



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

FRANCISCA EDMARA DOS SANTOS ALMEIDA

**MATERNIDADE X CARREIRA: AS DIFICULDADES ENCONTRADAS POR
MULHERES NA CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL**

FORTALEZA-CE

2020

FRANCISCA EDMARA DOS SANTOS ALMEIDA

A MATERNIDADE X CARREIRA: AS DIFICULDADES ENCONTRADAS POR
MULHERES NA CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

Artigo apresentado ao curso de Bacharel em Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da Prof^a Thais Vieira Nogueira Feitosa, Mestre.

FORTALEZA-CE

2020

FRANCISCA EDMARA DOS SANTOS ALMEIDA

A MATERNIDADE X CARREIRA: AS DIFICULDADES ENCONTRADAS POR
MULHERES NA CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

Artigo TCC apresentado no dia 18 de junho de 2020 como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Profª Msc. Thaís Vieira Nogueira Feitosa
Orientadora - Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

Profª Msc. Cristiane Madeiro Araújo Souza
Membro - Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

Profª Msc Maria Tereza Mesquita Furtado
Membro - Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

MATERNIDADE x CARREIRA: as dificuldades encontradas por mulheres na conciliação entre a vida pessoal e profissional

Francisca Edmara dos Santos Almeida ¹

Thaís Vieira Nogueira Feitosa ²

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo analisar as dificuldades e conflitos que mães enfrentam na conciliação de papéis na vida pessoal e profissional. Para isso, foi realizada uma pesquisa descritiva por meio de uma abordagem qualitativa, com alunas de uma instituição de ensino superior localizada na cidade de Fortaleza-CE. A pesquisa foi realizada por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado aplicado pela pesquisadora com cinco profissionais mães estudantes do curso de Administração, no mês de maio de 2020, através da plataforma Google Meet e transcritas no programa Microsoft Word. Os dados foram analisados e interpretados pela pesquisadora. A partir dos dados apresentados, concluiu-se que existem muitos desafios a serem enfrentados por mulheres na conciliação da maternidade com seus anseios pessoais e profissionais. Observou-se que a maternidade apresenta limitações, impactos e mudanças na rotina destas profissionais, fazendo com que algumas delas optem por desistir em algum momento de sonhos ou até mesmo de serem mães. É necessário que exista uma rede de apoio para estas mulheres, começando em casa e se estendendo para o meio profissional.

Palavras-chave: Carreira. Maternidade. Mulher. Trabalho.

¹ Graduanda do curso de Administração pelo Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO.

² Prof.^a Orientadora do curso de Administração do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO.

1 INTRODUÇÃO

Houve uma época na qual a responsabilidade da mulher destinava-se exclusivamente em ser filha, esposa e mãe. Suas principais responsabilidades, portanto, destinavam-se aos cuidados do lar e da família. Por muito tempo a mulher ocupou o papel de subordinada. Sofreu com a opressão e discriminação devido a questões de gênero. A sociedade não compreendia que a mulher poderia possuir responsabilidades além de filha, esposa ou futura esposa e mãe dedicada (LUZ, 2016)

Nesse período, a economia era aquecida pelo trabalho de homens que tinham como uma de suas responsabilidades prover as necessidades da casa. Desse modo, não existiam muitas opções de trabalho remunerado para mulheres, que ficavam limitadas por atividades sempre voltadas para cuidados da casa.

Esse contexto passou a mudar globalmente entre a Primeira e a Segunda Guerras Mundiais, entre os anos de 1914 a 1945, período no qual algumas mudanças passaram a acontecer devido aos impactos que a guerra trouxe no contexto geral para as sociedades.

Em concordância com Araujo (2017), pode-se afirmar que, a princípio, muitos homens precisaram largar os postos de trabalhos para servirem seu país na guerra. Logo, no déficit de pessoas do gênero masculino nos postos de trabalho, as mulheres passaram a ser contratadas. Em um segundo momento, quando estes militares retornaram dos campos de batalha, além das muitas perdas da população masculina nesta fase, os que sobreviveram e voltaram para casa apresentavam muitas sequelas físicas e psicológicas no pós-guerra, impedindo assim continuarem a ter a vida que tinham antes, inclusive suas atividades remuneradas.

Muitos desafios foram encontrados nesse período pelas mulheres que precisaram sair de casa para garantir seu sustento. Era um cenário novo tanto para elas no papel de empregada, quanto para as empresas no papel de empregadora, uma vez que estas não estavam preparadas para lidar com as profissionais femininas. Foi apresentado, então, um novo contexto para a época, e ambos os lados estavam em processo de adaptação. Com isso, muitos conflitos silenciosos, e alguns mais gritantes, passaram a surgir no contexto social, nos quais as mulheres agora desempenhavam atividades diferentes das que eram normalmente aceitáveis para elas: ocupando cargos em fábricas e indústrias, locais onde a rotina agora não

era mais a mesma de anteriormente.

Diante desse cenário, muitos questionamentos passaram a surgir com mais ênfase, como: Qual o papel a ser desempenhado agora pela mulher em uma situação na qual ela também ajuda no sustento da família? Muitos conflitos surgiram e, assim, tanto mulheres quanto homens perceberam que os papéis, antes impostos, agora estavam sofrendo mudanças. Os motivos para adoção de novas práticas eram reforçados, a princípio, por necessidades da economia e das próprias famílias em obterem o sustento. Em um período posterior, observou-se tal movimento a partir da necessidade de inserção do modelo econômico capitalista que passava a vigorar com mais força no mundo.

Em uma matéria realizada pela Revista Istoé [201-], é possível observar que, com todas estas mudanças, alguns movimentos feministas, em diferentes períodos, surgiram em busca da garantia de direitos para as mulheres. Nestes movimentos, alguns dos pontos abordados giravam em torno das condições seguras de trabalho, além dos direitos igualitários na remuneração de salários com relação à mão de obra masculina. Portanto, muitas conquistas passaram a acontecer, em diferentes momentos e de acordo com cada país.

As mulheres, que antes já estavam sendo inseridas no mercado de trabalho, começaram a ter direitos formalizados e melhores condições de trabalho. Começava, assim, a formar-se uma nova sociedade na qual homens e mulheres começavam a ter seu espaço reformulado e novos desafios a enfrentar. Dentre esses desafios, estão as novas formas de relações familiares dentro do lar, frente às responsabilidades, quando ambos exercem papéis fora de casa como profissionais. Apesar de todas as mudanças positivas que ocorreram ao longo dos anos relativas à história da mulher e sua inserção no mercado de trabalho, existem alguns pontos passíveis de conflitos relacionados à manutenção profissional da mulher ativa no mercado de trabalho, como é o caso da maternidade.

A maternidade é uma escolha que faz parte da vida de muitas mulheres: algumas irão planejar e outras não. Independente da origem da gravidez, o fato é que este momento é caracterizado como um período de muitas novidades e grandes desafios. No momento do período de gestação, além dos desafios físicos, emocionais e hormonais que o corpo de uma mulher passa, existe o processo de adaptação à novas mudanças e sua rotina diária imposta. Diante disso, após o nascimento do bebê, existem os desafios de como ele será inserido no novo

contexto da vida da mulher.

Cada filho, de acordo com sua posição, apresenta para o contexto da mãe novas situações a serem vivenciadas. Por mais que uma gravidez seja planejada, não se pode calcular precisamente quais situações estarão presentes na vida da família e da mãe. Após a decisão pela maternidade e criação dos filhos, praticamente não existem limites e prazos estabelecidos para encerrar a atividade de mãe, caracterizando-se como uma decisão que acompanhará a mulher por toda sua vida: nas decisões, compromissos e responsabilidades.

Desse modo, a mãe precisará adaptar-se a esta nova realidade em sua vida, que vem acompanhada da necessidade de conciliar a vida atual com a que existia antes do filho. Se para muitos o desafio maior é nos primeiros meses da criança, para muitas o desafio se perpetua com o passar dos anos. Mulheres que desfrutam da experiência e realização de serem mães, viverão numa constante situação de conciliação entre a vida pessoal e profissional. É um constante equilibrar de papéis, pois precisarão encontrar uma base entre a maternidade e a carreira que possam mantê-las ativas com relação a seus anseios, desejos e realizações.

Face ao exposto, para este estudo foi realizada uma pesquisa com alunas do curso de Gestão de Administração de uma determinada instituição de ensino superior, localizada na cidade de Fortaleza-CE. Esta instituição renomada possui estrutura e fonte de pesquisa acessível para a temática na qual foi abordada. A escolha da instituição foi realizada usando como critério principal o fato de que existe um quadro de estudantes mulheres, em sua maioria, mães ou não, e que ocupam mais de uma função em sua rotina diária.

Muitas destas mulheres pesquisadas conciliam trabalho e estudos, em diferentes situações como papel de profissionais, estudantes e mães. Portanto, partiu-se da premissa de que as entrevistadas conhecem e vivenciam, a fundo, o assunto que será abordado, contribuindo deste modo através de suas experiências pessoais e enriquecimento de visão da pesquisa.

Portanto, o problema principal de pesquisa deste trabalho a ser investigado foi: Quais os impactos da maternidade na vida pessoal e profissional da mulher, sob o ponto de vista de estudantes do Curso de Gestão de uma instituição de ensino superior localizada em Fortaleza-CE? Desse modo, delineou-se o objetivo geral deste trabalho, que foi analisar as dificuldades e conflitos que profissionais mães enfrentam na conciliação de papéis entre a vida pessoal e

profissional. E, como objetivos específicos:

- a) Descrever as principais mudanças que ocorrem na vida dessas profissionais mães ao retornarem ao trabalho;
- b) Identificar as perspectivas profissionais e pessoais dessas mulheres após serem mães;
- c) Verificar acerca do apoio recebido por estas mulheres no ambiente familiar e profissional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO / REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Mulher e maternidade

Este capítulo tem como objetivo fornecer abordagem teórica acerca da maternidade na vida da mulher.

Segundo Diniz (2018), quando as mulheres se tornam mães passam por muitas transformações neste período, sendo algumas delas: privação de sono, mudanças emocionais e físicas, falta de rotina, dores no processo de amamentação, e solidão. Segundo a autora, a maternidade, que muitas vezes é idealizada e sonhada, mostra uma faceta até então desconhecida: o nascimento do bebê passa de um período que deveria ser somente de felicidade, para um período de dificuldades e transtornos.

É possível perceber, com isso, que a chegada de um bebê traz muitos desafios à rotina da mulher. A princípio, os desafios são no campo físico e emocional, para que logo em seguida se amplie para o âmbito geral de suas vidas. Portanto, é um processo de adaptação ao novo, no qual as prioridades mudam e surge a necessidade de se reinventar como pessoa e se adequar à nova rotina. É inevitável que haja um processo de adaptação, uma vez que, com a maternidade, cada filho que chega a família apresenta suas particularidades e peculiaridades.

De acordo com Gutman (2016, p.180): “É verdade que me utilizei da experiência de nos transformarmos em mães como uma das crises mais profundas que nós, mulheres atravessamos.”. A autora afirma em suas palavras que, durante toda a vida de uma mulher, a maternidade será um dos momentos mais difíceis e profundos a serem vivenciados e enfrentados. Ainda de acordo com Gutman (2016,

p. 196), a mesma afirma: “[...] mas insisto em dizer que nós, as mulheres transformadas em mães, temos a obrigação de empreender um caminho de questionamento profundo.”.

Neste momento a mulher deve por si mesma, iniciar seus próprios questionamentos guiados por ela própria, sendo um comportamento necessária e não mais opcional (GUTMAN, 2016). Com esta atitude, a mulher passa a protagonizar o seu caminho junto a maternidade, começando um momento de autodescobrimento, deixando de ser uma observadora da própria vida, para ser objeto de movimento em sua própria história, trazendo mais consciência e percepção sobre sua própria realidade.

2.2 Maternidade e carreira

Segundo Gutman (2016), normalmente exige-se da mulher puérpera que ela produza no trabalho e dedique longas horas como fazia antes do nascimento do bebê, fazendo de conta que nada mudou. Portanto, são obrigadas a entrar imediatamente em contato com o mundo exterior ativo e colocar a mente em funcionamento. Para conseguir isso, precisam ignorar o estado de fusão emocional com o filho recém-nascido que deixaram em casa, pois, em geral, o entorno profissional não avalia nem facilita tais estados regressivos. Nesses casos, as mães não se permitem unir o mundo interno com o de fora.

De acordo com a mesma autora supracitada, o mercado de trabalho possui uma boa parte de seus profissionais constituídos de mulheres e, em muitos casos, conciliando o papel de mãe e profissional, com muitas delas enfrentando dificuldades devido a quantidade de tarefas que precisam dar conta. Para as mães com bebês recém-nascidos existe o processo de adaptação a nova rotina e, logo após o fim da licença maternidade, os desafios de voltar ao trabalho e seguir a rotina de antes do bebê.

Um fato importante a ser observado é que agora a mulher do período gestacional, não é a mesma que já possui seu filho nascido. Neste novo cenário, existe uma nova mulher, com uma nova visão sobre a vida e novos sentimentos dentro de si, que muitas vezes ficarão somente no plano interno, pelo medo de expor o que sente aos que estão de fora da sua realidade.

De acordo com Trópia (2017, *on-line*):

De forma geral, as mulheres tendem a vivenciar um fenômeno chamado “teto de vidro”. Mas o que isso quer dizer? Isso significa que crescimento profissional feminino enfrenta diferentes obstáculos de ascensão e costuma passar por uma redução de velocidade após a maternidade – em alguns casos, chega até mesmo a estagnar completamente, e esse ponto é chamado de “teto”.

Desse modo, a mulher que faz a escolha de ser mãe perceberá, ao retornar para a rotina de trabalho, que sua condição materna lhe trará algumas variáveis de crescimento profissional, na qual existirão mais obstáculos para que exista a sua ascensão. E, em muitos casos, a estagnação total de cargo como acontecem com muitas profissionais.

De acordo com Trópia (2017), os motivos sinalizados para esta limitação na carreira da mulher são identificados como: rotinas de trabalho mais rígidas, com maior necessidade de se adequar a rotina do filho; redução na disponibilidade de levar trabalho para casa; além de redução de possíveis viagens. Desse modo, esse novo comportamento pode gerar mensagens que podem ser interpretadas como uma queda no rendimento profissional, causando assim dificuldades em promoções e, por fim, a estagnação da carreira.

Na visão de Almeida e Mota-Santos:

O mundo corporativo é ainda muito cruel com a mulher que se torna mãe. São ainda poucas as empresas que possibilitam que as mulheres consigam equilibrar carreira e maternidade, principalmente para aquelas que querem ter um envolvimento intenso com a maternidade (ALMEIDA; MOTA-SANTOS, 2018, p. 589).

Muitas mulheres vivenciam de perto a realidade de precisarem abrir mão de suas carreiras quando não encontram uma forma de equilibrar a rotina pessoal e profissional. Para muitas delas, o desejo de cuidar do filho acaba se tornando prioridade. Por outro lado, em muitos outros casos, o que leva a profissional a sair de um emprego fixo em prol da maternidade é que a maioria das organizações não oferecem suporte e flexibilidade para que estas mulheres/mães possam equilibrar a vida pessoal e profissional. Soma-se ao fato de que muitas dessas mulheres que possuem uma situação financeira estável para se desligar da empresa que atuam, acabam optando por esta decisão em prol da maternidade.

2.3 Dificuldades na conciliação de papéis

Segundo Papadopoulos (2015), existem algumas diferenças entre homens e mulheres quando o assunto reside nas prioridades relativas à vida profissional e pessoal, fazendo com que o motivo de suas aflições pessoais também siga por caminhos diferentes. Enquanto as angústias dos homens estão diretamente ligadas a situações de trabalho, para as mulheres foram citadas questões como situação financeira, falta de tempo, problemas familiares, condições de vida e relacionamentos.

Na visão de Papadopoulos (2015), as mulheres possuem uma tendência a acreditar que precisam desempenhar seus papéis e responsabilidades de modo perfeito, e em todos os âmbitos de sua vida, tendo como preferência a execução destas demandas sem ajuda de terceiros. Essa atitude gera muitas vezes sentimento de culpa e fracasso quando não chegam ao nível de perfeição desejado.

E, como consequência desta busca pela conciliação de papéis tendo como parâmetro a perfeição, Papadopoulos (2015) confirma que, diariamente, é procurada em seu consultório por mulheres lamentando o seu fracasso em equilibrar a vida e alcançar a perfeição tão sonhada.

De acordo com Papadopoulos:

Ainda sofremos as antigas pressões para sermos namoradas e esposas perfeitas, assim como as demandas mais modernas para que sejamos fisicamente bonitas, sensuais e não aparentar nossa idade, tenhamos uma mente brilhante, mente empreendedora, além de nos mostrarmos criativas e ambiciosas. E o resultado? Estamos sempre ansiosas, com medo de não fazermos ou sermos suficientes e sentimo-nos, com frequência, menos que perfeitas e culpadas pela incapacidade de ter tudo. (PAPADOPOULOS, 2015, p. 27).

Cada papel desempenhado pela mulher tem medidas de peso e cobrança, quando a mesma falha na resolução de algum destes papéis, devido a sobrecarga de atividades que possui e até mesmo pela cobrança interna que a mesma se faz, existem conflitos que geram diversas consequências para a sua saúde mental e emocional. O conjunto destes fatores, como ansiedade e medo, influenciam diretamente no equilíbrio da mulher, aumentando a possibilidade de reduzir suas energias e capacidade de criação e produção.

Como descreve Trópia (2016, p. 21):

Conciliar uma rotina saudável, equilibrada, frente a todas as cobranças que a profissional mulher está inserida, o contexto torna-se mais complexo quando se acrescenta mais um papel a este leque de cobranças: o papel de mãe.

Percebe-se, portanto, que conseguir conciliar a maternidade, as atividades domésticas e as atribuições profissionais não é uma tarefa fácil, uma vez que a rotina de trabalho acaba se tornando dupla ou até mesmo tripla para as que seguem a maternidade. A conciliação de outros papéis com a maternidade é, de fato, uma tarefa árdua, onde a mulher é exposta a uma grande quantidade de períodos de atividades a serem executadas, ocorrendo assim a sobrecarga de tarefas a serem concluídas e, como consequência, leva ao cansaço. Tal situação pode ser encontrada em relatos da literatura, como este relato em uma grande empresa privada (PAPADOULOS, 2015, p. 27):

No início de 2014, a CEO do Yahoo!, Marisa Mayer, irritou muitas mães que trabalham para a companhia com a decisão de proibir os funcionários de trabalhar em casa e sua afirmação de que ter um bebê foi mais fácil do que ela pensava. A principal crítica, apontou para a questão de que ela estava apontando a questão obsoleta que as mulheres podem ter tudo.

Existem mulheres que são implacáveis quando se trata de renunciar aos seus interesses pessoais e profissionais. No entanto, apesar de muitas mulheres desejarem o nível de perfeição, situação na qual desejam dar conta de tudo e todos, reconhecem que a maternidade não é uma tarefa fácil, principalmente quando realizada com outras atividades profissionais. Faz-se necessário, portanto, cumprir uma rotina, ter uma jornada de trabalho e dar conta das responsabilidades da casa e filhos. Na mesma situação, existem aquelas que trabalham, estudam e são mães, com cada papel desempenhado seus desafios e responsabilidades inerentes. Por esse motivo, não é difícil entender que ocorra conflitos entre as mulheres quando algumas destas tentam romantizar, desqualificar e menosprezar os desafios da maternidade.

3 MÉTODO

Para este estudo, foram analisadas as dificuldades e conflitos que profissionais mães enfrentam na conciliação de papéis entre vida pessoal e profissional, sob o ponto de vista das estudantes do Curso de Gestão de uma determinada instituição de ensino superior localizada em Fortaleza-CE, na qual

conta hoje com 554 alunos matriculados: 188 no turno da manhã e 366 no período da noite.

Foi realizada uma solicitação formal junto à instituição de ensino, através de uma carta de autorização e, em uma etapa seguinte, a pesquisa foi submetida ao comitê de ética da instituição. Após julgamento pelo comitê, foi obtida a autorização da pesquisa pela coordenação do Curso de Gestão.

O presente estudo possui caráter qualitativo quanto à natureza da pesquisa. Neste tipo de pesquisa, procura-se entender os fenômenos humanos, buscando deles obter uma visão detalhada e complexa por meio de análise científica do pesquisador, preocupando-se com o significado dos fenômenos e processos sociais. É caracterizada como uma análise relacionada também à subjetividade, levando em consideração as motivações, crenças, valores e representações encontradas nas relações sociais (KNECHTEL, 2014).

Deste modo, de acordo com os objetivos da pesquisa, a mesma é caracterizada como descritiva e exploratória. Assegura-se que na análise descritiva exista a possibilidade da descrição de fatos recorrentes a pesquisa, tornando-a mais clara e transparente através de maior detalhe das informações abordadas. Conforme Triviños (1987, apud GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 34) cita: “A pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade.”

Com relação à pesquisa exploratória, esta fornece a possibilidade de maior familiaridade com o problema do estudo, de acordo com temáticas pouco abordadas, conforme explica Gil (2007, apud GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 35):

Este tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas envolve: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão. [...]. Essas pesquisas podem ser classificadas como: pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

Também é caracterizada como pesquisa bibliográfica, pois permite ao investigador a cobertura muito mais ampla de uma gama de fenômenos do que aquela que poderia pesquisar diretamente, aumentando assim as fontes de pesquisa:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como pesquisas bibliográficas, assim como certo número de pesquisas desenvolvidas a partir da técnica de análise de conteúdo (GIL, 2007, apud GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 50).

Para a escolha do universo e amostra, foram levados em consideração vários aspectos. Segundo Vergara (2010, p. 60):

O universo, ou população, é o conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto do estudo, e a amostra, ou população amostral, é uma parte do universo escolhido selecionada a partir de um critério de representatividade.

Um dos pontos levados em consideração foi o fator acessibilidade, devido à disponibilidade e acesso aos elementos da população, inclusive com relação ao tempo que possuíam. Dessa forma, a amostra foi caracterizada como acessibilidade por julgamento - não probabilística. Segundo Aaker, Kumar e Day (1995, p. 375): “Uma razão para o uso de amostragem não probabilística pode ser a de não haver outra alternativa viável porque a população não está disponível para ser sorteada.”. Portanto, a escolha da instituição reside no fato de que hoje conta com um grande público feminino nos cursos de gestão, além do reconhecimento que a instituição possui na área acadêmica, nas possíveis vivências na qual estão inseridas o objeto da pesquisa, que são as alunas do Curso de Gestão.

Como parte da população amostral da pesquisa, foram entrevistadas cinco profissionais mães, que passaram por um roteiro de entrevista (APÊNDICE A). Para tal, foi realizado levantamento de dados com estas mulheres em relação a sua posição no mercado de trabalho, se estas possuíam situação ativa ou inativa. Também foi perguntado se as atividades eram remuneradas, e como a escolha de ser mãe ou não, afetou diretamente na conciliação de papéis em sua vida pessoal e profissional (APÊNDICE B).

Estas mulheres contribuíram significativamente para o objetivo da pesquisa, pois, pelo que foi previamente observado, estas exerciam pelo menos mais de uma função em sua rotina diária. Ambas estas mulheres foram divididas em dois grupos: estudantes, mães e profissionais autônomas ou mulheres que exercem suas atividades profissionais em empresa privada.

A coleta de dados foi realizada através de entrevistas realizadas a população amostral formada por cinco estudantes mães. Logo, a análise foi realizada com uma população estritamente do gênero feminino. A faixa etária das entrevistadas variou entre 25 a 40 anos. Com estes dados, portanto, foi criado um quadro que dispõe de informações gerais e as mesmas se encontram nos apêndices A e B. As demais informações iremos dispor aqui de acordo com cada objetivo.

As entrevistadas não tiveram seus nomes identificados, sendo assim identificadas como E1, E2, E3, E4 e E5, com a letra E referente à palavra entrevistada e o número foi escolhido de acordo com a ordem em que cada entrevista foi realizada.

O questionário utilizado nesta pesquisa, bem como as respostas das entrevistadas, também está apresentado nos apêndices. Este foi elaborado por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado aplicado pela pesquisadora e foi composto de perguntas que pudessem chegar aos objetivos do estudo, como as mudanças relatadas por estas mulheres no ambiente profissional e pessoal após tornarem-se mães.

A pesquisa foi realizada durante o semestre 2020.1, onde foram escolhidas cinco mulheres para serem entrevistadas separadamente através de reuniões na plataforma Google Meet (GOOGLE, 2020). Na ocasião, foi marcado um horário individual com cada mulher para que, durante a entrevista, fosse possível fornecer um ambiente sigiloso e a vontade para falar sobre os assuntos e perguntas que foram abordadas. Durante a gravação foram repassadas as informações de sigilo sobre os assuntos relatados durante a reunião. Neste momento, foi verbalizado que as informações não seriam repassadas para terceiros e que seriam utilizadas somente para fins da pesquisa em questão. Dessa forma, cada mulher que foi entrevistada ficou ciente e confiável da seriedade da pesquisa.

Todo o processo da entrevista foi gravado, com intuito de que logo após cada gravação, fosse possível analisar não somente a fala da entrevistada, mas também de observar e analisar todo o contexto, como os sentimentos que as mesmas demonstraram ao responder cada pergunta. A aplicação do questionário foi conduzida na primeira quinzena do mês de maio e, logo em seguida, todas as informações foram dispostas no *software* Word, para organização e análises mais acuradas, com o fim de servir como dados da presente pesquisa.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 Retorno ao trabalho e suas principais mudanças

Neste tópico, o objetivo é entender sobre as principais mudanças que ocorreram com estas mulheres ao retornarem a suas atividades profissionais após tornarem-se mães. Durante o processo da entrevista foi analisada toda a situação: a fala, as emoções expressadas pelas mulheres e os gestos durante a fala para que, desse modo, a pesquisa fosse a mais fiel possível ao que estava sendo relatado no momento de analisar os dados de cada entrevista.

Durante a análise dos dados, foi possível encontrar algumas similaridades na fala de algumas mães, na qual todas confirmaram os sentimentos de ansiedade que sentiram ao pensar que logo precisariam afastar-se do filho pequeno para se dedicar as atividades profissionais. Também mencionaram sobre as inseguranças que sentiam. Uma delas, comum em todas as entrevistas, está relacionada ao fato de sentirem-se distantes da realidade que outrora tiveram como rotina. No Quadro 1 estão apresentados os perfis das entrevistadas, quanto à ocupação profissional, organização na qual trabalham e retorno das atividades.

Quadro 1: Perfil Profissional das Entrevistadas

Descrição	Organização	Ocupação	Retorno
Entrevistada 1	Empresa Privada	Analista	Novas Atividades
Entrevistada 2	Empresa Privada	Assistente	Novas Atividades
Entrevistada 3	Empresa Privada	Analista	Novas Atividades
Entrevistada 4	Empresa Privada	Analista	Novo Setor
Entrevistada 5	Negócio Próprio	Empreendedora	Mesmas Atividades

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

Um dos motivos relatados dessa possível distância, com a rotina anterior, seria o cansaço físico que a chegada do filho trouxera em suas vidas. De acordo o relato de uma das entrevistadas:

Ter um bebê era um sonho para mim, ele era algo muito sonhado mesmo, eu me preparei muito, lia muitos livros, assistia tudo sobre maternidade. Quando ele chegou, eu vi que você nunca está preparada para o que vem. A teoria é diferente do que a gente vê na prática. Eu pensava que sabia o que iria passar, mas não. Eu estava muito cansada, muito cansada mesmo! Imaginava que seria mais fácil. Então eu tive certeza sobre aquele ditado que dizem: quando nasce um filho, nasce uma mãe. Porque eu realmente não era mais eu. E eu me perguntava muito como ia conseguir

dar conta de voltar ao trabalho. Como seria? (Entrevistada E1).

Desse modo, uma das principais inseguranças das mulheres ao retornarem as suas atividades do trabalho é o cansaço, tendo em vista que o bebê traz uma nova responsabilidade para a vida da mulher. A chegada do filho é um momento em que ela tem uma outra pessoa dependente, que precisa de sua disposição e atenção para que tenha suas principais funções vitais em funcionamento. Diante disso, a alimentação do bebê foi colocada como um dos principais responsáveis pelo cansaço sentido pelas entrevistadas. Ambos os grupos, de profissionais empregadas ou autônomas, relataram que acordavam para amamentar ou preparar mamadeira durante a madrugada. Isso era um fator de preocupação, pois sabiam que precisavam voltar ao trabalho, mas antes de serem reinseridas nas atividades profissionais, não entendiam como seria possível manter o ritmo.

Quatro das entrevistadas relataram que, no período inicial da maternidade, atuavam como funcionárias de empresas privadas. As mesmas relataram que receberam período de licença estipulado em 4 meses e, após esse período, retornariam às suas atividades profissionais. Da análise que foi realizada nos relatos, um dos pontos em comum foi o fato das funcionárias, de empresas privadas, ao retornarem, tiveram novas atribuições em relação as suas atividades anteriores. Uma delas, inclusive, foi remanejada de setor, conforme sua declaração acerca do assunto:

Eu gostava do meu setor e da minha equipe, tínhamos um ritmo muito acelerado, muitas horas extras, éramos a área mais bem vista da empresa. Quando eu voltei tive um susto, porque já estava tudo definido, eu apenas iria ser de uma nova equipe e disseram que eu ia fazer coisas parecidas, mas eu sabia que não. O outro setor era bem mais parado, fazia bem menos coisas. Apesar de ser melhor para mim, de certa forma me senti excluída, desvalorizada e até descartável. Iria ter que aprender várias coisas novas, e ainda aprender a lidar com a nova equipe. Eu sabia que era só porque eu era mãe agora e tinha um bebê, eles não pensaram na minha capacidade ou se preocuparam em saber minha opinião, só decidiram e ponto (Entrevistada E4).

As mesmas sensações e emoções foram relatadas pela E2. A entrevistada informou, demonstrando indignação, que suas atividades não eram mais as mesmas do período anterior à sua licença. Em seu retorno, foi apenas comunicada sobre as novas demandas que iria precisar realizar durante sua volta à rotina que, segundo o relato, eram mais trabalhosas que as anteriores, pois

exigiam mais análise, foco e concentração. A entrevistada também verbalizou que a mínima falta de atenção poderia comprometer todo o trabalho que a mesma havia feito. Quando perguntada sobre como sentiu-se ao retornar para seu posto no trabalho, uma das falas dela foi a seguinte:

Eu já estava insegura antes de voltar, me sentia incapaz. Quando retornei e dei de cara com a minha nova realidade tive certeza de que não conseguiria. Mudaram tudo o que eu fazia, sem ao menos perguntar como eu queria que fosse. Se tivessem me perguntado eu teria falado, mas a gente chega lá na empresa se sentindo diferente, ainda tem a culpa que você sente por ter ficado tanto tempo longe, como se devesse a empresa, a culpa por ter que deixar o filho. E ainda tem que lidar com uma mudança brusca assim, você sente vontade de não voltar mais ali, mas fica porque precisa (Entrevistada E2).

A mudança brusca de atividades gera, de imediato, a falta de identificação destas mulheres com as novas demandas, sentimento este que é estendido para a gestão, equipe e empresa em que trabalham. Entrar em contato com estas mudanças de imediato, sem que antes sejam consultadas, gera estresse e sensações de incapacidade. Isso, portanto, afeta a saúde emocional destas profissionais mães.

Quando as mesmas estão em período de licença, o conforto de retornar ao trabalho é diretamente ligado a ter intimidade com as tarefas que executa no ambiente profissional e ter plena consciência disso oferece um ambiente pessoal de segurança e sentimento de pertencimento. Todavia, quando a mulher volta para sua rotina profissional e encontra essa nova realidade, estes sentimentos de pertencimento e segurança são desfeitos. Se antes existia alguma segurança em meio ao turbilhão de inseguranças que sentia, agora não existe mais.

Consequentemente, será necessário construir uma nova rotina com base em suas novas demandas, e o primeiro passo será aprender. Aprender, portanto, remete a alguém que ensine, tenha disposição, atenção com o que é ensinado e foco. Com isso, fica um questionamento: a mulher que volta da licença maternidade, possui todas estas habilidades acessíveis quando exposta à mudanças bruscas em sua rotina profissional, sem seu consentimento?

Com base neste questionamento, serão relatadas algumas experiências da E3, que falou sobre a sua experiência de retorno ao trabalho, enfatizando que não estava mais com as mesmas atividades. A entrevistada recebeu a informação logo no primeiro dia. A princípio, a mesma acreditou que a mudança ocorreu para

não a sobrecarregar logo de início em seu retorno, então achou se tratar de uma boa ideia. No entanto, com o passar dos dias, associou a mudança a outros fatores. Segue uma parte do seu relato:

Quando eu voltei, estava com medo, mas logo tive uma reunião e me informaram que minhas atividades não iriam ser mais as mesmas. No começo eu achei bom porque pensava que era uma forma de não me sobrecarregar logo na volta, mas depois eu percebi que não tinha nada a ver. Eu percebia que, na cabeça da minha gestão, eu não tinha mais a mesma capacidade e disposição de antes, então me colocavam atividades bem inferiores para a minha experiência. Eu ficava muito ociosa. Percebia que a pessoa que ficou com minhas demandas antes e após minha licença, sabia bem menos que eu, mas eles não queriam saber disso (Entrevistada E3).

Seguindo nesta mesma conversa, a E3 ainda relatou sobre os sentimentos que estas atitudes por parte de sua gestão causaram nela:

Aos poucos eu fui perdendo a minha identificação com aquele mundo. Eu comecei a não me enxergar mais ali. Primeiro, porque eu não participei da decisão com relação às mudanças. Segundo, porque eu sempre fui muito esforçada e dedicada e, de repente, eu estava tendo que fazer atividades bem inferiores que não competiam com minha experiência. Isso me fez ver como você pode ser descartada nesse meio profissional de empresa privada, então de repente eu me vi totalmente desmotivada, não tinha nem vontade de mostrar mais a minha capacidade, queria sair de lá, tentar novas coisas (Entrevistada E3).

Toda mudança normalmente vem carregada de novos desafios e situações muitas vezes até desconhecidas. A maternidade em si é um período de muitas mudanças, no qual percebe-se que a mulher que aceita este desafio está abrindo em sua vida um novo caminho que lhe levará para situações antes não vividas. As primeiras mudanças estão na decisão da maternidade. Logo após o nascimento do bebê, haverá ainda muitas situações novas, no mundo em que por ela já é conhecido: família, trabalho, faculdade, entre muitas outras coisas.

No entanto, existe diferença entre fazer a escolha e ser inserida na escolha. Muitas das entrevistadas relataram sentirem-se desconfortáveis e desvalorizadas com relação à mudança em suas atividades, sem seu consentimento. Esta situação, inclusive, gera desmotivação, desinteresse e falta de identificação com o que está lhe sendo imposto. Diante disso, algumas mulheres relataram que se sentiram estagnadas. Desse modo, confirmando o que Trópia (2017) expôs com relação à estagnação da mulher, no mercado de trabalho, após tornarem-se mães.

De acordo com Trópia (2017, *on-line*):

De forma geral, as mulheres tendem a vivenciar um fenômeno chamado “teto de vidro”. Mas o que isso quer dizer? Isso significa que crescimento profissional feminino enfrenta diferentes obstáculos de ascensão e costuma passar por uma redução de velocidade após a maternidade – em alguns casos, chega até mesmo a estagnar completamente, e esse ponto é chamado de “teto”.

Com relação a isso, ao conversar com a E1, a mesma também relatou sobre sua experiência relacionada às mudanças de atividades. No entanto, houve antes uma conversa com ela para entender como a mesma se sentiria caso lhe fossem dadas novas demandas. E como poderiam, de acordo com o passar do tempo, aumentar os níveis de responsabilidades com estas demandas. Segue o que foi relatado por ela em uma de suas falas:

Quando voltei, me perguntaram se eu me sentia à vontade para mudar de atividade. Disseram que o setor estava com novas demandas e gostariam que eu ficasse responsável por elas, e se eu estava de acordo. Eu gostei porque, de certa forma, eram demandas de maior responsabilidade, e se eles estavam me perguntando era porque era importante a minha opinião. Eu aceitei logo, porque significava que eu era importante ali ainda, mesmo depois de meses longe. Eles ainda reconheciam meu valor. Me senti realizada, depois de tanto tempo longe daquilo, eu me sentia parte daquilo de novo (Entrevistada E1).

Percebe-se que a autonomia para decidir sobre sua rotina torna a volta ao trabalho mais acolhedora. Ter o poder de decisão, mesmo que em pequenos detalhes, ajuda com que as mulheres não se sintam excluídas ou menores que seus colegas de trabalho. Com relação ao poder de decisão sobre o retorno para a rotina, conversando com a E5, esta confirmou a importância de ter pelo menos um pouco de autonomia em suas atividades profissionais em sua volta ao trabalho. A mesma é sócia do marido em um negócio próprio, fato este que ajudou, segundo ela, a negociar algumas coisas em seu retorno ao trabalho. Segue um trecho de sua fala:

Mesmo sendo um negócio meu e do meu marido, eu estipulei todo um cronograma na loja até minha volta. Fiz tudo o que precisava antes. Quando voltei, defini meus horários, entraria mais tarde e sairia mais cedo, me ajudou muito ter isso. Porque, de certa forma, eu não me prendia a um horário fixo como antes. Claro que não era mais a mesma coisa como era antes, agora eu tinha dois filhos bebês e, na maioria das vezes, tinha que levar eles pra loja. Já era algo que facilitava minha vida, poder opinar nas decisões, apesar de que agora eu era sempre a mãe (Entrevistada E5).

Além do que foi abordado acima, alguns pontos em comum foram relatados pelas entrevistadas. Segue abaixo um quadro (Quadro 2), que possui alguns aspectos onde foram encontrados e relatados na maioria das falas destas

mulheres. Como fatores de mudanças encontradas em seu retorno ao trabalho.

Quadro 2: Principais Mudanças Relatadas

Mudanças	E1	E2	E3	E4	E5
Novas Atividades	x	x	x	x	x
Banco de horas negativo	x	x	x	x	
Falta de identificação com atividades		x	x	x	
Maior cansaço durante o trabalho	x	x	x	x	x
Desmotivação com a nova rotina		x	x	x	
Ligações/Mensagens durante o expediente	x	x	x	x	x

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

Com relação às principais mudanças, todas relataram sobre as novas atividades no retorno ao trabalho. Para as mulheres de empresa privada, as mudanças foram previamente definidas pela sua gestão superior. Já para a entrevistada E5, as mudanças de atividades foram realizadas com sua solicitação, pois a mesma trabalha em negócio próprio, em conjunto com o marido como sócio, portanto teve maior flexibilização em suas atividades.

A mudança relativa ao banco de horas negativos foi relatada por todas as entrevistadas, com exceção da E5, pois esta não registra o ponto. As demais mencionaram que, após a volta ao trabalho, não conseguiam mais ter o banco de horas positivo, pois, com a presença dos cuidados dedicados ao bebê, acabavam tendo outros imprevistos que a responsabilidade de mãe acabou lhes trazendo. Um exemplo disso foi a mãe E1, que relatou optar por colocar seu filho em uma creche durante seu retorno ao trabalho, pois era mais confiável. Sendo assim, diariamente precisava arrumar-se, vestir o filho, deixá-lo na creche e dirigir-se ao trabalho. Ao final do expediente, precisava sair uma hora mais cedo para conseguir chegar antes da creche fechar, pois quando saía no seu horário já aconteceu de estar somente seu filho esperando.

Todas as entrevistadas abordaram situações semelhantes, deixando assim a evidência de que esta era uma mudança significativa para elas, que inclusive já havia causado algumas aflições. Em um dos relatos, uma entrevistada relatou que chegou a ser advertida devido aos atrasos. Como disse a E2:

Uma vez meu filho passou a noite acordando e choramingando. No outro dia, pra levantar-se foi muito difícil, eu ainda tinha que arrumá-lo e deixar com a vizinha. Tudo nesse dia atrasou. Quando eu cheguei no trabalho, um colega disse em voz alta que eu tinha dormido demais naquele dia. Era nítido, que não era isso, eu estava cansada, com olheiras visíveis, mas

mesmo assim fui advertida na frente de todos pelo meu chefe, dizendo que eu evitasse meus atrasos porque meu banco de horas estava muito negativo.

Falta de identificação com as atividades foi notado por algumas mulheres. Inclusive, estas são as mesmas que tiveram suas atividades alteradas sem uma conversa prévia e concordância. Conforme abordado anteriormente, a falta de interação destas mulheres numa decisão que lhes compete a participação na decisão, traz a elas sentimentos de incapacidade, distanciamento da função e, conseqüentemente, uma suposta desmotivação com o passar do tempo, principalmente quando as atividades que lhe são atribuídas exigem menos do que suas capacidades e habilidades profissionais.

Maior cansaço durante o trabalho foi relatado por todas as mulheres do grupo da pesquisa. Todas informaram que se sentiam mais cansadas durante o expediente e durante a execução de suas atividades, devido à nova rotina dupla, tanto no trabalho quanto em casa com o novo filho. Portanto, precisaram ser inseridas quase que imediato ao novo ambiente.

Segundo Gutman (2016), normalmente, exige-se da mulher puérpera que produza no trabalho e lhe dedique longas horas como fazia antes do nascimento do bebê. As mulheres têm que fazer de conta que nada mudou. São obrigadas a entrar imediatamente em contato com o mundo exterior ativo e colocar a mente em funcionamento.

Algumas entrevistadas relataram desmotivação com a nova rotina de trabalho. As mulheres que relataram este aspecto expuseram que passaram por mudanças de atividades ao retornarem ao trabalho, que foram impostas pela gestão no ambiente organizacional, e não tiveram como opinar. Desse modo, não houve a identificação com as novas demandas que, somado aos aspectos do cansaço e jornada dupla, foi somatizado em desmotivação. Estes relatos foram comuns em todas as pesquisadas e, na observação dos relatos, foi possível identificar a temática desmotivação.

Uma mudança interessante de ser relatada foi o aumento considerável de ligações e mensagens realizadas por estas profissionais durante o horário de expediente. Estas comunicações eram realizadas para saber como estavam seus filhos frente aos cuidados da pessoa a quem elas delegavam tal responsabilidade. Como mencionado por elas, era uma forma de as manterem cientes do que estavam

acontecendo com seus filhos, podiam assim garantir que estavam bem, protegidos e bem cuidados. Então, durante o dia, muitas vezes estavam atrás de saber como estavam seus filhos.

4.2 Perspectivas pessoais x profissionais

Neste tópico, buscou-se entender sobre quais as perspectivas pessoais e profissionais destas estudantes mães, conforme mostrado no Quadro 3. A situação em que as entrevistadas vivem hoje é diferente do período abordado anteriormente, com relação ao retorno ao trabalho pós-licença. Aqui será abordado o período atual de suas vidas e como estas mulheres tratam seus anseios profissionais e pessoais.

Quadro 3: Perspectivas pessoais e profissionais das entrevistadas

Perspectivas		
Descrição	Pessoais	Profissionais
E1	* Concluir a faculdade * Fazer uma pós graduação * Curso de idiomas * Tempo com o filho	* Desejo de aprender coisas novas do setor * Ser promovida
E2	* Concluir a faculdade * Fazer uma pós graduação * Curso de idiomas * Tempo com o filho	* Ser Promovida na atual empresa * Após a pandemia ter a flexibilidade de trabalhar pelo menos um a dois dias da semana em home Office
E3	* Concluir a Faculdade * Fazer uma pós-graduação na área de moda * Tempo para si mesma	* Aumentar seu negócio de roupas <i>on-line</i> * Abrir uma loja física em Fortaleza
E4	* Concluir a Faculdade * Pós-graduação * Estar sempre com a saúde em dia * Tempo com o filho	* Ser promovida * Ocupar um cargo de gestão
E5	* Concluir a faculdade atual * Pós-graduação na área de alimentos * Melhorar a situação financeira para colocar os filhos em uma escolinha melhor * Tempo para si mesma	* Ampliar o negócio que possui na área de confeitaria * Abrir um espaço com nova equipe na área de decoração de festas.

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

De acordo com a análise do quadro acima, percebe-se que as

entrevistadas possuem, como objetivo em comum pessoal, o desejo de formarem-se no curso atual. Todas as mulheres são alunas do Curso de Gestão de uma IES e, quando perguntadas pela escolha do curso, informaram que consideraram a graduação atual a que mais oferece oportunidades de crescimento no mercado de trabalho. Além de que, após a formatura, pretendem se especializar na área em que atuam em suas rotinas de trabalho atual. Das entrevistadas acima, apenas duas desejam seguir caminhos diferentes em relação a graduação atual, para enriquecerem seus empreendimentos próprios.

A E3 atualmente trabalha com um negócio de venda de roupas *on-line*. Então, com relação às perspectivas desta entrevistada no âmbito pessoal, a mesma informou que deseja se especializar em um curso na área de moda, pois isso enriqueceria seus conhecimentos acerca do negócio que possui. Assim como a graduação atual tem ajudado a compreender mais sobre empreendedorismo e como se manter melhor no mercado de trabalho. Com relação às perspectivas profissionais, a mesma tem como meta o aumento de seu negócio *on-line*, e a abertura de uma loja física em Fortaleza.

A E5 também possui um negócio próprio, na área de confeitaria. Após sua formatura, a entrevistada relata o desejo de se especializar em um curso na área de alimentos, para complementar o que já sabe sobre a sua área de atuação. Entre os objetivos profissionais, citou que deseja abrir um novo negócio na área de decoração de festas. Segundo a E5, esta área está em processo de crescimento considerável, e que seria um bom empreendimento na qual complementaria seu trabalho com a confeitaria.

Antes da maternidade, a E5 já trabalhava na confeitaria, no entanto ela desejava ter uma experiência profissional no mercado de trabalho corporativo, antes de se formar na faculdade. A maternidade repentina lhe trouxe para uma nova realidade, na qual ela percebeu que o mais viável seria continuar atuando no segmento que ela já conhece, na qual entrevistada afirmou que possui mais chances e espaço de crescimento. Além de todos os benefícios, ela conta com a possibilidade de poder acompanhar a rotina dos filhos mais de perto, com mais flexibilidade em sua rotina, inclusive para manter os estudos da faculdade em dia, algo que ela acredita que não conseguiria realizar caso trabalhasse fora de casa.

Ao analisar as perspectivas pessoais e profissionais da E3 e da E5, foi possível observar que ambas citaram o fato de desejar mais tempo para si.

Analisando a situação, foi possível identificar que, à medida que a rotina de ambas lhe proporciona mais “benefícios” com relação a estarem mais próximas dos filhos e terem rotina mais flexível com relação ao tempo, elas também expuseram não ter tanto tempo para si. Foi observado que estas entrevistadas constantemente estão em atividades voltadas para suas respectivas empresas, ou para os filhos. A faculdade, apesar de ser prioridade para ambas, quando colocadas em uma posição de hierarquia, foi colocada em terceiro plano. Para ambas, as prioridades são: filhos, negócios, faculdade e cuidados com a casa. Em ambos os casos, as mulheres afirmaram que a rotina atual não permite ter espaço para estarem sozinhas, ou sem alguma atividade pendente a realizar.

Em relação às demais estudantes, E1, E2 e E4, estas relataram como objetivos profissionais serem promovidas nas organizações em que atuam. Percebeu-se, durante a entrevista com cada uma delas, que todas sentem-se confortáveis atualmente com a empresa onde estão alocadas. Já na abordagem dos objetivos pessoais, um ponto interessante de ser relatado é que, em contrapartida, comparando-as com as estudantes mães empreendedoras, estas disseram que gostariam de ter mais tempo com seus filhos. Acredita-se que o fato de precisarem obedecer a horários fixos de trabalho, acaba as restringindo de certa flexibilidade no acompanhamento da rotina deles. Sendo, desse modo, desejável para elas ter mais tempo com os filhos.

Uma observação feita pela E1 é a de que, no período atual de pandemia, trouxe-lhe a possibilidade do trabalho em casa, ou seja, o *home office*. Antes ela nunca pensou que pudesse ter a possibilidade de executar as atividades do trabalho em casa. Diante da necessidade de isolamento social, ela percebeu que gostaria de, se possível após o período de isolamento, continuar pelo menos dois dias da semana trabalhando em regime *home office*. Para ela, a medida já é uma de suas perspectivas profissionais após o retorno ao trabalho.

Ao confrontar estas mulheres com relação aos sonhos antes e após serem mães, houve concordância de que se sentem mais fortes hoje para buscarem suas realizações pessoais e profissionais, que após serem mães a motivação para a conquista de seus sonhos possui seis letras: FILHOS. A partir disto, muitas vezes buscam ser mais realistas, conscientes e mais fortes. Confirmando esta situação, uma entrevistada relatou o seguinte:

Antes de ter meu filho, eu fazia as coisas por mim, então se desse certo

tudo bem, se não tudo bem também. Hoje eu não me dou a opção de não dar certo. Eu procuro sempre o lado do sim, porque hoje eu tenho alguém a mais. Depois que me separei, essa cobrança aumentou dentro de mim, pois ele só tem eu e eu ele. E tudo que eu posso fazer para ser a melhor e mais dedicada em tudo eu faço. Porque sei que tudo de bom que eu fizer irá refletir na vida dele. Se eu sou promovida, ele tem uma vida melhor, se eu estudo é para um futuro melhor nosso, se eu faço as coisas corretas isso reflete na educação dele. Tudo reflete em nós dois. (Entrevistada E4).

Sabe-se que a maternidade tem seu lado duplo, à medida que tem desafios e situações a serem superadas, também possui seus momentos de grandiosidade. Diversas falas durante a pesquisa declararam que, após serem mães, as mulheres passaram a ter outra visão com relação a serem pessoas melhores, tanto no âmbito pessoal quanto no âmbito profissional. O fato que foi relatado como primordial para esta força e desejo de conquista destas mulheres, encontra-se na seguinte situação: dar uma situação de vida melhor para os filhos. O desejo de dar uma vida melhor a eles está como o motivo principal de buscarem se dedicar mais na realização de seus sonhos.

4.3 Apoio familiar x profissional

Neste contexto, busca-se entender sobre o apoio recebido por estas profissionais mães no ambiente familiar e profissional (Quadro 4). Desse modo, é possível entender as principais dificuldades que enfrentaram, quais pessoas estiveram ao seu lado e como foi a conciliação dos papéis.

Observando o perfil com relação ao apoio recebido por estas mulheres, foi possível identificar um personagem significativo com relação ao apoio familiar recebido. Em pelo menos metade das entrevistadas, foi observado que a mãe delas teve uma participação importante na ajuda e apoio recebido com relação a maternidade e a conciliação de suas vidas pessoais e profissionais. Outro personagem bastante fundamental, sem dúvidas, foi o apoio recebido pelo marido.

Neste contexto, uma das mulheres relatou ser acolhida por uma rede de apoio que vai desde a família, amigos e os colegas de trabalho. Como foi o caso da E1, cujo relato mostra que, desde o início, a maternidade era um sonho em sua vida, e sentia que ao ver esse sonho concretizado, viu que ele se estendeu não somente a ela, mas a todos a sua volta. A mesma relatou que sua gravidez foi de risco e que com relação ao apoio profissional foi muito bem acolhida, pois antes de sua licença precisou ausentar-se devido a atestado médico de três semanas. Nesse

período, a sua gestão foi totalmente compreensiva, e sentiu-se acolhida e amparada pela equipe, que lhe mandou mensagens durante todo o período final de gestação e licença.

Quadro 4: Apoio familiar e profissional relatados

Apoio		
Descrição	Familiar	Profissional
E1	* Marido * Mãe * Sogra * Amigas pessoais	*Gestão *Equipe *Colegas de trabalho
E2	* Marido	* Não se sentiu apoiada pela gestão e equipe em que trabalhava na época.
E3	* Esposo * Mãe * Psicóloga (Precisou de apoio psicológico)	*Colegas de trabalho
E4	* Mãe	* Colegas de trabalho do setor onde havia atuado antes
E5	* Esposo	* Quando voltou ao trabalho 6 meses depois recebeu apoio do marido que era seu sócio e das auxiliares de confeitaria que lhe ajudava além das atividades do serviço.

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

Com relação ao apoio familiar, a entrevistada afirmou que sempre foi bem amparada por seu esposo, mãe, sogra, amigas e outros familiares. E que isso refletiu significativamente em seu retorno a rotina após o período de licença.

Em contrapartida, com este relato foi possível observar que muitas mulheres não receberam o mesmo apoio familiar e profissional. Como foi o caso da E4, cuja entrevistada relatou que o desejo de ser mãe sempre foi dela, que o marido não tinha o mesmo desejo de ser pai, logo, por este motivo, não teve tanto apoio dele, mas sempre contou com a ajuda da mãe. Quando precisou retornar à rotina de trabalho, o apoio principal foi da mãe, que aceitou ficar com o neto. Ao retornar ao trabalho, sentiu-se um pouco deslocada, pois estava em uma outra equipe. A mesma soube somente deste fato ao retornar as atividades.

Esse conjunto de mudanças, somatizado à sensação de solidão que a

maternidade pode fornecer, normalmente causa transtornos emocionais e estresse elevado a algumas mulheres. É difícil enfrentar todas estas novas situações acompanhadas e, sozinha, é quase impossível, relatou E4.

Pode-se analisar, com base neste contexto, que, no âmbito profissional, é de extrema importância que a mãe seja compreendida por sua gestão em suas novas necessidades e prioridades em seu retorno ao trabalho. Quando este apoio não é percebido, aos poucos a funcionária dedicada, que outrora existira, passa a se sentir inútil e inferior em relação a equipe. Isso pôde ser observado nos relatos da E3, no qual a mesma, ao retornar ao trabalho, relatou sentir que estava executando atividades com potencial menor que sua experiência profissional e, então, percebeu que o motivo destas mudanças era exclusivamente pelo fato da maternidade recente. Logo, isto foi fator decisivo para que a mesma começasse a pensar em sair da empresa, perdendo o desejo de permanecer e contribuir com seus conhecimentos adquiridos durante anos na profissão em questão. A mesma entrevistada conta que, neste período, precisou buscar apoio profissional psicológico e no âmbito familiar, pois todas as mudanças sofridas na última gravidez reverberaram em culpa e cobrança que ela sofria de si mesma. Neste contexto, a falta de apoio recebido no trabalho por sua gestão, trouxeram algumas consequências como: baixa estima, picos elevados de estresse, desmotivação e ansiedade. Ainda de acordo com o relato, após estar mais segura, optou por sair da empresa para empreender atividade profissional na qual pretende prosseguir pelos próximos anos.

No mesmo contexto supracitado, outro relato semelhante foi enfatizado pela E2, no qual a mesma disse que, ao retornar ao trabalho, constantemente sentia-se menosprezada pela equipe, que era composta somente por profissionais homens. Ela relatou que não se sentiu acolhida pela sua gestão ou mesmo pela equipe. O fator decisivo para continuar indo ao trabalho, residiu na necessidade financeira que ela apresentava na época. No entanto, após muitas situações negativas e constrangedoras vivenciadas na empresa em que trabalhava, a entrevistada decidiu, com o apoio de seu marido, sair da empresa após três meses. Depois de cessar seu contrato de trabalho com a organização em que atuava, a E2 dedicou-se integralmente aos cuidados do filho e sentiu-se grata à decisão em conjunto com o marido, pois, neste período, ela relatou que ele ficou responsável por todas as despesas da família.

Nos relatos de apoio familiar, algumas relataram que mesmo trabalhando fora de casa, ainda precisavam ajudar nas atividades de casa. Somente a E1 relatou que dividia todas as atividades de casa e responsabilidades em relação ao bebê junto com o marido e que o mesmo a apoiava com tudo o que fosse possível em relação às atividades domésticas.

A E5 destacou que, por possuir negócio próprio em sociedade com o esposo, decidiram em conjunto que ela ficaria em casa pelos seis primeiros meses para cuidar dos filhos. Nesse período, ela informou que as atividades domésticas ficavam exclusivamente por sua conta, apesar da ajuda oferecida pelo marido com relação aos filhos, para ela não era suficiente. Portanto, tal situação foi caracterizada como motivo de estresse, uma vez que, durante todo o período em que ficou em casa, tinha como atividades exclusivas cuidar dos filhos e da casa.

Nesta circunstância, percebe-se que os maridos muitas vezes não entendem que um dos maiores fatores de tensão relatados por suas esposas está relacionado às atividades domésticas, apesar de prestarem apoio emocional e psicológico para a esposa. Durante as entrevistas, foram relatados, como principais fatores de estresse na conciliação de papéis entre vida pessoal e profissional, a responsabilidade com os filhos, os desafios no âmbito profissional e, por último, a responsabilidades relativas ao lar e às atividades domésticas.

Muitos homens ainda acreditam que a responsabilidade de cuidar do lar e dos filhos é exclusivamente feminina, deste modo, mesmo quando ocupam situações de igualdade em relação a trabalharem fora de casa, as atividades domésticas ainda ficam delegadas ao papel feminino. Acredita-se que esta mentalidade foi alimentada desde o período patriarcal. No entanto, as relações homem e mulher mudaram muito ao longo dos últimos anos. E, atualmente, existe a necessidade de que ambos os papeis trabalhem em conjunto para que assim exista a realização profissional e pessoal de ambos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através desta pesquisa foi possível entender, de forma mais aprofundada, acerca das dificuldades encontradas por profissionais mães na conciliação de papeis em suas rotinas após a maternidade, além da possibilidade de conhecer um pouco mais sobre cada mulher e suas histórias. Em cada relato foi

possível sentir o que foi retratado, como os desafios observados durante a maternidade, que ainda são inúmeros. Observou-se, também, que mesmo antes de optar pela decisão de ser mãe, o conflito interno inicia-se desde cedo. Primeiramente, pelo fato de que existe o relógio biológico feminino, que sinaliza a mulher acerca do período estipulado para que ela possa fazer esta escolha.

Após isso, existe a cobrança da sociedade. E, por fim, quando a mulher está pronta para este momento, existem os conflitos que tal escolha fornecem. Logo, em alguns casos, a maternidade ainda é vista como uma forte competidora de manutenção das realizações pessoais e profissionais das mulheres. Tal situação reside no fato de que muitas mulheres relatam que a escolha, apesar de ter sido uma realização, também trouxe muita abdicção. Desse modo, atualmente, aumentam os números de mulheres que optam por não fazer parte do grupo de profissionais mães, fazendo com que possam dedicar-se exclusivamente a carreira e outras realizações pessoais.

A rotina feminina e os aspectos inseridos nela não podem ser interpretados como coisas distintas, uma vez que a maternidade, a vida pessoal e a vida profissional da mulher são demandas complementares da vida de uma mesma pessoa. Uma influencia diretamente na outra. No entanto, existe a necessidade de que ambos os papéis conversem entre si para que exista equilíbrio no desempenho destas funções. Logo, o fato de ser mãe não exime os desejos da mulher em crescer profissionalmente.

Durante a pesquisa ficou claro que a maternidade, de certo modo, faz a mulher ver a sua vida de uma forma mais responsável e consciente, portanto, aumentando em si os desejos de realização pessoal e profissional. Esse desejo pela maternidade muitas vezes é fortalecido pela lembrança dos filhos. Uma vez que, para muitas delas, a existência de sua descendência faz com que deseje conquistar sempre o melhor, para que assim influencie diretamente no futuro dos filhos.

São muitas as facetas encontradas neste tema e os resultados serão sempre únicos e particulares, obedecendo a singularidade de cada história e rotina. Como é o caso de algumas mulheres que precisaram parar após a chegada do filho, situação na qual estas não conseguiram conciliar a rotina, ou faltou apoio da família ou do ambiente profissional. Por outro lado, outras não tiveram a oportunidade de parar como desejavam e continuaram seguindo adiante, enquanto outras se reinventaram e se reencontraram em outras profissões.

Ainda existem muitos conflitos a serem tratados sobre as relações mulher x maternidade x profissão x realizações pessoais. Por conseguinte, uma escolha não anula a existência das outras. No entanto, para que ambas andem em conjunto e equilíbrio, faz-se necessário mais do que a dedicação de uma mulher esforçada que deseja conquistar o mundo.

Observa-se que, sozinha, a mulher não poderá chegar tão longe sem que faça um extraordinário esforço mental e físico. Diante disso, é notório que é preciso cada vez mais a conscientização por parte das organizações empresariais de que esta é uma realidade existente: muitas mulheres, após optarem pela maternidade, são vistas como descartáveis e inferiores.

Também é possível especular que colegas de trabalho, que poderiam demonstrar maior apoio, normalmente fecham-se para as novas mudanças enfrentadas pela profissional mãe. E gestões a frente de setores bem sucedidos, normalmente não se atentam para as novas prioridades desta mulher agora mãe. Em algumas situações, inclusive, ocorrem alterações de atividades, nas quais as profissionais recebem demandas como posições menores do que suas capacidades e habilidade.

Conclui-se, com este trabalho, que cada mulher possui dentro de si anseios e desejos e a maternidade para alguma delas é um sonho. No entanto, para que este sonho possa ser realizado sem que se torne um pesadelo, é de extrema importância que estas mulheres tenham uma rede de apoio que começa dentro de casa e se estenda para seu meio profissional. Fazendo com que, desse modo, cada vez mais mulheres não precisem desistir de seus sonhos profissionais devido aos desafios quase insuperáveis que precisarão atingir para provar seu valor frente ao mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AAKER, DAVID.; KUMAR, V.; DAY, G. **Marketing research**. Nova Jersey: John Wiley & Sons, Inc, 1995.

ALMEIDA, Viviane; MOTA-SANTOS, Carolina. Trabalho, Carreira e Maternidade: perspectivas e dilemas de mulheres profissionais contemporâneas.

Administração: ensino e pesquisa, [S.l.], v. 19, n. 3, p. 583-605, 2018.

ARAUJO, Cristina Almeida de. **O impacto da maternidade na carreira da mulher**. 2017. 36 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - MBA Executivo em Gestão Estratégica e Econômica de Recursos Humanos. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2017.

DINIZ, Paula. **A Maternidade como ela é**. Istoé. 2018. Disponível em: <https://istoe.com.br/a-maternidade-como-ela-e>. Acesso em: 10 abri. 2020.

GERHARD, Tatiana; SILVEIRA, Denise. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2009.

GOOGLE. **Google Meet**. Aplicativo *on-line*. 2020. Disponível em: <https://meet.google.com>. Acesso em: 10 abr. 2020.

GUTMAN, Laura. **Maternidade e o encontro com a própria sombra**. Rio de Janeiro: Best Seller, 2016.

ISTOÉ. **Primeira Guerra Mundial trouxe uma grande mudança para as mulheres**. [201-]. Disponível em: <https://istoe.com.br/a-primeira-guerra-mundial-trouxe-uma-grande-mudanca-para-as-mulheres>. Acesso em: 14 abr. 2020.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LUZ, Gabriela de Almeida Ribeiro. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 14 abr. 2020.

PAPADOPOULOS, Linda. **20 e poucos anos**. São Paulo: Gente, 2015.

TRÓPIA Marcela. **Maternidade & carreira: experiências de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) do governo do Estado de Minas Gerais**. 2016. 80f. Monografia (Especialização Curso de Administração Pública) - Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, Minas Gerais, 2016.

TRÓPIA, Marcela. **Por que a maternidade ainda é um peso na carreira das mulheres?** Revista Exame. 2017. Disponível em: <https://exame.com/carreira/por-que-a-maternidade-ainda-e-um-peso-na-carreira-das-mulheres>. Acesso em: 14 abr. 2020.

VERGARA, Sylvia. **Métodos de pesquisa em administração**. Editora Atlas, 2010.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1) Estado civil? Com quem reside?
- 2) Quantos filhos você tem?
- 3) Como foi o retorno da licença maternidade às atividades laborais? Quais as principais mudanças e desafios que ocorreram durante e após o retorno ao trabalho?
- 4) Quais as suas perspectivas, após a maternidade, profissionais e pessoais?
- 5) Você recebeu apoio de alguém para o retorno do trabalho? Quem mais te apoiou e como essa(s) pessoa(s) te apoiou(aram) no âmbito familiar e profissional? Caso não tenha tido apoio, quais os principais desafios enfrentados?

APÊNDICE B – INFORMAÇÕES DAS ENTREVISTADAS

Quadro 5: Informações das entrevistadas

PESSOA	ESTADO CIVIL	IDADE	FILHOS	OCUPAÇÃO	RETORNO AO TRABALHO	PERPECTIVAS		APOIO	
					MUDANÇAS	PESSOAIS	PROFISSIONAIS	FAMILIAR	PROFISSIONAL
Entrevistada 1	Casada	37	1	Analista de Processos - Empresa Privada	* Recebeu novas atividades de maior responsabilidade, Banco de horas passou a ser negativo devido aos atrasos e saídas antecipadas.	* Concluir a faculdade * Fazer uma pós graduação * Curso de idiomas	* Desejo de aprender coisas novas do setor * Ser promovida	* Marido * Mãe * Sogra * Amigas pessoais	*Gestão *Equipe *Colegas de trabalho
Entrevistada 2	Casada	34	1	Assistente Administrativo - Empresa Privada	* Recebeu novas atividades, não tinha a mesma motivação, Cansaço físico, passou a repensar a sua profissão, sentia-se inferior e incapaz de manter a rotina, banco de horas negativos devido aos atrasos, maior cobrança e pressão na execução das atividades.	* Concluir a faculdade * Fazer uma pós graduação * Curso de idiomas	* Ser Promovida na atual empresa * Após a pandemia ter a flexibilidade de trabalhar pelo menos um a dois dias da semana em home office	* Marido	* Não se sentiu apoiada pela gestão ou equipe em que trabalhava na época.
Entrevistada 3	Casada	32	3	Empreendedora - Negocio online de roupas Femininas	* Recebeu atividades novas e mais simples para executar, não identificava-se mais com as atividades e horarios fixos de trabalho da empresa.	* Concluir a Faculdade * Fazer uma pos-graduação na area de moda	* Aumentar seu negocio de roupas online * Abrir uma loja física em Fortaleza	* Esposo * Mãe * Psicologa (Precisou buscar apoio psicologico)	*Colegas de trabalho
Entrevistada 4	Divorciada	40	1	Consultora - Empresa Privada	* Remanejada para novo setor com atividades mais simples, a volta ao trabalho trouxe maior estresse e cansaço físico. Maior dedicação as atividades do novo setor.	* Concluir a Faculdade * Estar sempre com saúde em dia (É praticamente a única familiar do filho) * Pós graduação em sua area de atuação	* Terminar a faculdade * Ocupar um cargo de gestão	* Mãe	* Colegas de trabalho do setor onde havia atuado antes
Entrevistada 5	Casada	25	2 (Gêmeos)	Empreendedora - Negocio no ramo de confeitaria	* Possuía negocio proprio de confeitaria, precisou parar nos primeiros 6 meses com as atividades profissionais. Quando voltou contava com ajuda de uma auxiliar.	* Concluir a faculdade atual * Melhorar a situação financeira para colocar os filhos em uma escolinha melhor.	* Formar-se * Ampliar o negocio que possui na area de confeitaria * Abrir um espaço com nova equipe na area de decoração de festas.	* Marido	* Quando voltou ao trabalho 6 meses depois recebeu apoio do marido que era seu socio e da auxiliar de confeitaria que lhe ajudava alem das atividades do serviço.

Fonte: Elaborada pela autora (2020).