

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUARIAIS,
CONTÁBEIS E SECRETARIADO
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
ADMINISTRAÇÃO

REBECA VITÓRIA COSTA SOUZA

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE MATERNIDADE E TRABALHO JUNTO A PRÓ-
REITORA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS / UFC**

Fortaleza

2022

REBECA VITÓRIA COSTA SOUZA

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE MATERNIDADE E TRABALHO JUNTO A PRÓ-
REITORA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS / UFC**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Elidihara Trigueiro
Guimarães

Fortaleza

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C875e Costa Souza, Rebeca Vitória.
Um estudo de caso sobre maternidade e trabalho junto a pró-reitora de assuntos estudantis / ufc / Rebeca
Vitória Costa Souza. – 2022.
70 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2022.
Orientação: Profa. Dra. Elidihara Trigueiro Guimarães .

1. Maternidade. 2. Trabalho. 3. Desafios. 4. Conciliação. 5. Igualdade de Gênero. I. Título.

CDD 658

REBECA VITÓRIA COSTA SOUZA

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE MATERNIDADE E TRABALHO JUNTO A PRÓ-
REITORA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS / UFC**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em: 08/12/2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Elidihara Trigueiro Guimarães (Orientador)
Universidade Federal Do Ceará - UFC

Prof. Dr. Abelardo Coelho da Silva (Examinador)
SEDUC

Ms. Aline Saraiva Teixeira (Examinador)
EMBRAPA

Dedico este projeto a Deus e aos meus pais. A Deus por sua bondade e infinito amor, me dando forças para continuar minha caminhada, e me auxiliando a superar todos os obstáculos apresentados ao longo deste caminho, e aos meus pais, por serem um pilar fundamental em tudo o que sou, em toda a minha formação, tanto acadêmica, quanto na vida.

AGRADECIMENTOS

Esta fase da minha vida é muito especial e não posso deixar de agradecer a Deus, que foi minha maior força nos momentos de angústia e desespero. Sou grato pelas bênçãos que recaíram sobre mim, pelas oportunidades que ele me concedeu ao longo da vida, mas também pelos momentos em que chorei e pedi forças a Deus e por meio de sua infinita misericórdia e graça senti seu amparo e me tornei mais forte para prosseguir.

Aos meus pais e meu irmão, eu devo a vida e todas as oportunidades que nela tive e que espero um dia poder lhes retribuir, sou grata por estarem ao meu lado e me fazer acreditar que eu tinha as forças e as ferramentas necessárias para finalizar este trabalho. Foi graças a todo incentivo, renúncias, amor e carinho que recebi durante estes anos que hoje posso celebrar este marco na minha vida: a minha formatura.

Ao meu esposo que esteve comigo nos momentos de inquietude e ansiedade, sempre me oferecendo seu abraço e colo para me acalmar em dias turbulentos, me dando força e enchendo-me de esperança, me lembrando o quanto sou forte e como posso vencer obstáculos.

Não posso deixar de agradecer a esta universidade por ser um espaço que privilegia o conhecimento e onde todas as ideias são bem recebidas, bem como a todo corpo docente por todo incentivo e apoio tão importantes.

Como também a minha orientadora: seu apoio, orientação e ideias fizeram desta uma experiência inspiradora para mim. Sua paciência e tranquilidade me guiaram suavemente por este árduo caminho.

A todos àqueles envolvidos de alguma forma nesta pesquisa, meus professores, colegas de classe, mulheres entrevistadas e familiares, deixo aqui o meu muito obrigada!

RESUMO

Tendo em vista que as organizações vêm testemunhando, progressivamente, uma crescente ocupação da mulher no mercado de trabalho, bem como as alterações do papel desta na sociedade e as suas vivências como profissional-mãe, surgem desafios à conciliação entre as atividades de profissional e mãe. Procurou-se neste estudo de caso sobre maternidade e trabalho junto a Pró-reitora de Assuntos Estudantis / UFC, analisar os desafios da conciliação da maternidade e do trabalho junto as mulheres que compõem a Pró-reitora de Assuntos Estudantis / UFC. Para tanto, se fez necessário revisar a literatura abordando os principais autores sobre o tema, explorar o conceito de maternidade, da sua origem até os dias atuais, bem como suas alterações ao longo dos anos e discorrer sobre os desafios da relação do maternar e o trabalho das mães com nível superior. Para isso, desenvolveu-se uma pesquisa de campo, cuja metodologia utilizada está respaldada por abordagens exploratória, qualitativa e quantitativa descrita, bem como pelo uso do instrumento do tipo questionários, no Google Forms, para coletar esses dados, através de 24 questões formuladas, aplicado para uma população de 15 mulheres, mães e locadas na Pró-reitora de Assuntos Estudantis / UFC. Apresentou-se os resultados de forma descritiva, utilizando como suporte gráficos e quadros junto a análises nas quais se percebe que a maioria das entrevistadas se consideram como mães tardias e a quanto maior seu nível educacional menor a média de filhos por mulher, ainda se verificou que uma maior flexibilidade/redução da jornada de trabalho auxiliaria a conciliar melhor os papéis desempenhados por essas mulheres.

Palavras-Chave: Desafios; Conciliação; Maternidade; Trabalho; Igualdade de Gênero.

ABSTRACT

Considering that the organizations have been witnessing an increasing occupation of women in the labor market, as well as the changes in their role in society and their experiences as professional-mothers, there are challenges to the conciliation between professional and mother activities. This case study on maternity and work at the Dean of Student Affairs / UFC aims to analyze the challenges of reconciling maternity and work among the women who make up the Dean of Student Affairs / UFC. To do so, it is necessary to review the literature, approaching the main authors on the subject, explore the concept of maternity, from its origin to the present day, as well as its changes over the years and discuss the challenges of the relationship between motherhood and the work of mothers with higher education. For this, field research was developed, whose methodology used is supported by exploratory approaches, qualitative and quantitative described, as well as the use of the questionnaires type instrument, in Google Forms, to collect these data, through 24 questions, applied to a population of 15 women, mothers and leased in the Pro-Rector of Student Affairs / UFC. The results were presented descriptively, using as support graphs and tables along with the analysis in which it is noticed that most of the interviewees consider themselves as late mothers and the higher their educational level the lower the average number of children per woman, it was also found that a greater flexibility / reduction of the workday would help to better reconcile the roles played by these women.

Keywords: Challenges; Reconciliation; Maternity; Work; Gender Equality.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentual de Mulheres com Filhos	41
Gráfico 2 – Idade das Mulheres Entrevistadas	42
Gráfico 3 – Estado Civil das Mulheres Entrevistadas	42
Gráfico 4 - Curso de Graduação das Mulheres Entrevistadas	43
Gráfico 5 - Grau de Instrução das Mulheres Entrevistadas	44
Gráfico 6 – Número de Filhos das Mulheres Entrevistadas	45
Gráfico 7 - Idade dos Filhos das Mulheres Entrevistadas	46
Gráfico 8 - Profissões das Mulheres Entrevistadas	46
Gráfico 9 – Tempo de Serviço das Mulheres Entrevistadas.....	47
Gráfico 10 - Motivo Pelo Qual as Mulheres Entrevistadas Ingressaram no Mercado de Trabalho	48
Gráfico 11 - Percentual de Mulheres Entrevistadas que já acompanharam situações de Desigualdade de Gênero.....	49
Gráfico 12 - Percentual de Mulheres Entrevistadas que já sofreram situações de Desigualdade de Gênero.....	50
Gráfico 13 – Percentual de Concordância com a Mudança do Papel da Mulher na Sociedade	51
Gráfico 14 - Você Considera que Teve uma Maternidade Tardia?.....	53
Gráfico 15 - Alternativas a Rede de Apoio das Mulheres Entrevistadas	55
Gráfico 16 – O Que O Trabalho De Casa Representa Para Você	56
Gráfico 17 - Formas Como a Mulheres Entrevistas Conseguem se Enxergar	57
Gráfico 18 – Percentual das Mulheres Entrevistas que Conseguem/Conseguiram Conciliar Maternidade e Trabalho.....	57
Gráfico 19 – Visão das Mulheres Entrevistadas sobre a conciliação dos papéis de mãe e profissional	59
Gráfico 20 – Média do Número de Filhos por Grau de Instrução.....	62
Gráfico 21 – A maternidade tardia como efeito do Grau de Instrução.....	63

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil das Entrevistadas	47
Quadro 2 – Justificativas das respostas à Mudança do Papel da Mulher na sociedade.....	51
Quadro 3 – Justificativas das respostas à Maternidade Tardia.....	53
Quadro 4 – Justificativas das respostas à conciliação de papéis	58
Quadro 5 – Descrição dos Desafios apontados pelas profissionais-mães entrevistadas	59
Quadro 6 – Apontamento de Condições para uma melhor conciliação dos múltiplos papéis exercidos pelas mães entrevistadas.....	61

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	18
2.1 UM BREVE HISTÓRICO DA FORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	18
2.2 PANORAMA DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DO DA ERA DO CAPITALISMO.....	19
2.3 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA ESFERA ORGANIZACIONAL.....	21
3 OS IMPACTOS DA ATIVIDADE LABORAL NA MATERNIDADE	23
3.1 A MATERNIDADE E SUAS TRANSFORMAÇÕES AO LONGO DO TEMPO.....	23
3.2 O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA FEMININA E A ESCOLHA DA MATERNIDADE TARDIA.....	25
3.3 A IMPORTÂNCIA DA REDE DE APOIO ÀS MÃES ECONOMICAMENTE ATIVAS	27
4 OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MÃES COM NÍVEL SUPERIOR NO MERCADO DE TRABALHO.....	30
4.1 A MULTIPLICIDADE DOS PAPÉIS EXERCIDOS POR MÃES TRABALHADORAS.....	30
4.2 PARADIGMAS E PRECONCEITOS SOFRIDOS PELAS MÃES TRABALHADORAS.....	32
4.3 CARREIRA E REALIZAÇÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES EM DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	33
5 METODOLOGIA.....	37
5.1 UNIVERSO DA PESQUISA E CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DAS PARTICIPANTES	37
5.2 ABORDAGEM METODOLÓGICA	38
5.3 TIPO DE PESQUISA QUANDO À NATUREZA.....	38
5.4 INSTRUMENTO DE COLETA.....	39
5.5 CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL	39
6 ANÁLISE DOS RESULTADOS	41
6.1 ASPECTOS DEMOGRÁFICOS DA PESQUISA	41
6.2 DADOS REFERENTES AS VARIÁVEIS DE ANÁLISE DAS PESQUISADAS	47
6.3. INFERÊNCIAS A PARTIR DOS DADOS COLETADOS	62
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65

REFERÊNCIAS66

**APÊNDICE A – MODELO DO QUESTIONÁRIO APLICADO VIA GOOGLE
FORMS AO GRUPO ENTREVISTADO68**

1 INTRODUÇÃO

A relação entre a maternidade e o trabalho é repleta de desafios, descobertas, mudança de prioridades, desenvolvimento emocional, redescobrimto profissional e muitos outros aspectos que encontramos ao analisarmos essa conexão. Atualmente, a expectativa de conciliação dos papéis desempenhados pela profissional-mãe é uma característica marcante entre as mulheres que vivenciam a experiência da maternidade, o que nem sempre ocorre de maneira tranquila.

A inserção mais significativa da mulher no mercado de trabalho brasileiro, iniciou-se na década de 70, causada em sua maioria um período inflacionário crescente, quando dificuldades financeiras propiciaram o empobrecimento das famílias, além desse fato deu-se um aumento na escolaridade da população em geral, especialmente entre a comunidade feminina, por outro lado, as mulheres passaram a ter menos filhos e se instituíam mães mais tarde (Losada & Rocha-Coutinho, 2007).

Como destacam Bruschini & Lombardi (2003, 1996) e Bruschini (1995), as mudanças culturais, demográficas e econômicas possibilitaram às mulheres brasileiras uma maior incorporação no mercado de trabalho, principalmente devido ao aumento da escolaridade e ao declínio da fecundidade. Nesse cenário consolidou-se o crescimento e a participação feminina nas atividades trabalhistas, gerando modificações nas rotinas e papéis familiares, uma mudança nos hábitos de vida dos grandes centros metropolitanos.

Ainda no que diz respeito ao aumento da inclusão da mulher no mercado profissional, tal avanço não parece diminuir a situação hierárquica feminina desvantajosa na força de trabalho, o que tem sido repetidamente denunciado pelo movimento feminista das últimas décadas (Holzmann, 2000). Inicialmente a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro ocorreu de forma mais insuficiente que a do homem, muitas vezes em atividades informais, de tempo parcial e não protegidas pela legislação.

Apesar deste quadro, alguns estudos identificam um aumento do aparecimento feminino em empregos de melhor qualidade, com uma remuneração mais elevada e, em diversos casos, em exercício de funções de chefia e direção, alcançando cargos executivos.

Consoante a pesquisa realizada por Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2007), na qual foram analisadas 344 grandes empresas com base nas 500 maiores e mais bem divulgadas pelo anuário e 2005 na Revista Exame, 222 dos 965 executivos respondentes (presidentes, vice-presidentes, diretores e gerentes) eram mulheres. Isso significa que aproximadamente 77% dos

cargos executivos são ocupados por homens e 23% pelas mulheres. (TANURE, CARVALHO NETO e ANDRADE, 2007). Esta conquista a cargos mais altos na hierarquia organizacional tem ocorrido nas camadas sociais femininas que detêm maior nível de escolaridade (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2002).

Diante disso, buscou-se no trabalho responder ao problema: Quais os desafios enfrentados pelas mulheres que exercem as funções de mãe e profissional simultaneamente e como conseguem conciliar essas atividades na Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis?

Já quanto aos objetivos, de forma geral, pretendeu-se analisar os desafios da conciliação da maternidade e do trabalho junto as mulheres que compõem a Pró-reitora de Assuntos Estudantis / UFC.

Quanto aos objetivos específicos abordou-se brevemente o contexto da inserção feminina no mercado de trabalho, a maternidade e suas nuances no que tange a maternidade tardia, rede de apoio e ainda a carreira profissional das profissionais-mães e suas objeções de realização profissional e pessoal.

Além disso, realizou-se uma revisão compreensiva da literatura apresentando os principais autores sobre o tema; bem como se explorou o conceito de maternidade e suas alterações ao longo dos anos; e discorrer sobre os desafios da relação do maternar e o trabalho das mães com nível superior.

Iniciamos nossa revisão da literatura fazendo uma retrospectiva da inserção da mulher no mercado de trabalho. Neste capítulo, abordaremos um breve histórico da formação do mercado de trabalho brasileiro, como o panorama da inserção da mulher no mercado de trabalho a partir do da era do capitalismo e a desigualdade de gênero na esfera organizacional.

O papel da mulher na economia e na sociedade na totalidade tem passado por rápidas e significativas transformações. Por intermédio de um histórico de luta e resistência das mulheres, a partir da década de 70, as mulheres brasileiras passaram a ocupar o mercado de trabalho, assumindo uma nova posição na sociedade.

No capítulo seguinte, explanou-se sobre os impactos da atividade laboral na maternidade, como a maternidade se transformou ao longo do tempo, o desenvolvimento da carreira feminina e a escolha da maternidade tardia e a importância da rede de apoio às mães economicamente ativas.

Pois à medida que a família vai se alterando, o mesmo ocorre em relação ao papel da mulher dentro da sociedade. As contribuições das lutas feministas que surgiram durante os anos

60 e 70, foram responsáveis pela introdução de ideais igualitários na família e que muito influenciaram na mudança do papel feminino na sociedade.

O último capítulo concentrou-se em discorrer sobre os desafios enfrentados pelas mães com nível superior no mercado de trabalho, bem como a multiplicidade dos papéis exercidos por mães trabalhadoras, os paradigmas e preconceitos sofridos pelas mães trabalhadoras e a carreira e realização profissional das mulheres em desenvolvimento profissional.

E a análise dessas relações se dá em um momento histórico contemporâneo e dinâmico, observou-se, então, a mulher da pós-modernidade que se divide entre o público e o privado e as contradições de valores desses dois espaços. Essa mulher experimenta diferentes comunicações e a maternidade não é a única forma de demonstração, uma vez que há uma multiplicidade de papéis que permitem conhecer novas concepções e vivências consigo, com os outros e com as crianças.

2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A fim de adquirir uma melhor compreensão da inserção da mulher no mercado de trabalho, neste capítulo apresentou-se um breve panorama da história da formação do mercado de trabalho brasileiro, assim como se deu o alcance do espaço feminino na população economicamente ativa mundial e quais as desigualdades de gênero que permeiam o contexto laboral.

2.1 Um Breve Histórico Da Formação Do Mercado De Trabalho Brasileiro

O mercado de trabalho brasileiro se formou com base em três elementos. O primeiro, oriundo do processo de mudança do trabalho escravo para o trabalho livre, com o ex-escravo, pós-abolição de 1888, agregado ao mercado de trabalho (GEBARA, 1986, p.208). Isto é, do estabelecimento do mercado de trabalho a partir de meados do século XIX. Essa substituição do trabalho escravo pelo trabalho livre se apresenta a partir de um processo histórico, de forma cautelosa, preservando o histórico de desigualdades que marca a trajetória do país.

O segundo elemento é o imigrante, que foi a principal fonte de mão de obra para a cafeicultura que se expandiu pelo Novo Oeste Paulista nas últimas décadas do século XIX. Estes também foram a principal fonte de força de trabalho para a indústria nascente paulista. (BEIGUELMAN, 1977).

Esse movimento migratório se deu após a abolição da escravatura, possibilitando novos cenários e trazendo uma grande escala de imigração da Europa para o Brasil entre 1870 e 1930. Segundo o IBGE, entre 1871 e 1880, chegam ao Brasil 219 mil imigrantes. Na década seguinte, o número salta para 525 mil, e no último decênio do século XIX, após a Abolição, o total é de 1,13 milhão.

Já o terceiro elemento, e talvez o mais complexo, foi o “elemento nacional livre”, formado por homens brancos livres e pobres, negros forros, libertos, “fugidos” e mestiços. Foram indivíduos que no decorrer do período colonial e o período da escravatura pós-independência, constituíram parte acessória da força de trabalho. (KOWARICK, 1987).

O sistema de trabalho “livre” por excelência é o sistema de assalariamento. Nele, o trabalhador vende sua força de trabalho a um capitalista que em troca lhe paga um salário, preço pago pelo direito de uso dessa força de trabalho. Tendo como consequência fundamental o

progresso do modo capitalista de produção ou como afirma Marx, a mais-valia, portanto, a força de trabalho sendo vendida em troca de dinheiro.

Somente após 1930, o país começa a incorporar tanto as atividades econômicas como o mercado de trabalho. Até então, a unidade política não encontrava nenhuma articulação interna na organização de seu sistema econômico. Entre 1940 e 1942, foi estabelecida uma vasta regulação do mercado e das relações de trabalho. Foram instituídos o salário-mínimo e toda uma legislação de regulação das relações de trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho, CLT).

2.2 Panorama Da Inserção Da Mulher No Mercado De Trabalho A Partir Do Da Era Do Capitalismo

Diante do sucinto cenário apresentado no tópico anterior, passamos a entender como se estruturou o mercado de trabalho brasileiro, até esse momento sem a inserção expressivamente feminina.

Contudo, nas últimas décadas o papel da mulher na economia e na sociedade na totalidade tem passado por ágeis e significativas transformações. Foi durante a Revolução Industrial, em meados do século XVIII, que as relações de trabalho também se transformaram, a mão de obra feminina passou a ser de grande valia dentro das fábricas para operar máquinas.

Sendo assim, o estudo da inserção da mulher no mercado de trabalho vem sendo estudado com mais profundidade nos períodos que decorreram a I e II Guerra Mundial (1914-1918 e 1939-1945). Nesse momento houve a necessidade de compreender o movimento feminino de deixar de cuidar exclusivamente de sua casa e filhos para exercer as posições dos homens no mercado de trabalho e negócios da família.

Após a Grande Guerra, muitos dos guerreiros não retornaram às suas casas, em grande parcela decorrente do óbito. Já aqueles que sobreviveram, apresentavam limitações físicas e/ou psicológicas, o que os tornava inaptos a desenvolverem muitas tarefas. Esse evento fez com que a mulher continuasse a trabalhar, além de exercer as tarefas domésticas e de cuidadora.

Com a ascensão do capitalismo, vieram as modificações nos sistemas de produção e a mão de obra feminina se tornou cada vez mais evidente nas fábricas devido ao aumento da necessidade de produção. Elas contemplavam no emprego o complemento da renda da família pelo novo modelo de vida instaurado com o capitalismo, ou seja, baixos salários e cargas horárias elevadas (PROBST, 2014).

Segundo Rago (2001), entre meados do século XIX e as primeiras décadas do século XX no Brasil, boa parte do proletariado era constituído por mulheres e crianças imigrantes, por representarem um grande percentual da força de trabalho disponível e de pouco custo. Esta mão de obra constituía-se basicamente de camponeses recém-chegados do campo e, dentre eles, mulheres migrantes. Na época, a política utilizada pelo governo brasileiro era atrair milhares de migrantes europeus, tanto para trabalhar nas lavouras, quanto nas fábricas que surgiam nas cidades, substituindo, a mão de obra escrava.

Frente a isso, as mulheres brasileiras pobres, especialmente negras, continuaram, após a abolição, a preencher postos de trabalho desqualificados, recebendo baixíssimos salários e péssimo tratamento. De acordo com documentos oficiais da época e estatísticas fornecidas por médicos e autoridades policiais, foi possível comprovar um grande número dessas mulheres como empregadas domésticas, cozinheiras, lavadeiras, doceiras, vendedoras de rua e prostitutas (RAGO, 2001, p.582).

Por intermédio de um histórico de luta e resistência das mulheres, a partir da década de 70, as mulheres brasileiras passaram a ocupar o mercado de trabalho, assumindo um novo lugar na sociedade. Fruto dessa mobilização pela igualdade entre os sexos, e com a maior necessidade econômica de contribuir no orçamento familiar, ampliado pelo significativo aumento do nível de escolaridade das mulheres e a diminuição de barreiras culturais ao ingresso da mulher no mercado de trabalho.

Hoje, dificilmente alguém ousa declarar que uma mulher não possui condições para cargos políticos e para se tornar engenheira, médica, empresária ou qualquer outra profissão popularmente tida como masculina (VENTURI; RECAMÁN; OLIVEIRA, 2014, p. 1-248).

A participação feminina na população economicamente ativa cresce em quase todos os países desde a década de 70. Segundo dados das nações unidas, aproximadamente 45% das mulheres do mundo entre 15 e 64 anos de idades estão economicamente ativas.

Segundo os dados do IBGE, citados por Rios-Neto (1995), Wajnman & Rios-Neto (1994) e Costa (1990), em 1950, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho era de 13,6%; em 1960, 16,6%; e em 1970, 18,4%.

A participação das mulheres no mercado de trabalho registrou um importante aumento, porém estar empregada para mulheres ainda não significa igualdade em relação aos homens. Elas ainda se encontram ocupadas em atividades mais vulneráveis, recebem rendimentos menores que homens e apresentam maiores chances de ficar desempregas.

2.3 A Desigualdade De Gênero Na Esfera Organizacional

Gênero pode ser compreendido como uma organização social construída sobre a percepção das diferenças sexuais imbricadas nas relações desiguais de autoridade, de tal sorte que, quando se discute essa questão, pretende-se debater e transformar a construção social e cultural das relações, no sentido de pluralizá-las e democratizá-las, eliminando diferenças baseadas em dicotomias e hierarquias estereotipadas (Scott, 1995).

As diferenças comportamentais diferem conforme a cultura de cada país (HOFSTEDE, 2001; TANURE, 2005). Em culturas mais masculinas, a expectativa de as funções a serem desempenhadas pelos homens está mais ligada às atividades externas ao lar; espera-se que os homens sejam mais fortes, firmes e competitivos. Esse papel esperado do homem em culturas mais masculinas diferencia-se muito da expectativa do papel a ser desempenhado pelas mulheres (VAN VIANEN; FISHER, 2002).

Já a desigualdade é compreendida como a ausência de proporção e equilíbrio, sinônimo de irregularidade, desproporção e até mesmo subordinação. Conceito presente nas rotinas de trabalho femininas, assunto que discutiremos com maior veemência nesse estudo, como exemplo cita-se a forma de inserção ocupacional de mulheres e homens nas sociedades contemporâneas refletindo preceitos sociais em que se definem os papéis de gênero adequados e esperados para cada sexo.

Esse e outros aspectos desencadearam as lutas por mudanças mais relevantes sobre gênero e trabalho e as realizações do universo feminino nessa área ocorreram, sobretudo, na segunda metade do século XX, a partir dos constantes movimentos sociais (Bertolini, 2002; Bly, 1975; Maluf, 2012; Mourão & Galinkin, 2008). Esses movimentos, em especial os Movimentos Feministas, levaram a alterações nas relações entre homens e mulheres. A presença da mulher na vida pública e algumas alterações como a redução da dependência econômica e o consequente aumento do poder de decisão sobre a sua vida levaram-na à constituição de uma nova identidade (Bertolini, 2002; Buckner & Fivush, 1998).

Ainda com a formulação dessa nova identidade feminina, seu potencial de trabalho e poder de decisão, existem outros fatores que tornam a força de trabalho feminina desigual e sobrecarregada em relação aos homens. Alguns parâmetros podem contribuir para melhor interpretação em torno das dificuldades que essas mulheres enfrentam para o ingresso no mercado de trabalho.

A diferença de salários e rendimentos foi apurada em uma pesquisa em 2019 divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela que as mulheres receberam, em média, 77,7% do montante auferido pelos homens. A desigualdade atinge proporções maiores nas funções e nos cargos que asseguram os maiores ganhos. Entre diretores e gerentes, as mulheres receberam 61,9% do rendimento dos homens. O percentual também foi elevado no grupo dos profissionais da ciência e intelectuais: 63,6%.

Em escala mundial, haja vista o relatório “Mulheres no Trabalho: tendências de 2016”, realizado pela Organização das Nações Unidas (ONU), o qual avaliou dados de até 178 países, concluiu que a desigualdade entre homens e mulheres resiste, uma vez que as mulheres continuam laborando por mais tempo que os homens, seja em trabalho remunerado ou não, e auferindo um valor menor do que o sexo masculino.

Dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2011) corroboram a permanência das desigualdades no mercado de trabalho, enquanto ainda existe um forte contingente feminino centralizado no trabalho doméstico, caracterizado por situações de precariedade, baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho, baixos salários e informalidade. Esse trabalho ainda é classificado como “natural” das mulheres e, visto que a aprendizagem ocorre na família, soma-se a essa naturalização a desvalorização dos processos de conquista de competências que ocorrem fora das instituições formais.

Outra desigualdade existente entre homens e mulheres diz respeito ao uso do tempo do trabalho. Betânia Ávila (2002) chama a atenção para que o tempo aplicado ao cuidado com as pessoas que não têm condições de se autocuidar “não é percebido como parte da organização social do tempo; é suprimido da vida das mulheres como parte das atribuições femininas determinadas pelas relações de poder de gênero”. Se o tempo de trabalho doméstico fosse computado, veríamos que, mesmo cumprindo eventualmente jornadas de trabalho profissional mais curtas, as mulheres trabalham mais que os homens.

Observamos as diferenças de gênero no mercado de trabalho, os salários heterogêneos, às condições de trabalho, ao emprego, à desvalorização das funções realizadas no âmbito familiar, dentre outros, propiciam a desigualdade de gênero.

A seguir discutiremos quais os efeitos da atividade profissional na maternidade, assim também como se deu a transformação do conceito de maternidade ao longo dos anos, a escolha pela maternidade tardia e a importância da rede de apoio para a conciliação das atividades desempenhadas pelas profissionais-mães.

3 OS IMPACTOS DA ATIVIDADE LABORAL NA MATERNIDADE

Neste capítulo objetivou-se explorar como o conceito de maternidade se alterou ao longo do tempo, principalmente pela aglutinação de atividades que a mulher passou a desempenhar. Com isso verificaram-se outros fatores decorrentes dessa transformação, como a maternidade tardia e a importância de uma rede de apoio para auxílio à conciliação das funções executadas pelas mulheres-trabalhadoras.

3.1 A Maternidade E Suas Transformações Ao Longo Do Tempo

Ter um filho é considerado em cada civilização de um modo diferente; ser mãe pode ser visto como uma experiência perigosa, dolorosa, interessante, satisfatória ou importante, numa determinada mulher, numa determinada civilização.

A maternidade não corresponde apenas a um acontecimento biológico, mas a uma vivência inserida numa dinâmica sócio-histórica, abrangendo prestação de cuidados, envolvimento afetivo, renúncias, redescobrimto de si como mulher, profissional, filha, companheira e demais papéis femininos, pois a torna um ser humano mais completo, instintivo e amoroso.

Falar de Maternidade leva-nos de imediato a pensar num outro conceito – o de Gravidez. Frequentemente esses são tidos como sinônimo, mas traduzem duas realidades bem diferenciadas entre si, constituídas em imaginários diferentes (I. Leal, 1990). Gravidez será o período de cerca de quarenta semanas entre o instante da concepção e o parto; é uma fase temporalizada e que se caracteriza por modificações no corpo, acompanhadas das decorrentes vivências psicológicas.

O parto, outro fator importante na maternidade, no que lhe concerne, não se enquadra ao aspecto biológico; esse também possui múltiplas influências do funcionamento psicológico e do ambiente sociocultural.

O parto, funciona como um acontecimento que afeta não só a relação homem/mulher, mas também a relação com os membros do clã em que se inserem. Determina também a nova identidade da mulher que passa agora a mãe. Sendo uma parte do parto na condição fisiológica, psicológica, cultural e clínica. Kitzinger 1978, considera o parto humano um ato social e

cultural onde um contexto de hábitos tem lugar num conjunto de processos fisiológicos espontâneos.

Para Isabel Leal 1990, a maternidade, tem como cenário a dinâmica da sociedade num certo instante historicamente determinado. Inscreve-se, deste modo, em padrões de cultura nos quais conceitos como “infância”, “qualidade de vida”, “direitos e deveres dos cidadãos” têm uma importância primordial.

Ainda para a mesma autora (1992), o amor maternal é algo infinitamente complexo e imperfeito; longe de ser instinto, é condicionado por múltiplos aspectos, independentes da “boa natureza” ou “boa vontade” da mãe; seria necessário um milagre para que este amor fosse como se tem escrito. Segundo ela, depende não só da história pessoal de cada mulher, da oportunidade da gravidez, do seu desejo da criança, da relação com o pai, mas também de condições sociais, culturais e profissionais.

Há ainda a maternagem, o caminho pelo qual adultos guiam suas crianças à autonomia, promovendo independência a partir do cuidado, e propiciando atenção e carinho em paralelos às necessidades fisiológicas.

Durante a Idade Média, a família europeia era constituída a partir dos interesses económicos, excluindo qualquer tipo de relação afetiva entre os cônjuges e entre estes e os filhos. Os casamentos eram arranjados e aspiravam à manutenção dos bens familiares. Neste cenário, as mulheres e as crianças figuravam igualmente como pessoas de pouca importância, que se subordinavam ao marido/pai. Nenhum valor específico era atribuído à maternidade e tampouco aos bebês. A maternagem não era exercida pelas mães, que a delegava às camponesas pobres. Os bebês eram alimentados pelas amas-de-leite e permaneciam sob os cuidados de terceiros até alcançarem cerca de oito anos. Após essa idade as crianças eram incluídas às atividades domésticas, cooperando como força de trabalho e sendo consideradas adultos em miniatura (Ariès, 1981).id

Já entre os séculos XVII e XIX, com o desenvolvimento do capitalismo e a ascensão da burguesia, instaura-se a divisão entre esferas públicas e privadas. Competia ao estado administrar as relações de produção e à família as condições de sobrevivência. Deste modo, a criança, até então criada em comunidade, passa a ser responsabilidade dos pais. Ao mesmo tempo, firma-se a distinção de papéis sociais. Ao homem competiria o sustento da casa, enquanto à mulher os cuidados da família (Scavone, 2001).

Nesse período, tem início uma modificação na imagem da mulher como mãe. A maternagem passa a ser extremamente prestigiada e os cuidados relativos a essa atividade passam a ser singulares a mãe. Ela é quem deve cuidar e amamentar os filhos (Correia, 1998).

Dentro desse contexto, evidencia-se uma tensão social para que as mulheres se tornassem mães. Isto introduziu nas mulheres que não tinham o desejo da maternidade a sensação de inadequação social (Correia, 1998) ou pungimento por não terem condições de dedicarem-se única e exclusivamente à maternagem devido à chamada jornada dupla de trabalho (no lar e fora do lar) (Moura, 2004).

A partir dos anos 90 do século XX, com o progresso da medicina reprodutiva propiciou novas formas de procriação, revisita a questão do parentesco sanguíneo na maternidade e paternidade. (Pozzi, 2009). As tecnologias reprodutivas segregam a reprodução da sexualidade, rompendo com o determinismo biológico. Sendo assim, após alcançar a liberdade de exercer sua sexualidade desvinculada do matrimônio, de planejar e decidir a maternidade, de adiá-la até o momento que julga propício às circunstâncias de sua vida, de interromper uma gestação por meios seguros (embora ilegais no Brasil), a mulher pode também decidir por viver a maternidade sozinha, sem que isso signifique uma penalidade social.

Atualmente, a decisão de ter filhos é algo pensado e planejado; com a proliferação dos anticoncepcionais a/o mulher/casal, tem filhos se o quer e quando quer; a maternidade acontece predominantemente num contexto de projeto em conjunto com outros momentos (profissionais, econômicos...).

Porém, mais que assumir a maternidade fora da conjuntura do casamento, hoje a mulher pode tornar-se mãe sem depender da presença corpórea de um companheiro, podendo fazê-lo amparada pelos avanços das técnicas de fertilização assistida e de acordo com seus desejo e escolhas.

3.2 O Desenvolvimento Da Carreira Feminina E A Escolha Da Maternidade Tardia

As condições econômicas e o competitivo mercado de trabalho demandam qualificações profissionais e mais tempo de estudo, criando um empecilho entre o tempo ideal para o desenvolvimento da carreira e o tempo ideal para a mulher engravidar, nesse panorama, verificou-se que no Brasil aumenta o número de mulheres que posterga a maternidade para

depois dos 35 anos. Este fenômeno demonstra o tempo de educação da mulher e sua entrada no mercado de trabalho, que requerem o adiamento da maternidade.

Atualmente, nas grandes metrópoles, as mulheres protelam cada vez mais o nascimento do primeiro filho. Tal acontecimento é multifatorial e inclui o aumento da expectativa de vida, o advento das técnicas de reprodução assistida, o aumento dos anos de estudo e a morosidade pela estabilidade profissional.

Dion (1995) argumenta que o alto nível de expectativa das mães com idade mais avançada em relação ao seu próprio desempenho frente aos papéis maternos pode ser uma cilada na adaptação à maternidade. Para a autora, as vivências anteriores de grande autonomia sobre os variados aspectos da própria vida podem ser uma grande fonte de estresse para as mulheres que se encontram com a nova e imprevisível tarefa de cuidar de um bebê.

Além disso, segundo Shelton e Johnson (2006), sentimentos de isolamento e perda da própria liberdade podem surgir, contrapondo-se às experiências anteriores de autonomia e emancipação.

Shelton e Johnson (2006) referem-se às falas das mães tardias como histórias de rupturas, perdas, depressão, tristeza, raiva, conflitos e submissão à maternidade. No entanto, aparecem também novas descobertas de aspectos da personalidade e crescimento pessoal. São histórias ambíguas.

Um estudo realizado por Winslow (1987) também evidencia, ainda que de forma implícita, a ambivalência presente no discurso das mães tardias, visto que indica para a vivência de sentimentos contrários muito intensos. Para o autor, há uma tensão entre uma grande satisfação das mulheres que optaram por conceber e gestar em um momento mais tardio do ciclo vital, no qual as suas vidas estão mais organizadas, e o obstáculo de enfrentar nesta transição uma vida tão nova e tão distinta daquela que já estava estruturada.

Os dados preliminares do Censo 2010 (IBGE, 2011) vêm fortalecer a inclinação ao adiamento da maternidade. O padrão de fecundidade das mulheres brasileiras mudou comparado à dos Censos anteriores. Até 2000, havia uma tendência de rejuvenescimento, ou seja, uma maior concentração de filhos nas idades mais jovens. No entanto, os últimos dados revelam uma queda dessas taxas nas faixas etárias de 15 a 19 anos e de 20 a 24 anos e um aumento da fecundidade de 27,6% para 31,3% nos grupos acima de 30 anos.

Dentre os fatores que levam à postergação da maternidade, estão a disponibilidade dos métodos contraceptivos, adiamento do matrimônio, níveis educacionais e profissionais

elevados e conquista de estabilidade e independência financeira (Lima, 2010; Gomes et al., 2008).

Os primeiros anos de crescimento na carreira profissional se sobrepõem aos anos mais apropriados biologicamente para a maternidade. Após os 35 anos, a fertilidade da mulher diminui essencialmente (VIRTALA e outros, 2006).

Conseqüentemente, muitas mulheres vivenciam crises de angústia pela falta de sincronia entre o tempo preciso para percorrer as equivalências fáticas antes de chegar ao bebê: o tempo cronológico dessas realizações e o tempo orgânico da fertilidade, ou seja, o tempo faz necessário acelerar uma escolha (Jerusalinsky, 2009). E quando as mulheres decidem por investir em ambos?

Neste sentido, vai o crescendo o número de mulheres com o primeiro filho para além dos 35 anos (habitualmente designado primiparidade tardia) o que, na contemporaneidade, é função do nível de diferenciação socioeconômica em todo o mundo. A mulher a que Simone de Beauvoir chama independente, estuda, tira um curso, ingressa numa carreira profissional; atendendo às dificuldades de conciliação, irá adiar cada vez mais o ser mãe. (M. J. Correia, & I. Leal, 1989).

3.3 A Importância Da Rede De Apoio Às Mães Economicamente Ativas

As transformações existentes na relação da mulher com a maternidade possibilitam observar novos arranjos nas configurações parentais (Jerusalinsky, 2005) e outras formas de cuidados e subjetivação da criança. A diminuição do tempo entre a mãe e seu filho (Rizzo, 2000), especificamente com a consolidação da mulher no mundo profissional, exige que a família opte por redes de apoio, ficando mãe e bebê mais tempo separados (Rapoport & Piccinini, 2004).

A desintegração da família tradicional e a reorganização dos papéis sociais, por parte tanto do homem quanto da mulher, vem conquistando, diretamente, os papéis de mãe e de pai dentro do contexto familiar e, conseqüentemente, ocasionando alterações nas concepções de maternidade entendidas até então.

O estudo de Millar e Ridge (2009) avaliou famílias inglesas quando a mãe integrava no mercado de trabalho. Durante este período de transição muitas foram as transformações na família, principalmente no que se refere à relação mãe-criança, que necessitava se abrir para novas relações com outros familiares que viabilizariam o cuidado infantil. Esse processo,

muitas vezes, era associado a tensões decorrentes da constante negociação entre os padrões de relações familiares estabelecidos antes e depois do ingresso da mãe no mercado de trabalho.

Mas esse fenômeno não ocorre apenas em novos formatos de famílias ou mesmo em classes mais altas da sociedade, também é preciso considerar que, atualmente, nas camadas mais pobres a maternagem é compartilhada com os vizinhos da comunidade, avós, tios e filhos mais velhos (Almeida, 2007).

Por outro lado, nota-se que em famílias com maior poder aquisitivo, a maternagem é dividida com creches, escolas de artes, música, idiomas, esporte e outras atividades que mantenham a criança ocupada. Esse tipo de maternagem é denominado de terceirização do cuidado e traz como cenário a preocupação dos pais com o futuro profissional dos filhos (Andrade, Mishima-Gomes & Barbieri, 2012).

Para além da classe social das mães, a assimilação do apoio dessas redes também é fundamental para a adequação do papel materno em relação ao filho (Dessen & Braz, 2000), principalmente nos grandes centros metropolitanos, onde as redes de apoio se tornam essenciais, já que as famílias de origem ficam distantes ou estão ainda inseridas no mercado de trabalho. Assim, os pais têm que buscar outras formas de auxílio quando o bebê tem alguns meses de vida e, nesse contexto de distância, individualidade e diminuição da família, escolas de educação infantil e babás têm sido opções para as famílias urbanas (Rapoport & Piccinini, 2004).

Na pesquisa de Souza et al., (2011) com 46 mães que trabalham na Universidade de Viçosa, foi identificado que a forma como as mães jovens e tardias organizavam a conciliação do lar e da profissão estava relacionada à posição ocupada no mercado de trabalho, à remuneração e à participação do companheiro. A maioria das participantes contava com instituições especializadas para delegar as funções de cuidados dos filhos a terceiros, principalmente creches, tendo as mães tardias mais facilidade em acessar as instituições formais. Em ambos os grupos, mães jovens e tardias relataram que se não fosse o acesso à instituição infantil, provavelmente não teriam tido filhos.

Desse modo, as redes de apoio são uma das possíveis formas de conciliar a vida familiar com a vida profissional da mulher atual (Almeida, 2007; Souza, Teixeira, Loreto, & Bartolomeu, 2011). A preferência por cada forma de cuidados dependerá do contexto e das crenças que cada família compartilha.

No capítulo seguinte foi explanado com maior veemência, as dificuldades suportadas pelas mulheres que com o passar dos anos assumiram diversas atividades além daquelas já vista neste capítulo de mãe e doméstica.

4 OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MÃES COM NÍVEL SUPERIOR NO MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo abordou-se a multiplicidade dos papéis exercidos por mães trabalhadoras, e diante disso se fez necessário explicar sobre os desafios, paradigmas e preconceitos sofridos frente à conciliação desses. Contudo, como já foi visto a mulher não é representada apenas pelos papéis domésticos e familiares desempenhados por ela, mas no cenário contemporâneo ela é constituída pelos desejos, empoderamento e as diversas atribuições que é capaz exercer, por isso discorreu-se também sobre a importância da carreira e realização profissional para as mulheres em desenvolvimento profissional.

4.1 A Multiplicidade Dos Papéis Exercidos Por Mães Trabalhadoras

A maternidade (desejada), geralmente, é considerada uma ocasião especial na vida da mulher. Se essa é, também, uma profissional, assumindo atividades remuneradas fora do espaço doméstico, esse momento, entretanto, assume outras conotações e os diversos papéis por ela assumidos entram em conflito, obrigando-a a conciliá-los.

Então, a mulher da pós-modernidade divide-se entre o público e o privado e as contradições de valores desses dois espaços. Ela experimenta diferentes diálogos e a maternidade não é a única forma de expressão, uma vez que há uma multiplicidade de papéis que permitem conhecer novas concepções e vivências consigo, com os outros e com as crianças (Molina, 2006).

Assim, instigadas pela trama diária com os múltiplos papéis, já com a sensibilidade aguçada, percebemos que esse momento é compartilhado por outras que vivenciam a mesma problemática, independentemente da categoria profissional à qual pertençam. Todas sentem em seu cotidiano alegria, frustração, decepção e preocupação, em decorrência de suas múltiplas funções.

Entre outros problemas que podem estar recentes para essas mulheres, e que contribuem para que a adaptação entre a família e o trabalho possa constituir um desafio, quatro em especial mostram-se proeminentes:

- a) conflito entre demanda familiar e profissional;
- b) manifestações de estresse e sintomatologia ansiosa;

c) crenças disfuncionais de desempenho, e;
d) desequilíbrio na divisão de tarefas relativas aos cuidados domésticos e dos filhos (Edwards, 2006).

Além disso, diante da falta de apoio familiar, social e organizacional, muitas mães que trabalham acabam desistindo de escolhas profissionais feitas anteriormente à maternidade (Avdeyeva, 2006; Fuegen, Biernat, & Haines, 2004; Gutierrez-Domenech, 2005a). Diante dessa renúncia, a presença de conflitos intrafamiliares e decréscimo da autoestima tornam-se recorrentes (Spector, 2006).

Outros estudos evidenciam o sentimento de ambiguidade das mães frente à demanda de cuidados maternos acrescida às demandas do trabalho remunerado, principalmente entre aquelas com filhos de até três anos (Ahituv & Tienda, 2004; Armstrong, 2006; Correll, Benard, & Paik, 2007; Gazso, 2007; Gutierrez Domenech, 2005b; Kushner, 2005; Sellers, Thomas, & Batts, 2005; Smith, 2002; Tekin, 2007; Troiano, 2007).

Por exemplo, no estudo realizado por Troiano (2007) com 800 mulheres brasileiras, 59% das participantes consideravam que a etapa da vida dos filhos em que é mais difícil conciliar maternidade e trabalho centra-se do nascimento até o primeiro ano, seguida do período entre um e dois anos (18%). Além disso, os quatro sentimentos mais lembrados na volta ao trabalho após a maternidade foram: ansiedade (33%), alegria (30%), insegurança (25%) e conflito (24%), reforçando a ideia de ambiguidade já referida nesse contexto.

Os dados revisados mostram que muitas dificuldades decorrentes da vivência conjunta da maternidade e do trabalho podem afetar a vida da mulher em diversos aspectos, sobretudo no que se refere à sua saúde psicológica, conforme já mencionado. No entanto, tem-se também que essa influência pode ser positiva ou negativa, dependendo de como interagem os aspectos positivos e negativos associados aos papéis materno e profissional (Tang, 2009).

Em países de tradição cultural machista como o Brasil, o avanço da participação da mulher no mercado de trabalho ainda não foi capaz de se traduzir em significativa divisão de responsabilidades em relação às crianças. Pesquisas sugerem que as mulheres, na média, enfrentam mais estresse no desempenho do seu papel familiar do que os homens, e que, no equilíbrio entre os papéis no trabalho e na família, as mulheres tendem a trocar as responsabilidades familiares pelas responsabilidades do trabalho (MARTINS; EDDLESTON; VEIGA, 2002)

Um levantamento divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apurou ainda o impacto dos afazeres domésticos. "No Brasil, em 2019, as mulheres dedicaram

aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas semanais contra 11,0 horas). Embora na Região Sudeste as mulheres dedicassem mais horas a essas atividades (22,1 horas), a maior desigualdade se encontrava na Região Nordeste", mostrou o estudo.

Segundo Borges (2014, p. 1-104), a divisão das tarefas domésticas é quase sempre prejudicial às mulheres, pois geralmente são elas que ficam sobrecarregadas com os cuidados do lar e os filhos, e têm dupla jornada no trabalho e em casa. Já o homem, embora também trabalhe fora do lar, não desempenha um número grande de atividades domésticas, nem despende seu tempo com elas. Isso ocorre devido à naturalização de que o sexo feminino deve exercer a função dos cuidados com o lar e filhos. A atribuição destas responsabilidades tidas como femininas produz efeitos diretos na trajetória ocupacional das mulheres, e apresenta-se como entrave para a inserção em cargos de maior responsabilidade e ocupações mais bem remuneradas, como cargos de chefia (GONZALEZ, 2011).

Além disso, estudos mostram que os homens só participam de trabalhos na área doméstica quando a mulher exerce alguma atividade remunerada, porém o tempo que eles dedicam a estas tarefas ainda é bastante reduzido. Segundo dados da Fundação Carlos Chagas (2007), os homens gastam em média 10,6 horas por semana nestas atividades, enquanto as mulheres gastam 27,2 horas (LEAL, 2011).

4.2 Paradigmas E Preconceitos Sofridos Pelas Mães Trabalhadoras

O ideal de mulher na contemporaneidade exige grandes sacrifícios na conciliação dos conflitos entre o mundo público e o privado. A pressão para ser bem-sucedida em todos os aspectos da vida atinge, principalmente, as mulheres dos mais altos segmentos sociais. Estas que tiveram mais tempo de estudo e de construção da carreira, constituindo, na maioria, o contingente das mulheres que vão engravidar mais tardiamente.

Além disso, a dificuldade em conciliar a vida já estruturada com uma nova função a ser desenvolvida, apontada como incremento da ansiedade e da ambivalência nesta etapa do ciclo vital, indica a necessidade de intervenções específicas neste contexto.

A ascensão no mercado de trabalho foi um dos motivos que fez com que as mães do estudo de Silva et al (2019) resolvessem adiar as responsabilidades que a maternidade exige para investir em estudo e trabalho até obter estabilidade para criar seus filhos, além do que a maternidade para elas consistia em um desafio.

Fui mãe tarde, porque investi em estudos e trabalho para conseguir oferecer aos meus filhos um bom padrão de vida. Ser mãe foi uma escolha, tardia, mas efetivada. Então a culpa é muito grande, porque eu os amo mais do que tudo, mas sinto-me sufocada, exaurida em minhas forças. A obrigação de cuidar deles é minha. Talvez o que me corrói é essa obrigação moral, de ser a mãe perfeita, de ser a supermulher nota mil, porque sempre achei que deveria ser boa em tudo. Errei feio...

Fabbro e Heloani (2010) argumentaram que o cuidado dos filhos é algo que perturba a mulher trabalhadora, pois, mesmo assumindo esse cuidado, muitas vezes ela se vê sobrecarregada com as atividades profissionais, tendo dificuldades de encontrar uma saída para resolver este conflito.

Talvez esses questionamentos estejam relacionados à desigualdade de gênero, quanto à divisão sexual do trabalho doméstico, que a mulher sente na pele esse confinamento em que ela se encontra, no âmbito domiciliar, privado, sentindo-se impedida de protagonismo profissional no âmbito público, do trabalho, fazendo-a vivenciar as agruras do ser mulher e mãe em detrimento daquilo que para ela é muito significativo e realizador: a vivência como trabalhadora.

Na prática, o trabalho é uma das esferas que dá sentido à vida humana (Antunes, 2009), sentido que favorece o enfrentamento do sofrimento que o trabalho também envolve. Prazer e sofrimento são duas faces de uma mesma moeda, cujo retorno ao investimento está no sentido que o sujeito percebe que seu trabalho tem para os outros, simbolicamente pago pelo reconhecimento.

4.3 Carreira E Realização Profissional Das Mulheres Em Desenvolvimento Profissional

Apesar da emancipação feminina e da equidade entre os gêneros no mundo contemporâneo, principalmente no que diz respeito ao mundo educacional e do trabalho, as mulheres seguem com seu desejo de procriar, mesmo que para isso paguem o preço da incansável tarefa de conciliar carreira e maternidade.

Com o passar dos anos, as mulheres que estão no mercado de trabalho e que cultivam suas carreiras têm cada vez mais atribuições e responsabilidades. As mães tardias têm, com frequência, que lidar com um estresse imprevisível para agenciar a discrepância entre as expectativas socialmente difundidas e as suas próprias experiências.

French (1992) ressalta que o trabalho pode representar, simultaneamente, uma atividade penosa, um fardo, uma doença ou sofrimento. Por outro lado, o trabalho pode ter uma conotação prazerosa, que atribui sentido à vida, contribui para construção da identidade pessoal, denotando crescimento e desenvolvimento. Assim, o trabalho, pode estar relacionado com o sofrimento, mas também com atividades que proporcionam prazer e realização ao ser humano. Sendo assim, o significado do trabalho varia de acordo com o contexto social e com o momento histórico vivido pelos sujeitos.

Chênevert e Tremblay (2002) apontam algumas discrepâncias que pretendem explicar os determinantes de menor sucesso na carreira feminina, comparando-a com a masculina. Esses determinantes são o capital humano, a família, os aspectos socioeconômicos, os investimentos no trabalho e as expectativas de recompensa, além dos determinantes estruturais (por exemplo, existem setores de atividade ainda muito masculinos, como a indústria).

Heilman e Okimoto (2008) também averiguaram os efeitos da maternidade no mercado de trabalho. Os autores utilizaram a perspectiva de gênero para comparar 100 estudantes de MBA, homens e mulheres, com filhos e sem filhos, que já se encontravam ativamente no mundo dos negócios. Os resultados do estudo mostraram que tanto a paternidade quanto a maternidade têm impacto negativo, mas ser mãe tem um impacto negativo maior, o status materno pode impedir o progresso na carreira. Esses autores consideraram que os estereótipos de gênero valorizam os atributos masculinos relacionados ao sucesso no trabalho.

E para esse sucesso profissional é necessário capacitação. O ingresso das mulheres ao campo educacional vem se fortalecendo, e elas possuem maior índice de inserção, permanência e conclusão dos anos de estudo do que os homens. Dito isso, atualmente, no Brasil, as mulheres são maioria entre os estudantes da educação superior, fato que deriva da maior escolarização feminina, em geral, haja vista elas somarem 52% das matrículas no ensino médio no ano de 2015 (CAPES, 2016). Elas repetem menos, evadem menos e concluem a educação básica em maior proporção.

Em 2014, elas representavam 53,8% das matrículas de graduação nas instituições de ensino superior públicas e 58,6% nos particulares, além de serem maioria, também, entre o número total de concluintes (cerca de 60% tanto na rede pública quanto no particular). Em relação à pós-graduação *stricto sensu*, observamos que, em 2015, 60,6% dos mestres formados no Brasil eram mulheres (CAPES, 2016). Entre os doutores, elas também são maioria, chegando a 55% dos titulados.

Os dados revelam uma mudança do cenário nas últimas décadas, já que entre a população de 65 anos ou mais se observa uma situação inversa. Nessa faixa etária, as mulheres registram nível de instrução ligeiramente inferior ao dos homens.

Considerando-se alguns dados brasileiros, segundo uma pesquisa realizada no Estado do Rio Grande do Sul no ano de 2005, 55% das pessoas com Ensino Superior completo são do sexo feminino e o crescimento de lares chefiados por mulheres é de 29,2% (Rocha, 2008). Ainda assim, apesar de serem maioria na população, as mulheres ocupam menos postos de trabalho (43,21%). Segundo Rossi, Perrewé e Sauter (2005), essa situação pode ser explicada por diversos fatores, entre eles, a multiplicidade de papéis como o da maternidade concomitantemente à formação profissional e desempenho da identidade profissional.

Em um delineamento da pesquisa internacional de Hewlett (2002), a respeito da vida profissional e privada de mulheres e homens altamente qualificados, um dos resultados do estudo mostrou que, quanto mais bem-sucedido o homem, mais provavelmente irá encontrar uma esposa e tornar-se um pai. Já 49% das mulheres, principalmente as que a pesquisadora nomeia como ultra empreendedoras, ou seja, com remuneração acima de US\$ 100.000 ano, não têm filhos, e 75% dos homens tem. Tal resultado revela que, para além dos desafios da carreira, as mulheres têm um desafio maior com a maternidade.

Buscando meios e soluções utilizadas pelas mulheres que são mães e trabalhadoras, Rocha-Coutinho (2008) entrevistou mulheres da classe média do Rio de Janeiro para melhor compreender como elas exercem suas funções como mãe e como tentam conciliar a maternidade e sua carreira. A autora entrevistou 15 mulheres de grande sucesso profissional, bom retorno financeiro, alto grau de satisfação no trabalho e investimento em suas carreiras, mães de crianças de seis meses a três anos. No discurso das participantes, para a maioria, o trabalho parece ser um importante elemento, até mesmo essencial, na vida (Rocha-Coutinho, 2008).

Hoje as mulheres lidam com o que se achava impossível antigamente: multitarefas, sendo mães, esposas, viúvas que conciliam casa e trabalho, mesmo quando os filhos são pequenos, e tecem assim a complexa rede de responsabilidade doméstica, familiar e profissional. Dessa forma, o trabalho tornou-se uma categoria central na vida da mulher. Considerando que o trabalho possui significados diferentes de acordo com o contexto vivido, e apesar das disparidades entre os afazeres femininos e masculinos, verifica-se que o trabalho é a maior conquista feminina dos últimos tempos; ou seja, “o entendimento do trabalho enquanto

atividade emancipadora é um grande ganho para as mulheres” (COELHO *apud* FRANÇA; SCHIMANSKI, 2009, p. 77).

O trabalho formal e assalariado representa para muitas mulheres uma realização pessoal, pois se configura em um espaço construído individualmente, no qual se sentem valorizadas como pessoas.

5 METODOLOGIA

Uma vez já procedida uma discussão sobre a maternidade, a inserção da mulher no mercado de trabalho e as dificuldades de conciliação das atividades de mãe e profissional, neste capítulo será apresentado o resultado da pesquisa empírica com 15 participantes, através de quatro categorias: **dados pessoais, a mulher no mercado de trabalho, os impactos da atividade laboral na maternidade e os desafios enfrentados pelas mães com nível superior no mercado de trabalho.**

Para Minayo (1988, p.94), as categorias podem ser classificadas como analíticas e empíricas. Nesse estudo, para a análise dos dados, usa-se a segunda denominação, pois, embora a discussão teórica preliminar sobre o tema tenha fundamentado as questões que orientam a pesquisa, as categorias que nortearam a análise dos resultados foram confirmadas a partir das entrevistas com as 15 mulheres, ou seja, “a partir do trabalho de campo”.

Antes dos resultados propriamente ditos, são feitas algumas considerações sobre o universo da pesquisa e a metodologia que orientou o estudo.

5.1 Universo Da Pesquisa E Critérios Para Seleção Das Participantes

Pode-se afirmar a partir do processo de reconstrução da mulher na sociedade contemporânea, aquela que antes era apenas do lar vem conquistando também seu espaço no ambiente público e privado. Contudo, acumula as atividades de mãe, esposa, dona de casa e profissional.

Na tentativa de compreender as mães que também trabalham fora e qual as suas visões sobre essa relação, e quais as ferramentas utilizadas para propiciar uma melhor correlação dessas funções, desenvolveu-se a pesquisa que embasa esse trabalho, amparado no tema: estudo de caso sobre maternidade e trabalho junto a Pró-reitora de Assuntos Estudantis / UFC.

O estudo foi desenvolvido na cidade de Fortaleza, Estado do Ceará, no período de agosto de 2022 a outubro de 2022, com apenas um sujeito: mulheres inseridas no mercado de trabalho com filhos e nível superior. A pesquisa contou com a participação de quinze profissionais-mães servidoras públicas locadas na Pró-reitora de Assuntos Estudantis da Universidade Federal do Ceará – Brasil.

O critério de inclusão deste trabalho são mulheres-profissionais que compartilham a experiência da maternidade e estão locadas na PRAE. E o critério de exclusão foi para mulheres que não compartilham esses requisitos. Participaram desse estudo mulheres residentes no Ceará, em sua maioria casadas e possuíam idade maior que 35 anos. Dentre elas, sete possuíam mestrado, cinco pós-graduação, duas doutorado e uma ensino superior completo.

A escolha das participantes se deu ao se definir a PRAE/UFC como ponto focal de estudo deste trabalho, já que as mulheres ali sediadas se enquadravam nos critérios adotados.

Vale ressaltar que há na PRAE possui em sua estrutura: doze assistentes sociais, dez psicólogos, seis administradores, duas pedagogas e cinco assistentes administrativos, dentre homens e mulheres, um total de 35 profissionais. Um universo de trinta mulheres, onde vinte dessas estariam adequadas aos critérios estabelecidos, porém obteve-se respostas de 15 profissionais, um percentual de 75% daquelas que estariam dentro do perfil adequado.

5.2 Abordagem Metodológica

Neste estudo, a análise se caracteriza como interpretativa (GIL, 2008), na busca de um sentido mais amplo para os dados analisados, proveniente entre a relação harmônica entre os dados empíricos e a teoria, indo além do expressado nos documentos.

Dentre as práticas orientadoras da análise qualitativa, segundo Tesch (1990) citado por Gil (2008), encontra-se o processo de análise sistemático e compreensivo, mas não rígido e a comparação como principal ferramenta intelectual, seja com modelos já definidos, com dados de outras pesquisas e com os próprios dados.

5.3 Tipo De Pesquisa Quando À Natureza

Esta pesquisa tem natureza qualitativa com fins exploratórios, uma vez que, apresenta menos rigidez no planejamento “visando proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato” (GIL, 2008, p. 27), desenvolvendo e esclarecendo conceitos e ideias. Podem envolver desde o levantamento bibliográfico e documental, passando pelas entrevistas não padronizadas até os estudos de caso (GIL, 2008).

Com o objetivo de analisar os desafios enfrentados pelas mulheres que exercem as funções de mãe e profissional simultaneamente e como elas conseguem conciliar essas atividades, optou-se pelo método Estudo de Caso que, de acordo com Yin (2005, p. 32), trata-

se de “[...] um estudo empírico que investiga um fenômeno atual dentro do seu contexto de realidade, quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidas e no qual são utilizadas várias fontes de evidência.”

Para Gil (2008), o estudo de caso, ao explorar situações da realidade, tem como propósitos a descrição da situação do contexto da investigação, além da explicação das variáveis causais de determinado fenômeno. Já que, segundo Bressan (2000) as evidências e informações obtidas a partir do próprio método Estudo de Caso podem partir, dentre várias fontes de dados, de documentos administrativos, registros de arquivos, estudos formais e artigos da mídia, quanto à coleta de dados (GIL, 2008).

5.4 Instrumento de Coleta

Dessa feita o instrumento utilizado para a pesquisa com as mães foi um questionário realizado pela plataforma Google Forms, composto por 24 questões abertas e fechadas no intervalo dos dias 26/08/2022 a 17/10/2022 e foram encaminhados para a coordenadora da PRAE via WhatsApp e está divulgou dentre as servidoras desta repartição. A finalidade desse estudo foi identificar experiências para obter informações relacionadas ao mundo da maternidade e do trabalho.

De acordo com Gill (2013) o questionário corresponde em traduzir objetivos específicos da pesquisa, em itens necessários para obter informações desejadas, seguindo itens de análise. Para ele não existe norma rígidas a respeito da elaboração do questionário. No entanto, é possível, com base na experiência dos pesquisadores, definir algumas regras práticas a esse respeito.

Posteriormente, buscou-se apresentar os dados no item Resultado e assim e fazer toda uma análise pertinente, interpretando-se e buscando tirar conclusões com eles, a fim de adquirir maior compreensão da realidade encontrada que permeia o tema em discussão.

5.5 Caracterização Do Local

A Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) é a unidade gestora de políticas para a promoção e apoio ao estudante de graduação da Universidade Federal do Ceará (UFC), consolidando o amplo objetivo de constituição da cidadania nos diversos componentes acadêmicos que compõem a coletividade universitária.

É da essência do seu trabalho incentivar, acompanhar e promover o desenvolvimento do estudante em toda sua trajetória acadêmica, através de movimentos efetivos nas áreas social, técnico-científica, cultural, política e esportiva.

A repartição tem como missão fortalecer o vínculo institucional do estudante pelas condições de acesso, permanência, melhoria contínua e qualidade de vida. E está dividida em três coordenações: Coordenadoria de assistência estudantil, Coordenadoria de atividades desportivas e Coordenadoria de restaurante universitário.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo referiu-se aos resultados obtidos com a aplicação do questionário, às profissionais-mães servidoras da PRAE-UFC. Sabe-se que o objetivo central deste trabalho é analisar os desafios da conciliação da maternidade e do trabalho junto as mulheres que compõem a Pró-reitora de Assuntos Estudantis / UFC.

Tendo em vista esse propósito, foi elaborado um questionário com vinte e quatro questões divididas em cinco seções, sendo a primeira seção com oito questões de dados pessoais e as demais relacionadas aos capítulos teóricos discutidos anteriormente.

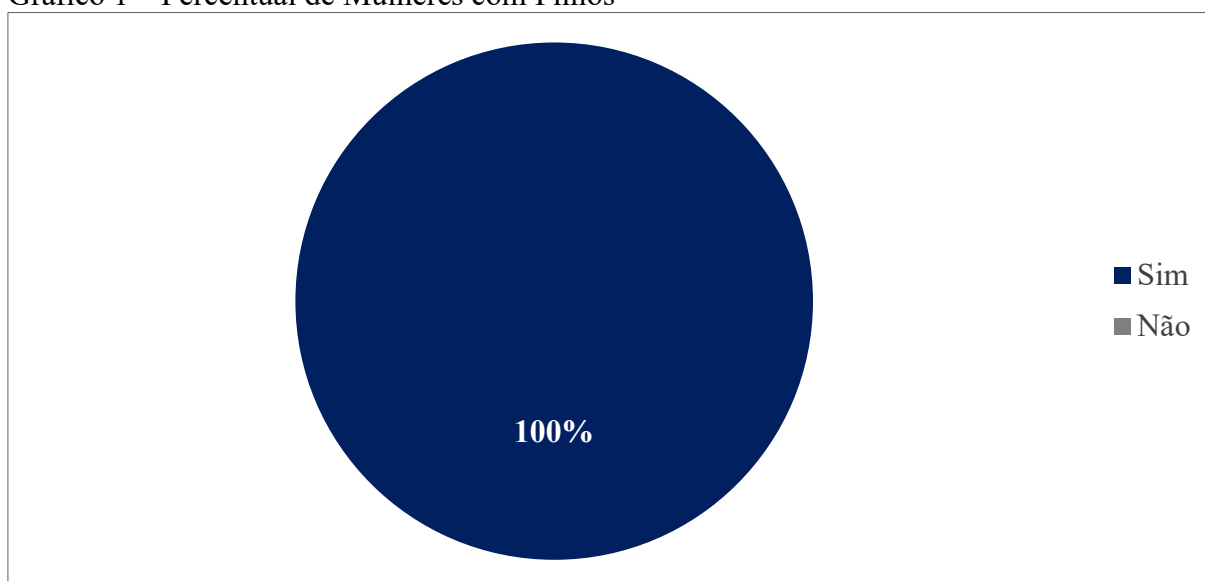
De acordo com as respostas obtidas com a aplicação da pesquisa, são apresentadas a seguir, os resultados com as respectivas análises dos dados levantados.

6.1 Aspectos Demográficos Da Pesquisa

A seguir foram apresentados os resultados e a análise dos dados obtidos com o questionário aplicado as 15 mulheres locadas na PRAE/UFC.

Como forma de limitar nossa pesquisa, foi empregado às mulheres-mães esta pergunta-filtro, só permitindo prosseguir com as respostas do questionário àquelas mulheres que possuem filhos.

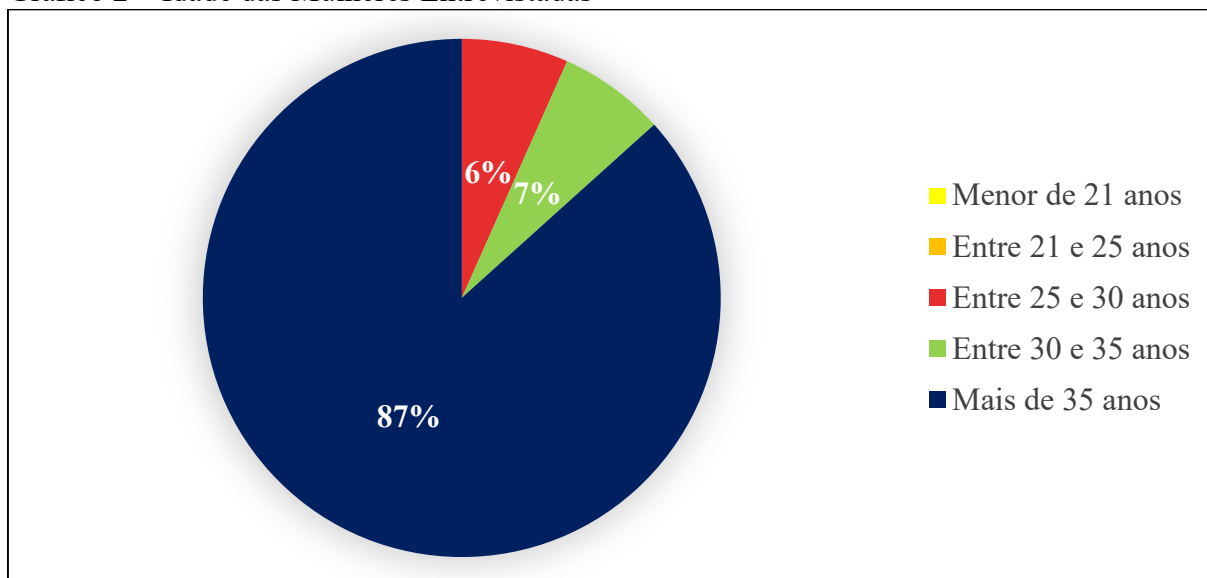
Gráfico 1 – Percentual de Mulheres com Filhos



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022)

Quanto a idade das participantes, concluiu-se que 80% das mulheres da amostra possuem faixa etária com mais de 35 anos, 13% dessas entre 30 e 35 anos e apenas 7% entre 25 e 30 anos.

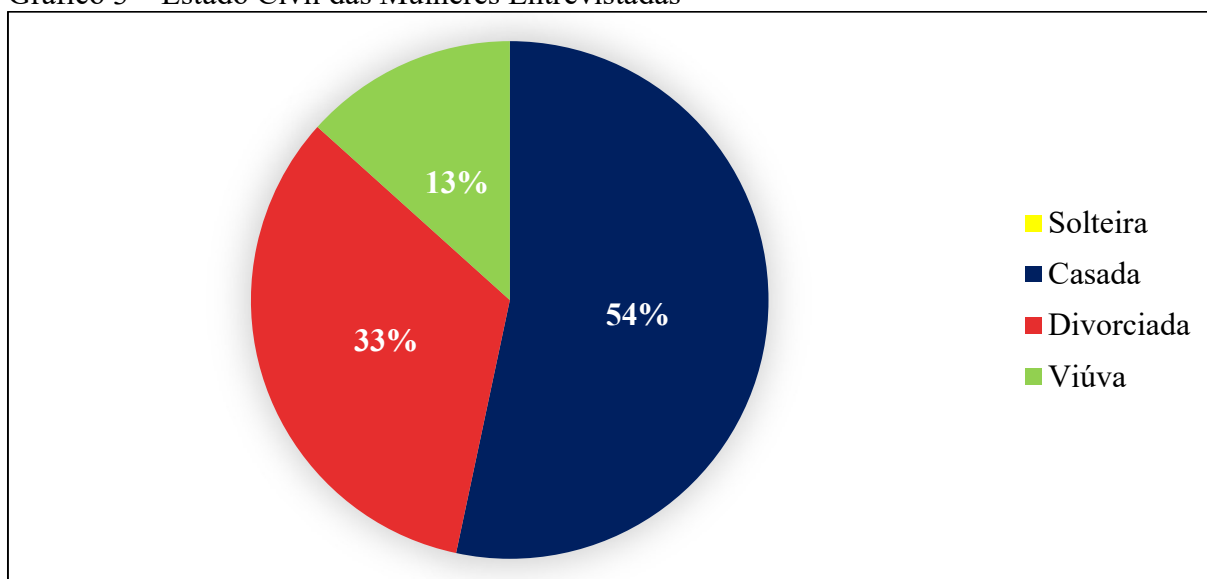
Gráfico 2 – Idade das Mulheres Entrevistadas



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Ainda relativo ao estado civil, verificou-se que 54% das mães entrevistadas são casadas, percentual distribuído também em 33% como divorciadas e 13% viúva.

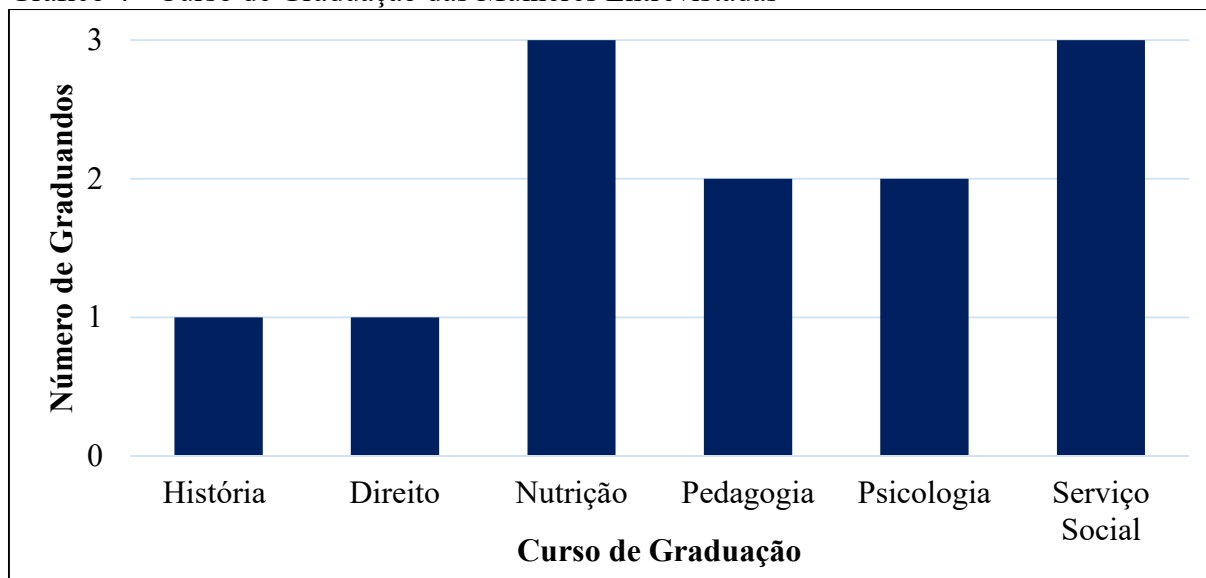
Gráfico 3 – Estado Civil das Mulheres Entrevistadas



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Na amostra percebeu-se uma amplitude de profissões, ainda que para um mesmo departamento da Universidade do Ceará, porém há uma maior representatividade de Nutricionistas, Assistentes Sociais, Pedagogas e Psicólogas.

Gráfico 4 - Curso de Graduação das Mulheres Entrevistadas



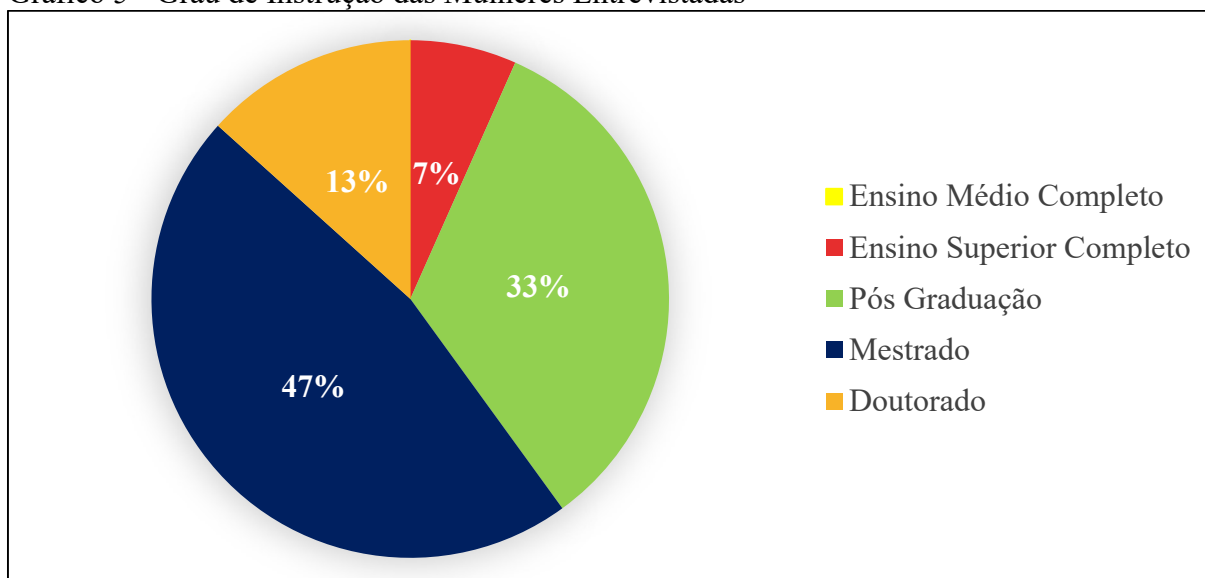
Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

O Ministério da Educação (MEC) divulgou o Censo da Educação Superior 2017 e analisou os 20 cursos que receberam maior de número de matrículas de pessoas do sexo feminino, sendo esses: Pedagogia, Administração, Enfermagem, Ciências Contábeis, Psicologia, Serviço Social, Fisioterapia, Gestão de Pessoal/Recursos Humanos, Arquitetura e Urbanismo, Nutrição, Engenharia Civil, Farmácia, Medicina, Odontologia, Formação de professor de Educação Física, Medicina Veterinária, Formação de professor de língua/literatura vernácula (português), Engenharia de Produção, Formação de professor de biologia.

Dado interessante, pois, a maioria das entrevistadas possui curso de graduação dentre os principais escolhidos pela comunidade feminina brasileira com acesso ao ensino superior.

Verificou-se também que a maioria das profissionais, 47%, possuem como grau de instrução o Mestrado, seguidas por aquelas com Pós-graduação, Doutorado e Ensino Superior Completo, respectivamente.

Gráfico 5 - Grau de Instrução das Mulheres Entrevistadas



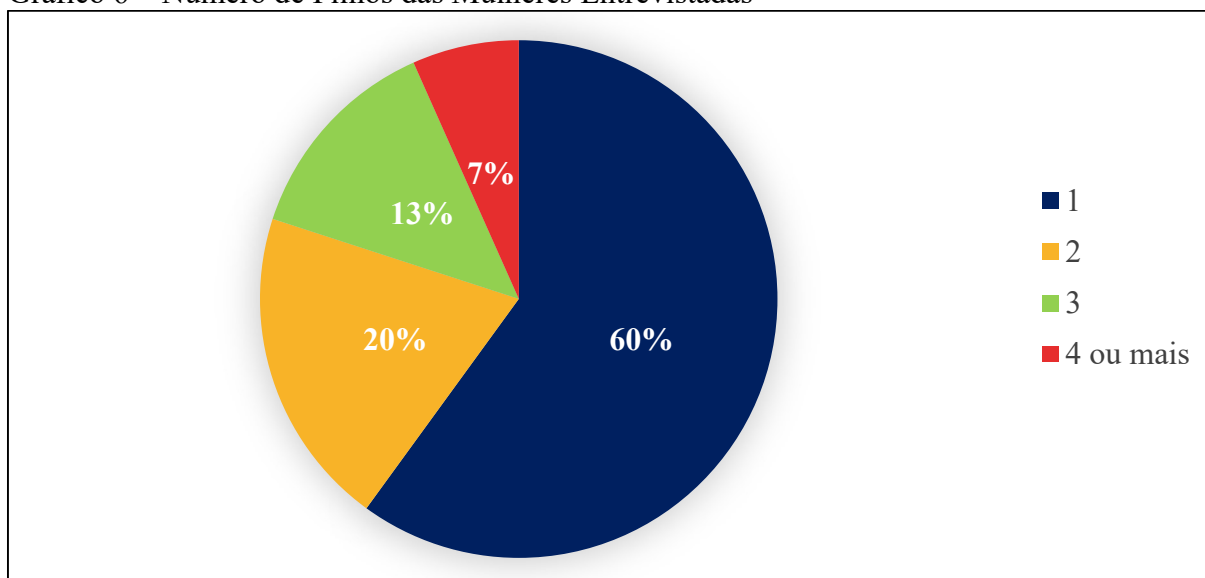
Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Observou-se também que a maioria das profissionais, 47%, possuem como grau de instrução o Mestrado, seguidas por aquelas com Pós-graduação, Doutorado e Ensino Superior Completo, respectivamente.

Segundo relatório do Banco Mundial (2001, p. 3-4), tem-se presenciado, nessas últimas décadas, uma considerável melhora na situação da mulher na maior parte dos países. O nível educacional das mulheres aumentou significativamente, e sua presença no mercado de trabalho também.

De acordo com as informações obtidas, nota-se que ainda que 60% das 15 mães possuem em 1 filho, 20% possuem 2 filhos, 13% têm 3 filhos e ainda 7% das mulheres tem 4 filhos ou mais.

Gráfico 6 – Número de Filhos das Mulheres Entrevistadas



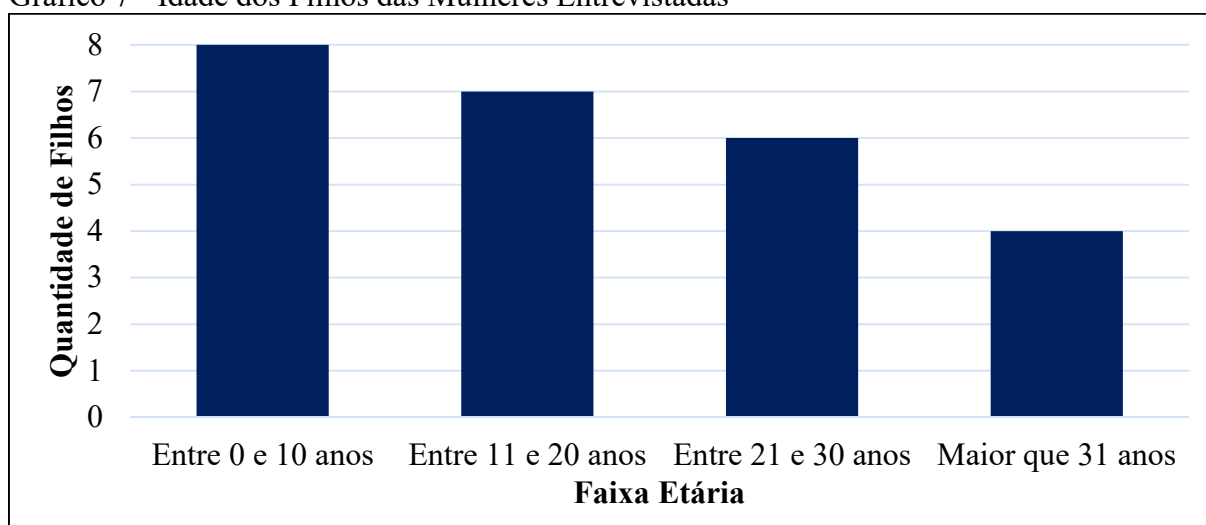
Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Este evento reflete também o que constatou uma pesquisa do IBGE divulgada em 2015, onde a amostragem revelava que na década de 2000 a média de filhos era de 2,14 e passou para 1,74 (2014).

Ao se refletir sobre os dados obtidos com a pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, percebe-se que as respostas para o número de filhos das mulheres entrevistadas se assemelham a situação do Brasil entre 2004 e 2014 diminuindo-se o número de filhos entre as mulheres brasileiras e com nova média nacional reduzida para 1,74 filhos por mulher.

Notou-se que a maioria dos filhos das mulheres entrevistadas possuem idade entre 0 e 10 anos, seguidos por aqueles entre 11 e 20 anos, há ainda um percentual menor de filhos entre 21 e 30 anos e uma minoria que possui mais de 31 anos, ilustra-se os dados no gráfico a seguir.

Gráfico 7 - Idade dos Filhos das Mulheres Entrevistadas



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Ao se perguntar pela profissão das mulheres entrevistadas, verificou-se que há na amostra diferentes cursos de graduação, em grande parte as mulheres persistiram e ingressaram nas profissões de estudo, contudo ainda há aquelas que possuem formações distintas das funções que desempenham na Universidade Federal do Ceará, dado que pode ser interpretado a partir do gráfico 8.

Gráfico 8 - Profissões das Mulheres Entrevistadas

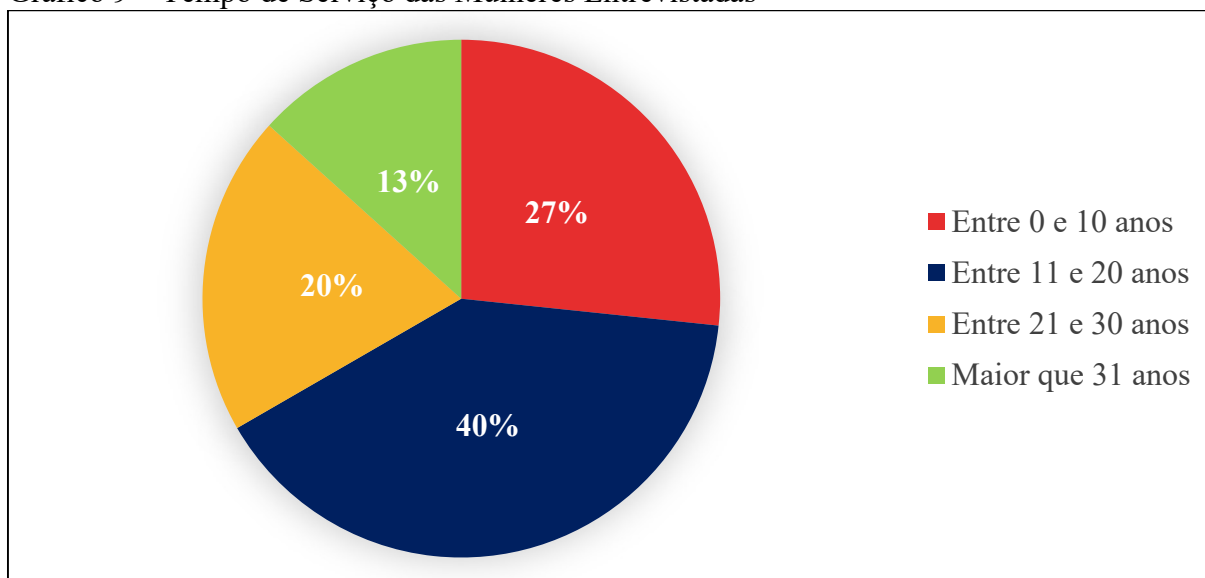


Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Constatou-se também que há uma prevalência de mulheres com Tempo de Serviço entre 11 e 20 anos, seguidas em 27% por aquelas que possuem entre 0 e 10 anos, posteriormente com

20% as que tem entre 21 e 30 anos e em sua minoria as que possuem mais que 31 anos de serviço.

Gráfico 9 – Tempo de Serviço das Mulheres Entrevistadas



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Para uma melhor interpretação do perfil das mulheres entrevistadas elaborou-se um quadro com as principais características observadas (Quadro 1).

Quadro 1 – Perfil das Entrevistadas

Perfil dos Entrevistados
100% São Mulheres e Possuem Filhos
54% São Casadas
60% Possui 1 Filho e 32% Possuem Filhos Entre 0 e 10 Anos
87% Possuem Mais de 35 Anos e 40% Possuem entre 11 e 20 Anos de Tempo de Serviço
A Maioria é Formada em Nutrição e Serviço Social
47% Possui Mestrado Como Nível de Maior Escolaridade
33% São Nutricionistas

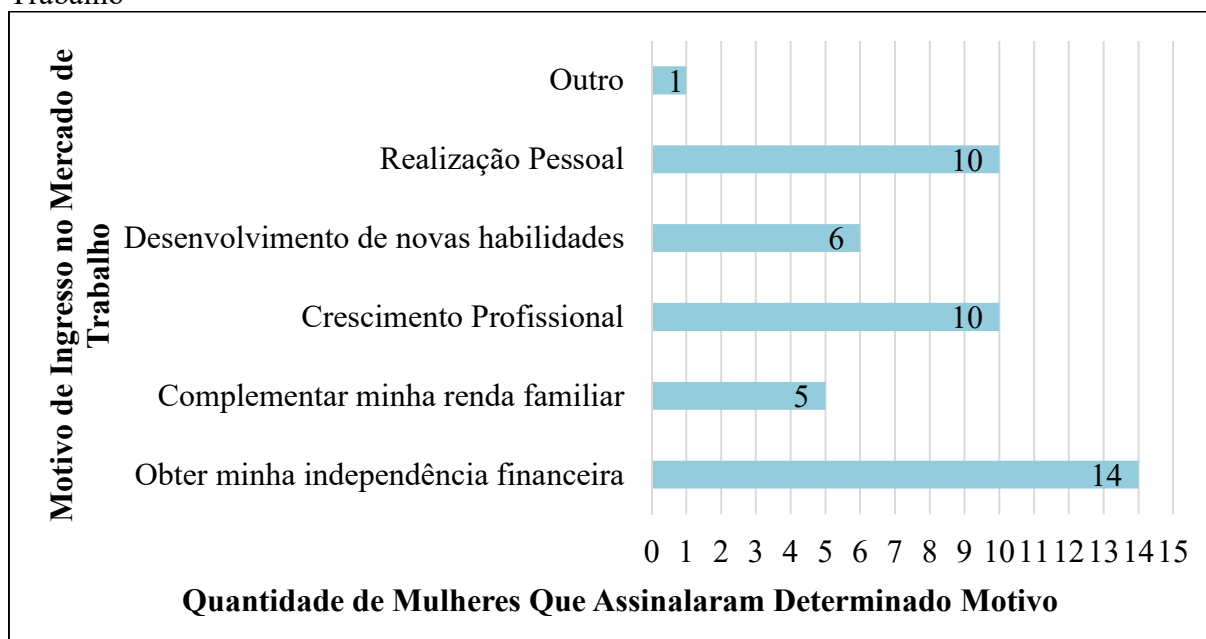
Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

6.2 Dados Referentes As Variáveis De Análise Das Pesquisadas

Quanto ao motivo que as mulheres entrevistadas ingressaram no mercado de trabalho, ainda que fosse possível escolher mais de uma alternativa para essa questão, 93% das mulheres

marcaram como um dos motivos por seu ingresso no mercado de trabalho a Obtenção de sua independência financeira, seguidas pelas opções de realização pessoal e crescimento profissional, há ainda uma das mães que marcou a opção outro e a denominou como “Sustento Familiar.”

Gráfico 10 - Motivo Pelo Qual as Mulheres Entrevistadas Ingressaram no Mercado de Trabalho



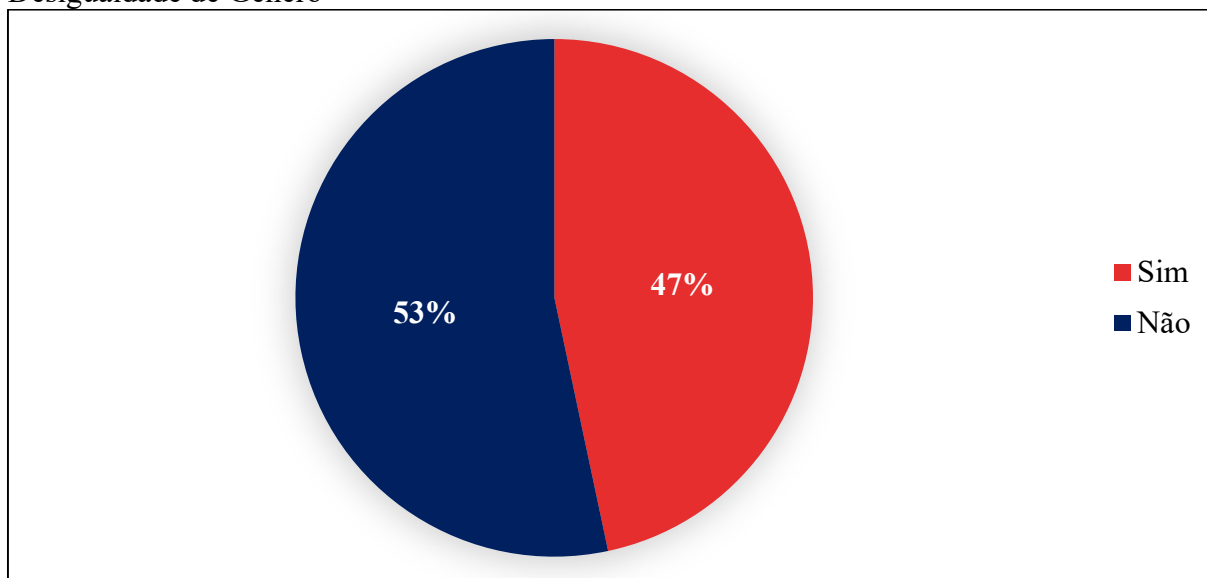
Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Segundo Bruschini (1994) foram várias as circunstâncias que levaram a inserção da mulher no mercado de trabalho. A necessidade econômica, fez com que as mulheres fossem em procura de trabalho para ajudar nas finanças da casa.

Já para (Sanchez, 2003, p. 01) justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade.

Ao se perguntar se as mulheres entrevistadas já haviam acompanhado situações de desigualdade de gênero na esfera trabalhista, junto as minhas colegas de trabalho. (Por exemplo: diferença salarial, quantidade de horas trabalhadas, condições de trabalho, indicação a cargos ou demais acontecimentos.) Conforme mostram os dados coletados, 53% das mulheres entrevistadas, ou seja, sua maioria já acompanhou situações de desigualdade de gênero junto as suas colegas de trabalho (Gráfico 11).

Gráfico 11 - Percentual de Mulheres Entrevistadas que já acompanharam situações de Desigualdade de Gênero

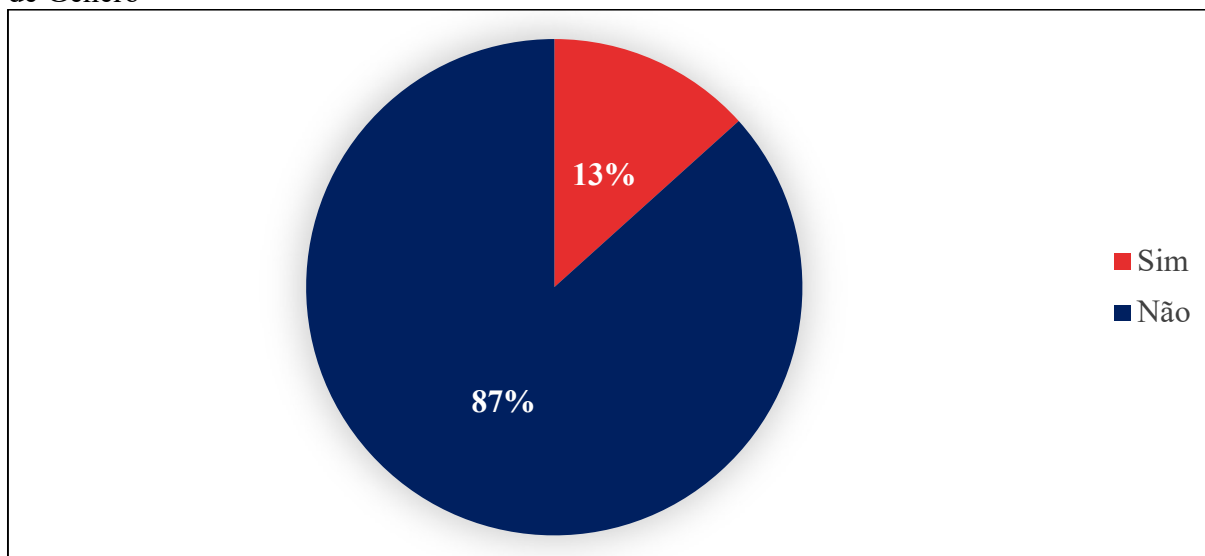


Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Esse aspecto também foi exposto em 2019, no Fórum Econômico Mundial, em que Brasil ocupava a 92ª posição em um ranking que mede a igualdade entre homens e mulheres num universo de 153 países. As mulheres brasileiras estão em sub-representação na política, têm remuneração menor, sofrem mais assédio e estão mais vulneráveis ao desemprego.

Quando se pergunta se as mulheres já sofreram situações de desigualdade de gênero na esfera trabalhista. (Por exemplo: diferença salarial, quantidade de horas trabalhadas, condições de trabalho, indicação a cargos ou demais acontecimentos.) 13% das profissionais-mães afirmaram que já sofreram desigualdade de gênero no trabalho (Gráfico 12).

Gráfico 12 - Percentual de Mulheres Entrevistadas que já sofreram situações de Desigualdade de Gênero



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Tema alarmante também trazido pela pesquisa Percepções sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho, realizada, em 2020, pelo Instituto Patrícia Galvão. A pesquisa informa que na percepção de 92% dos entrevistados, mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho que os homens. Conforme os dados, 40% delas dizem que já foram xingadas ou já ouviram gritos no trabalho, contra 13% dos homens que vivenciaram a mesma situação. Dentre os trabalhadores que tiveram seu trabalho excessivamente supervisionado, 40% também são mulheres e 16% são homens.

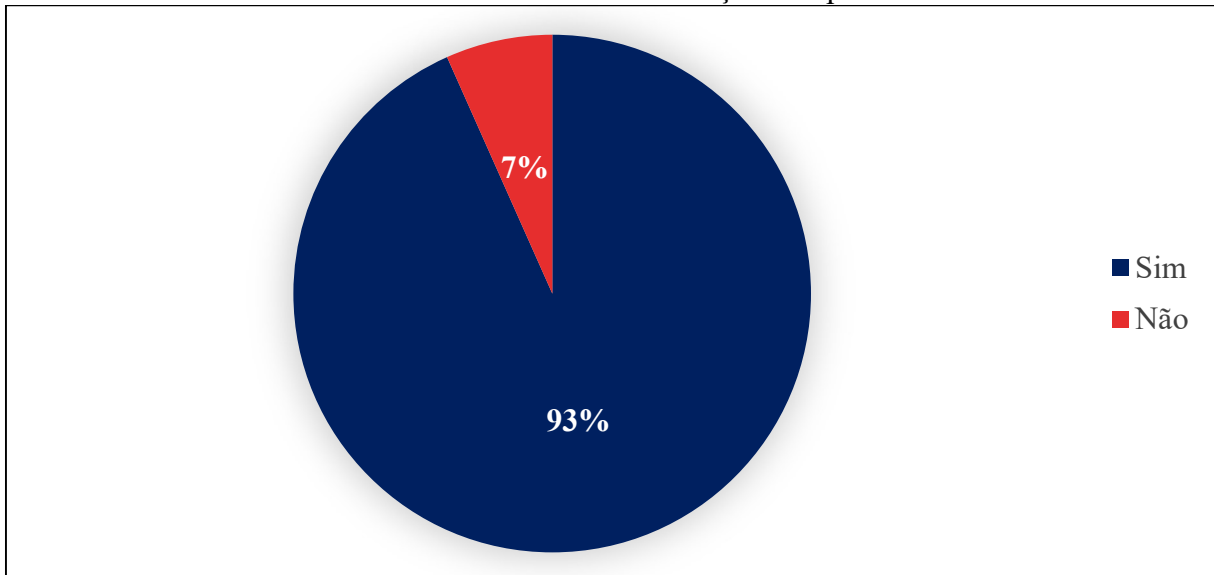
Conforme o IBGE, em 2017, as mulheres brasileiras ganhavam em média 24% menos que os homens e eram mais afetadas pelo desemprego (13,4%) do que os homens (10,5%). Quando as pesquisas são estratificadas entre mulheres brancas e negras, observa-se que entre estas a taxa de desemprego era ainda maior, 15,9% contra 10,6% entre as mulheres brancas.

Foi indagado também se as entrevistadas concordavam com a premissa de quê: *O papel da mulher na sociedade mudou ao longo dos anos. Anteriormente ela era vista apenas como aquela responsável por educar as crianças e cuidar do lar, ao longo do tempo a mulher passou a desempenhar diversas atividades: trabalhar, cuidar dos filhos, profissionalizar-se e desenvolver tarefas domésticas.*

Nessa afirmativa colheram-se as percepções das entrevistadas sobre a Maternidade ao longo do tempo e 93% dessas concordaram que a mulher teve sua função na sociedade alterada, antes vista como aquela responsável pelos filhos e pelo lar, com o tempo ela passou a agregar

mais tarefas em sua rotina e com isso outras responsabilidades como profissionalizar-se e trabalhar (Gráfico 13).

Gráfico 13 – Percentual de Concordância com a Mudança do Papel da Mulher na Sociedade



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Devido às mudanças ocorridas ao longo dos anos na vida da mulher, tanto no sentido profissional quanto no pessoal, a mulher hoje em dia tem sido mais independente, mudando os hábitos que lhes eram impostos pelo marido, sociedade e pela própria família, onde a sociedade impulsionava os pais a ensinarem às mulheres, desde pequenas, que elas deveriam casar-se para cuidar dos filhos, da casa e do marido. Mostra-se no quadro abaixo justificativas relatadas pelos sujeitos da pesquisa.

Quadro 2 – Justificativas das respostas à Mudança do Papel da Mulher na sociedade

Participantes	Justifique sua resposta para a pergunta anterior
1	A capacidade de uma mulher vai muito mais além de ser uma dona de casa. Lugar da mulher é onde ela quiser estar.
2	A mulher ocupa de fato novos espaços. Embora muito aquém ainda de suas capacidades pois há predomínio dos homens em cargos de direção.
3	Concordo, pois atualmente a mulher busca sua independência financeira, a fim de prover o sustento próprio e da família
4	Acredito na divisão igualitária de tarefas domésticas, já que atualmente temos a mesma carga horária de trabalho dos nossos cônjuges
5	A mulher passou a trabalhar para se realizar e contribuir com o marido na renda familiar.
6	É exatamente o cenário atual... A mulher hoje desempenha muito papéis, gerando uma sobrecarga e conseqüentemente, exaustão.

7	Atualmente, a mulher assume vários papéis, aumentando a sobrecarga de trabalho doméstica e profissional, para ter independência financeira, para compor a renda da família, ou, muitas vezes, assumindo o papel de única responsável financeira da família. A mulher não deixou de ser vista como "aquela responsável por educar as crianças e cuidar do lar", na verdade, suas responsabilidades aumentaram.
8	As mulheres ganharam a função também prover (ou ajudar) a casa além das funções que já eram destinadas a elas.
9	A mulher passou a protagonista de sua história
10	Há uma mudança em curso do papel da mulher, que vem desempenhando muitas atividades além daquelas da esfera doméstica.
11	Sim, a mulher foi escolhendo e conquistando funções múltiplas ao longo do tempo.
12	As tecnologias, avanço civilizatório e desenvolvimento promoveu condições culturais mais igualitárias. A luta feminina sobponho da história também trouxe avanços incríveis.
13	Fomos acumulando funções. O fato de nós profissionalizantes não nos isentou do trabalho doméstico. A mudança de concepção é lenta demais.
14	As mulheres vêm ocupando cargos anteriormente reservados unicamente para homens conciliando vida pessoal e profissional.
15	Atualmente vemos cargos sendo ocupados por mulheres e antes estes cargos eram só para homens

Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

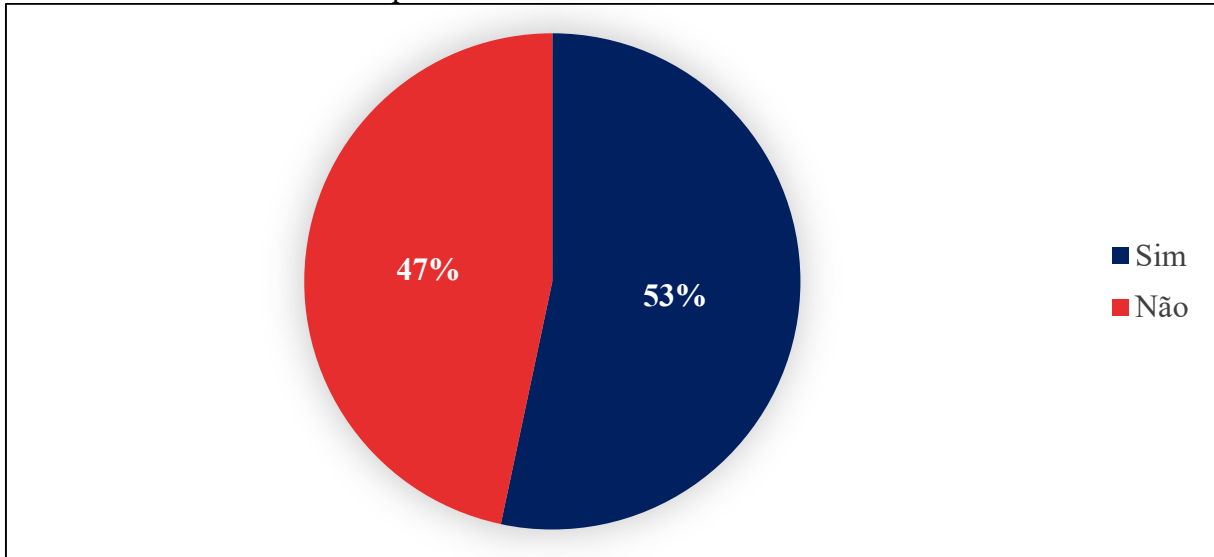
Fontenele-Mourão (2006), afirma que, depois do século XIX com o processo de industrialização, a mulher foi reconhecida no mercado de trabalho, principalmente como uma empregada assalariada. Devido a essa inserção da mulher no mercado de trabalho, ela procurou dividir suas tarefas domésticas, seja com o pai ou com instituições como: creches, escolas e outros, promovendo a participação do pai na educação dos filhos e na organização da casa.

Coelho (2006) coloca ainda, que só no início dos anos 90 é que a mulher conquistou uma redefinição de papéis e identidades masculina e feminina, e essas mudanças e conquistas ocorreram devido ao trabalho e a modernização do mundo. Portanto, essas variações de estruturas familiares, para Coelho (2006), vão de acordo com o ciclo de desenvolvimento de um determinado grupo familiar e são essas variações que dão lugar aos novos arranjos familiares.

Há nesse período uma relativa divisão de tarefas domésticas e financeiras, sendo os homens mais envolvidos nas tarefas do dia a dia do lar e a mulher assumindo o sustento financeiro parcial ou total da família.

Verifica-se na amostra que há uma prevalência de mulheres que consideram ter tido uma maternidade tardia, 53%. Colhemos justificativas para suas afirmações na próxima questão.

Gráfico 14 - Você Considera que Teve uma Maternidade Tardia?



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Ao se analisar o porquê de 53% das entrevistadas responder como Sim para a pergunta: Você considera que teve uma maternidade tardia? Encontram-se suas justificativas como: esperei por alguém especial, estabeleci uma segurança financeira, priorizei minha formação profissional e demais aspectos em que a mulher contemporânea possui um cotidiano com múltiplos papéis e que opta pela maternidade tardia.

Quadro 3 – Justificativas das respostas à Maternidade Tardia

Participantes	Se sua resposta foi SIM para a pergunta anterior, justifique.
1	Não
2	Não conseguiria conciliar estudo, mestrado e trabalho. O que fez com que só engravidasse após alguma segurança financeira
3	Sim, pois fui mãe aos 36 anos
4	No meu caso foi cedo demais 22 anos
5	Minha resposta foi não. Tive meu primeiro filho aos 24 anos.
6	Sim, mas foi necessária! Só casei quando encontrei alguém especial e depois que passei em um concurso! Depois dos 40, a disposição diminui bastante!
7	Tive filhos com 38 anos de idade, então, do ponto de vista biológico, eu acredito que seja maternidade tardia. Porém, acredito que financeira e emocionalmente a maternidade veio no momento mais estável na minha vida.
8	Não
9	Priorizei minha formação e evolução profissional

10	Fui mãe aos 33 anos, somente após consolidar minimamente minha vida profissional/laboral. Acredito que essa idade é superior à de muitas mulheres que costumavam, em outras gerações, serem mães mais cedo.
11	Tive o primeiro filho aos 28 anos
12	Minha resposta foi não
13	Muitas amigas já eram mães quando tive meu filho aos 30 anos, mas foi no tempo que eu achei melhor pra mim.
14	Tive aos 38 anos
15	Não

Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

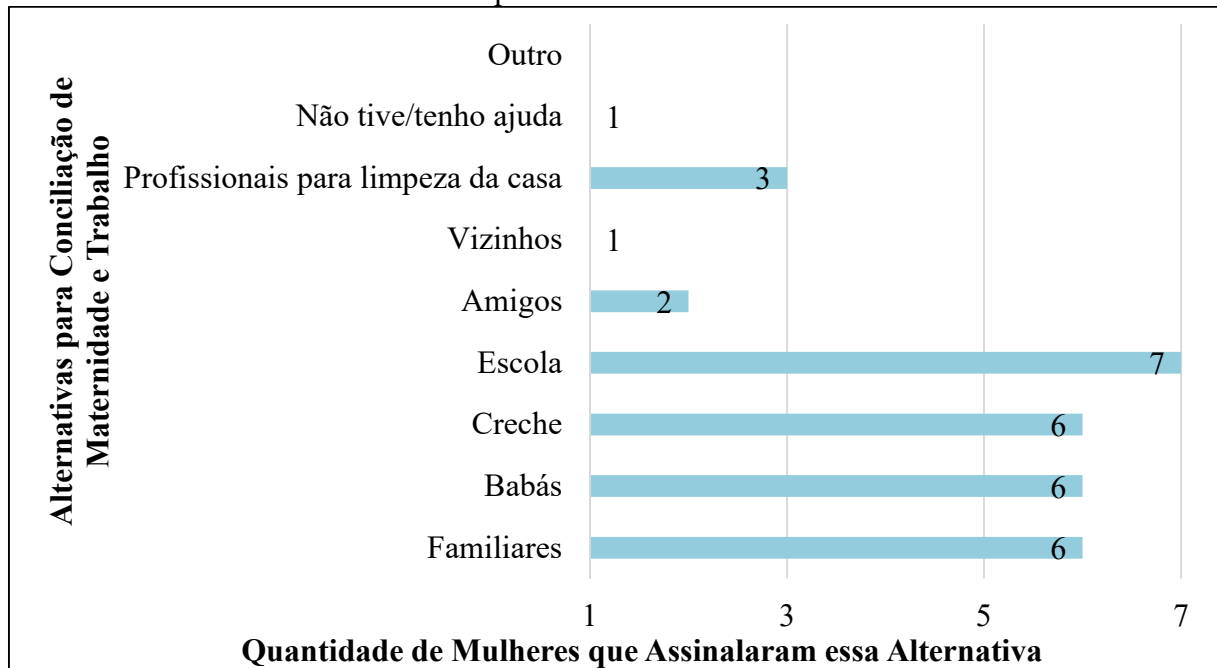
De modo que a gravidez após os 30 anos está cada vez mais frequente. São inúmeros os motivos pelo qual se adia a maternidade, seja por falta de oportunidade, por dependência dos pais, por não encontrar o parceiro ideal ou por privilegiar a carreira ou estudos.

Mesmo considerando a maternidade tardia quando a concepção ocorre após os 35 anos. De acordo com a literatura médica, a mulher que decide engravidar na fase final da terceira década de vida é considerada uma mãe idosa, uma vez que, a partir dos vinte e sete anos, há uma baixa hormonal significativa (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007; Gomes, Donelli, Piccinini, & Lopes, 2008).

Apesar dos riscos explicitados pela medicina e da multiplicidade de tarefas da mulher, observa-se que as gestantes tardias têm maiores condições econômicas, sociais e emocionais para se tornarem mães. Elas usufruem de uma rede de apoio importante, conquistada por meio do exercício de diversas atividades desempenhadas anteriormente e parecem conciliar com maior equilíbrio suas tarefas domésticas e laborais (Souza et al., 2011).

Percebe-se que 93% das mulheres que responderam a nossa pesquisa mencionarem ter algum tipo de auxílio para conciliar a maternidade e o trabalho. Ressalta-se ainda que 53% mães mencionaram ter mais de um tem de ajuda, sendo as principais redes de apoio formadas por: escola, familiares, creche e babás (Gráfico 15).

Gráfico 15 - Alternativas a Rede de Apoio das Mulheres Entrevistadas



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Situação que se atesta por ocasião do nascimento dos filhos e tem como participantes da rede social de apoio da mãe durante as transições decorrentes do nascimento de filhos, seus companheiros e os próprios pais ou sogros são citados como os principais colaboradores, pois oferecem a ela o suporte na realização das tarefas domésticas e nos cuidados dispensados ao bebê (Burchinal, Follmer & Bryant, 1996).

A importância da percepção das mães perante a rede de apoio também é constatada na revisão de literatura de Rapoport e Piccinini (2006), referente ao apoio social e à experiência da maternidade. O estudo considera que cada mulher reage às mudanças decorrentes da maternidade de maneiras diferentes, conforme suas características pessoais. As mães que conseguem lidar melhor com a rede de apoio, provavelmente, dizem os autores, beneficiaram o bebê, que terá mais contato afetivo com outras pessoas e com a própria mãe, ao aliviar a sobrecarga.

Desse modo, as redes de apoio são uma das possíveis maneiras de conciliar a vida familiar com a vida profissional da mulher atual (Almeida, 2007; Souza, Teixeira, Loreto, & Bartolomeu, 2011).

Quanto a visão das participantes da pesquisa a respeito do trabalho fora de casa temos as seguintes alternativas:

- Uma atividade penosa, um fardo, uma doença ou sofrimento.

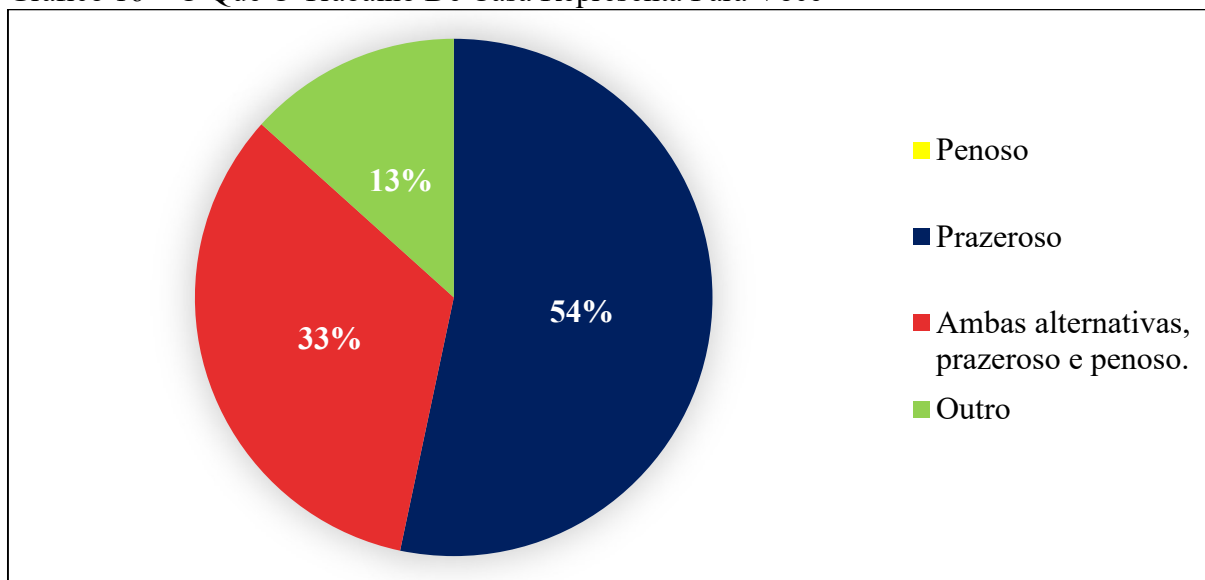
- Prazeroso, que atribui sentido à vida, contribui para construção da identidade pessoal, denotando crescimento e desenvolvimento.

- Ambas as alternativas acima, por estar relacionado com o sofrimento, mas também com atividades que proporcionam prazer e realização ao ser humano. Sendo assim, o significado do trabalho varia de acordo com o contexto social e com o momento histórico vivido pelos sujeitos.

- Outro.

Nota-se que 54% das entrevistadas responderam que consideram o trabalho de casa prazeroso, que atribui sentido à vida, contribui para construção da identidade pessoal, denotando crescimento e desenvolvimento. E 33% responderam haver tanto considerações positivas como negativas e outros 13% marcaram como outro e justificaram suas respostas como sendo “um meio de sustento, de manutenção financeira, de custeio das necessidades básicas, de lazer, cultura, educação, etc.” e que “o trabalho fora de casa não é um sofrimento, muitas vezes é a fuga para o estresse da rotina domiciliar, mas acaba sendo um fardo já que nos exige muito tempo, tempo esse que poderia ser melhor destinado para a família” (Gráfico 16).

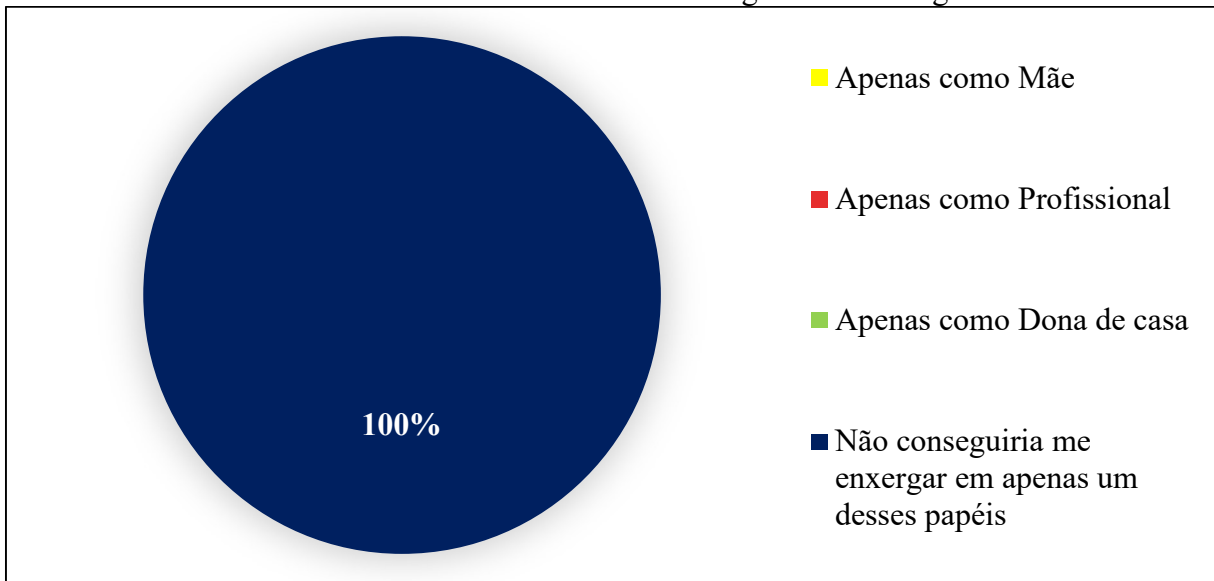
Gráfico 16 – O Que O Trabalho De Casa Representa Para Você



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Observa-se no gráfico 17, que 100% das profissionais não conseguiriam se enxergar apenas como mãe, profissional ou dona de casa.

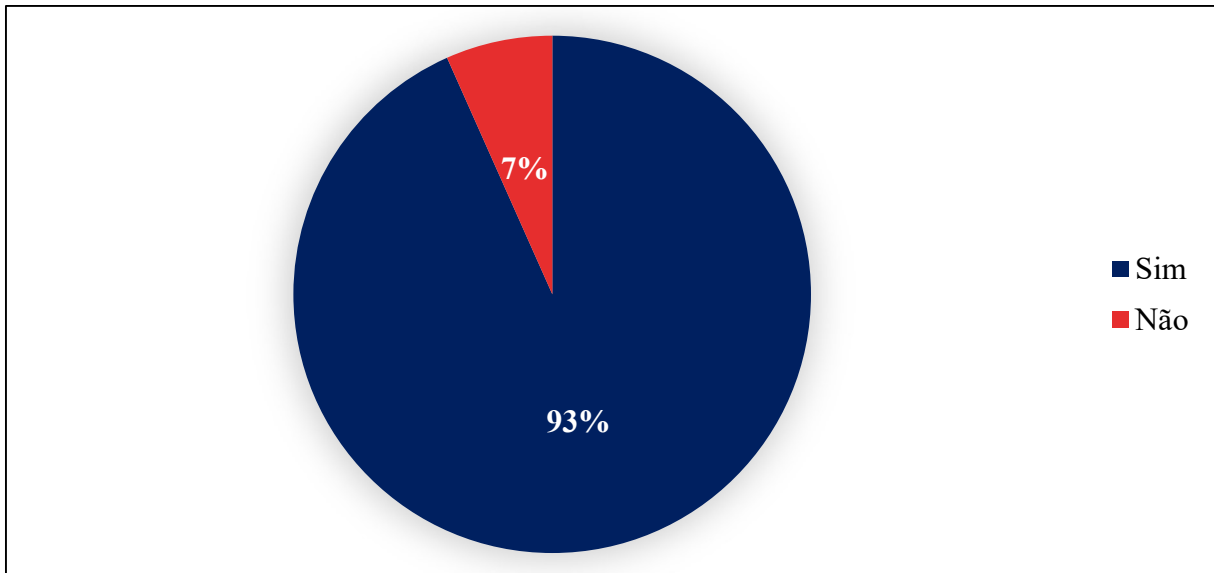
Gráfico 17 - Formas Como a Mulheres Entrevistas Conseguem se Enxergar



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Ainda com as dificuldades e diferentes visões do trabalho fora de casa, 93% das mães afirmaram ser possível conciliar os papéis de profissional e mãe, e explicaram suas respostas na questão anterior. Os dados foram ilustrados no gráfico abaixo.

Gráfico 18 – Percentual das Mulheres Entrevistas que Conseguem/Conseguiram Conciliar Maternidade e Trabalho



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

O equilíbrio do tempo, bem como a cobrança das atividades profissionais e o desgaste físico e psicológico são algumas das justificativas apontadas pelas profissionais-mães que dificultam a conciliação das tarefas desempenhadas por essas mulheres.

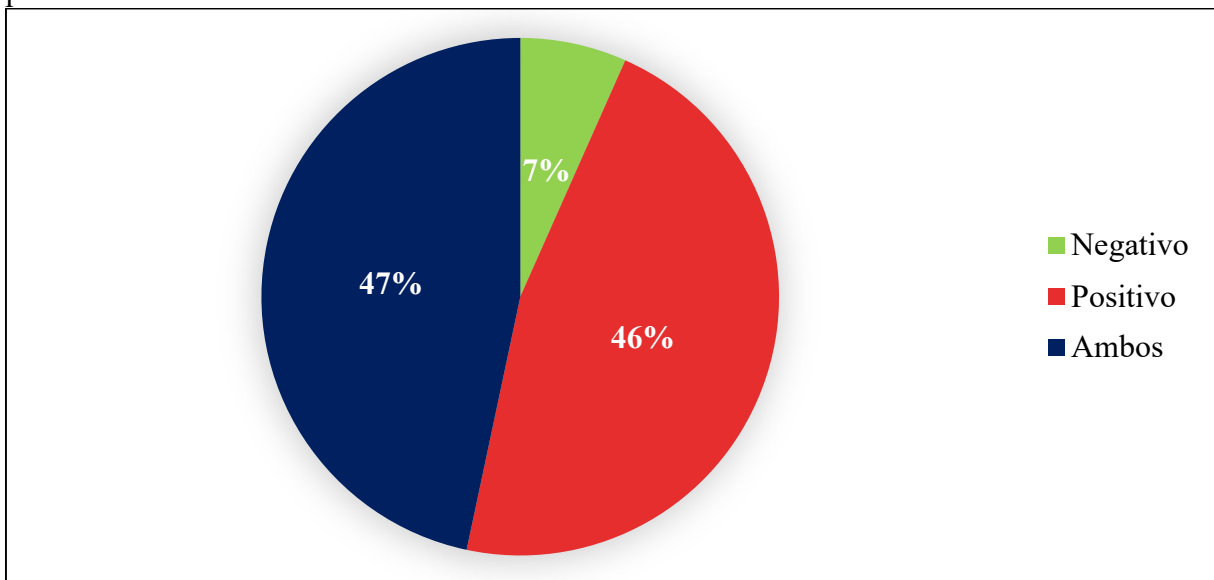
Quadro 4 – Justificativas das respostas à conciliação de papéis

Participantes	Justifique sua resposta para a pergunta anterior
1	Conseguo dá o suporte pra minha filha e ao mesmo tempo ser profissional no trabalho.
2	O primeiro ano da minha filha eu não tive baba e não trabalhei. Fui inteiramente mãe. Isso me fez manter um vínculo profundo com minha filha e uma dedicação forte, mas também não atrapalhou na minha carreira, acredito que sou bem-sucedida no trabalho.
3	Sim, mas não é fácil. Só consigo exercer os dois papeis devido ao apoio de familiares
4	Muitas vezes o desgaste físico e psicológico é intenso
5	Sou mãe, mulher e feliz. Todo dia é uma realidade a ser vivida. Quando são pequenos é uma realidade e quando crescem muda só o tipo de preocupação. A Providência Divina nos ajudou em tudo seja nas dificuldades financeiras, como também nas dificuldades de educar filhos para o mundo, nos deu força, coragem, determinação de enfrentar dia após dia.
6	O profissional não tão bem quanto antes de ter filhos, pois existem muitas situações que a maternidade fala mais alto e precisamos renunciar algo no trabalho. Dá para conciliar, não de uma forma ideal, mas real... De vez em quando, desejamos a desejar ou no papel de mãe ou no profissional! São dias e dias... Situações e situações!
7	Não tenho escolhas, não tem uma forte rede de apoio. Tento equilibrar estes papeis da melhor forma possível, as vezes há sentimento de culpa por não atingir 100% em ambos. Há muito cansaço, mas há muitas compensações. Com certeza, não me arrependo. Seria mãe novamente.
8	Até hoje consegui oferecer um bom serviço no meu trabalho e ao mesmo tempo, consegui dar conta da minha filha. Vale ressaltar que em alguns momentos uma das duas áreas foi deixada de lado em razão da urgência/ necessidade maior da outra área.
9	Vou me desdobrando para dar conta dos dois papeis
10	Essa conciliação é uma busca diária e constante, que muitas vezes não é fácil.
11	Essa conciliação não é plena, é carregada de faltas, lacunas, conflitos, mas é possível e enriquecedora.
12	É difícil, mas possível de conciliar.
13	Sem ideia de perfeição consegui levar as duas condições por necessidade mesmo. A exaustão está presente até hoje.
14	Com dificuldades de conciliar, mas ambos estão sendo atendidos
15	Apesar de ser muito difícil, o meu principal problema foi a jornada de trabalho não flexível

Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Percebeu-se que ainda com as dificuldades enfrentadas para a conciliação dos papéis de mãe e profissional 47% das mulheres consideraram que combinar essas funções é positivo e negativo, há ainda 46% que afirma ser apenas positivo e 7% acredita ser negativo (Gráfico 19).

Gráfico 19 – Visão das Mulheres Entrevistadas sobre a conciliação dos papéis de mãe e profissional



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

A mulher continua acumulando papéis, mesmo quando inserida com sucesso no mercado profissional. Conciliar a vida profissional e as atividades da vida pessoal ainda é um desafio muitas vezes impossível para as mulheres trabalhadoras. As mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, cuidado com os filhos e demais responsabilidades familiares.

Quanto aos desafios enfrentados como profissional-mãe, encontra-se na maioria das respostas: falta de tempo e conciliar papéis/tarefas estão presentes. Justificativas que se relacionam com a dupla jornada exercida pela mulher como profissional-mãe e que influenciam diretamente no sentimento de insuficiência frente as atividades a serem desempenhadas, pode-se observar detalhadamente cada resposta no quadro abaixo.

Quadro 5 – Descrição dos Desafios apontados pelas profissionais-mães entrevistadas

Participantes	Quais os principais desafios enfrentados como profissional-mãe? Exemplifique resumidamente.
1	A falta de tempo

2	O casamento foi afetado. São muitas demandas. Impossíveis de conciliar com homens que precisam ser “servidos”. Não colaboram e não participam de fato. Eles perdem o sentido na relação.
3	São inúmeros, confesso que é difícil resumir. Contudo muitos estão relacionados aos acontecidos inesperados, por exemplo, você se organiza, tem uma rotina pré-estabelecida e o bebê adocece, você precisa se ausentar do trabalho, isso gera problemas etc.
4	Conseguir dá conta de ambos
5	Nos momentos de doenças, internações, dificuldades escolares, aleitamento e sua transição para alimentação, retorno ao trabalho após a licença maternidade.
6	Quando os filhos adoecem. Precisamos ficar ausentes do trabalho. Sendo o período de doenças extremamente cansativo p as mães, tanto físico quanto emocionalmente!
7	Ter mais tempo com filho com uma carga horária extensa de trabalho.
8	Falta de tempo, falta de rede de apoio (em alguns momentos)
9	Exercer o papel profissional em situações de doenças com o filho
10	A falta de tempo para mim no que se refere ao autocuidado, ao lazer, ao tempo de descanso; o cansaço; as dificuldades de conciliar as exigências espaço-temporais de ambos os papéis, o que produz ansiedade e culpa.
11	Distribuição do tempo, escolha de prioridades, cansaço e a qualidade da atenção aos filhos dentro da limitação de tempo
12	Equilibrar as funções, se enxergar e ver as próprias necessidades nesse processo. Conseguir lidar com as multitarefas, entendendo que não é possível realizar tudo.
13	Reconhecer sua subjetividade diante de tantas obrigações. Falta de tempo para lazer, estudo, estresse e ansiedade para tentar dar conta de tanto trabalho.
14	Conciliar expediente de 8hs diárias
15	O meu maior desafio era onde e com quem deixar meus filhos menores

Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Bittencourt (1980), por sua vez, abordando a questão do sentimento das mulheres submetidas à sobrecarga da dupla jornada de trabalho, ressalta que elas têm a percepção de que são insuficientes em ambos os setores, casa e trabalho.

Laufer (2003, p. 127) destaca ainda que: “Agora, iguais de direito, as mulheres permanecem desiguais de fato”. A citada autora aborda os três âmbitos em que essas desigualdades se manifestam: na esfera profissional, as mulheres ainda não alcançaram o mesmo patamar de remuneração nem de cargos que os homens; no aspecto social, elas ainda estão sujeitas aos papéis de esposas e mães, que as colocam em situação de dependência; no âmbito familiar, sofrem as desigualdades da divisão sexual do trabalho doméstico:

Embora a igualdade profissional e a igualdade salarial estejam na agenda política das democracias ocidentais como uma das dimensões fundamentais da cidadania das mulheres, a divisão desigual do trabalho familiar e doméstico pesa sobre as desigualdades entre os homens e mulheres no mercado de trabalho e limita a autonomia das mulheres (LAUFER, 2003, p. 130)

Para que as mães conseguissem conciliar melhor seus múltiplos papéis na sociedade, foram apontadas algumas condições a serem implementadas, nota-se na maioria das justificativas apresentadas no quadro a seguir opções como a criação de uma jornada de trabalho reduzida/flexível e a presença de creches no ambiente de trabalho. Alternativas já conhecidas para a diminuição do abismo que ainda separa homens e mulheres no mercado de trabalho. Podem vir, ainda, políticas públicas que priorizem abertura de vagas e ampliação do número de pré-escolas, creches e escolas de tempo integral.

Quadro 6 – Apontamento de Condições para uma melhor conciliação dos múltiplos papéis exercidos pelas mães entrevistadas

Participantes	Que condições poderiam ser implementadas, no ambiente organizacional, legislativo, ou ainda na sociedade, que proporcionaria uma melhor equidade para as mães conseguirem conciliar seus múltiplos papéis na sociedade?
1	Creche nas empresas
2	Mudança na educação e formação dos homens para respeitar as mulheres.
3	Horário de trabalho flexível, jornada de trabalho reduzida
4	Carga horária mais justa e uma visão mais humana na sociedade, não de pena, mas de solidariedade.
5	Trabalho home office no primeiro ano da criança, auxílio maternidade para mães com vulnerabilidade econômica, redução de imposto para as empresas contratarem mães com filhos.
6	Redução de carga horária para as mulheres/mães gerando a possibilidade de maior dedicação e assistência aos filhos. Trabalhar 40 horas por semana, é bem desgastante e quando se tem filhos, é infinitamente mais!
7	Diminuição da carga de horária de trabalho, sem redução salarial.
8	Redução de carga horária, Barateamento dos custos com escolas integrais (melhoria das escolas públicas também), Auxílio financeiro para as mães que precisam deixar os filhos em tempo integral por não ter quem cuide em casa.
9	Flexibilizar a carga horária para profissionais mães com filhos menores
10	Redução de carga horária; horário especial para servidora lactante; viabilização do trabalho remoto em algumas circunstâncias; ampliação do auxílio-creche.

11	Creches gratuitas e de qualidade para as mães em condições de vulnerabilidade socioeconômica, equidade de salário, redução da jornada para mães com crianças pequenas, possibilidade de trabalho remoto para as funções em que esse formato é possível.
12	Flexibilidade de carga horária, melhor suporte de creche e mudança dos papéis sociais
13	Jornada reduzida de trabalho seria o principal, além de um trabalho que possa ser híbrido.
14	Jornada flexível de trabalho
15	Creche em ambiente do trabalho, este foi o meu maior desafio

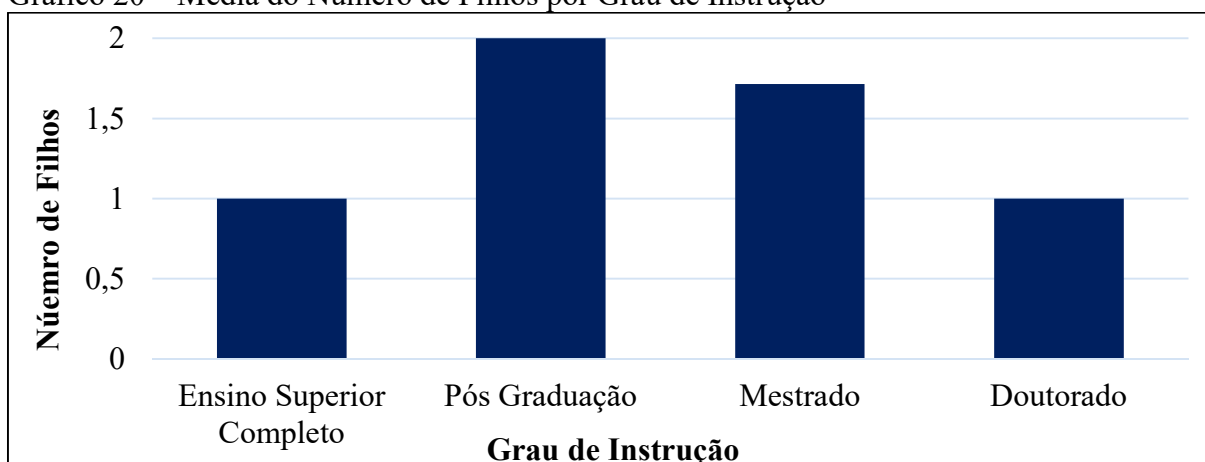
Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

É necessário e inadiável nutrir o debate e a desconstrução dos papéis sociais de gênero a fim de edificar um mercado de trabalho e uma sociedade mais igualitárias em condições e oportunidades para homens e mulheres.

6.3. Inferências A Partir Dos Dados Coletados

A partir do cruzamento das respostas para perguntas: grau de instrução e número de filhos inferiu-se que as mulheres que possuem Pós-graduação têm uma média de 2 filhos, aquelas que tem mestrado dispõe ainda de uma média menos de filhos, 1,71, e aquelas que detém doutorado decresce ainda mais essa média para 1 filho, número que se iguala as mães com grau de instrução com ensino de Ensino Superior Completo.

Gráfico 20 – Média do Número de Filhos por Grau de Instrução



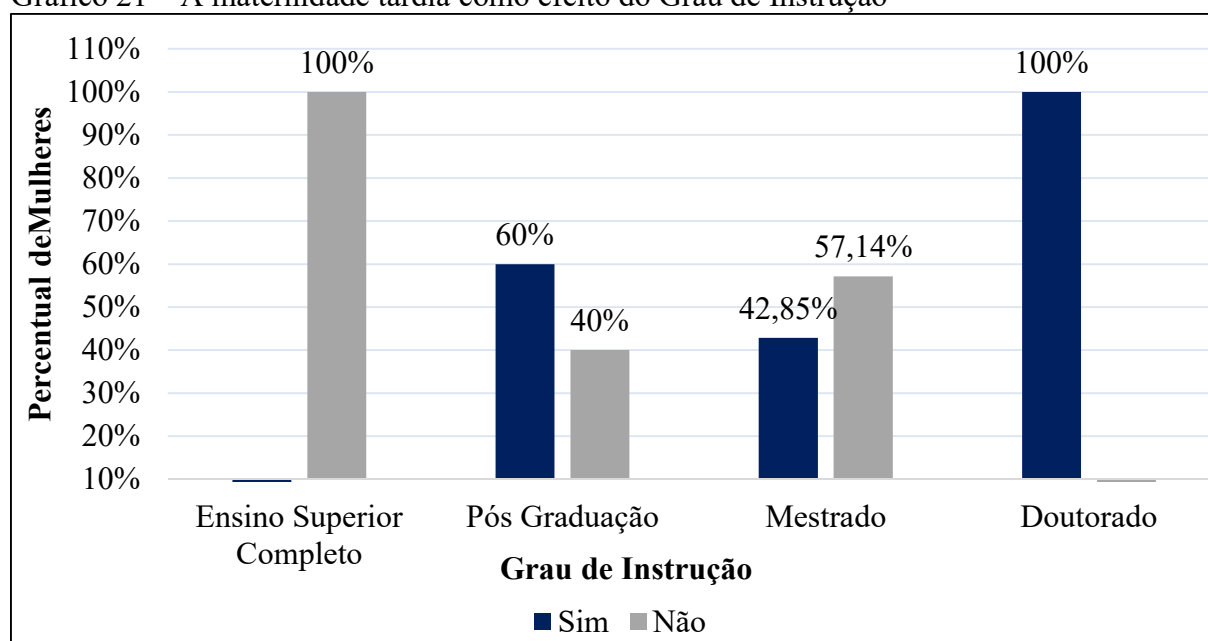
Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

Análise que corrobora com a pesquisa do IBGE, realizada com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) divulgada em 2009. O documento revela que mulheres com até sete anos de escolaridade têm quase o dobro de filhos do que aquelas que passaram oito anos ou mais nos bancos escolares.

A Síntese de Indicadores Sociais mostra que a taxa de fecundidade está caindo no Brasil nas últimas décadas e relaciona o índice com o nível de instrução das mães. Pode-se concluir que há uma relação quanto ao grau de instrução dessas mulheres, conforme os dados do IBGE, o qual relata que quanto menor a sua escolaridade maior o número de filhos (Vieira, 2010).

Observou-se ainda em uma segunda análise que as mulheres com grau de instrução de Doutorado e Pós-graduação assinalaram como “Sim” em 100% das entrevistadas para a pergunta: Você considera que teve uma maternidade tardia? Já para aquelas que possuem mestrado uma média de 57,14% sinalizara opção “Não” e 42,85% marcaram como “Sim”, ainda 100% das mulheres com nível superior indicaram que não possuíram uma maternidade tardia.

Gráfico 21 – A maternidade tardia como efeito do Grau de Instrução



Fonte: Elaborado Pelo Autor (2022).

A partir dessa inferência pode-se perceber que há uma relação entre o grau de instrução da mulher e a maternidade tardia, em sua maioria quanto maior o grau de instrução da mulher mais propensa ela será a maternidade tardia.

Algumas falas das nossas entrevistadas corroboram com o que se percebeu na análise:

Fui mãe aos 33 anos, somente após consolidar minimamente minha vida profissional/laboral.

Tive filhos com 38 anos de idade, então, do ponto de vista biológico, eu acredito que seja maternidade tardia. Porém, acredito que financeira e emocionalmente a maternidade veio no momento mais estável na minha vida.

A 'maternidade tardia' pode ser tomada como um modo de articulação entre trabalho e maternidade, produto das transformações nessas duas esferas. Numa tentativa de darem conta das exigências tanto do trabalho, por meio de uma dedicação intensa e qualificação constante, quanto da maternidade, protelando o nascimento do primeiro filho para um momento em que também possam dedicar-se intensamente ao bebê, algumas mulheres decidem ser mães depois de certa idade.

Ressalta-se ainda que as profissionais-mães sugeriram mudanças na sociedade para um melhor equilíbrio dos papéis por ela desenvolvidos, como: uma jornada de trabalho reduzida/flexível e a presença de creches no ambiente de trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se iniciou o trabalho de pesquisa constatou-se que há muitos desafios enfrentados pelas mulheres que exercem as funções simultâneas de caráter profissional e materno. Por isso tornou-se importante realizar um estudo de caso sobre maternidade e trabalho junto a Pró-reitora de Assuntos Estudantis / UFC.

Diante disso a pesquisa teve como objetivo geral analisar os desafios da conciliação da maternidade e do trabalho junto as mulheres que compõem a Pró-reitora de Assuntos Estudantis / UFC, constatou-se o objetivo geral foi atendido, pois foi possível identificar que a maioria das entrevistadas na pesquisa de campo relataram que a conciliação entre os diferentes papéis realizados por essas mulheres era possível, contudo descreveram, também, que há muitos desafios nesse percurso como: ir trabalhar nos dias em que seus filhos estão doentes ou ter de se ausentar da atividade laboral nesses dias, a dificuldade para organização do tempo para tantas demandas, bem como as exigências apontadas pelas pessoas em volta, dentre outros. Ou seja, mesmo com uma mudança significativa do papel da mulher na sociedade, ainda existem grandes conflitos, dúvidas e inseguranças frente a tais desafios.

Tendo ainda como objetivo específico realizar uma revisão compreensiva da literatura apresentando os principais autores sobre o tema, explorar o conceito de maternidade, da sua origem até os dias atuais, bem como suas alterações ao longo dos anos e discorrer sobre os desafios da relação do maternar e o trabalho das mães com nível superior. Pode-se dizer esses objetivos secundários que foram atingidos, em virtude da aplicação do questionário as mulheres locadas na PRAE/UFC e a partir da revisão da literatura.

Esse estudo procurou fazer apenas uma análise prévia dos desafios encarados pelas profissionais mães e discorrer sobre eles, bem como gerar uma reflexão da mudança do papel feminino na sociedade ao longo dos anos.

Partindo desta premissa, é imprescindível um estudo contínuo sobre essa temática e sugere-se que os estudos posteriores, especialmente aqueles aplicados, que possam se interessar por esse assunto, busquem formas de ouvir amplamente suas entrevistadas, pois o conteúdo em pauta possui aspectos, visões e vivências individuais a serem ouvidas e analisadas sob uma ótica mais ampla e particular.

REFERÊNCIAS

BRAGA, Bernardo Picolli Medeiros; SILVA, Ernani João. **Uma reflexão introdutória sobre o Brasil e sua formação econômica**. Curitiba: Intersaberes. 1 ed. 2016.

SINA, Amalia, **Mulher e trabalho: os desafios de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo Editora Saraiva. 2005 p. 14, p. 108, p. 191.

MEDEIROS, Karine Maria Alves; CINTRA, Soraia Veloso. **Os desafios da mulher na contemporaneidade: a conciliação dos papéis atribuídos**. 2011, disponível em: Acesso em 04 de Abril de 2022.

UENO, Joji. A difícil escolha entre ter uma carreira profissional e ser mãe. **O mercado de trabalho adia cada vez mais o sonho da gravidez**. 2010. Minha Vida. Disponível em:< A difícil escolha entre ter uma carreira profissional e ser mãe - Minha Vida>. Acesso em 26 Maio 2022.

VANDERLINDE, L.F.; BORBA, G.A.; VIEIRA, M.L. (2009). **Importância da rede social de apoio para mães de crianças na primeira infância**. Revista de Ciência Humanas, Florianópolis, EDUFSC, Volume 43, número 2, 429-443

SILVA, G. C.C. da, SANTOS, L.M.; TEIXEIRA, L.A.; LUSTOSA, M.A.; COUTO, S.C.R.; VICENTE, T.A.; PAGOTTO, V.P.F. **A mulher e sua posição na sociedade: da antiguidade aos dias atuais**. Rev. SBPH, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 65-76, dez. 2005.

FIORIN, Pascale Chechi; OLIVEIRA, Clarissa Tochetto de; DIAS, Ana Cristina Garcia. **Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade**. Rev. bras. orientac. Prof; São Paulo, vol.15 n.1, jun, 2014.

SILVA, F.F., RIBEIRO, P.R.C. (2011). **A participação das mulheres na ciência: problematizações sobre as diferenças de gênero**. Artigo publicado na Revista Labrys Estudos Feministas, (10).

MANENTE, M.V., & RODRIGUES, O. R. (2016). **Maternidade e trabalho: Associação entre depressão pós-parto, apoio social e satisfação conjugal**. Pensando famílias, 20(1), 99-111.

HEWLETT, Sylvia Ann. **Maternidade tardia: mulheres profissionais em busca de realização plena**. São Paulo: Novo Século, 2008.

BIASOLI, Patricia Klaser. **Mulheres em cargos de gestão: conciliações, dificuldades e conquistas**. 2018. Vi, 167 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2018. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6891778>. Acesso em: 10 de Setembro 2022.

BRASIL. IBGE. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE)**. 08 de junho de 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 05 de Agosto 2022.

RASIL. GOVERNO DO BRASIL. **Mulheres são maioria em universidades e cursos de qualificação**. Governo do Brasil. Brasília, DF. 23 de dezembro de 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/03/mulheres-sao-maioria-em-universidades-e-cursos-de-qualificacao>> Acesso em: 09 de Julho 2022.

BERTOLINI, L.B.A.; **Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar**. São Paulo: Vetor. 2 ed.2002.

MENDES, Andréa Peres, **Labirinto de cristal: Mulheres, Carreira e Maternidade uma conciliação possível?** 2017, disponível em < <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20561>> Acesso 07 de Maio de 2022.

PROBST, E. R. et al. **Diversidade na Organizações: construindo um olhar sobre a evolução da mulher no contexto organizacional**. XXXIV Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 2010.

APÊNDICE A – Modelo do questionário aplicado via Google Forms ao grupo entrevistado

01. Possui Filhos(as)?

() Sim () Não

02. Sua Idade:

() Menor de 21 anos

() Entre 21 e 25 anos

() Entre 25 e 30 anos

() Entre 30 e 35 anos

() Mais de 35 anos

03. Estado Civil:

() Solteira

() Casada

() Divorciada

() Viúva

() Outro

04. Curso de Graduação:

Resposta subjetiva.

05. Grau de Instrução:

() Ensino Médio Completo

() Ensino Superior Completo

() Pós-Graduação

() Mestrado

() Doutorado

06. Número de Filhos:

() 1

() 2

() 3

() 4 ou mais

07. Idade dos Filhos:

Resposta subjetiva.

08. Profissão:

Resposta subjetiva.

09. Tempo de Serviço:

Resposta subjetiva.

10. Optei por ingressar no trabalho por: (Marque todas as alternativas que se aplicam)

() Obter minha independência financeira

() Complementar minha renda familiar

() Crescimento Profissional

() Desenvolvimento de novas habilidades

- () Realização Pessoal
 () Outro

"11. Já acompanhei situações de desigualdade de gênero na esfera trabalhista, junto as minhas colegas de trabalho.

Por exemplo: diferença salarial, quantidade de horas trabalhadas, condições de trabalho, indicação a cargos ou demais acontecimentos."

- () Sim () Não

"12. Já sofri situações de desigualdade de gênero na esfera trabalhista.

Por exemplo: diferença salarial, quantidade de horas trabalhadas, condições de trabalho, indicação a cargos ou demais acontecimentos."

- () Sim () Não

13. você concorda com a premissa de quê: *O papel da mulher na sociedade mudou ao longo dos anos. Anteriormente ela era vista apenas como aquela responsável por educar as crianças e cuidar do lar, ao longo do tempo a mulher passou a desempenhar diversas atividades: trabalhar, cuidar dos filhos, profissionalizar-se e desenvolver tarefas domésticas.*

- () Sim () Não

14. Justifique sua resposta para a pergunta anterior.

Resposta subjetiva.

15. você considera que teve uma maternidade tardia?

- () Sim () Não

16. Se sua resposta foi SIM para a pergunta anterior, justifique.

Resposta subjetiva.

17. Para conciliar a maternidade e o trabalho conto e/ou contei com a ajuda de: (Marque todas as alternativas que se aplicam)

- () Familiares
 () Babás
 () Creche
 () Escola
 () Amigos
 () Vizinhos
 () Profissionais para limpeza da casa
 () Não tive/tenho ajuda

18. Acredito que o trabalho fora de casa é:

- () Uma atividade penosa, um fardo, uma doença ou sofrimento.
 () Prazeroso, que atribui sentido à vida, contribui para construção da identidade pessoal, denotando crescimento e desenvolvimento.
 () Ambas alternativas acima, por estar relacionado com o sofrimento, mas também com atividades que proporcionam prazer e realização ao ser humano. Sendo assim, o significado do trabalho varia de acordo com o contexto social e com o momento histórico vivido pelos sujeitos.

19. Diante do compromisso atual de mãe e profissional. você conseguiria se enxergar, hoje?

- Apenas como Mãe
- Apenas como Profissional
- Apenas como Profissional
- Não conseguiria me enxergar em apenas um desses papéis

20. você conseguiu/consegue conciliar os papéis de mãe e profissional?

- Sim Não

21. Justifique sua resposta para a pergunta anterior.

Resposta subjetiva.

22. Acredita que a conciliação dos papéis de mãe e profissional foi negativo, positivo ou ambos? Justifique.

Resposta subjetiva.

23. Quais os principais desafios enfrentados como profissional-mãe? Exemplifique resumidamente.

Resposta subjetiva.

24. Que condições poderiam ser implementadas, no ambiente organizacional, legislativo, ou ainda na sociedade, que proporcionaria uma melhor equidade para as mães conseguirem conciliar seus múltiplos papéis na sociedade?

Resposta subjetiva.