseguiu concluir o ensino médio em uma escola próxima ao trabalho. Cleide conta ainda que a sua patroa foi uma pessoa que ajudou e incentivou bastante que ela se capacitasse profissionalmente:

(...) e aí, ela me deu muita força também nesse sentido, porque ela falava que não queria me ver o resto da vida trabalhando, né como empregada doméstica, que ela queria me ver em uma profissão, inclusive ela me ajudou a pagar o curso, foi muito bom, ela foi uma amiga incrível (Cleide).

Após a conclusão do ensino médio, na metade do curso de estética, Cleide foi morar sozinha e, apesar dos seus pais não terem gostado; sair de casa era seu sonho e ela estava decidida. Depois de formada como esteticista, conseguiu um emprego em uma clínica na Barra da Tijuca, onde trabalhou por cerca de 3 anos e para ela foi um momento bom em sua vida. Ela relata com alegria que foi um dos melhores momentos, pois apesar de trabalhar muito, conseguiu realizar muitas coisas naquele período. Em face do seu bom desempenho, Cleide ficou conhecida pelo seu trabalho e recebeu uma proposta de emprego em Minas Gerais. Como estava se sentindo cansada e também estava frustrada após o término de um relacionamento que não deu certo, resolveu aceitar a proposta e a enxergou como uma oportunidade de ascender profissionalmente. Neste momento, Cleide conta que encontrou o preenchimento do sentimento de afeto que lhe faltou durante algum momento em sua vida. Sobre os seus momentos no novo estado, enfatiza: “eu fui abraçada de uma maneira como eu nunca fui na minha vida”.

Em seguida, trocou novamente de emprego e trabalhou por cerca de 4 anos em um consultório odontológico. Naquele período, conta que quando começou a se reestruturar financeiramente conheceu um homem e engravidou aos 33 anos de idade. Sobre o amparo legal, enfatiza que se sentiu abraçada e recebeu muito apoio do seu patrão. Cleide diz que tem o “dedo podre”, pois o genitor desapareceu e não assumiu o filho. Relata ter sido um período muito difícil em sua vida, que se questionou muito sobre como seria a criação da criança. Logo após, conheceu outra pessoa, que decidiu assumir seu filho. Entretanto, esse foi o relacionamento que mais impactou sua vida. Cleide relata sobre o vício do seu ex-companheiro em bebidas alcoólicas, sobre as ameaças que recebeu, a denúncia que registrou na delegacia e outros momentos bastante conturbados que viveu nessa relação.

A respeito da conciliação entre maternidade e profissão, ela enfatiza que não tinha ajuda de familiares nos cuidados dos filhos e que com seis meses o seu primeiro filho ficava na creche de 7h às 17h.

Era tudo eu, tudo eu que fazia. Às vezes era meia-noite, uma hora da manhã, eu tava terminando de colocar roupa no varal, quando ele chegava, eu ia cuidar dele, dava atenção para ele, esperava o pai chegar para depois eu começar a rotina de casa né, ele me ajudava olhando o Ismael né, as vezes lavava uma louça para mim, mas era bem raro, na maioria das vezes era tudo eu mesma sabe e foi um período muito cansativo (Cleide).

Quando questionada se recordava de algum episódio em que percebeu que a maternidade e a questão de gênero foram um dos principais fatores que a dificultaram, lembrou com muita tristeza do momento que deixou um currículo em uma padaria e informaram que não queriam pessoas com filhos. Neste episódio, ficou explícito o preconceito vivido e os obstáculos enfrentados para conseguir se inserir no mercado de trabalho. Esta foi uma das situações que a fez se sentir humilhada e a levou a questionar se o preconceito também foi racial. Cleide desabafa: “às vezes tem dificuldade por você ser solteira, mas o meu caso... solteira, negra e mãe de dois filhos”.

Cleide está com 42 anos, é mãe de dois filhos e retornou para a casa da sua mãe, em São João de Meriti. Atualmente, trabalha como cuidadora de idosos aos finais de semana, e conta com o auxílio do governo Bolsa Família e a pensão que a sua filha recebe para sustentar seus filhos. Lembrou com saudosismo e reforçou sua vontade de retornar a trabalhar com

estética, apontando ainda que se sente abençoada pelos filhos que têm. Apesar de tantos percalços, finaliza: “mas tá bom, tem que reclamar não, a minha esperança que uma hora vai”.

5.3 Talita

As mães né que são profissionais deveriam ter mais pausas de descanso, deveriam ter mais momentos, pelas empresas, mais folgas, porque é uma dupla jornada intensiva (Talita).

Talita descreve sua rotina: trabalho, buscar os filhos na creche, cuidar da casa, de si, sempre correndo. Atualmente, aos 35 anos, tem dois filhos e é casada. É graduada em Ciências Ambientais, pós-graduada em Direito Ambiental e especialista em Segurança do Trabalho e Saúde. Talita tem uma carreira sólida construída durante, aproximadamente, 18 anos. Seu núcleo familiar se resume nela, seu esposo e seus filhos. Uma questão que Talita destaca em sua história familiar é sobre a divisão de tarefas, que lhe foi imposta desde pequena quando morava com os seus pais. Filha única e filha de empregada doméstica, conta que desde os seus seis anos de idade tinha atribuições dentro de casa e à medida que foi crescendo teve como princípio a importância de dividir as responsabilidades com a casa.

Talita conta que sempre teve muito incentivo, principalmente, do seu pai, para estudar. Concluiu o ensino médio em escola pública e realizou o curso técnico em Segurança do Trabalho, que foi a sua porta de entrada para a sua trajetória profissional. Aos 17 anos começou a trabalhar em uma multinacional, que é a empresa que trabalha até hoje. Ter trabalhado em uma só empresa possibilitou construir uma análise sobre as mudanças e os avanços da organização, principalmente, por ser uma empresa com grande parte do seu quadro de funcionários composta por homens.

Durante a entrevista, Talita lembrou que foi a primeira mulher a ingressar nessa empresa, tanto em âmbito mundial, quanto em âmbito nacional. Conta ainda que nesse momento tão desafiador, apesar de ter recebido o apoio de seus colegas de trabalho, algumas pessoas questionaram sobre a sua capacidade em concluir o curso e pediram para “*pegar mais pesado*” para dificultar ainda mais a sua conquista. Ser mulher e jovem foram fatores o suficiente para duvidarem de sua capacidade. No entanto, apesar de estar presente na sociedade, ressalta que naquela época questões de desigualdade não eram uma pauta discutida e relata com orgulho que, atualmente, existe uma política de incentivo a liderança feminina na empresa. Após a gestação do seu primeiro filho, Talita foi amparada legalmente e ficou quatro meses de licença, enquanto que na sua segunda gestação ficou em licença por seis meses. Ela conta que a empresa criou uma sala de amamentação e por isso se sentiu muito acolhida no trabalho.

Ao ser questionada sobre a atual divisão de tarefas em sua casa, ela conta que existe uma boa divisão de responsabilidades. Em relação a ajuda externa, sua filha fica na creche. Talita conta também com a ajuda da sua mãe, mas enfatiza que existe uma boa divisão de tarefas entre ela e o seu esposo. Além disso, reforça que o seu filho de 8 anos também já participa das atribuições com os cuidados da casa e, portanto, todos possuem responsabilidades diárias. Um fato que chamou a atenção foi quando contou sobre uma crise de ansiedade que teve após a segunda gestação devido ao excesso de auto cobrança, trazendo a reflexão de que apesar da boa divisão de tarefas, a pressão social para que as mulheres desempenhem bem as múltiplas tarefas traz consequências para a saúde mental.

6. Reflexões a partir das histórias narradas: carreira, maternidade e família

Inicialmente, em razão do cenário pandêmico enfrentado recentemente, pode-se analisar o impacto do *Home Office* e da maternidade na produtividade das mulheres-mães. Os

depoimentos ratificam a fala de Dourado (2016) quando aborda a questão da exaustão física e mental, que a tripla jornada gera para as mães.

(...) pesquisa que é uma coisa que eu preciso de silêncio para pensar, eu trabalho muito de madrugada por causa disso eu mando muita coisa de madrugada, eu preciso de silêncio para pensar eu não consigo pensar com a pessoa passando, com outra falando então para eu poder escrever um artigo concentrada, lendo o que eu estou falando (Janaina).

As crianças estão muito ansiosas aí assim que houve que a pandemia parece que vem uma segunda onda para mim já tá me deixando já tá cabelo em pé (Talita).

No caso de Janaina, é possível observar que, apesar de mencionar o impacto em sua produtividade, tendo em vista que seu trabalho requer silêncio para raciocinar, esse período também impactou de forma positiva por trazer maior flexibilidade de tempo com a sua filha: “o outro lado mais legal que era Angelina também ficar com ela, brincar com ela, essa parte era a melhor também e que eu gostava mais agora, mas quando ela nasceu a minha produtividade acadêmica diminuiu, mas a minha felicidade aumentou”. Este relato demonstra também a forma como Janaina percebe a maternidade, como tendo sido um fator que diminuiu sua produtividade. Conforme Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) existe um ponto em comum entre o ápice da trajetória profissional das mulheres e a maternidade, fator que causou mudanças sociais, dentre elas o adiamento da maternidade, que se tornou um fato comum entre aquelas com uma carreira profissional. Esse cenário pode ser constatado nos trechos abaixo:

eu acho que eu adiei muito a maternidade, eu tive a Angelina com 41 anos, quando a gente começou a namorar eu estava começando o doutorado né então quando estava no meio do namoro que assim então vamos casar eu tava no meio do doutorado, então não dava para casar. (...) O meu Lattes ele deu uma interrompida em 2015 quando a Angelina nasceu isso é notório, eu não consegui dar conta do volume de coisas que eu fazia antes (Janaina).

Neste relato, um ponto que aparece é a questão da maternidade tardia que tem sido um fenômeno crescente no Brasil. Cepellos, Pereira e Diniz (2021) ressaltam que para muitas mulheres, a carreira tem sido pedra angular na decisão de adiar a maternidade ou não, o que para as autoras reforça a necessidade de se ampliar as discussões sobre a relação entre maternidade tardia e carreira. Cabe ainda destacar, que apenas em 2017 foi sancionada a Lei 13.536/2017 que estabelece que estudantes bolsistas de pesquisa tenham direito a afastamento por maternidade ou adoção, podendo suspender suas atividades acadêmicas por até 120 dias recebendo a bolsa (BRASIL, 2017).

Quando perguntadas sobre os desafios enfrentados no mercado de trabalho, observa-se que na maior parte dos obstáculos relatados, a maternidade foi um fator incisivo para a ocorrência dessas situações. Araújo e Ribeiro (2001) apontam que indivíduos são analisados por atributos não produtivos, fato que reforça a discriminação de gênero que ocorre no mercado de trabalho, em face da formação social de estereótipos femininos e masculinos, como observado nos trechos abaixo:

(...) uma vez ouvir coisas do tipo, vai dizer que as pessoas têm preconceito do tipo, a vai ter um filho aí vai dizer que não conseguiu porque atrapalhou tipo de preconceito. Sim, eu já escutei isso no site inclusive do colegiado de administração eu acho que as pessoas têm preconceito sim (Janaina).

Vejo ainda preconceito em algumas falas de: caramba, você engravidou, não tinha televisão em casa. Quando eu engravidou da Ester, segunda gestação (...) eu percebo nitidamente alguns olhares das pessoas e inclusive “você é maluca?” eu ouvi essa frase de uma mulher. (Talita)

Preconceito o que eu percebo né que há um preconceito quando você tem filho pequeno, que você não vai dar conta, porque tem a criança, mas como é que vai confiar se ela tem a criança, não vai conseguir, não vai não vai dar conta. Mas como é que você vai fazer se você tem uma criança pequena? Eu escutei coisas assim (...) Isso não acontece com o homem quando tem filho, é só com a mulher, o homem não escuta isso. (Janaina)

Outro ponto que surge dessas falas são as disparidades entre homens e mulheres. Como ressaltado pela Janaina, um homem não é questionado como vai trabalhar por ter um filho, enquanto no caso de mulheres esse questionamento ocorre frequentemente. Além disso, é possível notar a pressão externa que essas mulheres enfrentam ao serem questionadas se darão conta de criar um filho.

a gente sempre tem né esse preconceito porque é você pra tudo, às vezes tem dificuldade por você ser solteira né ainda mais no meu caso. Solteira, negra, mãe de dois filhos (Cleide).

Na fala de Cleide, há ainda duas questões a somar. A primeira refere-se ao fato de que o genitor de seu filho desapareceu, não tendo assumido suas responsabilidades. Essa fala evidencia como o abandono parental por parte dos homens além de afetar os filhos, atravessam as mulheres que se responsabilizam integralmente pela criança. A segunda questão perpassa pelo fato dela ter se sentido humilhada quando lhe foi negada uma oportunidade de trabalho por ter filhos e indagou se essa negativa aconteceu também em face de sua raça e gênero. No caso de Cleide, além de se deparar com a discriminação por ser mãe ainda sente na pele o racismo como mais um obstáculo envolto de preconceito. Essa questão reflete sobre a importância dos estudos interseccionais que consideram gênero, raça e classe enquanto elementos indissociáveis na problematização da desigualdade no Brasil (HIRATA, 2014).

o meu patrão ele foi super humano nessa parte, sabe? então amamenteei o meu filho né direitinho, durante 6 meses, eu amamenteei meu filho e aí quando meu bebê fez 6 meses aí eu coloquei ele na creche (Cleide).

Fui amparada legalmente e fui até ajudada na época (...). A rural dá 6 meses (...) eu e meu marido somos funcionários públicos, a gente não trabalha todo dia, montamos um esquema de ficar com ela (Janaina).

Onde eu trabalho criaram uma sala de amamentação para que eu pudesse retirar o leite guardar o leite é assim. Olha deveriam copiar né fizeram surpresa para mim na gestação da gravidez do Bernardo na volta uns 4 meses depois eu fui recebida com café da manhã com aplausos com incentivo né para trabalhar (Talita).

Ao analisar o comportamento das organizações durante o período de gestação, foi unânime entre as entrevistadas que todas, além de terem sido amparadas legalmente, tiveram o sentimento de acolhimento pela empresa que trabalhavam durante e após a gestação. Cabe salientar, entretanto, que este cenário nos casos abordados se circunscreve a uma carreira pública, a uma carreira em uma multinacional e a um patrão consciente, não refletindo na

realidade social como um todo. O que deveria ser comum, tendo em vista que a legislação vigente garante os direitos básicos da gestante e da mulher que se tornou mãe.

Barbosa (2013) ratifica que no contexto familiar, as mulheres ainda são praticamente as únicas responsáveis pelas tarefas da casa e com os cuidados relativos aos filhos. Assim, conciliando essas obrigações com a mobilidade e a flexibilidade exigidas pelas organizações, o(a) companheiro(a) e a rede de apoio tornam-se fundamentais para minimizar essas cargas, como pode ser observado nos trechos abaixo:

a Talita arrumou, a Talita botou a roupa para lavar, o Ruan colocou a roupa na corda, aqui as tarefas são muito bem divididas (...) Somos eu e Ruan com a minha mãe, um dia dois dias na semana auxiliando também, as tarefas precisam ser bem divididas entre os cônjuges né para que você ter ali primeiro uma saúde mental (...) Pra eu conseguir estudar e conseguir trabalhar de casa então a casa precisa estar organizada senão vira uma grande bagunça então as tarefas precisam ser divididas (...) Me ajudou muito né o fator de desde menina saber que não existe diferença entre homens e mulheres, as mulheres podem, as mulheres pensam (Talita).

No relato acima é possível observar que Talita traz essa questão da divisão de tarefas desde muito cedo de sua família, o que repercute na vida com seu cônjuge e filho. A análise desses relatos confirma a fala de Beltrame e Donelli (2012) sobre a sobrecarga vivida pelas mães em razão das responsabilidades que requer a conciliação de tantas demandas.

Te digo, mulher 24h e o homem 3h, eu acho. É diferente, eu fico magoada, reclamo dessa questão... se eu trabalhasse fora, Angelina iria para a escola porque ele não ia ficar, tem um disfarce, mas eu tenho que fazer isso aqui, pra você ficar com a criança (Janaina).

de verdade? eu fico muito cansada, esgotada (...) olha eu vou te falar, eu me sinto muito cansada, muito cobrada, porque é tudo para os outros, nada é para mim. Se eu quiser um café, eu tenho que fazer pra mim (...) eu me doo muito para as pessoas e eu mesma não tenho nada (Cleide).

Nos trechos acima também fica nítido o esgotamento que essas mulheres vivenciam por essa dupla e tripla jornada de trabalho. Além do cuidado para com os filhos, precisam dar conta no trabalho e ainda exercer o papel de esposa que cuida do lar. Esses relatos evidenciam ainda que a pressão social sobre as mulheres, para que desempenhem exemplarmente suas múltiplas tarefas, traz consequências para a saúde física e mental dessas mulheres.

A minha produtividade acadêmica diminuiu, mas a minha felicidade aumentou (Janaina).

Nasceu Ismael, benção de Deus na minha vida (Cleide).

E apesar disso, no âmbito familiar, o sentimento de felicidade surge ao falar sobre os seus filhos. Apesar de todo o cansaço físico e mental vivido, é possível observar nos trechos acima a maternidade enquanto sinônimo de felicidade e presente.

7. Considerações Finais

É fundamental enfatizar que a singularidade de cada história de vida, no desenvolver de suas narrativas e das interações sociais apresentadas, permitiu o alcance do objetivo deste trabalho que era refletir sobre os impactos da maternidade nas trajetórias profissionais, a partir

de histórias de mulheres que se tornaram mães. Assim, foi possível compreender a divisão desproporcional de horas com os cuidados com os filhos, a autocobrança para a realização das múltiplas tarefas e o preconceito com a maternidade como fatores dificultadores na ascensão profissional. Além disso, destaca-se a exaustão física e mental que torna desafiador a conciliação entre maternidade e carreira.

Cabe ressaltar também que, em um dos relatos, ficou mais perceptível que existe uma tendência gradual na divisão mais igualitária das tarefas com a casa e dos cuidados com os filhos. Este cenário permite concluir que as relações estão passando por transformações, como um possível desdobramento dos movimentos sociais em prol da igualdade de gênero. Pode ser observado também no decorrer de outro relato, assim como alguns autores pontuam, o adiamento da maternidade em razão de objetivos profissionais. Nesse sentido, se traz a reflexão sobre a dimensão acerca dos sentidos atribuídos ao trabalho. Ou seja, as concepções e os significados laborais se entrelaçam com uma construção social de que o ápice da trajetória profissional está articulado a um momento que é extremamente desafiador a conciliação de outras tarefas e ao cansaço físico e mental. Além disso, vale ainda destacar sobre as dimensões que o trabalho pode assumir em uma sociedade capitalista neoliberal. Pelo viés produtivista que tal modo de vida impõe, a maternidade pode configurar-se enquanto um empecilho à carreira profissional, situação que necessita de debates urgentes.

Diante do contexto em que as mulheres entrevistadas demonstraram, em algum período, estarem esgotadas, cabe pontuar sobre a diferença de tempo destinado às mães e aos pais no que tange a licença maternidade e paternidade. Esta desigualdade demarca uma construção estrutural de desigualdade referente ao papel que se espera socialmente da mulher e do homem, visto que as mulheres ainda permanecem como as destinadas socialmente para serem as principais responsáveis pelos filhos. Sobre a desigualdade de gênero em relação à divisão das tarefas, observa-se a partir das narrativas a questão da saúde mental. Uma entrevistada, por exemplo, apresentou a sua intensa preocupação com os cuidados da casa, e também mencionou como isso lhe gera um sentimento de autocobrança. Sobrecarga e exaustão também foram sentimentos explicitados pelas mulheres entrevistadas.

Destacamos ainda outros pontos narrados pelas mulheres em questão, como a violência de gênero, o abandono paterno e as interseccionalidades (raça e classe social) que atravessam e singularizam as histórias contadas. Assim, é fundamental destacar que as trajetórias de mulheres que se tornaram mães apresentam particularidades e barreiras específicas (historicamente construídas e estruturadas) que não podem ser silenciadas ou negligenciadas para a compreensão da maternidade.

Concluindo, sugere-se para pesquisas futuras o aprofundamento da análise desta problemática sob outras perspectivas. Portanto, se propõe que sejam realizados estudos: 1) somente com mães solas, a fim de compreender a rede de apoio que elas possuem e como essa realidade impacta em suas carreiras; 2) restrito a mães que estão inseridas em empresas privadas, o que permitirá analisar de forma mais ampla sobre o amparo legal e o índice de demissão após a maternidade e, por fim; 3) com a mesma temática, no entanto, com os pais, para entender como o fenômeno da paternidade influencia em suas trajetórias profissionais.

Referências:

- ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. *Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Economia, 2001.
- BARBOSA, P. Z.; ROCHA-COUTINHO, M. L. Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. *Psicol. clin.*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 163-185, 2007.
- BARBOSA, R. P. Relações de gênero e a lógica da competência no mercado de trabalho. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)* | ISSN-e: 2237-1427, v. 3, n. 2, 2013.

- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BELTRAME, G. R.; DONELLI, T. M. S. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. *Aletheia*, Canoas, n. 38-39, p. 206-217, dez. 2012.
- BRASIL. *Lei 13.536/2017*. 2017. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/12/18/sancionada-lei-que-de-afastamento-por-maternidade-para-bolsistas-de-pesquisa>>. Acesso em 22 de setembro de 2021.
- CANABARRO, J. R. D. S.; SALVAGNI, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.
- CEPELLOS, V. M.; PEREIRA, J. J.; DINIZ, A. P. R. Maternidade Tardia e Ideais de Gênero: Complexidades de Um Debate Necessário. *VII CBEO - Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. Setembro de 2021.
- CIROLINI, V.; NORO, G. B. A participação da mulher na gestão das cooperativas: um estudo realizado na Cotrisel. *Disciplinarum Scientia. Série: Ciências Sociais Aplicadas*, S. Maria, v. 4, n. 1, p. 29-43, 2008.
- COLBARI, A. A análise de conteúdo e a pesquisa empírica qualitativa. In: *Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional* [recurso eletrônico] : uma abordagem teórico-conceitual / Eloisio Moulin de Souza (org.). - Dados eletrônicos. - Vitória : EDUFES, 2014.
- DOURADO, C. S.V. *Empreendedorismo materno: a importância do comércio eletrônico na viabilidade de novos negócios gestados por mães*. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento e Gestão Social). Salvador. UFBA. 2016.
- FERNANDES, V. M. B.; SANTOS, E. K. A.; ZAMPIERI, M. F. M.; GREGÓRIO, V. R. P.; HERNANDES, M. J.; RIBEIRO, L. C. Condutas de Gestores relacionadas ao apoio ao aleitamento materno nos locais de trabalho. *Texto contexto - enferm.*, Florianópolis, v.27, n.3, 2018.
- GALVANE, F. A. S.; SALVARO, G. I. J.; MORAES, A. Z. Mulheres em cargos profissionais de chefia: o paradoxo da igualdade. *Fractal, Rev. Psicol.*, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 301-309, Dec. 2015.
- GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.
- GODOY, A. S. Reflexão a respeito das contribuições e dos limites da história de vida na pesquisa em administração. *Administração: Ensino e Pesquisa*, v. 19, n. 1, p. 161-175, 2018.
- GONZALEZ, D. F. Entre público, privado e político: avanços das mulheres e machismo velado no Brasil. *Cad. Pesqui.*, São Paulo, v. 44, n. 151, p. 239-243, Mar. 2014.
- GUEDES, M. C. A presença feminina nos cursos universitários e nas pós-graduações: desconstruindo a idéia da universidade como espaço masculino. *Hist. cienc. saude-Manguinhos*, Rio de Janeiro, v. 15, supl. p. 117-132, 2008.
- HASHIMOTO, F.; SIMÕES, F. I. W. Mulher, Mercado de Trabalho e as Configurações Familiares do Século XX. *Revista Vozes dos Vales da UFVJM: Publicações Acadêmicas*, nº 02, Ano I, Minas Gerais, 2012.
- HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social*, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.
- HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, Sept. 2018.
- LOPES, F. T. *Entre o prazer e o sofrimento: histórias de vida, drogas e trabalho* / Fernanda Tarabal Lopes. - 2013, 190 f. Tese de doutorado - Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.

- MAGESTE, G.; LOPES, F. O uso da história de vida nos estudos organizacionais. *Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade*, v. 1, p. 1-16, 2007.
- MANDELLI, L. *Liderança nua e crua: Decifrando o lado masculino e feminino de liderar*. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.
- MIRANDA, T. L.; SCHIMANSKI, E. Relações de gênero: algumas considerações conceituais. In: FERREIRA, A.J., org. *Relações étnico-raciais, de gênero e sexualidade: perspectivas contemporâneas* [online]. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2014, pp. 66-91.
- NASCIMENTO, A. C. H. Z. Concepção de maternidade para mulheres executivas: uma questão contemporânea. In: *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, 6.; 2017. Curitiba. Curitiba: ANPAD, 2017.
- NEVES, L. A. Ensaio metodológico - memória e história: potencialidades da história oral. Teresina, UFPI, 2001. *Palestra proferida no I Encontro Estadual de História e III Encontro Nordeste de História Oral*.
- OLIVEIRA, A. R.; GAIO, L. E.; BONACIM, C. A. G. Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. *Revista de Administração da UFSM*, v. 2, n. 1, art. 4, p. 80-97, 2009.
- QUEIROZ, M. I. P. *Técnica de gravador e registro da informação viva* / Maria Isaura Pereira de Queiroz. — São Paulo: TA, 1991.
- SANTOS, J. C. S.; ANTUNES, E. D. Relações de Gêneros nas Organizações: a construção de estereótipos de liderança masculina e feminina no judiciário de Rondônia. *Revista de Administração e Negócios da Amazônia*, v. 4, n. 3, p. 171-189, 2017.
- SILVA, P. L. S.; TORRES, T. P. R. A Dualidade de Ser Mãe: Os (des)caminhos das Relações de Gênero no Mercado de Trabalho sob a Ótica das Gestantes. São Paulo: *EnANPAD*, 2019.
- SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & realidade*, v. 20, n. 2, 1995.
- TEIXEIRA, R.; LEMOS, A. H. C.; LOPES, F. T. A história de vida na pesquisa em Administração. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 15, n. 4, p. 101-118, 2021.