

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
INSTITUTOS DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS/GV
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Gabriela Neves Pena

GÊNERO E TRABALHO: A maternidade e os desafios enfrentados por mulheres que trabalham no setor privado de Governador Valadares

Governador Valadares

2022

Gabriela Neves Pena

GÊNERO E TRABALHO: A maternidade e os desafios enfrentados por mulheres que trabalham no setor privado de Governador Valadares

Monografia apresentada ao curso de Administração, do Departamento de Administração, do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas/Governador Valadares, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Mariana Luísa da Costa Lage

Governador Valadares

2022

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Neves Pena, Gabriela.

GÊNERO E TRABALHO: : A maternidade e os desafios enfrentados por mulheres que trabalham no setor privado de Governador Valadares / Gabriela Neves Pena. -- 2022.

64 p.

Orientadora: Mariana Luísa da Costa Lage

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado de Governador Valadares, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICESA, 2022.

1. Relações de Gênero. 2. Maternidade. 3. Trabalho. 4. Conciliação. I. Luísa da Costa Lage, Mariana , orient. II. Título.

Gabriela Neves Pena

GÊNERO E TRABALHO: A maternidade e os desafios enfrentados por mulheres que trabalham no setor privado de Governador Valadares

Monografia apresentada ao curso de Administração, do Departamento de Administração, do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas/Governador Valadares, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Mariana Luísa da Costa Lage

Aprovada em (dia) de (mês) de (ano)

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Mariana Luísa da Costa Lage – Orientadora
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profa. Dra. Marina Oliveira Guimarães – Avaliadora
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profa. Dra. Nathalia Carvalho Moreira – Avaliadora
Universidade Federal de Juiz de Fora

Dedico este trabalho aos meus pais e ao meu falecido Tio Walmir, que sempre me inspirou e me ajudou a chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, quero agradecer a Deus, por permitir a minha existência e por ter guiado toda a minha trajetória, me permitindo chegar até aqui.

Não menos importante e essencial, agradeço à minha família, meus pais e minha Tia Marilene, que sempre me deram todo o apoio. Obrigada por toda a dedicação e amor incondicional, e por sempre celebrarem as minhas conquistas, mesmo quando muitos tentaram me desmerecer. Amo vocês!

Agradeço a meu tio e padrinho Walmir, que infelizmente faleceu antes de me ver realizando o sonho de entrar da Universidade, mas eu sei que onde quer que ele esteja ele está celebrando com pulos e aplausos essa minha conquista. Você faz muita falta tio, eu te amo!

A minhas avós, Maria e Inês, duas mulheres fortes e guerreiras que ajudaram a me criar, formaram o meu caráter, e mostraram na prática a força que uma mulher tem. Vocês fazem tanta falta nesse momento de alegria, tudo que sou hoje devo a vocês!

Aos meus primos Lucas, Altivo e Fabiana, que sempre torceram pelo meu sucesso, especialmente nesse período da faculdade.

Agradecimento especial à minha orientadora, Mariana Lage, que mesmo em meio a um período conturbado como o da pandemia, acreditou na minha capacidade desde o início e prestou todo o auxílio e paciência para que esse trabalho fosse possível.

Aos meus amigos de infância, que sempre acreditaram no meu potencial e nunca me abandonaram, um amor imenso por vocês que sou incapaz de descrever. As minhas amigas da escola, que sempre vibraram todas as minhas conquistas e fazem questão de estarem presentes em todos os momentos. E aos meus amigos que vieram como presente nesses anos de curso, sem vocês seria impossível viver intensamente a trajetória na universidade como eu vivi, obrigada por tudo, amo vocês!

Aos meus amigos do estágio, que mesmo em pouco tempo de convivência, já considero vocês como uma família. Obrigada por aturarem meus surtos com esse trabalho, por me acalmarem nos dias que a ansiedade atacava e até mesmo por cobrarem a finalização dele. Amo vocês!

Obrigada, de forma especial, às mulheres que contribuíram para a realização do estudo, compartilhando suas experiências, sem vocês não seria possível.

Por fim, agradeço aos meus professores e à UFJF/GV, que contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional durante esses anos de academia.

“A jornada é um presente”
Beyoncé

RESUMO

O presente trabalho discute acerca das relações de gênero e trabalho, tendo por objetivo compreender como a maternidade impacta na vida de mulheres que atuam no setor privado da cidade de Governador Valadares. A partir da construção social da maternidade, dos padrões e estigmas o qual ela se envolve, além das desigualdades e desafios enfrentados pelas mulheres que são mães na sociedade, fez-se necessário entender como tudo isso influencia no âmbito profissional delas, baseado em suas perspectivas sobre o assunto. Para obter tais informações, foram realizadas entrevistas com mulheres que trabalham em diferentes áreas do setor privado da cidade mineira. De modo geral, observou-se que o contexto profissional dessas mulheres pode ser concebido como um reflexo do espectro social em questão, já que se constatou, a partir dos relatos dessas mães, ações e situações que configuram desigualdades e desafios segmentados pelo gênero, mesmo que de forma sutil. Os padrões e papéis predefinidos da maternidade são percebidos de forma expressiva nos ambientes domésticos de cada uma das participantes, interferindo diretamente na atividade profissional de cada uma. Por fim, o estudo contribui para a compreensão da sociedade, do mercado de trabalho, e das pessoas que estão inseridas nesses contextos, possibilitando a discussão de um tema muito importante para todos os âmbitos, mas que ainda sofre as consequências de valores e hábitos ultrapassados.

Palavras-chave: Relações de Gênero; Maternidade; Mercado de Trabalho; Conciliação.

ABSTRACT

This paper discusses gender relations, and aims to understand how the motherhood impacts the lives of women who work in the private sector of Governador Valadares. From the social construction of motherhood, the patterns and stigmas in which it is involved, in addition to the inequalities and challenges faced by women who are mothers in society, it was necessary to understand how all this influences their professional scope, based on their perspectives about the subject. To obtain this information, interviews were conducted with women who work in different areas of the private sector in the city Governador Valadares. In general, it was observed that the professional context of these women can be conceived as a reflection of the social spectrum in question, since it was found, from the reports of these mothers, actions and situations that configure inequalities and challenges segmented by gender, even that in a subtle way. The predefined patterns and roles of motherhood are significantly perceived in the home environments of each of the participants, directly interfering with their professional activity. Finally, the study contributes to the understanding of society, the labor market, and the people who are inserted in these contexts, enabling the discussion of a very important topic for all areas, but which still suffers the consequences of outdated values and habits.

Keywords: Gender Relations; Motherhood; Labor market; Conciliation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 OBJETIVOS	14
1.1.1 Objetivo Geral	14
1.1.2 Objetivos específicos.....	14
1.2 JUSTIFICATIVA	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 CONCEITOS DE GÊNERO E ESPAÇO SOCIAL.....	16
2.2 CONTEXTO HISTÓRICO	18
2.3 MATERNIDADE: UM FENOMENO SOCIAL	22
2.4 MATERNIDADE E TRABALHO	25
3 METODOLOGIA.....	34
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	34
3.2 SUJEITAS DA PESQUISA	34
3.3 PRODUÇÃO DE DADOS.....	35
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	37
4.1 APRESENTAÇÃO DAS SUJEITAS DE PESQUISA	37
4.2 OS CAMINHOS ATÉ À MATERNIDADE	38
4.2.1 O desejo de ser mãe e as cobranças pela maternidade	38
4.2.2 O instinto materno e as atividades domésticas	41
4.3 O TRABALHO E A MATERNIDADE	43
4.3.1 Ser mãe no mercado de trabalho.....	43
4.3.2 A vivência profissional e a importância do trabalho	45
4.3.3 O medo de perder o emprego por ser mãe.....	47
4.3.4 A continuidade do trabalho após a maternidade.....	49
4.3.5 A importância da qualificação profissional	50
4.4 A CONCILIAÇÃO E A REDE DE APOIO.....	52
4.4.1 A licença maternidade e os conflitos do retorno ao trabalho	52
4.4.2 A formação da rede de apoio	55
4.4.3 Os efeitos da Pandemia de COVID-19.....	57
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
REFERÊNCIAS	61

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos últimos anos, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho vem sendo um tema bastante pesquisado na área das Ciências Sociais Aplicadas, a qual é possível incentivar as discussões que circundam essa temática e vão além de análises estatísticas sobre a presença da diversidade de gênero nas organizações, mas também incluem as desigualdades enfrentadas pelas mulheres e como esse fenômeno se relaciona com as novas configurações familiares que permeiam a sociedade atual (MAGALHÃES; SILVA, 2010).

A maternidade é um ponto que, independente do contexto histórico e social, sempre esteve presente na temática das relações de gênero no que tange a incorporação das mulheres no mercado de trabalho e nas responsabilidades domésticas. Conciliar o papel materno com o profissional é uma característica esperada das mulheres contemporâneas, mas não é algo que ocorre de maneira tranquila, pelo contrário, é carregado de grandes desafios. A ex-primeira ministra de Israel, Golda Meir, exemplifica essa preocupação recorrente que a mãe-trabalhadora vivencia em uma frase: “no trabalho você pensa nas crianças que deixou em casa [...] em casa você pensa no trabalho que ficou inacabado” (TROIANO, 2015).

Com isso, é considerável que o contexto de espaço social ocupado pelas mulheres nas últimas décadas, juntamente com a série de construções sociais acerca da maternidade, ainda dificultam a vivência profissional feminina e as comprometem com o dilema de conciliar os cuidados do filho e do lar com o trabalho fora de casa. Partindo desse pressuposto, destaca-se a necessidade de compreender a seguinte questão: de que forma a maternidade impacta na vida de mulheres que trabalham em instituições privadas da cidade de Governador Valadares?

Nesse sentido, para compreender quais são os desafios enfrentados por essas mulheres que são mães e atuam no setor privado da cidade de Governador Valadares, a proposta do estudo é entender como a maternidade impacta na vida pessoal e profissional de cada uma delas, analisando suas perspectivas sobre o que é ser uma mãe-trabalhadora e identificando quais são as estratégias de conciliação. Para isso, foi utilizada uma revisão teórica sobre o assunto, assim como uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa onde os dados foram obtidos através de uma entrevista semiestruturada e tratados por meio de uma análise de conteúdo.

O trabalho foi formalizado em cinco tópicos, onde o primeiro trata da introdução, objetivos e justificativa, o segundo aborda a fundamentação teórica, a qual se construiu a base do estudo, e o terceiro engloba a metodologia, seguida da análise dos dados obtidos com a

pesquisa. Por último, encontram-se as considerações finais, onde se conclui os principais resultados e observações.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Compreender como a maternidade impacta na vida de mulheres que atuam no setor privado da cidade de Governador Valadares.

1.1.2 Objetivos específicos

- a. Identificar quais são os impactos da maternidade na vida das mulheres que atuam no setor privado.
- b. Analisar a percepção das profissionais do setor privado sobre o que é ser mãe-trabalhadora.
- c. Identificar quais são as estratégias adotadas para a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares.

1.2 JUSTIFICATIVA

A luta pela igualdade de gênero é algo que perpassa qualquer contexto social, mas é a partir da segunda metade do século XIX, quando surgem os movimentos feministas, que as mulheres brancas da classe média começam a debater sobre as desigualdades enfrentadas por elas em todos os espaços sociais, inclusive no ambiente de trabalho. Diferente das mulheres negras, que foram forçadas a exercer o trabalho fora do lar por muito tempo, as mulheres brancas sempre foram incentivadas a cuidar da família e das atividades do lar, e somente durante a Revolução Industrial que, por necessidade econômica, essas mulheres começaram a participar da força de trabalho de maneira significativa.

E foi assumindo esse novo espaço social que a divisão sexual do trabalho começou a ficar evidente, isso porque mesmo realizando atividades fora do lar, as mulheres continuaram a serem as únicas responsáveis pelo ambiente doméstico e cuidados com os filhos. E isso está diretamente ligado com a construção social da maternidade, pois o discurso presente desde os primórdios civilizatórios de que ser mãe é um dever social feminino, contribuiu para a existência de toda desigualdade profissional enfrentada pelas mulheres até hoje.

Mesmo com as mudanças ocorridas nas configurações familiares e organizacionais, como o adiamento da maternidade e o próprio direito a licença maternidade, as mulheres que são mães ainda precisam lidar com os desafios de conciliar a sua vida pessoal com a profissional. Nesse sentido, além de ser um tema bem importante para o contexto atual, ele também torna-se bastante necessário para a sociedade, para a política e para a economia. Isso porque a sociedade poderá repensar a forma como designa os papéis sociais pelo gênero, também será possível rever as políticas de proteção à maternidade, principalmente no que tange as organizações privadas, e o ambiente econômico conseguirá enxergar a força produtiva das mulheres no ambiente de trabalho.

Portanto, a proposta do trabalho justifica-se relevante por analisar como a maternidade se tornou um desafio para as mulheres que ocupam o ambiente de trabalho na área privada. Além disso, examinar a representatividade da mãe-trabalhadora em atuação no mercado privado da cidade de Governador Valadares, bem como, os desafios enfrentados por elas em busca de conciliar o papel de mãe e o papel de profissional.

Por fim, o presente estudo tem a intenção de ampliar as discussões sobre o assunto abordado e pretende contribuir para o avanço da mentalidade brasileira em relação à papel social da mãe trabalhadora. Através das reflexões e da análise dessa pesquisa que o conhecimento produzido propicia a mudança da visão organizacional sobre a maternidade, atingindo não só na amostra analisada, mas também uma perspectiva geral, que torna visível a problemática e dissemina ela para que novas pesquisas sejam feitas e novas discussões sejam levantadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITOS DE GÊNERO E ESPAÇO SOCIAL

A relação entre gênero e trabalho é moldada por alguns conceitos que são construídos no campo social e precisam ser discutidos para que a análise histórica seja de fácil entendimento. Louro (1997) afirma que o conceito de gênero precisa ser pensado de uma forma plural, pois as diferentes concepções que existem acerca dele estão presentes nos diversos grupos étnicos, religiosos, raciais e de classe que constituem uma dada sociedade. Sendo assim, o conceito de gênero vai além da discussão sobre a construção dos papéis masculinos e femininos dentro de uma sociedade, é sobre discutir a construção de identidade dos sujeitos.

Por ser um debate social, é imprescindível que o conceito de gênero seja desassociado do conceito de sexualidade. Souza (2016) lembra que a palavra gênero surgiu na década de 1960 com o intuito de se distinguir do sexo, ou seja, o sexo passou a ser considerado apenas um atributo biológico enquanto o gênero pode ser definido como uma característica cultural. Desse modo, o autor afirma que gênero não pode ser considerado algo fixo e imutável, porque assim como qualquer produto cultural, ele é passível de sofrer mudanças. A identidade feminina ou masculina é construída social e culturalmente através das escolhas feitas por um indivíduo. É nesse sentido que Simone de Beauvoir (1949) afirma em seu livro *O segundo sexo* que “não se nasce mulher, torna-se mulher”, ou seja, o ser humano não nasce com uma identidade definida, primeiro ele existe e depois disso que a sua essência é definida.

É nesse sentido que Souza (2016), através da teoria de Butler (1990), adentra o assunto da performatividade, a qual considera o gênero como um conjunto de características sociais que possuem padrões e estereótipos pré-estabelecidos para cada papel social. Ou seja, para a autora da teoria “não é o sujeito que performa gênero, mas é a performatividade que permite que alguém possa vir a existir como sujeito, por isso que a identidade de gênero é considerada performativa.” (BUTLER, 1990;1993 apud SOUZA, 2016 p. 36). Sendo assim, é preciso entender como esse padrão heteronormativo influencia na forma como o sujeito irá procurar se encaixar em algum papel social a partir de um padrão pré-estabelecido, pois é a partir desse ponto de vista que se percebe as diferenças de oportunidades entre homens e mulheres pelo papel social exercido por cada gênero.

Por ser então algo instável, Butler (1990) critica o fato do termo mulher ou mulheres ser aceito universalmente como uma visão única e restrita de gênero. Para autora, colocar a mulher como uma categoria universal é o mesmo que ignorar a subjetividade de cada uma e excluir as diferenças atravessam a vivência singular delas como os elementos raça, classe, religião e escolaridade. Portanto, não levar em consideração a complexidade do termo e apenas reduzir ele a uma perspectiva universal de gênero, é reduzir o estudo de mulheres sobre aquelas que as teorias feministas sempre abordam: as brancas e de classe média alta (BUTLER, 1990;1993 apud SOUZA, 2016).

Nessa busca por desenvolver as identidades onde serão percebidas as diferenças e as posições sociais, é que nasce o conceito de espaço social. Diferente do espaço físico, que é definido pela limitação geográfica ou material, o espaço social pode ser entendido como posições aos quais indivíduos ou grupos ocupam dentro de uma sociedade. Para Bourdieu (2013), o conceito de espaço social engloba três características: (1) multidimensional, onde os grupos envolvidos nos processos sociais podem ser observados em várias dimensões que não necessariamente estarão hierarquizadas; (2) relacional, a qual os agentes envolvidos no espaço não possuem valor absoluto, possuindo assim uma mobilidade conforme o contexto observado; e (3) dinâmico, a qual as propriedades e classificações atribuídas a cada um dos agentes envolvidos nesse espaço podem ser refeitas.

De acordo com Harvey (2005), as ações humanas se concretizam no espaço social, ou seja, os agentes sociais são formados pela junção entre o espaço social e as coisas que nele se concentram. Portanto, se apropriar de um determinado espaço pode ser visto como um processo pela qual os indivíduos ocupam um determinado ponto no espaço. Então, sendo o trabalho um lugar onde um grupo de indivíduos exercem suas atividades ao mesmo tempo em que desenvolvem suas identidades e mostram suas diferenças, ele pode ser considerado uma representação de espaço social. Como explica Lhuilier (2013, p.487) “trabalhar dá acesso a um espaço social e se inscreve na troca com os outros.”.

No entanto, o acesso a esse espaço social é bastante delimitado pelo gênero. Deus (1995) afirma que os estereótipos construídos socialmente são responsáveis por caracterizar as profissões como masculinas ou femininas a partir do momento que se atribui determinadas funções e papéis para ambos os sexos, o que demonstra essa delimitação social marcada pelo gênero. O sexo biológico é utilizado como forma de justificar atributos social e culturalmente construídos para condicionar as habilidades, aptidões e características de determinada atividade ou função ao gênero.

Nesse sentido, o gênero feminino construído socialmente foi materializado na figura cultural da mulher com características biológicas femininas e que por causa disso foi (e ainda é) reprimida nos diversos espaços sociais, sendo um deles o trabalho. Apesar de ser tão produtivo quanto o trabalho masculino, o trabalho das mulheres era desvalorizado por causa de características ditas femininas, oriundas de uma concepção historicamente construída, que levam a condições inadequadas de trabalho e a baixas remunerações. Com isso, essa repugnância ao trabalho feminino, culturalmente construída, possibilita que as leis de proteção à mulher e à maternidade sejam desrespeitadas e fazem com que muitas delas abandonem seus empregos e retornem ao ambiente do lar. (PAIOLI, 1985).

2.2 CONTEXTO HISTÓRICO

A presença feminina no mercado de trabalho é algo considerado recente no contexto histórico. Como já discutido anteriormente, o papel social do gênero feminino pré-concebido às mulheres impedia que as mesmas competissem por qualquer função no mercado de trabalho e, dessa forma, a sociedade foi naturalizando a rotulação de profissões consideradas masculinas e femininas. De acordo com Adichie (2015), existem sim algumas diferenças biológicas entre o sexo masculino e o sexo feminino, mas a socialização faz com que essas diferenças sejam vistas de maneira tão sólida que impacta diretamente na auto realização de cada um. O ato de cozinhar e limpar a casa, por exemplo, são tarefas que ainda hoje as mulheres tendem a fazer mais do que os homens, e não porque elas nasceram com um gene a mais para a cozinha ou para a limpeza, é simplesmente pelo fato de terem sido condicionadas a pensarem que seu papel é esse.

Outro fator que contribui para essa construção social do espaço masculino e feminino e o que deve ser destinado para cada gênero na sociedade, foi a criação imaginária de um modelo de família ideal que colocava como um dever natural das mulheres pertencer ao espaço doméstico demarcado pelas demandas da maternidade e pelos trabalhos de casa juntamente com um discurso médico que tentava justificar a falácia de que a mulher era mais frágil e menos capaz que o homem através das diferenças biológicas. Abramo (2007) definiu essa forma de produzir uma representação social e cultural das identidades masculinas e femininas que determinam como serão as oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho, como *imagem de gênero*. Segundo ela, essas imagens são elementos primordiais para a constituição de uma divisão sexual do trabalho, a qual confere às mulheres nesse processo de socialização ficarem responsáveis por cuidar das tarefas

domésticas enquanto os homens conquistam seu valor econômico para investirem em sua formação profissional.

É fundamental traçar algumas considerações a respeito da divisão sexual do trabalho quando se discute as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, afinal esse conceito engloba tanto o trabalho remunerado, quanto as atividades não remuneradas realizadas dentro do ambiente doméstico (GUIGINSKI;WAJNMAN, 2019). Durante o século XIX, com a mudança de conceitos sobre lar e família ocasionada pela Revolução Industrial, se materializou esse divisão do trabalho puramente baseada no gênero. A “esfera pública” era reconhecida como um lugar de progresso e competitividade, já a “esfera privada” estava associada a um lugar mais familiar onde se produzia amor, compaixão, altruísmo e cuidado. Sendo assim, enquanto aos homens era atribuído esse trabalho remunerado fora de casa, as mulheres de classe média ficaram responsáveis por cuidar do trabalho não remunerado dentro de seus lares e carregar o título de esposa querida e devota (DONATH, 2017).

A divisão sexual do trabalho atribuiu às mulheres o dever de reproduzir enquanto os homens tem a livre escolha para produzir, estabelecendo assim uma desigualdade entre os papéis e as funções sociais para cada sexo. O cuidado do lar atribuído à mulher tem pouco valor social, enquanto a produção material atribuída aos homens tem grande prestígio e conferiu durante anos uma fonte de poder a eles. O ingresso das mulheres ao mercado de trabalho foi feita de maneira totalmente desigual devido as desvantagens vividas por elas durante anos, e mesmo quando conquistam essa saída do ambiente doméstico para trabalhar fora de casa, as mulheres ainda seguem em desvantagem pois ainda hoje as tarefas nesse espaço privado são assumidas por elas (SOUZA;GUEDES, 2016). A ordem social que estipulava a mulher a exercer o papel de mãe em vez de operária, camponesa ou mulher da sociedade é o que ocasionou o enclausuramento da mulher em casa, determinando que o seu dever era ser esposa e mãe antes de tudo. E foi por causa dessa visão que durante muito tempo o trabalho feminino encontrou dificuldades para ser constituído fora do lar (ANDRADE, 2015).

Entre avanços e permanências é que se foi construindo o perfil de trabalho da mulher ao longo dos anos. A partir da década de 70 quando as mulheres passaram a se inserir no mercado de uma forma significativa, elas eram em sua grande maioria jovens, solteiras e sem filhos. A mulher casada e com filhos adentrou no universo profissional de uma maneira mais tímida em comparado as mulheres sem filhos, ou seja, gradualmente é que as mulheres mães passaram a deixar o ambiente doméstico para buscar emprego fora de casa. Hoje em dia, é

possível perceber um número maior de mulheres mais velhas realizando atividades fora do lar. Contudo, ainda assim, o ambiente corporativo prefere contratar mulheres mais jovens sem dependentes familiares do que aquela que precisam conciliar o trabalho com os cuidados da família e dos filhos (BRUSCHINI, 2007).

Apesar da força de trabalho feminina ter aumentado na década de 70, foi possível perceber que houve uma segmentação marcada pelo gênero no mercado de trabalho, pois as mulheres estavam mais presentes em postos de trabalho mais instáveis e de menor remuneração. Enquanto a força de trabalho masculina se qualificava pra atender a demanda tecnológica que o capitalismo produtivo necessitava na época, a força de trabalho feminina estava inserida ao longo da cadeia produtiva menos qualificada, caracterizada por um trabalho precário e de contratos temporários que visavam reduzir os custos. Ou seja, mesmo com a evolução da tecnologia, a divisão sexual do trabalho continuava presente (NEVES, 2000).

Essa divisão sexual do trabalho socialmente construída é a síntese das desvantagens que as mulheres sofreram e continuam sofrendo até hoje para garantir seu espaço nesse universo social. Contudo, é preciso acentuar que quando se trata de mulheres negras e periféricas, essas desvantagens se tornam ainda maior. Akotirene (2019) afirma que não que existe hierarquia de opressão, o que existe é uma matriz de opressões responsável por produzir diferenças e a partir disso é que surge a ferramenta da interseccionalidade, responsável por evidenciar quem são os indivíduos afetados por essas opressões. Segundo a autora, “a interseccionalidade é sobre a identidade da qual participa o racismo interceptado por outras estruturas” (AKOTIRENE, 2019, p. 48). Ou seja, qualquer identidade marcada pelo gênero ou outra posição social que intercepta o racismo, é marcado pela luta das mulheres através do pensamento interseccional.

Um claro exemplo da interseccionalidade é que em alguns sistemas de poder, como o campo jurídico, é possível identificar a exclusão racial das mulheres promovida por políticas públicas no que tange o tipo de atuação dos seus agentes. Isto é, o encarceramento feminino é de sua grande maioria preenchido por mulheres negras, que quando não são eleitas dirigentes do tráfico de drogas por esse sistema, são condenadas como homicidas de seus companheiros violentos ao não compactuarem com o transporte de drogas para os filhos ou maridos encarcerados. Ou seja, é nessa articulação de raça, classe, gênero e território que os fracassos das políticas públicas são percebidos e transformados em fracassos individuais que levam a morte de milhares de jovens negras pelo país (AKOTIRENE, 2019).

Nesse contexto, enquanto as mulheres brancas eram obrigadas a aceitar as tarefas domésticas como uma condição social, as mulheres negras foram impostas ao mundo doméstico por determinação econômica e social que foi a escravidão. Dessa forma, a condição feminina no mercado de trabalho tem diferentes versões quando se olha pelo contexto de classe e de raça. Ao longo do tempo, com a evolução do capitalismo, as mulheres brancas de classe alta foram conquistando seu espaço e seus direitos de trabalharem fora do ambiente doméstico e esse lugar que nunca teve um valor social e nem econômico ficou reservado para as mulheres negras de baixa renda que não conseguiram ascender socialmente por conta desse fator cultural e histórico (SANTOS, 2009).

O fato de as mulheres terem conseguido ingressar no mundo econômico do mercado de trabalho não equilibrou as funções atribuídas ao sexos, na verdade isso só reforçou as desvantagens femininas, pois agora além de compartilhar com os homens o sustento financeiro da família, as mulheres ainda carregam a responsabilidade da esfera reprodutiva e do lar. A saída do lar e a conquista do espaço social de trabalho ainda representa uma revolução incompleta, já que são as mulheres que assumem praticamente sozinhas as atividades domésticas e os cuidados com os filhos (TALAVERA, 2020).

Um dos grandes desafios para a mulher ao longo do século XX e que permanece agora ao longo do século XXI, é conciliar as demandas profissionais com as pessoais. E esse conflito não tem haver somente em conseguir um emprego e se manter, mas também a dedicação em atividades acadêmicas fora do horário de trabalho, a própria atividade do emprego e os cuidados com os filhos. Fora todas essas questões, ainda que o mundo corporativo tenha adentrado no discurso de igualdade e inclusão, a divisão por gênero no trabalho ainda existe, ou seja, os homens ainda são o grupo predominante em lugares de destaque nas empresas e mesmo quando exercem as mesmas funções das mulheres, recebem os melhores salários (MENDES, 2017).

É possível dizer que hoje a realidade de muitas mulheres já foi transformada e elas estão ocupando um espaço cada vez maior no mercado de trabalho. Mas ainda assim há muitas barreiras para as mulheres ingressarem e se manterem nesse ambiente, e uma delas é a maternidade. Talavera (2020) afirma que “nesse universo de desigualdade, um dos cenários mais temidos pelas mulheres é a maternidade”. Ou seja, no cenário atual, ser mãe acabou se tornando um “problema” para as mulheres que atuam no campo do trabalho, fortalecendo ainda mais a discriminação de gênero. E por isso, cada vez mais as mulheres estão optando por não ter filhos ou ter uma quantidade reduzida, para que sobrevivam a esse espaço arduamente conquistado (TALAVERA, 2020, p. 63).

De acordo com Mendes (2017), “a maternidade (ou a possibilidade dela) sempre paira como uma ameaça sobre a carreira da mulher ocidental.”. Isto é, a maioria dos gestores creem que todas as mulheres tem o desejo de ser mãe e por isso optam por não contratá-las para não ter que lidar com as questões ligadas á maternidade. Mesmo se a mulher informar que não tem esse desejo, ela não será creditada e todos ficarão a espera de sua gravidez para que ela seja questionada sobre seu posicionamento. E se a mulher engravidar e voltar ao trabalho após a sua licença, com certeza ela passará por um período de avaliação pelos gestores pra saber se a sua nova condição (de mãe) impactará do seu desempenho profissional (MENDES, 2017).

2.3 MATERNIDADE: UM FENOMENO SOCIAL

A associação dos atributos da maternidade coma figura feminina não é algo recente na história da humanidade, pois está consolidado no imaginário de todas as civilizações pertencentes a diversas épocas, classes sociais e culturas. Os valores religiosos e culturais construíram esse imaginário de que o espaço das mulheres é esse lugar indivisível dominado pelas relações de poder da família e sociedade denominada pelas teorias feministas como relações de gênero (ALMEIDA;SOARES, 2012). Discursos científicos, filosóficos e políticos legitimam a bastante tempo o caráter de construção social da condição feminina em ser mãe. Todavia, em diferentes momentos históricos e contextos culturais, é possível perceber que o lugar e a valorização da maternidade foram modificados para atender os macros interesses sociais como a economia, a política, a demografia e outros (BARBOSA;ROCHA-COUTINHO, 2007).

De fato, em algum momento da vida das mulheres o assunto sobre a maternidade estará inserido, mas a repercussão que esse tema provoca é muito intenso, pois vai além de ser apenas um fenômeno social, ele invoca também uma dimensão ideológica, política, simbólica, emocional, religiosa e econômica que moldam a vida da mulher desde o início da descoberta gravidez, mas só irá ser absorvido pela sociedade e pelo Estado após o nascimento da criança. E mesmo assim, essas duas instituições procuram nesses pretextos o direito de definir quem está qualificada a ser mãe e quais são os direitos e deveres dessa pessoa sobre o próprio filho ao longo da vida, mas se quer se preocupam com o desgaste emocional da mulher (RODRIGUES, 2008).

A maternidade pode ser entendida como um fenômeno que perpassa a linha do desejo e do contexto histórico-social que não produz uma linearidade sobre o que vai acontecer na vida da mulher após isso, pois o seu percurso está associado a questões de sociais e de gênero,

além da história individual (SIGAL, 2002). Mas ainda hoje, o discurso de que toda mulher nasce com um instinto materno e esse desejo precisa ser realizado para encontrar a felicidade plena, é reforçado na maior parte das sociedades, que depositam na maternidade o dever mais importante na vida das mulheres (MENDES, 2017). O fato do ser humano depender da biologia feminina para se reproduzir não justifica a obrigação das mulheres serem mães, afinal o instinto maternal é algo socialmente criado para reforçar a ideia de que a maternidade faz parte da “natureza feminina” e que toda mulher já nasce dotada de todas as ferramentas necessárias para se tornar mãe (DONATH, 2017).

Mesmo com esses conceitos de instinto ou de natureza humana sendo questionados há algum tempo, eles ainda permanecem na visão contemporânea sobre a maternidade. Ainda que os espaços estejam se abrindo para mostrar a multiplicidade de experiências vividas pelas mulheres, elas ainda são submetidas a antigos valores sociais que insistem em impor a maternidade em seus caminhos. Ou seja, há uma dualidade nos valores contemporâneos que consiste em: ao passo que exista um incentivo à profissionalização da mulher e uma cobrança da família para que as meninas estudem e invistam em uma carreira profissional, perdura a esperança de que um dia essas mesmas meninas cumpram o seu “principal papel social”, o de ser mãe (BARBOSA;ROCHA-COUTINHO,2007).

De acordo com Scavone (2002), através da perspectiva do gênero é possível abordar a maternidade em diversas formas. Ela pode ser apontada como um símbolo do ideal de uma realização feminina, como também um símbolo de opressão das mulheres. Fora isso, pode ser considerada uma constituição de organização familiar institucional a qual o articulador é a família. E, além disso, ela também pode ser compreendida como uma construção histórica, política e cultural resultada das relações de poder e dominação de um sexo sobre o outro. Para Tomaz (2015),

O que se pode depreender desses três momentos é que, embora a diferença biológica tenha sido, de certa forma, um ponto de partida para os estudos feministas analisarem a maternidade, houve uma compreensão de que as disputas de poder não podem ser pensadas apenas desse ponto de vista, mas de uma perspectiva social. Afinal, o problema não está no corpo da mulher ou do homem, mas nos sentidos socialmente construídos e atribuídos a tais diferenças e a suas possibilidades e potencialidades. Sendo assim, a maternidade, com tais contribuições, foi desnaturalizada e passou a ser compreendida como um papel social atribuído à mulher dentro de uma organização sexual do trabalho. (TOMAZ, 2015, p.157)

Nesse sentido, é importante estabelecer a diferença entre a maternidade e a maternagem. Segundo Mendes (2017), a maternidade significa o ato de ser mãe independente se a mulher gerou ou não o filho, já a maternagem se refere ao vínculo emocional destinado a criança para que ela se desenvolva de forma saudável. Ou seja, enquanto a maternidade é a

conexão da mãe com o filho, a maternagem sugere que qualquer pessoa possa construir um vínculo com a criança exercendo um papel de cuidador e proporcionando a ela os cuidados psíquicos necessários.

Desse modo, dá pra entender porque muitas mulheres procuram um sentido pra vida através da maternidade, porque até hoje esse fenômeno está vinculado à essência feminina, justificado pelo fato da fertilidade ser o propósito de ser mulher, o que faz com que seja difícil mensurar se o verdadeiro desejo de ser mãe se encontra em forças biológicas, sociais ou psicológicas (FARIA,2006). Muitas mulheres dão a luz á seus filhos porque não enxergam outro caminho para si. Donath (2017) usou o pensamento da filósofa americana Diana Meyers para explicar que isso acontece pela forma como nossa imaginação é colonizada, ou seja, a doutrinação social materializada pela colonização impor que a maternidade deve ser o único roteiro concebível na consciência das mulheres, sufocando assim outras opções possíveis para manter a “linguagem da natureza” e a falsa narrativa do livre arbítrio de ser mãe.

Na história do feminismo esse fenômeno da maternidade passa por três momentos. Em um primeiro momento ela foi conhecida como um defeito natural que destinava as mulheres a uma subclasse. Então, se recusar a se submeter a isso era o primeiro caminho para recusar a dominação masculina e buscar uma identidade ampla com novas possibilidades. No segundo momento, o feminismo passou a negar esse defeito natural e depositou na maternidade uma fonte de poder que só as mulheres possuem e os homens invejam. Por último, e um terceiro momento, passou a ocorrer a desconstrução desse defeito natural, onde se percebe que a posição social da mulheres não é determinada pelo fator biológico da reprodução, mas pelas relações de dominação responsáveis por atribuir um significado social á maternidade (SCAVONE,2002).

Mas é importante ressaltar que esses momentos se tratam da experiência de mulheres brancas, porque no caso das mulheres negras, a experiência da maternidade veio carregada de questões profundas ocasionadas pelo regime escravocrata. Segundo Muaze (2018), no Brasil além das mulheres escravizadas terem que prestar o serviço forçado de ama de leite para as mulheres brancas, elas ainda eram proibidas de conviver e aleitar seu próprio filho. Segundo a autora, a maternidade para as mulheres negras

Significava uma maior dificuldade de mobilidade espacial, o aumento do volume de tarefas cotidianas, bem como o pânico de ver a família dissolvida por enfermidades seguidas de morte ou venda. As dificuldades encontradas pelas mães começavam na gravidez com a pesada rotina de trabalho e se estendiam além do parto. Inúmeras escravas vendedoras, lavradoras, cozinheiras, mocamas, costureiras criaram seus filhos sem diminuírem o trabalho árduo que exerciam no cotidiano. As preocupações e recomendações destinadas às mulheres brancas veiculadas nos manuais de

educação, jornais e teses médicas não diziam respeito às escravas. (MUAZE,2018, p. 374)

Com o passar do tempo, após diversas transformações sociais, a maternidade passou a ser percebida pelas mulheres como algo importante, mas não majoritário, ou seja, foi descoberta a possibilidade de compor novos papéis na sociedade e não somente o de ser mãe. A partir da década de 90, houve um incômodo por parte das mulheres gestantes que se sentiam reduzidas a meras procriadoras, então passaram a exibir suas barrigas de uma forma diferente do convencional para que a gestação pudesse ser percebida e valorizada como uma escolha pessoal e não algo imposto pela sociedade (FARIA, 2006). É assim que a maternidade precisa ser vista, como algo que deve ser uma escolha e não uma imposição ou um dever social, até porque é uma escolha que vai mexer em todas as áreas da vida daquele indivíduo que está gerando um novo ser, desde o campo físico até o campo emocional e social.

2.4 MATERNIDADE E TRABALHO

Aos homens nunca é cogitado a possibilidade de parar de trabalhar para ter filhos, ou é feita a pergunta em como ele conciliará a paternidade com o trabalho, esses questionamentos sempre ficam restritos às mulheres independente da época em que se vive. A chegada de um filho sempre tende a impactar muito mais a vida da mãe, que normalmente acaba sendo forçada a deixar suas atividades profissionais em segundo plano. Heilman e Okimoto (2008) investigaram os efeitos da maternidade no mercado de trabalho e descobriram que tanto os homens quanto as mulheres tiveram um impacto negativo no trabalho, mas as mães apresentaram um impacto negativo ainda maior, provando que a maternidade pode impedir um progresso na carreira profissional.

Uma pesquisa realizada pela MGAPress (2019), evidenciou que a cada sete mulheres, três tem medo de perder o emprego se engravidar e 22% delas não conseguem trabalhar novamente após a chegada dos filhos. O estudo também mostrou que após realizar um pesquisa por blog que tratam da maternidade e englobavam 10 mil brasileiras no ano de 2018, 56% delas viam dificuldade no sucesso profissional de optarem por ter filhos, e 23% delas mudaram o plano de ter filhos por motivos de trabalho, principalmente as que estavam na faixa etária de 35 a 39 anos.

Ao ingressarem no mercado de trabalho, devido a configuração atual da divisão sexual do trabalho, quem lida com as questões de cuidar dos filhos e das atividades domésticas são as mulheres. Segundo Guiginski e Wajnman (2019), a taxa de desemprego é muito maior

quando se trata de mulheres com filhos pequenos que ainda estão na escola, o que é consequência de uma discriminação por parte dos empregadores em preferir mulheres que possuem responsabilidades domésticas e familiares menores. Mas segundo as autoras, esse dado também pode ser efeito das próprias mulheres que possuem filhos em idade pré-escolar em preferir encontrar empregos com remunerações e flexibilidade de horários mais aceitáveis, dado que os custos de oportunidade costumam ser maiores.

Quando se trata de mulheres que assumem algum cargo de liderança, a maternidade é um dos dilemas centrais em suas vidas, isso porque dado os aspectos biológicos, essa ascensão na carreira profissional costuma acontecer simultaneamente ao período mais fértil. Dado a isso, muitas mulheres optam por adiar a maternidade e priorizar a vida profissional, mas as que possuem filhos tem que se dividir em múltiplas funções e papéis (PUCCINI;ARON;SANTIAGO, 2015). Entretanto, em muitas das vezes que a mulher se afasta do mercado de trabalho para se dedicar à maternidade ela não consegue se distanciar de seu papel de mãe protetora quando tem que retornar ao trabalho, e isso é que gera sobrecarga e questões psicológicas que desencadeiam como consequência instantânea o desgaste físico e mental que com o passar do tempo pode se transformar em doenças e transtornos (CASTRO, 2006).

A primeira instancia social que separa a mãe do bebê logo nos quatro primeiros meses de vida, é o retorno ao trabalho. De acordo com Winnicott (1959/2000) apud Beltrame (2012), após o nascimento do bebê a mulher passa por uma fase de preocupação primária que é um estado pelo qual ela renuncia suas tarefas habituais para se dedicar aos cuidados básicos do seu filho. Contudo, segundo Araujo (2003), com as pressões de ter que lidar com as tarefas domésticas, o cuidado com a família e o trabalho fora de casa, as mulheres não conseguem se sentir seguras para naturalmente entrarem em seu estado de preocupação materna primária para posteriormente voltar ao seu próprio estado. Garcia e Viecili (2018) afirmam que é normal existir a necessidade de adaptação quando um novo membro na família chega, principalmente uma criança que exige cuidado e atenção redobrada. Todavia, quando se trata do retorno ao trabalho após o nascimento do bebê, as mulheres mostram que é necessário um novo esforço de adaptação, sendo este tão intenso quando o momento da chegada do bebê.

Enquanto o cuidado com os filhos e as tarefas domésticas são atividades atribuídas à mãe, a ascensão profissional e econômica e a remuneração financeira ficam na responsabilidade da figura paterna, e essa desigualdade de atribuições pode gerar um sentimento de insatisfação nas mulheres (OLIVEIRA, 2020). Rodrigues e Sapucaia (2016)

afirmaram que a divisão das tarefas assumidas por homens e mulheres vai refletir na forma como cada um dos gêneros pode utilizar seu tempo, isto é como vão desenvolver atividades de diferentes vertentes, dado o seu tempo disponível. Segundo as autoras “cada vez que uma mulher gasta uma hora cuidando dos filhos, fazendo comida ou lavando roupas, ela se afasta ainda mais da potencialidade de absorver papéis não domésticos, tanto profissional como politicamente (RODRIGUES;SAPUCAIA, 2016, p. 24).”

Uma análise feita por Bruschini (2004) mostrou que a presença de filhos é o fator que mais interfere na participação das mulheres no mercado de trabalho. Segundo a autora, o fato de ser responsável pela guarda, cuidado e educação dos filhos e de não possuir apoio coletivo – como as creches – limita a saída da mulher em busca de um trabalho remunerado. Todavia, não são todas as mulheres que conseguem escolher entre se dedicar totalmente a maternidade ou trabalhar fora, há mulheres estão ingressas em uma realidade socioeconômica aos quais elas precisam sair de casa pra trabalhar e sustentar sua família, e nessa ocasião elas costumam contar com o apoio de parentes e/ou vizinhos para ajudá-las.

A mudança na vida da mulher já começa no momento da descoberta da gravidez, independente se o filho foi algo planejado ou não, ao saber que seu corpo e sua vida será totalmente transformada provoca um choque muito grande em qualquer uma. De acordo com Manente e Rodrigues (2016), a gravidez é uma fase transitória do ciclo da vida que obriga a mulher a reorganizar sua identidade, pois além de modificar o campo psicológico e biológico, ainda há o campo socioeconômico que essa fase irá alterar, pois atualmente as mulheres possuem além das suas atividades profissionais, as atividades sociais que impossibilitam a sua dedicação integral à maternidade.

O momento em que a mãe tem que se separar do seu bebê para voltar ao trabalho com certeza é o período de maior angústia para a mulher, pois é quando a mulher vai encontrar os desafios de conciliar sua vida pessoal coma profissional, o que já começa a gerar um desgaste físico e emocional gigante. Fora isso, ela ainda tem que lidar com os deveres familiar e doméstico que muitas vezes há pouca ou nenhuma colaboração de seus companheiros (ROCHA- COUTINHO, 2011). No Brasil, há um direito constitucionalmente garantido as mulheres de manter esses primeiros momentos com o seu bebê sem se prejudicar profissionalmente durante quatro meses, chamado licença-maternidade. Em 2008, após pesquisas internacionais apontarem a importância do vínculo entre a mãe e o bebê nos primeiros meses de vida, o então presidente do Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva sancionou o aumento dessa licença de quatro para seis meses, contudo, essa extensão não é obrigatória no âmbito privado e a maioria das empresas não adota esse aumento. Garcia e Viecili (2018)

apontam que ao retornarem ao trabalho, as mulheres são impossibilitadas de ficarem junto à seus filhos em grande parte do dia, tendo então que transferir essa tarefa de cuidar da criança a outras pessoas ou instituições. Segundo as autoras, essa delegação das tarefas de cuidados maternos “significa abrir mão do controle intensivo sobre o bebê que foi de sua responsabilidade durante a licença maternidade, período que, em tese, foi dedicado a isto, ressaltando ainda mais o sentimento de preocupação em relação ao bem estar de seus filhos” (GARCIA;VIECILI, 2018, p.275).

Mas apesar de ter sido um direito arduamente conquistado pelas mulheres, e de ajudá-las a conciliar esse momento da maternidade versus trabalho, a licença maternidade não garante que o processo de retorno ao trabalho será fácil. De acordo com Albertini e Stengel (2016), há uma crença de que o fim da licença maternidade induz de forma fácil o retorno da mulher ao seu trabalho e a inserção da criança em uma creche ou aos cuidados de uma babá, mas raramente essa volta acontece sem conflitos que muitas vezes influenciam a mulher abandonar o trabalho e permanecer em casa com o filho. Segundo as autoras, esse pensamento de que tudo acontece de forma fácil se dá porque não há espaço para as mães trabalhadoras exporem seus sentimentos e sofrimentos em relação à essa separação dos filhos, porque quando estão vivenciando o cotidiano profissional, acabam valorizando mais a lógica do mundo corporativo e esquecem de revelar os conflitos emocionais que passaram pra chegar até ali, dando a impressão de que todo esse processo é brando.

De acordo com uma pesquisa realizada por Garcia e Viecili (2018), ao contrário do que muitos falam, a maternidade pode gerar um maior comprometimento da mulher com o seu trabalho fora de casa pelo fato de que o nascimento de um filho acarreta novas demandas sociais e econômicas que precisam de um meio que garanta a sua segurança financeira familiar. Segundo as autoras, esse é um ponto positivo para as empresas, contudo, para as mulheres isso pode levar a uma dependência maior da atividade laboral e uma submissão executada simplesmente pelo ganho financeiro. Ou seja, se antes da maternidade esse trabalho era realizado como um meio de obter satisfação e crescimento pessoal, após essa mudança pessoal a mulher pode temer buscar novas oportunidades de crescimento profissional por receio de perder sua estabilidade em prol da necessidade de segurança dos seus filhos.

Nesse sentido, as mulheres que optam – ou são forçadas por motivos econômicos – a conciliar a maternidade com a vida profissional normalmente experimentam um sentimento de culpa em relação a sua ausência nas atividades de criação do filho e os cuidados do lar. A crença imposta pela sociedade de que a mulher como mãe é a única capaz de cuidar do seu filho acarreta sentimentos de ansiedade e insatisfação para si já que ela tem que terceirizar de

alguma forma alguns cuidados maternos. Fora isso, ainda há uma série de outros conflitos, como por exemplo, o medo de perder o emprego, ocasionados pela pressão organizacional que exige o rápido retorno ao trabalho (BELTRAME; DONELLI, 2012). Uma pesquisa feita por Neto, Tenure e Andrade (2010) com homens e mulheres do meio Executivo mostra que o sentimento de culpa em relação à criação “terceirizada” dos filhos é quase inexistente, mas esse sentimento fica evidente nas mães executivas que foram entrevistadas. E além de ter que se preocupar com essa terceirização dos serviços maternos, quando a mulher é uma executiva, ela ainda tem que se preocupar com a chance quase nula de conseguir mobilidade na hierarquia organizacional, já que o compromisso de criação dos filhos é um fator que dificulta esse avanço na carreira. Afinal, em um trabalho que exige constantes viagens, geralmente a mulher não vai mudar a residência do marido e dos filhos em função da empresa, mas o contrário é muito comum ocorrer entre os homens (NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Um estudo feito por Garcia e Viecili (2018) confirmou através do relato das mulheres entrevistadas que o trabalho é uma peça muito importante para constituir a subjetividade e a individualidade de cada uma, pois agrega um sentimento de reconhecimento social e valorização. O estudo provou que ao retornarem ao trabalho após a licença maternidade, as mulheres conseguiram perceber três vantagens sobre isso, e são elas: o combo de identificação, prazer e valorização pessoal; o sentido que elas absorvem das atividades desempenhadas; e os relacionamentos obtidos por meio do trabalho que elas exercem. Ou seja, retornar ao trabalho após a licença maternidade pode ser um processo doloroso, mas também permite que as mulheres voltem a se sentir produtivas e atuantes, percebendo que elas conseguem exercer outros papéis sociais para além dos papéis de mãe e de cuidadora das tarefas domésticas. Sendo assim, as mulheres que são mães e trabalham fora, conseguem “explorar o desenvolvimento de competências profissionais, usufruem de reconhecimento social, estabelecem relacionamentos pessoais não restritos à casa e à família, além de alcançar remuneração financeira” (GARCIA; VIECILI, 2018, p.277).

Um fator atual que causou ainda mais desafios para as mulheres que são mães foi a Pandemia de COVID-19 que obrigou todo mundo a se isolar em casa e modificou a vida de crianças e famílias em seus ambientes domésticos. De acordo com Oliveira (2020), embora necessárias e recomendadas pelas autoridades de saúde, o fechamento das escolas e a privação de movimento alteraram a rotina das crianças e impactaram as redes de apoio da qual as famílias dependem. Esse contexto pandêmico escancarou os obstáculos da maternidade para as mulheres que precisam trabalhar em jornadas duplas ou triplas. Segundo a autora, se antes dessa crise a divisão sexual do trabalho já era desigual para as mulheres responsáveis pela

renda familiar, agora isso só se agravou. A pandemia apenas coloca em evidência os desafios enfrentados pelas mulheres que precisam se dividir em várias jornadas para trabalhar, mesmo quando se trata de trabalhadoras privilegiadas no quesito garantia de renda em contraponto a maioria das mulheres que são mães, manter a produtividade laboral sem comprometer a maternagem está sendo um grande desafio (OLIVEIRA, 2020).

Desse modo, mesmo as mulheres que possuem ajuda do seu parceiro ou parceira em casa para auxiliar nos cuidados com os filhos, passam por dificuldades em conciliar suas duas jornadas. Uma pesquisa realizada por um site de empregos chamado Catho apontou que 30% das mulheres deixam o mercado de trabalho pra cuidar dos filhos, enquanto os homens essa porcentagem é quatro vezes menor, caindo para 7%. Ou seja, as mulheres são as mais prejudicadas profissionalmente quando se trata da conciliação entre vida profissional e pessoal, e por isso elas precisam traçar estratégias para conseguir manter a sua renda familiar ao mesmo tempo que cuidam de seus filhos (CARMO, 2020).

A participação masculina em atividades economicamente produtivas provém das oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho e do nível de escolaridade e qualificação das que eles possuem para oferecer ao mercado. A família e os afazeres domésticos pouco interferem na determinação do trabalho dos homens, é como se o trabalho produtivo fosse parte inerente da identidade masculina, construída como o papel de provedor. Com as mulheres a história já é outra, o modelo de família socialmente construído ditou que cabem a elas as responsabilidades familiares e domésticas, o que condicionou a participação delas no mercado de trabalho. A constante necessidade de conciliar os papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade feminina para o trabalho. O casamento e os filhos juntamente com a idade e a escolaridade da trabalhadora, são fatores que sempre são levados em consideração quando as mulheres decidem ingressar ou permanecer no mercado de trabalho. Portanto, a atividade produtiva exercida pelas mulheres não depende apenas da demanda do mercado e das suas qualificações para atendê-la, ela precisa também de uma grande conciliação entre a vida profissional e a pessoal (BRUSCHINI, 2004).

A conciliação entre a maternidade e o trabalho é um dos maiores desafios enfrentados pelas mulheres na atualidade que envolve uma grande sobrecarga física e emocional. O retorno ao trabalho após a licença maternidade é um período bastante desafiador na vida de uma mulher que se torna mãe, e uma das grandes causas desse desgaste físico e emocional é a amamentação. Segundo Mendes (2017), o exercício de amamentar sem dúvidas é o que mais aprisiona a mulher ao seu papel de mãe, mesmo tendo um parceiro que a ajude carregando o bebê, a trocar fraldas, a dar banho ou até mesmo a mamadeira quando se escolher usar esse

recurso, ainda assim a amamentação é uma tarefa exclusivamente da mãe. E mesmo conseguindo amamentar em qualquer lugar, essa atividade impede que a mulher se distancie da criança por mais de duas ou três horas. Então, após a licença maternidade de apenas quatro meses, a mulher precisa lidar com a preocupação de como continuar amamentando seu filho se precisa voltar ao trabalho.

Quando a mulher retorna ao mercado de trabalho após a licença maternidade, é preciso que novas opções de cuidados sejam criadas para que o bebê não fique sozinho na ausência dos pais. E é nesse caminho que muitas mulheres tendem a procurar apoio com seus familiares já que o vínculo sanguíneo costuma a gerar um vínculo sentimental com a criança. Contudo, com a migração de pessoas do interior para as grandes cidades, o número de familiares convivendo nas proximidades geográficas acaba diminuindo e gera um distanciamento físico e emocional entre os membros da família. Fora isso, nas últimas décadas as famílias tem diminuído o número de seus membros e tendem a viver mais isolados com maior individualidade. Desse modo, com a família distante, e os vizinhos e amigos vivendo de forma isolada, a creche ou a babá se tornam as opções disponíveis para os cuidados do bebê. Além de ser uma alternativa, a creche é apontada também como um espaço de socialização das crianças e muitas vezes muito mais vantajoso do que o ambiente doméstico, pois além de ter estrutura para brincar, a criança também tem contato com outras pessoas da sua idade (LOVILOSO apud ROSEMBERG, 1995).

Rapoport e Piccinini (2006) definem o apoio social como uma extensão do ambiente social que proporciona uma troca entre a pessoa e o mundo externo ao ambiente doméstico. Essa rede de apoio social pode incluir família, amigos, serviços de saúde, religiosos ou políticos, colegas de trabalho, comunidades sociais e etc. Segundo os autores, esse apoio também pode ser classificado como apoio disponível – que trará das pessoas ou instituições disponíveis, apoio percebido – que trata do apoio percebido pela mãe, e do apoio recebido – que é realmente quem de fato dá apoio. Mas há também uma outra classificação que pode ser definida como: a) apoio emocional, onde há expressões de conforto e cuidado; b) apoio informacional, que são as informações e orientações; c) apoio instrumental, que é de onde provem os recursos, serviços e soluções de problemas. No entanto, é importante ressaltar que a renda familiar está diretamente relacionada ao tamanho da rede de apoio, pois quem tem as melhores condições financeiras, possivelmente terá um desenvolvimento maior de apoiadores. Isso acontece porque o fator econômico favorece um tempo maior para os relacionamentos, melhores empregos, maior escolaridade e outros. A forma como o indivíduo receberá ou rejeitará o apoio social será influenciada pelas diferenças sociais, culturais e étnicas. Sendo

assim, é preciso examinar cada contexto para saber a forma como será composto a rede de apoio das mulheres trabalhadoras (RAPOPORT e PICCININI, 2006).

Apesar de existirem várias estratégias e diferentes redes de apoio para lidar com as tarefas de desenvolvimento adaptação da chegada de um novo membro na família, as mães ainda pontam que a ajuda do seu companheiro é o principal apoio recebido, e o segundo lugar fica com suas mães, ou seja, as avós do bebê. A ajuda dos amigos, vizinhos e outros membros familiares são bem vindas mas não são consideradas tão importantes quanto o apoio do pai da criança (DESSEN;BRAZ, 2000). Mas enquanto a participação da mãe nos cuidados da criança é praticamente obrigatória, a do pai costuma ser uma questão de escolha e está relacionado às definições culturais dos papéis dos homens e das mulheres. O homem tende a se envolver menos com os cuidados necessários ao cotidiano da criança, ficando apenas com a questão disciplinar e brincadeiras, enquanto a mulher tem que fazer praticamente tudo. Mas quando o marido aumenta sua participação nos cuidados cotidianos da criança, ele corrobora para que o estado emocional da mulher seja menos estressante. Ou seja, amigos e parentes podem oferecer apoios ocasionais, mas eles não convivem cotidianamente com a mulher para prover essa assistência diária que é responsabilidade do pai (RAPOPORT e PICCININI, 2006).

O ambiente doméstico pode ser considerado pelas mulheres que possuem seu emprego fora do lar como um lugar de desvalorização e baixa produtividade, enquanto o seu ambiente de trabalho possibilita uma valorização e crescimento profissional. Então, muitas mulheres podem perceber o trabalho como uma forma de aumentarem sua autoestima e também de preencher o vazio que sentem ao ver seus filhos indo pra escola. As mulheres que possuem um trabalho produtivo fora de casa se sentem mais ativas e valiosas do que aquelas que não apresentam esse sentimento (LOSADA;ROCHA-COUTINHO, 2007).

A mulher que é mãe e trabalha fora e dentro de casa, vive se desafiando constantemente, afinal, cuidar de filho(os) e ainda se preocupar com a sua qualidade profissional – já que é preciso estar bem qualificada para enfrentar o mercado de trabalho - é uma tarefa árdua e na grande maioria das vezes injusta. Essa injustiça em grande parte se dá pelo fato dos homens dificilmente assumirem as tarefas domésticas, na maioria dos casos eles são apenas ajudantes e se eximem da responsabilidade de assumir esse papel, e ainda como ajudantes costumam fazer as tarefas de qualquer maneira, gerando assim um retrabalho para a mulher (TALAVERA, 2020). Portanto, conciliar a vida profissional e a pessoal não é uma tarefa fácil, mas as mulheres que estão inseridas entre esse conflito da maternidade versus o

trabalho, acabam encontrando uma forma de enfrentar as adversidades encontradas para sobreviverem à todas essas imposições sociais.

3 METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

O objetivo desse estudo é avaliar o impacto da maternidade na vida de mulheres que atuam no setor privado da cidade de Governador Valadares, identificando quais são elas e analisando a percepção delas sobre o que é ser mulher e o que é ser mãe. Para isso, é necessário definir quais tipos de pesquisas que serão utilizados para estabelecer um marco teórico e confrontá-lo com os dados da realidade. De início, foi feita uma pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2002) é o desenvolvimento de um referencial teórico com base em um material já elaborado, primordialmente constituído por livros e artigos científicos.

A fim de conhecer essa comunidade e seus traços característicos, foi utilizado um estudo descritivo que visa relatar com precisão as vivências e fenômenos de determinada realidade (TRIVINOS, 1987). Esse tipo de estudo se encaixa precisamente nessa pesquisa, pois segundo o mesmo autor, além de focar na coleta, ordenação e classificação dos dados, ele também estabelece relação entre as variáveis.

A partir desse estudo descritivo, foi usado uma abordagem qualitativa que, segundo Godoy (1995), é a obtenção de dados sobre pessoas e lugares através do contato direto do pesquisador com a situação analisada, com o objetivo de compreender os fenômenos pelo ponto de vista dos sujeitos participantes da situação estudada. E como essa pesquisa visa entender um fenômeno social a partir de um estudo teórico, a abordagem qualitativa será de essencial, pois segundo o mesmo autor, ela “tem como preocupação fundamental o estudo e a análise do mundo empírico em seu ambiente natural” (GODOY, 1995).

3.2 SUJEITAS DA PESQUISA

Essa pesquisa foi realizada com o público feminino que reside e trabalha em empresas privadas da cidade de Governador Valadares localizada no leste do estado de Minas Gerais. Conhecida pela economia enraizada no comércio e na prestação de serviços, a cidade conta hoje com 32.622 empresas ativas, divididas em grande, médio e pequeno porte, além dos micros empresários individuais.

Para compor a amostra da pesquisa, foi adotada a técnica de amostragem por conveniência, onde se busca um grupo de indivíduos que esteja disponível ou que sejam

voluntários (CARMO; FERREIRA, 2008). A população analisada é formada por mulheres que atuam em diversas áreas do setor privado, com idades entre 23 a 50 anos, que possuem filhos pequenos, variando da fase de recém-nascido a pré-adolescente. A seleção das entrevistadas limitou-se às habitantes da cidade de Governador Valadares - MG, respeitando os seguintes critérios: (1) deveriam ter tirado a licença maternidade; e (2) deveriam ter retornado ao mercado de trabalho após a licença e ainda estar atuando nele. A formação acadêmica ou profissional não foi um requisito, então há mulheres que possuem apenas o ensino médio completo e outras que possuem pós-graduação. Ao relatar sobre suas rotinas maternas conciliadas com o trabalho, todas elas contribuíram para o presente estudo.

Foram 10 mulheres entrevistadas, abordadas via rede social de mensagens (WhatsApp) para a marcação de um encontro aonde foi realizada a entrevista. As participantes foram selecionadas através da técnica chamada “bola de neve” na qual, segundo Carmo e Ferreira (2008), a partir da população já identificada pelos critérios da pesquisa, este indicará outros indivíduos que possuem o mesmo elemento para compor essa população, e assim sucessivamente. Depois de serem identificadas, foi feito o primeiro contato por mensagem telefônica para apresentar os objetivos da pesquisa e verificar o interesse e a disponibilidade para participação. Somente após esse primeiro contato, foi agendado o dia, horário e local para realização da coleta de dados. Esses dados foram coletados tanto via entrevista presencial, quanto por entrevistas de forma remota através de plataformas de reuniões online.

3.3 PRODUÇÃO DE DADOS

Para a coleta de dados, foi realizada uma entrevista semiestruturada ou despadronizada. Esse tipo de instrumento consiste no desenvolvimento de um roteiro básico para a entrevista, onde o pesquisador consegue ter flexibilidade para introduzir novas perguntas ou até mesmo alterar ou eliminar as já existentes, conforme as necessidades que forem surgindo para incrementar a pesquisa (BERTUCCI, 2011). De acordo com Monteiro (2016), as entrevistas que não são totalmente padronizadas, são ainda mais eficientes para colher informações dos entrevistados, pois eles podem discorrer livremente sobre o tema sem ficar preso a uma ordem concreta das questões. Por isso, para nortear a discussão acerca da conciliação entre o trabalho e a vivência da maternidade, optou-se por realizar uma entrevista semiestruturada formada por questões abertas e alinhadas com as variáveis que compõem o presente estudo. As perguntas contempladas no roteiro abordaram questões relacionadas à

vivência familiar das participantes, à sua rotina pessoal, ao tipo de trabalho exercido, às redes de apoio, ao relacionamento conjugal, a experiência da maternidade e ao filho e às relações de trabalho.

Segundo Gil (2002), a entrevista parcialmente estruturada acontece “quando é guiada por relação de interesse que o entrevistador vai explorando ao longo de seu curso” (GIL, 2002, p. 117). Sendo assim, os dados coletados através da entrevista se dão pelos relatos individuais de cada entrevistada, que carregam consigo suas vivências e percepções acerca do tema estudado que é a conciliação entre maternidade e trabalho. Por isso faz-se necessário a abordagem descritiva e qualitativa, já que a subjetividade de cada uma em relação a esse tema não pode ser quantificada e transformada em uma única percepção. .

Para analisar os dados coletados, foi realizada a técnica denominada análise de conteúdo, que de acordo com Carmo e Ferreira (2008), faz uma descrição objetiva e sistemática a partir da interpretação do conteúdo das comunicações analisadas e das mensagens passadas pelos entrevistados. Essa análise foi feita a partir do aprofundamento no discurso das entrevistadas, separando-os em subcategorias que estão presentes do tema do estudo. As categorias estabelecidas referem-se a maternidade, trabalho e a rede de apoio, que foi dividida em subcategorias como o desejo e a cobrança para ser mãe, a importância do trabalho e as dificuldades vivenciadas por ser mãe, e o processo de conciliação desses dois polos juntamente com a rede de apoio. Essa categorização foi necessária após a realização das entrevistas para conseguir interligar os resultados obtidos com o referencial do presente estudo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir das perspectivas as mulheres que são mães e trabalham no setor privado de Governador Valadares, foram levantadas diversas informações e dados sobre os desafios de conciliar a maternidade com a vida profissional. A partir disso, esses dados serão expostos para que seja feita a análise, o tratamento e a discussão sobre eles, correlacionando com o referencial teórico.

4.1 APRESENTAÇÃO DAS SUJEITAS DE PESQUISA

Inicialmente, temos as informações gerais que compõem o perfil das entrevistadas, uma vez que essas variáveis podem condicionar a perspectiva delas com relação ao tema abordado. Segundo Gil (2002), o processo de análise dos dados envolve a codificação das respostas e a tabulação dos dados para que se estabeleça uma ligação entre os resultados obtidos com as teorias já conhecidas. Com isso, segue abaixo uma tabela com as informações das entrevistadas:

QUADRO 1 – Perfil das entrevistadas

Nome	Idade	Gênero	Grau de escolaridade	Profissão	Estado Civil	Número de filhos	Idade de Cada um
Amanda	40	Feminino	Superior Completo	Contadora	Casada	2	1 ano e 9 meses
Bianca	38	Feminino	Superior Completo	Auxiliar Administrativo	Solteira	1	10 anos
Carol	50	Feminino	Pós-Graduação	Professora, Psicóloga e Psicopedagoga	Casada	2	9 anos e 12 anos
Daniela	39	Feminino	Superior Completo	Professora	Casada	1	2 anos e 3 meses
Esther	39	Feminino	Superior Completo	Técnica de Enfermagem	Divorciada	2	13 anos e 1 ano e 4 meses
Flávia	33	Feminino	Superior Completo	Assistente Contábil	Casada	1	1 ano e 4 meses
Giovana	25	Feminino	Pós-Graduação	Jornalista	Divorciada	1	7 anos
Helena	41	Feminino	Superior Completo	Professora	Casada	2	6 anos e 4 anos
Ivone	23	Feminino	Ensino Médio	Auxiliar de Vendas	Solteira	1	6 meses
Júlia	40	Feminino	Superior Completo	Professora	Casada	1	10 anos

Fonte: Elaborada pela autora

Dentre as participantes, há duas mulheres que sofreram abortos espontâneos antes de terem seus primeiros filhos que nasceram, e por isso, ambas consideram que tiveram um número de filhos a mais do que o indicado no quadro. Também é válido ressaltar que a participante Amanda está grávida de quatro meses do seu segundo filho, por isso no quadro consta que ela tem dois filhos mas há somente a idade de um deles.

4.2 OS CAMINHOS ATÉ À MATERNIDADE

4.2.1 O desejo de ser mãe e as cobranças pela maternidade

Ser mulher é diferente de ser mãe, afinal, a maternidade é um papel social culturalmente construído e associado às características biológicas femininas (ALMEIDA;SOARES, 2012). Mas a biologia feminina não pode ser considerada uma justificativa para obrigar as mulheres a serem mães, pois isso só reforça a ideia de que existe uma “natureza feminina” onde a mulher já nasce com as ferramentas necessárias para se tornar mãe. (DONATH, 2017). Ainda assim, há algumas mulheres que pensam dessa forma, e justificam o seu desejo de ser mãe nessa ideia socialmente criada, como foi o caso da entrevistada Amanda, que ao ser questionada sobre o desejo de ser mãe, respondeu:

Eu tinha vontade de ser mãe como toda mulher né? Mas sabia que eu não queria ser mãe tão nova, eu vivi uma primeira fase na minha vida e depois eu pensei, a segunda fase chegou e a hora de ser mãe estava gritando. (Amanda)

Dado a isso, é possível perceber que o fenômeno social do ideal materno ainda permeia em nossa sociedade, contudo, assim como todos os fenômenos sociais, a maternidade também está sofrendo mudanças que decorrem do contexto histórico, das circunstâncias culturais, dos atores sociais e da própria evolução da sociedade. E a mudança mais recente é o fenômeno do adiamento da maternidade, uma tendência que tem se estendido por vários países desenvolvidos devidos a fatores econômicos e educacionais (SANTOS;LOPES; BOTELHO, 2019). A amostra do presente estudo consegue ilustrar esse fato, pois das 10 mulheres entrevistadas, 6 tiveram seus filhos após os 30 anos, e disseram planejar a gravidez para que não acontecesse antes dessa idade e antes de conquistar outros objetivos. Como relata Flávia:

Te falar que eu sempre tive esse desejo desde nova se eu falar eu vou estar mentindo. Então eu sempre gostei de correr atrás das minhas coisas, dos objetivos, eu quis estudar, eu ia embora. Então assim, eu sabia que um dia que chega no momento que eu ia sentir a necessidade de ter um filho mas eu nunca tive como mãe ser uma prioridade. (Flávia)

Ainda que o cenário esteja mudando, as cobranças pela maternidade ainda recaem sobre as mulheres. Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) lembra que no contexto social atual, há uma duplicidade de valores, pois ao mesmo tempo que outros espaços sociais estejam abertos ao público feminino, as mulheres ainda são submetidas a força desses antigos valores sociais, onde a maternidade precisa fazer parte de suas vidas. Ou seja, no próprio meio familiar, ainda que a mulher seja incentivada a estudar e investir em sua carreira profissional, ela ainda é

cobrada para exercer o seu “principal papel social”, que é ser mãe. Ao serem questionadas se já foram cobradas ou incentivadas a serem mães, apenas 1 respondeu que nunca sofreu esse tipo de cobrança direta, o que não significa que já não tenha passado por situações de cobranças implícitas. Por outro lado, das demais, 6 responderam já passaram por essa situação, 2 responderam que não passaram por essa cobrança porque se tornaram mães antes do que o esperado pelas suas famílias, mas 1 delas disse que hoje se sente bastante cobrada para ter outro filho. E 1 das entrevistadas disse que apesar de ter planejado ter sua filha em uma segunda fase da sua vida, ou seja, ter passado pelo adiamento da maternidade, ela também não se sentiu cobrada, mas hoje se sente nessa situação para ter um segundo filho.

É possível perceber então que, independente da escolha que a mulher fizer, se for uma maternidade planejada ou não, a cobrança social surgirá de alguma forma, afinal, como comenta Soares e Lopes (2011), a maternidade ainda é vista como “um atributo de feminilidade e como o papel social mais importante da mulher”. E essas cobranças são tão recorrentes em qualquer contexto histórico social, que uma das participantes chegou a dizer que isso é algo “normal” e “todo mundo” cobra. Segue o relato dela:

Isso é normal. Namorando, te perguntam que dia que você vai casar? Quando é o teu casamento? Aí casa, e o filho? Te perguntam quando vão ter filho. Aí tem o primeiro filho, te perguntam se vai querer o segundo. E assim vai. Aí você tem o segundo, te questionam: parou por aí ou vai querer mais? É todo mundo. Todo mundo. (Helena)

Outra participante, a Amanda, também respondeu que as mulheres são sempre cobradas por tudo e com ela não foi diferente, ainda mais pelo fato de ter escolhido adiar esse momento e ter seus filhos somente após consolidar sua carreira profissional. Contudo, ela não se deixou levar por essas cobranças e não se sentiu pressionada em ser mãe na hora que as pessoas exigiam. Ela disse:

A gente sempre é cobrada de tudo né? Que é pra você casar, pra você ter pra ter mais um e quando você tem filhos eu também senti cobrada no sentido de poder ser mãe para viver o momento e pra mim a sociedade cobra a hora de se casar, a hora que tem que parar de namorar [...]. Mas eu não senti pressionada em fazer isso. (Amanda)

Mesmo sendo muito romantizada socialmente, a maternidade não foi considerada pelas participantes como um papel tranquilo de se cumprir. A transição do “ser mulher” para “ser mãe” é um evento que pode ser considerado bem crítico desde o diagnóstico da gravidez até a sua aceitação, independente do desejo ou da idealização por esse momento. Fora isso, as condições pessoais da mulher e o contexto social que ela se encontra no momento dessa transição são imprescindíveis para determinar se esse processo será mais fácil ou mais difícil (SANTOS, LOPES E BOTELHO, 2019). A participante Ivone, tem 23 anos e seu filho tem 6

meses, como identificado no Quadro 1, e ela revelou que, apesar sempre ter tido um desejo muito forte de ser mãe, a sua gestação ocorreu muito antes do que ela planejava e ainda foi em um contexto ainda menos esperado, pois ela tinha descoberto a gravidez alguns meses depois que terminou o namoro com o pai do seu filho. Segundo ela, a maternidade

Ao mesmo tempo que ela é linda ela é aterrorizante. Dizem que ser mãe é padecer no céu e é exatamente essa palavra. Eu tenho uma amiga que já é mãe com um neném grandinho já e duas que estão grávidas e hoje mesmo eu falei com uma delas que a minha gravidez psicologicamente foi muito difícil por eu não estar com o pai do meu filho, como eu tive referência de pai e de mãe dentro de casa eu tinha muito medo do que que poderia causar no meu filho não ter essa referência, como que seria essa convivência do pai dele, né? Do meu neném com o pai e com a mãe, porque quando eles usam aquela expressão assim, **o filho da mãe** é, é muito verdadeiro a isso, o filho ele é da mãe, por mais que o pai ajude, por mais que o pai faça a questão, é a mãe que acorda de noite, é a mãe que amamenta, é a mãe que é a mãe, não tem jeito, sabe? Por mais que o pai seja paizão. **Eu tinha uma ideia de maternidade porque foi meu sonho, mas na prática é totalmente diferente, totalmente diferente.** Desde a gravidez eu sempre me imaginei grávida, aquelas coisas assim, mas foi algo terrível, além do psicológico que eu falei que ficou muito abalado, eu também passei muito mal na gestação[...]. (Ivone)

A frase destacada no relato acima é bem intrigante, pois normalmente a expressão “filho da mãe” tem conotação ofensiva e é utilizada como palavrão. Com um significado pejorativo, ela comumente serve para desqualificar a mãe de alguém, criticando sua vida sexual. Mas nesse contexto, não foi assim que a participante utilizou a frase, ali, ela expressou de forma clara como que a maternagem está vinculada a vida da mulher. Mendes (2017) comenta que a maternagem é o vínculo emocional que qualquer pessoa consegue construir exercendo um papel de cuidador e proporcionando a ela os cuidados psíquicos necessários, mas mesmo assim, como comenta Faria (2006), até hoje esse papel está associado à essência feminina, justificado pelo fato da fertilidade ser o propósito de ser mulher, fazendo com que seja difícil mensurar se o verdadeiro desejo de ser mãe se encontra em forças biológicas, sociais ou psicológicas. Esse fato é identificado quando a entrevistada fala a segunda frase destacada: “Eu tinha uma ideia de maternidade porque foi meu sonho, mas na prática é totalmente diferente, totalmente diferente.”

Por isso, é de extrema importância visualizar a maternidade através da lente contextual e social, para que não seja vista como apenas algo lindo e fácil de lidar. Segundo Rodrigues (2008), a maternidade pode ser vista como um grande dilema expressado nos ditos populares que mencionam “a presença simultânea do amor e ódio, alegria e sofrimento, força da vida e risco de morrer, os filhos como uma importante conquista ou terrível problema.” (RODRIGUES, 2008, p.54).

4.2.2 O instinto materno e as atividades domésticas

O discurso de que a maternidade está vinculada ao corpo e a reprodução sempre esteve presente no campo médico, mas não é assim que a psicanálise trata esse tema. A abordagem usada por eles é que a mulher pode sim engravidar e não querer ter o filho, ou de desejar a gravidez e não querer ser mãe (MARCOS, 2017). Como já comentado anteriormente por Donath (2017), a maternidade ultrapassa a biologia, a procriação e a gestação, porque o “instinto materno” é algo criado pela sociedade para reforçar a ideia de que toda mulher já nasce sabendo como ser mãe.

Ao serem questionadas sobre acreditar que saberiam como ser mães por serem mulheres, apenas três participantes disse acreditar que possuem um instinto maternal por ser mulher, sendo que uma delas chegou a afirmar que boa parte do instinto maternal é construído.

Eu acho que a gente tem um instinto, assim eu acho que sim a gente tem um instinto na maternal mas eu acho que ele é construído também eu não acho que é só porque teve o filho eu acho que é uma questão de dedicação assim tanto amor e o vínculo como esse cuidado eu acho que é uma construção por mais que você talvez tenha um jeito a mais do que uma pessoa que não é porque você vai ter segurança porque é seu né? Então você tem mais segurança porque é seu filho do que você pegar uma criança seu filho né? Porque é muito mas eu acho que essa questão de vínculo de amor, de tudo eu acho que é uma construção, é uma aceitação e uma construção. [...]Eu acho que tem um instinto sim. Mas eu acho que a maior parte é a construção.”
(Giovana)

Algumas participantes revelaram não saber nada sobre a maternidade antes de ter o primeiro filho. Amanda, por exemplo, relatou que chegou a fazer até cursos e treinamentos quando engravidou de seu primeiro filho, e isso foi muito importante para ela, principalmente porque ela engravidou em meio a pandemia do covid-19.

Por ser mulher não existe essa coisa que a gente sabe muita coisa,[...]eu fui atrás de alguns Instagrams que tinham algumas informações importantes que eu considerava em relação a cuidado em relação a isso, alguma coisa que era importante de amamentação, fiz um curso na empresa qual também foi muito importante apesar do momento que era o período da pandemia e eu estava com algumas restrições mas participei de alguns treinamentos que foi durante a gestação que foi uma experiência gostosa e eu quis fazer da forma que eu tinha. (Amanda)

As demais entrevistadas responderam que acreditavam ter tido facilidade com a questão materna não por ser mulher, mas por ter passado por esse processo de ter que cuidar de uma criança quando eram mais novas, como por exemplo, ter que cuidar dos irmãos mais novos, como relatam Júlia e Bianca:

Eu sou a mais velha, eu sou a filha mais velha então eu ajudei muito a minha mãe a cuidar dos meus outros irmãos apesar eu tenho a diferença de um ano só do meu

irmão do meio. Do meu outro irmão, os dois mais novos eu ajudei muito a cuidar. Então eu acho que isso ajudou a ter um instinto, sabe? (Júlia)

Quando os meus pais separaram meu irmão mais novo ele era muito novinho tinha assim uns oito anos então eu toda vida cuidei dele. Nós ficamos morando aqui com meu pai e minha mãe foi embora para os Estados Unidos, então sempre quem cuidou dos meninos foi eu e meu pai, então eu já tinha aquilo ali de saber cuidar. E eu sempre tive esse capricho materno. (Bianca)

Sobre essa questão de desde muito novas as mulheres já assumirem os cuidados da casa e da família, Passos e Guedes (2018) afirmam que isso é um dos fatores que contribuem para a crença social de que a família e as atividades domésticas são responsabilidades femininas, enquanto ao homem é direcionado para o trabalho fora de casa. Como já dito anteriormente, ainda hoje, mesmo com várias mudanças no contexto histórico e social, o ato de cozinhar, lavar e limpar a casa são tarefas executadas mais pelas mulheres do que pelos homens, e não por que geneticamente elas nasceram para realizar essas tarefas, mas porque foram condicionadas a pensar que esse é o seu papel (ADICHIE, 2015).

As participantes do presente estudo foram questionadas sobre como são realizadas as atividades domésticas e os cuidados com os seus filhos, a grande maioria das respostas foi que elas possuem ajuda da mãe, da irmã ou alguma pessoa externa que auxilia em alguns dias da semana, mas mesmo tendo ajuda elas ainda são as grandes responsáveis por essas tarefas. Das três que responderam não ter nenhum tipo de ajuda com essas atividades, duas disseram não gostar de ter que fazer isso, se pudesse, delegariam essa tarefa a outra pessoa. Segue o relato delas:

Eu odeio no caso. Não é que eu não gosto, eu tenho ódio de uma coisa que daqui a pouco eu vou ter que fazer novamente. Mas a gente faz porque é o lugar onde eu vou ficar, né? Mas falar com você que eu faço, sorrindo, não, eu não. Eu não gosto muito de fazer nada. Eu nasci pra trabalhar mesmo fora de casa e admiro muito quem é mãe em tempo integral. Admiro demais de coração, admiro demais. Eu olho pra minha unha e eu penso assim, 'é você já foi muito mais do que isso' porque é um é uma coisa que não acaba assim e eu sou da pessoa que eu tenho que ver gente, eu tenho que conversar então a época da pandemia mesmo, que eu só ficava trancada dentro de casa realizando essas atividades, eu vi o quanto eu não sou assim, eu não nasci pra isso, né? Fazia falta o meu trabalho." (Daniela)

Até que ia arrumar casa, a organização assim eu gosto. Eu não sou muito fã de fazer comida. Se eu pudesse delegaria essas coisas, se eu pudesse pagar só pra uma pessoa vim fazer toda vez eu pagaria." (Giovana)

Sendo assim, é possível perceber que a partir do momento que os cuidados do lar se tornam uma função social atribuída ao sexo feminino, uma divisão sexual do trabalho começa a surgir, estabelecendo que enquanto os homens possuem a livre escolha para produzir o seu trabalho, cabe a mulher gerar o filho e ainda cuidar da casa. E é nesse sentido que da pra entender as desvantagens que a mulher possui ao adentrar o mercado de

trabalho, pois mesmo conseguindo sair desse ambiente doméstico a qual era o único espaço social que ela pôde ocupar durante décadas, ela ainda precisam lidar com a conciliação entre o seu trabalho fora de casa e as tarefas do lar (SOUZA;GUEDES,2016). Passos e Guedes (2018) afirmam que “se a sociedade impõe às mulheres as obrigações morais com a família e não lhes fornece mecanismos para adentrar na vida pública, logo cessa seu direito de optar por mais vida pública e menos vida doméstica” (PASSOS;GUEDES, 2018, p.69).

4.3 O TRABALHO E A MATERNIDADE

4.3.1 Ser mãe no mercado de trabalho

Nessa segunda categoria de análise, a primeira questão levantada foi sobre a discriminação ou o preconceito por ser mulher no mercado de trabalho, mas ao longo da entrevista, a maioria das participantes não condicionou o fato de ser mãe a ser mulher. Portanto, enquanto mulheres, elas disseram nunca ter tido sofrido nenhum tipo de discriminação em seus ambientes de trabalho, mas quando se trata de ser mãe, a história é diferente. Scavone (2002) comenta que através da perspectiva do gênero, a maternidade pode ser vista como um símbolo de uma realização feminina, mas ela também pode ser vista como um símbolo de opressão das mulheres. É por essa lente da opressão, que essas mulheres relatam a maternidade como um motivo de terem passado ou terem sentido alguma discriminação em eu espaço de trabalho. É como comenta Ivone:

Como mulher não. Agora como mãe eu tenho a certeza de que isso é um empecilho pra algumas coisas porque é como eu te falei meu filho está gripado tem coisas que é só a mãe, e para a empresa é muito difícil perder um colaborador e isso é perder porque o dia que o meu filho precisa de mim eu não posso ir trabalhar então ele está perdendo um colaborador eu entendo isso e eu entendo que isso me prive de alguma coisa. Por exemplo, na empresa onde eu trabalho tem plano de carreira, e eu já estava encaminhando pra um próximo passo, que seria coisas assim de duas, três semanas no máximo pra resolver, e foi aí que eu descobri a gravidez. Isso já foi um uns cem passos pra trás no mínimo. E quando eu voltei a trabalhar me perguntaram meu posicionamento sobre isso porque esse plano de carreira exige uma disponibilidade muito grande do funcionário pra viajar e dar conta das demandas Mas isso eu já aprendi a lidar. **Isso hoje não me machuca mais.** Eu acho que um dos grandes desafios da maternidade é de fato entender que quando nasce uma criança, nasce sua mãe. É o nascimento e é o luto, é o luto porque eu nunca vou ser a mesma pessoa de ânimo. As minhas prioridades infelizmente ou felizmente, serão outras, né? E tem gente que entende, tem gente que não entende. Mas eu acredito sim que o mercado de trabalho geral é muito preconceituoso com quem é mãe. (Ivone)

Nesse relato da Ivone é possível perceber que a empresa tinha um plano de carreira pra ela, mas a partir do momento em que ela descobre a gravidez, ela perde essa oportunidade profissional. E assim como ela, a participante Helena também relatou que já perdeu várias oportunidades em seu próprio ambiente de trabalho por causa dos seus filhos. Ela é professora em duas escolas particulares da cidade, e em uma delas ela queria poder dar aula em turmas de sábado para ganhar um pouco a mais, mas sempre que é questionada pela diretora se ela pode pegar alguma turma nesse dia ela responde que pode, se os filhos dela puderem ir para a escola e ficarem em alguma outra sala pra ela poder dar a aula, mas sempre é negado esse pedido.

Outro caso bem parecido com o da Ivone e da Helena, foi o relato da Júlia. Ela contou que a sua opressão aconteceu quando ainda estava na faculdade. Ela engravidou aos 17 anos e quando entrou na faculdade o seu filho estava bem pequeno e ela precisava levá-lo para assistir as aulas, então todo mundo sabia da sua condição de mãe. Quando ela estava no período de conseguir estágio, um dos professores responsáveis por esse setor na faculdade não quis dar a vaga a ela porque disse que ela não “merecia” aquele lugar. Segue o relato:

É eu acho que eu já senti mais por ser mãe. Eu não falo nem tanto no mercado de trabalho, porque foi bem antes de ingressar mesmo eu sentia um pouco... eu não sei nem a palavra que eu posso usar. Porque foi na época que eu estava procurando estágio na faculdade, aí comecei a fazer o processo de entrevista e o professor começou a comentar: ‘aí você é casada não sei o que lá tem filho tem filho’, aí tipo assim parece que a pessoa já não quer que você consiga, ou te acha menos merecedora de ocupar aquele lugar. A maior responsabilidade do filho é com a mãe, então passou mal vai precisar faltar. Qualquer coisa que acontecia com a criança vai precisar faltar. **Então eu senti isso muito uma frustração muito grande no meu período da faculdade.** É de sentir assim, de ouvir coisas assim na entrevista. Às vezes de achar que você não é capaz de estar ali por essa condição sabe? Que você tem um filho pequeno. Então foi um período bem frustrante assim, o da faculdade. (Júlia)

Então, com esse relato, é interessante destacar o quanto a esfera pública do ambiente universitário também pode ser visto como um espaço social de exclusão das mulheres. Dentre várias outras questões enfrentadas por elas nesse ambiente, encontra-se também a maternidade, isso porque há uma baixa (ou inexistente) políticas de acolhimento infantil dentro das universidades, principalmente das privadas, como foi o caso da participante Júlia que estudou em uma faculdade privada da cidade.

Como comentado anteriormente por Donath (2017), os conceitos de “esfera pública” e “esfera privada” surgiram durante a Revolução Industrial, a qual o primeiro é conhecido como um lugar de progresso e competitividade, que era ocupado majoritariamente pelos homens, enquanto o segundo era um lugar familiar que produz amor e cuidado, tarefas destinadas às mulheres de classe média. Contudo, dado os fatores econômicos, hoje as mulheres estão

ocupando cada vez mais essa esfera pública, mas o progresso e a competitividade delas ainda são restritos por várias questões, e uma delas é o fardo social abrangido pela maternidade. Com esses relatos, é perceptível que além de toda a transformação da vida privada que a maternidade traz para a mulher, a conjuntura social também corrobora para que isso recaia como um peso na vida pública da mesma.

4.3.2 A vivência profissional e a importância do trabalho

Bruschini (2004) apontou em sua pesquisa que a maior interferência da participação feminina no mercado de trabalho advém da maternidade. Mas mesmo sendo um fator limitante a questão de ser a principal responsável pela guarda, cuidado e educação dos filhos, muitas mulheres trabalham fora porque precisam e não apenas pela vontade própria de trabalhar. Há muitas mulheres que foram compelidas a se dedicar totalmente a maternidade ou trabalhar fora, pois estão ingressas em uma realidade socioeconômica aos quais elas precisam sair de casa pra trabalhar e sustentar sua família.

Para essa frente de análise, foi feito um quadro a qual relaciona as respostas das entrevistadas sobre a importância do trabalho, o motivo de permanecer nele após a maternidade e a possibilidade de abdicação total em prol da maternidade. Para isso, foi adicionado a esse quadro a idade em que cada uma teve seu primeiro filho e a idade a qual começou a trabalhar.

QUADRO 2 – Relação de trabalho: Importância x Permanência x Abdicação

Nome	Idade que teve o primeiro filho	Idade que começou a trabalhar	O trabalho é importante	Trabalha por vontade, necessidade ou os dois	Já pensou em dedicar integralmente a maternidade
Amanda	36	22	faz parte sim importante sim	Os dois	Não
Bianca	27	20	eu gosto do trabalho	Os dois	Não
Carol	38	14	não me vejo em trabalhar	Os dois	Não
Daniela	37	20	É muito importante pra mim	Os dois	Não, mas diminuir sim.
Esther	27	22	É, financeiramente e psicologicamente falando	Os dois	Sim
Flávia	32	18	É. Muito importante.	Os dois	Sim
Giovana	17	16	eu gosto muito do que eu faço, da minha profissão	Os dois	Sim
Helena	35	19	Quando a gente sai pra trabalhar é outro é outro universo, né? É outro universo.	Os dois	Sim
Ivone	23	18	Muito importante.	Necessidade	Sim
Júlia	30	20	Sim muito importante	Vontade	Não

Fonte: Elaborada pela autora

Ao analisar o Quadro 2, é notório que todas as participantes iniciaram sua vida profissional bem cedo e antes de ter seus filhos, e também que para todas, o questionamento se o trabalho pode ser considerado algo importante para elas, a resposta foi positiva. Mas quando se trata de trabalhar por vontade própria ou por necessidade, o perfil das respostas começa a mudar. Apenas uma entrevistada disse que trabalha apenas por vontade própria, ou seja, que ela não precisa trabalhar por questões financeiras, pois a mesma respondeu que sua renda principal e é exclusivamente usada para seus gastos pessoais. E mesmo respondendo que o trabalho é algo importante para sua vida, outra entrevistada disse que só permanece no mercado de trabalho apenas por causa da necessidade de ajudar o filho. Segundo ela:

É mais pela necessidade mesmo. Porque aquilo que eu falei a gente quer se sentir mãe por completo, mas eu sou capaz de engolir essa vontade por um tempo deixar ela guardadinha aqui na garganta, sabe? Pelo meu filho, então hoje é mais a necessidade de trabalhar mesmo.” (Ivone)

As demais participantes responderam que continuam no mercado de trabalho pelos dois motivos, tanto por gostarem de trabalhar quanto pela necessidade de sustentar ou complementar a renda da família, mas todas elas afirmaram que o trabalho é sim algo importante em suas vidas. Sobre essa dualidade de valores, Fontoura e Moreira (2019) explicam que desde muito cedo as mulheres são imersas a uma formação familiar voltada para os cuidados do lar e da família, e esses são valores comuns repassados a diversas gerações. Contudo, nas últimas décadas o trabalho passou a ter um valor significativo na educação das mulheres, onde elas crescem sabendo sobre a importância da vida profissional, e com isso justificam sua presença no mercado de trabalho. Mas o choque entre essas duas realidades de valores – ter que cuidar do lar e ter uma vida profissional – é o que gera conflito na vida dessas mulheres que precisam atuar de maneira harmônica para conciliar os ambientes de família e de trabalho.

A entrevistada Esther disse que o trabalho é importante pra ela “financeiramente e psicologicamente falando [...]. Psicologicamente, com certeza.”. Outras entrevistadas destacaram a importância do trabalho para elas como um lugar onde elas exercem um papel diferente daquele exercido no ambiente doméstico, ou seja, elas acessam o espaço social do trabalho. Elas também evidenciaram como que esse ambiente é uma forma de relação social, ou seja, é uma forma de se conectar com o ser e estar no mundo. Seguem os relatos:

Quando a gente sai pra trabalhar é outro é outro universo, né? É outro universo. A gente esquece por incrível que pareça quer do lado maternidade e foca no lado profissional. (Helena)

Sim muito importante, eu acho que a mulher ela que trabalhar, ela tem que dividir, né? E acho importante, sabe? Até pra cabeça da gente, né? Eu gosto de trabalhar

onde eu trabalho, então pra mim é prazeroso. Sabe? **Sair, trabalhar, entendeu Ter lá os meus a fazer. Tem as minhas colegas de trabalho. Então isso tudo me faz bem.** (Júlia)

Dado a isso, fica perceptível que o trabalho é sim algo importante para essas mulheres, independente do motivo de permanecerem nele. E por ser algo que arduamente conquistado, o medo de perder essa conquista se torna real, principalmente quando a maternidade se torna um fato penoso para os empregadores.

4.3.3 O medo de perder o emprego por ser mãe

Comentado anteriormente por Bruschini (2007), quando as mulheres passaram a ocupar significativamente o âmbito profissional na década de 70, elas eram em sua grande maioria jovem, solteira e sem filhos. Ou seja, as mulheres que possuíam filhos foram adentrando nesse espaço de forma gradativa, e por mais que hoje o número de mães que trabalham fora de casa seja muito maior do que alguns anos atrás, ainda assim as empresas preferem contratar mulheres jovens confiando no fato de que não vão precisar conciliar a vida profissional com a pessoal tão cedo.

A amostra desse estudo evidenciou que, ainda que contratadas jovens, o temor da maternidade é sentido pelas mulheres quando se trata de contar aos patrões sobre esse novo momento da vida. Uma pesquisa feita FGV (2016) revelou que quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, e a maior parte das saídas desse espaço se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador. Coincidência ou não, metade das entrevistadas, ao serem questionadas se tiveram medo de perder o emprego quando engravidou ou da reação dos patrões, responderam que sim, que isso foi uma das maiores preocupações.

Uma das participantes chegou a relatar durante a entrevista que ela começou a desconfiar da sua gravidez durante uma viagem de férias, e a única coisa que a preocupava era contar para sua empregadora e perder o seu trabalho, porque além de estar grávida, ela ainda era seria mãe solteira, e a dona da empresa não aceitava essa situação. Ela disse que chegou a esconder o máximo possível a sua gravidez no seu ambiente de trabalho, até cinta para esconder a barriga ela usou para que a gestação não fosse visível. Nesse caso, é possível identificar como funciona o controle social sobre os corpos das mulheres e da sua condição de status civil, isto é, como que a sociedade em geral tenta controlar quando e como as mulheres podem engravidar. Então, além de definir que o papel social da mulher é engravidar, ainda

querem definir que isso só pode acontecer em determinado tempo e em determinada condição, que no caso, é a de casada. Segundo ela,

Meu maior medo quando eu desconfiei que estava grávida era de ser mandada embora. A minha patroa não aceitava isso, não a condição de ser mãe, mas a de ser mãe solteira. Pra ela era um absurdo. E na época ela ainda estava hospitalizada, aí que eu tinha mais medo de contar e depois ela vir a falecer, ia me sentir culpada. Eu cheguei até usar cinta nos primeiros meses de gravidez pra esconder a barriga e ninguém desconfiar. (Bianca)

Outra participante, a Júlia, disse que mesmo sua gravidez ter sido planejada e muito esperada, ela também teve uma enorme receio de contar a sua empregadora que estava à espera de um filho. Segundo ela, junto com o próprio medo de informar sobre essa nova etapa da sua vida, ela ainda ficou com mais receio da reação da dona da empresa porque sua colega de trabalho engravidou na mesma época, então ela começou a se questionar se aquele era o momento que ela tinha que engravidar. Isso ilustra como há uma necessidade de que as mulheres não engravidem de forma conjunta para que não atinja a performance do empregador.

Nossa eu fui contar morrendo de medo, eu estava morrendo de medo, eu pensei: ‘meu Deus do céu e agora’ sabe? E na época ainda uma colega de trabalho tinha acabado de falar que estava grávida, nossa aí que eu pensei: ‘e agora Jesus?’. A gente era do mesmo do mesmo setor. **Ela estava grávida e aí eu vou e engravidado.** E aí passou o medo na mesma hora. Eu cheguei até pensar que não era o momento ideal pra eu engravidar, mas eu já estava tentando muito. (Júlia)

Essa situação de contar sobre a gravidez aos empregadores, além de se tornar um temor, também acaba sendo um momento bem marcante na vida de uma mulher que acaba de se tornar mãe. A entrevistada Ivone relatou que o momento de contar para seus patrões a descoberta da sua gravidez foi muito traumático, porque além de todo esse processo ter sido muito difícil pra ela, pois aconteceu de forma inesperada quando ela tinha acabado de terminar o relacionamento com o pai do filho dela, ela ainda teve que ouvir dos seus empregadores que a sua gravidez foi uma “decepção” para eles, pois estavam prestes a dar uma oportunidade de crescimento profissional na empresa pra ela, e isso a machucou tanto, que até a forma como ela lidou com esse momento foi afetada.

Eu estava encaminhando para dar o próximo passo no plano de carreira da empresa. Então eu ouvi essas palavras que foi uma grande decepção pra eles. Mas como de início eu fiquei muito assustada porque eu não esperava mesmo, pra mim de início por mais que eu por ter sido um susto, foi algo decepcionante, algo que eu me arrependo até hoje de ter sentido porque hoje eu sei o que que é a maternidade, sabe? Mas por ter sido um susto por eu não estar mais com o pai do meu bebê, e pela situação que eu estava vivendo quando eu descobri que eu estava grávida, eu estava morando sozinha porque eu e meu namorado na época a gente morava junto. Quando a gente separou eu estava sozinha na cidade, a minha mãe ela estava morando em Ipatinga nessa época. Eu estava sozinha na cidade sem o pai da criança,

sem nada. Então assim, foi decepcionante pra mim também ouvir isso deles, me machucou muito.(Ivone)

Portanto, além de toda a transformação biológica e psicológica que a mulher passa desde a descoberta da gravidez, a mulher contemporânea ainda tem que se preocupar com conseguir se manter no emprego e sobre o que seus empregadores vão achar dessa situação. Esse medo provém da conjuntura socioeconômica em que estão inseridas, onde mesmo que protegidas pela lei pelo menos até 12 meses após a licença maternidade, a mentalidade das empresas privadas é que manter uma mulher que tem filhos na corporação é muito custoso. De acordo com Kloss (2013), a gestação e as responsabilidades provenientes da maternidade expressam um temor financeiro para as empresas privadas já que a ausência da mulher em seu posto de trabalho, seja pela licença seja pela responsabilidade familiar, acarreta na sua substituição e com isso o custo de horas extras ou de contratação de outro trabalhador.

4.3.4 A continuidade do trabalho após a maternidade

Conforme o exposto no Quadro 2, as participantes da pesquisa foram questionadas sobre o motivo de continuarem atuando no mercado de trabalho após a maternidade, se é por vontade própria, necessidade de ajudar ou sustentar a família, ou os dois, e a grande maioria respondeu que é pelos dois motivos. Conforme comentado anteriormente por Garcia e Viecili (2018), a maternidade costuma gerar um maior comprometimento da mulher com o seu trabalho fora de casa pelo fato de novas demandas sociais e econômicas surgirem com o nascimento de um filho, onde ela precisa garantir a segurança financeira dele. Então, se antes da maternidade o trabalho era visto como um meio de obter satisfação e crescimento pessoal, após a chegada da criança, ele passa a ser visto como sua estabilidade em prol da necessidade de segurança dos seus filhos.

Uma das entrevistadas chegou a dizer que o marido dela não ia conseguir dar conta das responsabilidades financeiras da casa sozinho, então além de gostar de trabalhar, ela também permanece no emprego para ajudar a sustentar sua casa e sua família.

Eu gosto de trabalhar e aí foi por isso, pela necessidade e até mesmo preocupar comigo naquele tipo é nessa situação, como é que eu vou abrir mão da minha profissão? Meu marido precisa da minha ajuda. Vai chegar a hora da minha menina estudar. Meu marido só não vai dar conta. (Flávia)

Beltrame e Donelli (2012) comentam que as mulheres que passam pelo processo de retorno ao trabalho após a maternidade, seja por motivos pessoais ou econômicos, costumam experimentar um sentimento de culpa em relação a sua ausência nas atividades de criação do

filho e os cuidados do lar. Isso porque existe um mito social de que a mulher como mãe é a única capaz de cuidar do seu filho, fazendo com que ela crie sentimentos de ansiedade e insatisfação, já que ela tem que terceirizar de alguma forma alguns cuidados maternos. Sobre essa culpa materna por trabalhar fora de casa, as participantes foram questionadas se esse sentimento é um sentimento pertinente a elas e 80% das respostas foram que foi e ainda é algo que elas sofrem. As participantes Giovana e Daniela chegaram a dizer que acham “normal” e que “acontece com todo mundo” esse tipo de sentimento. Segundo elas,

Já, com certeza. Eu acho que é normal assim esse sentimento de uma frustração às vezes, né? De você não conseguir porque gente fica muito cansado então as vezes o tempo que você tem pra dedicar, você vai querer fazer outras coisas, você vai precisar ,por exemplo, arrumar a casa, você vai ter algum outro compromisso fora que você não vai conseguir dá atenção que você gostaria. (Giovana)

Não, toda hora. Toda hora esse sentimento vem. Aí eu penso assim: ‘não, mas isso acontece com todo mundo né?’ Como eu te falei que eu sou otimista eu penso assim, tem casos piores, tem mães que tem três, quatro filhos, tem mãe que tem filho com deficiência, tem mãe que tem filho com alguma coisa grave, então eu na mesma hora que eu vou surtar eu paro, respiro, e penso: ‘não calma porque é assim mesmo, todas as mães, né?’(Daniela)

Outra participante, a Esther, ela é enfermeira e trabalha em um hospital particular no regime de plantões, então pra ela quando esses plantões são dobrados eles ficam ainda mais cansativos, e o tempo que ela tem em casa ela precisa descansar e a atenção aos filhos fica em segundo plano. Ela relatou,

Principalmente quando a gente mesmo que já não dorme direito por causa dos plantões, aí você dobra um plantão ou pega um plantão muito cansativo, você chega cansado, você tá esgotado, aí o menino vai falar com você e você fala: ‘perai, amanhã você fala’, aí depois você pensa, ‘nossa, porque que eu não dei atenção àquela hora pro meu filho?’(Esther)

Portanto, é evidente que a culpa materna é um sentimento presente da vida das mulheres que trabalham fora de casa. Weber et al. (2006) comenta que esse sentimento é sempre prejudicial, e por isso muitas mulheres quando podem, deixam de trabalhar para cuidar dos seus filhos, e as que precisam trabalhar por necessidade , continuam trabalhando mas vivenciando essa sensação de que está “abandonando” seus filhos.

4.3.5 A importância da qualificação profissional

Foi visto no contexto histórico por Neves (2000) que, quando as mulheres conseguiram conquistar um espaço significativo no mercado de trabalho, elas estavam presentes em lugares mais instáveis e de menor remuneração. Enquanto os homens podiam se qualificar profissionalmente para atender as novas demandas tecnológicas do

capitalismo, às mulheres cabiam o trabalho precário e de contratos temporários. E até hoje, as mulheres ainda passam por essa dificuldade de conseguir empregos com boas remunerações, e por isso precisam se qualificar duas vezes mais que os homens.

Ao questionar as participantes sobre a percepção delas acerca da importância da qualificação profissional para conseguir um emprego ou pra se manter nele, as respostas foram 100% positiva em relação a isso, ou seja, todas falaram que principalmente no contexto atual onde a informação e o conhecimento se disseminam mais rápido do que antigamente, a qualificação profissional é de extrema importância para a mulher se manter atuante profissionalmente. Daniela comentou que antes, ter ensino médio era o básico, mas hoje ter uma graduação já o básico. Ela disse,

Com certeza, assim, a graduação agora ela é praticamente o ensino médio. Há um tempo atrás, quem tinha o ensino médio tinha tudo. Agora a graduação é o básico né. Faculdade é como se fosse uma obrigação todo mundo fazer. É o mínimo. Então as especializações, quem continua estudando, não necessariamente um mestrado, um doutorado, mas você tem cursos especializados, já é um grande diferencial. (Daniela)

Juntamente, com essa pergunta, foi questionado a elas se tinham o desejo de fazer algum curso, seja ele superior ou técnico, ou alguma especialização, depois que se tornaram mães. O intuito era entender se a maternidade pode ser considerada um fator que impossibilita a qualificação dessas mulheres que se tornaram mães. As respostas não foram unânimes, mas elas variaram de acordo com o currículo de cada uma, isto é, as mulheres que possuem cargo melhores foram as que menos demonstraram interesse em fazer um outro curso e também disseram não serem impedidas pela maternidade, já as mulheres com cargos menores, demonstraram mais interesse e afirmaram que a maternidade se torna um dos empecilhos. Amanda, por exemplo, já tem ensino superior e seu emprego é um cargo alto na empresa onde trabalha então ela não teve vontade de fazer nenhum outro curso, mas também acha que a maternidade não atrapalha quem tem. De acordo com ela.

Acho que a maternidade não dificulta, pois se você conseguir dividir seu tempo você consegue fazer tudo. Esse ano mesmo a empresa ajudou bastante com o horário principalmente com a pandemia por causa do online, então a gente consegue flexibilizar com mais facilidade e tudo mais, aí ajuda bastante principalmente quem é mãe. (Amanda)

Mas outras participantes disseram que a maternidade foi sim um fator por não conseguirem começar ou concluir algum curso de qualificação profissional. Helena chegou a dizer que além do falta da disponibilidade de tempo, a questão financeira também é outro fator que a impediu de fazer o curso que queria. Segue o relato delas:

Assim, outro curso superior não, mas eu tenho, eu já tive, eu já iniciei, inclusive, outro curso na minha área, mas acabei trancando ela. Mas eu ainda vou dar continuidade pra ele. Mas acho que vai ser só ano que vem quando eu colocar minha filha na escola e eu não vou precisar ficar vindo em casa no horário de almoço. Eu vou poder reservar o horário de almoço pra fazer o curso. (Flávia)

É assim na minha área um curso que eu quero fazer ainda é o curso de libras. Mas é o caso também né? A gente tem prioridade como mãe, e isso te impede de fazer algumas coisas demais. Demais que eu falo é financeiramente e por falta de tempo. As vezes é um tempo que eu poderia estar fazendo esse curso, mas os meus filhos ainda são pequenos. Então eles dependem muito de mim agora. Muito. Então eu falo assim, é um tempo que estudando eu poderia estar com eles. E financeiro porque o financeiro hoje é pra eles. Entendeu? É pra eles. (Helena)

Eu tenho muita vontade de fazer um técnico de RH, eu sou apaixonada com essa parte do RH. [...]Sim, o fato de eu não consegui fazer o curso é porque ele é nenem e demanda tempo de mim. (Ivone)

Então, nesses relatos é possível perceber o que Talavera (2020) comentou sobre o dilema da mulher que é mãe e que trabalha fora de casa, que é esse desafio constante de cuidar dos filhos e ainda ter que se preocupar com a sua qualidade profissional, já que só assim elas conseguem se manter atuante no mercado de trabalho. O que é uma preocupação injusta já que dificilmente os homens precisam se preocupar com isso, pois na maioria das vezes, eles se quer assumem a responsabilidade como pai, quanto mais com os afazeres domésticos.

4.4 A CONCILIAÇÃO E A REDE DE APOIO

4.4.1 A licença maternidade e os conflitos do retorno ao trabalho

Uma questão crucial para essa pesquisa foi a licença maternidade, inclusive esse foi um dos critérios da amostragem do estudo. Como já comentado, a licença maternidade é um direito constitucional garantido às mulheres de se afastar do seu trabalho no estágio final da gravidez ou após o nascimento da criança durante quatro meses. Em 2008 esse direito foi sancionado para seis meses, mas somente no âmbito público, nas empresas privadas é facultativo. Questionadas sobre como foi esse período e se ele foi suficiente para se adaptarem ao novo momento da vida, todas as participantes disserem que não foi nenhum pouco suficiente. Giovana mesmo disse que acha muito insuficiente porque a criança ainda é muito dependente dos pais nos primeiros meses de vida, e pra ela tinha que ser no mínimo oito meses. Segundo ela

Eu acho pouquíssimo. Eu acho muito pouco, eu acho insuficiente. Eu acho que o retorno deveria ser de uma forma gradual assim, não acho que deveria ser da forma

que é. Porque a criança ainda é muito dependente sabe? Dos pais. Eu acho que ainda é muito frágil pra você. Eu acho que no mínimo se você for colocar, eu acho que tinha que ser seis, mas se for falar lá bom eu acho que tinha que ser oito assim. né? Eu acho que deve ser no mínimo oito. Porque eu acho que é muito pouco. A criança ainda está muito apegada. A mãe eu acho que ainda não conseguiu sabe se recuperar assim porque é um é muito cansativo, né? Esse período. é de adaptação é algo novo às vezes a criança nem está dormindo ainda a noite inteira então você imagina se a criança dorme o dia inteiro aí você vai você a criança acorda duas vezes porque quando você quebra o sono não adianta não gente você pode dormir mais oito horas você vai estar Cansada. Você imagina, você trabalha o dia inteiro, oito horas por dia. Aí chega em casa, morte cansada, aí você tem tarefa de casa, comida, tudo, quantidade de madrugada, a criança ainda chora três vezes de noite querendo mamar, no outro dia você não é ninguém não. Acho que é muito pouco tempo assim, eu acho que deveria ser mais.(Giovana)

No trecho destacado acima, é possível perceber a condição subumana, descrita pela participante, que as mães enfrentam quando são obrigadas a voltar para o trabalho após a licença maternidade no momento em que o filho ainda encontra-se muito pequeno e deixa a sua rotina tão pesada a ponto de não se sentir gente. Bianca relatou que esse período passou tão rápido que ela nem percebeu, e que até seis meses ela acha pouco, o ideal seria um ano. Ela disse também que precisou tirar mais um mês de férias pra conseguir dar conta dessa nova etapa de sua vida. Segue o relato:

Foi tão rápido que nem vi passar. Quatro meses foi tão pouco eu tive que pegar um mês de férias e não é suficiente porque o coração da gente fica assim dilacerado, tanto psicológico como físico porque eu vinha com o peito transbordando de leite pra trabalhar. Então assim, vieram constrangimento.[...] Ainda há umas pessoas que trabalham na parte pública e ficam seis e ainda é pouco ainda, então eu sempre falo que uma mãe ela tinha que ter pelo menos um ano de licença maternidade porque aí sim a gente já da conta. (Bianca)

Assim como Bianca, a participante Júlia também disse que tirou um tempo maior do que a licença concede, ela disse que solicitou à sua empresa uma licença sem vencimento de um ano porque apenas quatro meses seriam insuficientes para ela vivenciar esse momento.

Eu pedi uma licença sem vencimento na época, de um ano e graças pra Deus eu consegui. E foi importante sabe? Porque eu quis ficar um pouco mais né? Eu achei achei super válido muito bom, tanto pra mim quanto pra ela, aí quando eu voltei a trabalhar depois de um ano voltei mais segura sabe? Eu acho que quatro meses o bebê está muito novinho ainda pra gente deixar sabe? E na época a minha mãe não podia ficar, a minha sogra não é de Valadares, então tirar esse um ano foi muito bom.(Júlia)

Uma das grandes causas do desgaste físico e emocional desse curto período da licença maternidade é a amamentação. Como comentado por Mendes (2017), o exercício de amamentar é o que mais aprisiona a mulher ao seu papel de mãe, pois é uma tarefa exclusiva dela. Então, após a licença maternidade de apenas quatro meses, a mulher precisa lidar com a preocupação de como continuar amamentando seu filho já que ela precisa voltar a trabalhar. Das entrevistadas, nem todas amamentaram seus filhos com leite materno por motivos diversos, mas as que amamentaram, foram questionadas de como foi esse período e como o

retorno ao trabalho interferiu nessa demanda e a maioria respondeu que foi muito angustiante.

Seguem alguns relatos:

Sim, eu amamentei meu filho bastante tempo mas esse período foi horrível porque o leite vazava muito eu ficava constrangida no trabalho, colocava o absorvente pra evitar esse vazamento e nem isso resolvia. Fora que o peito empedrava e sentia muita dor. (Bianca)

Com certeza a volta para o trabalho ajudou a desmamar ela, quando ela largou o peito de vez assim eu preoquei. Mas eu consegui amamentar uns seis meses que é o mínimo, né? O mínimo. Depois de seis meses ai que ela foi largar, ai eu deixei. (Flávia)

Rocha-Coutinho (2011) ressalta que é uma angustia para a mulher esse momento em que ela tem que se separar do seu bebê para voltar ao trabalho, pois é quando ela vai encontrar os desafios de conciliar sua vida pessoal coma profissional, o que já começa a gerar um desgaste físico e emocional. Ao serem questionadas sobre essa volta ao trabalho após o período de licença, apenas uma das dez participantes disse que foi tranquilo. Essa participante é a Júlia, que tirou uma licença sem vencimento de um ano e por isso disse que esse retorno foi tranquilo. Das demais, todas disseram que foi um período perturbador e angustiante.

Seguem alguns relatos:

Minha filha era um terror. Como seria a volta ferrou. É uma rotina porque tudo muda, quando você pega o ritmo ali da maternidade você pisca e já tem que voltar para o trabalho. Ai você tem que ter uma pessoa de muita confiança pra deixar os seus filhos. Muita confiança. Porque aí você passa tudo pra pessoa. Entendeu? A gente ficou com medo demais da conta. Medo de adoecer, medo de hospital, medo de ter que faltar ao trabalho. Eu odeio faltar o trabalho, odeio. E é uma volta bem abrupta, né? Muito, porque assim, é muito incerto...(Helena)

Com certeza, essa sempre foi a minha maior preocupação desde quando ele tava na barriga, era o que eu ia fazer com ele, quem ia ficar com ele pra mim e como seria voltar ao trabalho porque foi como eu falei que diversas vezes e é muito verdade, tem coisas que é só a mãe [...] A minha prioridade hoje é meu filho. Eu trabalho pra ele. Eu trabalho pra dar o melhor pra ele, pelo menos do básico. [...] Então voltar a trabalhar pra mim foi um misto de eu quero muito e eu não quero. Eu não queria voltar porque eu não queria perder as coisas do meu filho. Porque eu saio de casa, ele está pouco tempo acordado e eu volto ele já está dormindo. Então eu não vejo o que ele comeu de que horas ele tomou banho, eu não vejo nada disso. (Ivone)

A Carol disse que chegou a interromper alguns trabalhos voluntários que ela fazia antes de engravidar, porque não conseguia dar conta de todas as demandas. Já a entrevistada Daniela disse que nesse processo de retorno ela preocupou mais com a maternidade do que com o seu desempenho no trabalho, porque no trabalho ela já sabia qual era a rotina, já com o seu filho era tudo novo e ela não sabia como ia deixar ele.

Não foi tranquilo não, eu parei algumas coisas. Então, por exemplo, as barraquinhas aqui da catedral né? fiquei um ano praticamente sem trabalhar lá até os meninos ficarem maiores. Reduzir um pouquinho as minhas viagens vicentinas também, reduzi algumas palestras e cursos também. (Carol)

Eu preocupava mais com a maternidade do que com o trabalho quando eu voltei. Porque com o trabalho eu já tenho muito tempo, né? Já tem quinze anos que eu estou no mesmo lugar. A gente já sabe como é que vai ser, né? [...] Mas eu me preocupava mais com a maternidade mesmo, já que eu teria um tempo muito pequeno com ele. Então isso me preocupava mais do que o trabalho mesmo. Pique pra trabalhar não me preocupou tanto não, foi mais a maternidade, em deixá-lo. (Daniela)

Portanto, é perceptível através do relato das participantes que os desafios de conciliar a maternidade com a vida profissional, que começam antes do filho nascer, se intensifica no período de licença maternidade, que segundo elas é muito curto, e ainda piora quando ele acaba, onde elas tem se preocupar em como vai deixar seu filho em casa quando precisam voltar a trabalhar. É nesse sentido que Carmo (2020) comenta que as mulheres são as mais prejudicadas profissionalmente quando se trata de conciliar a vida profissional e pessoal, e por isso elas precisam traçar estratégias para conseguir manter a sua renda familiar ao mesmo tempo que cuidam de seus filhos.

4.4.2 A formação da rede de apoio

Como já dito anteriormente, quando a mulher retorna ao mercado de trabalho após a licença maternidade ela precisa criar novas opções de cuidados para que seu filho não fique sozinho na ausência dos pais. E é nesse caminho que muitas mulheres tendem a procurar apoio com seus familiares já que o vínculo sanguíneo costuma a gerar um vínculo sentimental com a criança. Contudo, quando não se tem apoio familiar, os vizinhos e amigos, a creche ou a babá, tornam-se as opções disponíveis para os cuidados com o bebê (LOVILOSO apud ROSEMBERG, 1995). A grande maioria das entrevistadas respondeu que sua rede de apoio é formada pelos familiares, seja pelos avós maternos, paternos ou as tias. Mas algumas disseram possuir ajuda de babás e outras a ajuda de vizinhos também.

Sim, fui muito abençoada. Tenho uma vizinha que é uma senhora e me ajuda muito, sempre que eu preciso ela fica com ele. Também tenho Minha Mãe e meu Pai que estão sempre me ajudando. Meu esposo me ajudou muito na gravidez mas agora ele trabalha fora da cidade então não conto muito com ele nos dias da semana. (Amanda)

É minha mãe e eu tenho o pai da minha menina... Os avós paternos da minha filha também são muito presentes. Também tem minha irmã que mora aqui Então assim se precisar na mesma hora tá todo mundo unido, eu nunca fiquei desamparada. (Esther)

Sim, eu tive uma babá que dispensei quando o meu filho foi pra escola. E até hoje tenho o meu pai que é o grande responsável pra me ajudar com tudo dele. (Bianca)

Dessen e Braz (2000) comentam que a ajuda de vizinhos e outros membros familiares são sempre bem vindas para a mulher lidar com esse novo momento da vida, mas o mais

importante ainda é o cuidado do pai da criança. Ou seja, apesar de existirem várias estratégias e diferentes redes de apoio para lidar com a adaptação da chegada da criança, para as mães, a responsabilidade paterna é o principal cuidado recebido. E isso foi algo percebido no relato das participantes quando descreviam sobre sua rede de apoio. Daniela, por exemplo, disse que sua rede de apoio é bem defasada porque os sua mãe (a avó materna) é debilitada e não consegue ajudar muito e seus irmãos são muito ocupados, então ela conta praticamente só com o seu esposo que assim como ela, passou pela preocupação de conciliar a paternidade com o trabalho pois até o horário de almoço ele alterou para buscar o filho na escola.

A minha é mais por parte do meu marido porque a minha mãe ela é mais debilitada então ela não tem condição de olhar o meu filho, ela só visita e tal. Então meu marido é muito presente né, assim a paternidade pra ele é uma coisa muito que deixa ele muito alegre ele gosta muito de estar com ele então ele quando a pessoa é assim ela fica mais preocupada né então ele teve essa preocupação de conciliar o trabalho dele com a paternidade. Quando o nosso filho passa mal ele faz questão de ir ao médico. Então ele também teve essa preocupação de chegar atrasado no trabalho. Mudou muito a rotina dele também. Ele teve que mudar o horário de almoço dele pra conseguir buscá-lo na escola, já que ele sai três horas da tarde. Então ele não almoça pra ser liberado às três e buscar e levar na casa da mãe. (Daniela)

Contudo, mesmo fazendo questão dessa presença paterna, a participante Ivone não teve a mesma ajuda que a Daniela teve com o pai do seu filho. Ela disse que quando estava grávida parecia que ia ser tudo lindo, mas agora ela mal consegue ter a presença dele na criação da criança, e isso a deixou bem triste, pois ela gostaria que seu filho tivesse pelo menos o pai presente. Segue o relato dela,

Quando eu estava grávida era tudo muito lindo até um determinado momento. Depois desse determinado momento tudo desandou num nível muito grande. Quando eu fiz essa revelação do meu filho eu estava com mais ou menos uns quatro, cinco meses. Até ali aparentemente ele seria o melhor pai do mundo, era não sei o que, não sei o que, era aquela coisa ali. Depois do chá revelação tudo desandou. E como eu te falei, a minha cabeça grávida não ficou boa, eu fiquei muito sentida, então isso me afetou muito. Hoje ele não é tão presente quanto eu imaginei que seria. Mas eu aprendi, eu entendi na verdade, né? Que eu sou responsável pela mãe que eu sou, não pelo pai que ele é. [...] Hoje ele não é tão presente na vida do filho. A criança tem seis meses e ele deve ter o visto umas doze vezes. Então muito do meu ponto de vista eu acreditei que ele seria bem diferente, mas com o que diz respeito ao financeiro ele sempre me ajudou. Qualquer coisa que eu precisava ele me ajudava. Ele só não é tão presente. O porquê eu não sei de falar. Eu acredito que foi uma escolha mesmo entendeu, independentemente de ter um relacionamento ou não foi a escolha dele de não ser tão presente assim.(Ivone)

Portanto, é notório o quanto que os papéis culturais atribuídos aos homens e as mulheres estão presentes nesse relato, pois enquanto a participação da mãe nos cuidados da criança é praticamente obrigatória, a do pai costuma ser uma questão de escolha. Rapoport e Piccinini (2006) comentam que o homem tende a se envolver menos com os cuidados necessários ao cotidiano da criança, mas quando ele faz o mínimo, que é estar pelo menos

presente na vida do seu filho, ele já ajuda que o estado emocional da mulher seja menos estressante.

4.4.3 Os efeitos da Pandemia de COVID-19

Um acontecimento recente causou ainda mais desafios para as mulheres que são mães, que foi a Pandemia de COVID-19, a qual obrigou todo mundo a se isolar em casa e modificou a vida de crianças e famílias em seus ambientes domésticos. Como já destacado por Oliveira (2020), embora ter sido de extrema importância, o fechamento das escolas e a privação de movimento alteraram a rotina das crianças e impactaram as redes de apoio da qual as famílias dependem, e isso desencadeou ainda mais conflitos para as mulheres que precisam trabalhar em jornadas duplas ou triplas. Questionadas sobre o efeito desse acontecimento em suas vidas, as respostas das participantes foram variadas, pois para algumas foi até um período em que pôde aproveitar melhor sua convivência com os filhos. Como foi o caso das participantes Esther e Giovana, a primeira disse que foi bom, pois ela engravidou de seu segundo filho nesse período, então ela pôde aproveitar melhor a gestação. Já a segunda disse que estava trabalhando de *Home Office* e pra ela isso é muito bom, pois ela consegue ter tempo para dar conta das tarefas domésticas. Seguem os relatos:

Por um lado a pandemia tinha aquele medo todo de contaminar, né? Igual muita gente, muitas vidas foram perdidas, né? Mas por outro lado o a pandemia me deu tempo pra mim curtir a minha gravidez. Mesmo preso dentro de casa. Mas eu tive tempo pra ficar em casa, porque se não fosse a pandemia eu tinha trabalhado os nove meses, como sempre foi, como eu trabalhei do primeiro filho. .. Eu tive tempo de estar mais com o meu filho em casa, tinha a as aulas online. .. Então ele precisava de mim porque minha mãe não sabe muito mexer com esses negócios de computador...(Esther)

Então tipo assim o home office me ajuda muito porque como é só nós dois tudo que eu vou fazer com ele tipo assim eu consigo por exemplo eu acordei Aí estou ligando o computador aí eu preciso lavar uma roupa de cama, eu já coloco ali na máquina e venho pra cá. Aí ele tem que fazer dever de casa. Enquanto eu estou aqui eu estou auxiliando ele a fazer o dever de casa. Então assim eu acho que pra mim ainda é uma vantagem.(Giovana)

Com os relatos acima, é possível identificar que, o fato de ser considerado positivo ter passado mais tempo em casa por causa do *Home Office* está associado a ter uma maior disponibilidade para os cuidados dos filhos, da casa e do lar. Ou seja, um trabalho que antes era parcelado ou dividido, com a pandemia ficou acumulado e feito de maneira simultânea, mas como foi um período de menor culpa por estarem perto dos filhos, essas mulheres conseguiram enxergar isso de forma benéfica.

Mas ao contrário delas, as demais entrevistadas deixaram bem claro que foi um momento bastante desafiador, tanto pelo lado profissional quanto pessoal. Bianca mesmo disse que se antes já era difícil esse desafio, a pandemia só piorou pois além de ter continuado a trabalhar presencialmente, ela ainda tinha as demandas domésticas de casa e teve que virar professora, pois o seu filho estuda na rede municipal e não tinha aula online, ele apenas ganhava as apostilas da escola e ela tinha que ensinar as atividades pra ele. Segundo ela,

Não foi fácil não. Quando você acha que o trem está ruim? Só pode piorar. Na pandemia eu sofri porque continuei trabalhando às oito horas né? Aí meu filho estuda em escola municipal, então não teve aula online teve aulas pelo WhatsApp. E como também ele estava na pandemia ele fez o terceiro e quarto ano. Então era muito novinho pra ficar no computador. Então nós recebemos uma apostila do governo e tínhamos que fazer aqueles exercícios, vários exercícios muito além do que a capacidade deles, então eu tive que dar aula, eu preparava aula. Então era ainda mais difícil trabalhar e chegar em casa cansada e ter que ensinar as coisas pra ele. Eu já larguei minha atividade física pra poder dar aula, as quatro horas que ele fica na escola, eu estava com ele em casa. (Bianca)

Outra participante, a Helena, disse que pra ela foi um período que afetou muito as demandas profissionais dela. Ela é professora de uma rede particular e disse que perdeu as poucas turmas que ela tinha no período da pandemia porque era quase impossível dar aula na casa dela já que seus filhos são pequenos e ela não tinha com quem deixar. De acordo com ela,

Foi um período terrível porque eu perdi eu perdi muita turma por causa disso. A diretora da escola chegou pra mim e falou que tinha mãe reclamando de barulho de criança em casa na hora da aula. Eu trabalhava ali na cozinha, a mesa ali e eu gritando com os meninos dando aula. Eu perdi duas turmas. Perdi duas turmas. Porque assim, é o caso falta de compreensão das pessoas né?! Estava difícil demais encontrar alguém pra poder olhar os meninos demais. E quando estava achando, o preço que cobra é muito e não compensava pra mim. Aí quando eu consegui uma pessoa, a Diretora me tirou uma turma na parte da manhã. Aí eu fiquei só com uma turma de manhã. Foi Horrível. (Helena)

Portanto, fica evidente o que Oliveira (2020) comentou, se antes desse período pandêmico a divisão do trabalho já era desigual para as mulheres responsáveis pela renda familiar, agora isso só se agravou. A autora afirma que a pandemia apenas evidencia os desafios enfrentados pelas mulheres que precisam se dividem em várias jornadas para trabalhar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do estudo teórico, foi possível perceber que a desigualdade de gênero está presente em todos os espaços sociais, e mesmo com as mudanças nas configurações familiares e organizacionais, os ambientes de trabalho e doméstico ainda são bem controversos quando se trata das funções masculinas e femininas. E dentro dessa demarcação de gênero, encontra-se a construção social da maternidade, que condiciona as mulheres a um papel de cuidar do lar e dos filhos. Nessa perspectiva, os âmbitos profissional e pessoal da vida da mulher são afetados e influenciados por tal construção, pois cabe a ela enfrentar os desafios de conciliar essas duas áreas da vida, já que aos homens, ao longo da história, só se foi ensinado a preocupar com a vida profissional.

Conforme já exposto, o trabalho fora do lar só começou a ser uma realidade na vida das mulheres brancas de classe média durante a Revolução Industrial, que por necessidade econômica, passaram a ser uma força de trabalho atuante nas fábricas, mas mesmo assim, ainda eram incumbidas das atividades domésticas. E foi por causa desse dinamismo econômico, em que as mulheres são cada vez mais necessárias como uma força de trabalho, juntamente com construção social de que cabe a elas o papel materno e doméstico, que as consequências de terem que enfrentar desafios para conciliar essas duas esferas da vida, são vistas até hoje. Durante a pesquisa isso ficou perceptível entre as entrevistadas, que a imposição da maternidade e a responsabilidade pelo ambiente doméstico interferem na experiência profissional de cada uma.

Além das questões maternas e domésticas, também foi possível perceber ao longo do estudo que as mulheres que são mães e atuam no setor privado, enfrentam diversos desafios provenientes da parte econômica e profissional. Como por exemplo, muito se fala da discriminação gênero no mercado de trabalho, mas ao longo das entrevistas foi possível perceber que as mulheres que são mães enfrentam uma discriminação materna, onde elas já foram reprimidas ou se sentiram rejeita em seu ambiente profissional pelo simples fato de ter filhos pra cuidar. Ou seja, em muitas ocasiões a maternidade acaba se tornando um símbolo de opressão profissional para algumas mulheres.

Outro desafio é ter que continuar trabalhando fora de casa somente pela necessidade financeira, também há o medo de perder o emprego ou o medo da reação dos empregadores quando descobre a gravidez; a dificuldade de retornar ao trabalho após a licença-maternidade; e também a impossibilidade de conseguir se qualificar profissionalmente, já que o papel materno impede essa qualificação de alguma maneira, seja pelo tempo em que a mulher não

tem pra realizar á alguma coisa que não seja os filhos ou o trabalho fora do lar, ou pelo fator financeiro, já que a renda principal da mulher fica destinada à seus filhos.

Portanto, o estudo conseguiu compreender, através da perspectiva do gênero como a maternidade impacta na vida de mulheres que trabalham em um setor privado, e também foi possível fazer um paralelo de como a sociedade e as construções histórico-sociais acerca da mulher e da maternidade atuam em um contexto específico, a cidade de Governador Valadares. Ao longo das análises, foi possível perceber que a vivencia de cada uma das entrevistadas era harmônica e convergia com à fundamentação teórica. Mesmo conseguindo extrair informações e resultados importantes, através da pesquisa, houve certa dificuldade de abordar de forma unanime a perspectiva das entrevistadas considerando a singularidade do mercado formal de trabalho. Isto é, ser capaz de ouvir uma mesma quantidade de mãe que trabalham no mercado informal, sem a carteira assinada, seria interessante já que poderiam ser considerados como realidades e desafios distintos. Porém, diante desse obstáculo, essa pesquisa optou por analisar o mercado privado formal, já que é uma amostra que muito se assemelha e passa por algumas questões semelhantes como o direito á licença maternidade por exemplo. Outra limitação encontrada foram as entrevistas feitas de forma remota, pois dado o fato de que as mulheres estavam em suas casas ao lado de seus filhos, a veracidade das respostas pode ser questionável.

De todo modo, a partir da pertinência do tema abordado para a contemporaneidade, seria de grande valia para futuros trabalhos que fosse analisado a perspectiva das mulheres que são mães e trabalham no mercado informal e também no setor público, para reconhecer se os resultados obtidos no âmbito privado se assemelham com os vivenciados por essas outras profissionais. E, além disso, outra linha de pesquisa poderia ser analisar o posicionamento das organizações privadas com relação ao que se extraiu da pesquisa e também sobre o tema abordado.

Para finalizar, ao discutir sobre as relações de gênero no espaço social de trabalho, é possível perceber que o mecanismo econômico está não só se abrindo, mas também demandando cada vez mais do publico feminino. E é por causa dessa demanda, que se torna cada vez mais necessário entender quais são as necessidades das mulheres que, enquanto mães, precisam ser debatidas e solucionadas. E para tanto, precisamos formar profissionais que compreendam essa realidade e busquem se adaptar a essas transformações nos ambientes organizacionais. Por isso a importância de tratar sobre essa pauta tanto no mercado de trabalho quanto na sociedade em geral, para que novas soluções se formem e os velhos valores sejam ultrapassados.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?. 2007. PhD Thesis. Universidade de São Paulo. Disponível em: < <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/en.php> >. Acesso em: 10 jul. 2022.
- ADICHIE, Chimamanda Ngozi. Sejamos todos feministas; trad. *Christina Baum, editora companhia das letras-2015*, 2015.
- AKOTIRENE, Carla. Interseccionalidade. Pólen Produção Editorial Ltda, 2019
- ALBERTUNI, Patrícia Shalana; STENGEL, Márcia. Maternidade e novos modos de vida para a mulher contemporânea. *Psicologia em Revista*, 2016, 22.3: 709-728. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v22n3/v22n3a11.pdf> >. Acesso em: 09 jul. 2022.
- ALMEIDA, Jane Soares de; SOARES, Marisa. Mudaram os tempos; mudaram as mulheres? Memórias de professoras do Ensino Superior. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, 2012, 17: 557-580. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/aval/a/hj3CzqyyNbfZYBHXkb8wCBt/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 21 jan. 2022.
- ANDRADE, Celana Cardoso. Maternidade e trabalho na perspectiva de mulheres e seus companheiros: um estudo empírico fenomenológico. 2015.. Disponível em: < https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/19850/3/2015_CelanaCardosoAndrade.pdf >. Acesso em: 10 jul. 2022.
- BADINTER, E. (1985). Um amor conquistado: o mito do amor materno. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- BARBOSA, Patrícia Zulato; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. *Psicologia Clínica*, 2007, 19: 163-185. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/pc/a/X3dyWtRFFFfy8wnyZMgzgYd/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 21 jan. 2022.
- BELTRAME, Greyce Rocha. A experiência de ser mãe e os desafios frente à carreira e à separação do bebê. 2012.
- BERTUCCI, Janete Lara de Oliveira. Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de cursos (TCC): ênfase na elaboração de TCC de pós-graduação Lato Sensu. *São Paulo: Atlas*, 2011.
- BOURDIEU, Pierre. Espaço físico, espaço social e espaço físico apropriado. *Estudos avançados*, 2013, 27: 133-144.
- BRUSCHINI, Cristina. Maternidade e trabalho feminino: sinalizando tendências. *Family Health International (FHI): Reflexões sobre gênero e fecundidade no Brasil. Projeto de*

Estudos da Mulher: Brasil, 1995, 29-53. Disponível em: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNABY751.pdf#page=37 >. Acesso em: 09 jul. 2022.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de pesquisa*, 2007, 37: 537-572. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGmFWWjcyWKQrc/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 15 dez. 2021.

CARMO, H.; FERREIRA, M. Metodologia da investigação: guia para autoaprendizagem. 2. ed. Lisboa: Universidade Aberta, 2008.

CARMO, Jacqueline. Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década. Catho, [Brasil], 04 mar. 2020. Carreira & Sucesso. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-%20130%20Anais%20da%20I%20Mostra%20Interdisciplinar%20de%20Estudos%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Feminismos%20sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/> . Acesso em: 20 jan. 2022

CARVALHO NETO, Antonio Moreira de; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE eletrônica*, 2010, 9.

CASTRO, I. Mamãe vai trabalhar e volta já. São Paulo: Original, 2006.

DE BEAUVOIR, Simone. O segundo sexo. Nova Fronteira, 1949.

DE OLIVEIRA, Anita Loureiro. A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia da COVID-19. *Revista Tamoios*, 2020, 16.1. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/tamoios/article/view/50448/33479>>. Acesso em: 09 jul. 2022.

DESSEN, Maria Auxiliadora; BRAZ, Marcela Pereira. Rede social de apoio durante transições familiares decorrentes do nascimento de filhos. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 2000, 16: 221-231. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/tKVjzy8dRNBxcLMT637PcHJ/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 19 jan. 2022.

DEUS, MAP de. Estudos de gênero nos Cadernos de Pesquisa da Fundação Carlos Chagas-São Paulo. 1995.

DONATH, Orna. Mães arrependidas. Editora José Olympio, 2017.

DOS SANTOS, Maria Anabela Ferreira; LOPES, Maria dos Anjos Pereira; BOTELHO, Maria Antónia Rebelo. Do consciencializar a decidir ser mãe depois dos 35 anos: Um estudo de Grounded Theory. *CIAIQ2019*, 2019, 2: 31-40. . Disponível em: <https://www.proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/2001/1937> Acesso em: 17 jul. 2022.

EMPRESA, aqui. Listas de empresas em Governador Valadares, MG: maiores empresas, por segmento (CNAE), com dívidas e mais!. Disponível em: https://www.empresaquai.com.br/listas-de-empresas/MG/GOVERNADOR_VALADARES Acesso em 11 mar. 2022

FARIA, Juliana Toledo de. A Maternidade: A construção de um novo papel na vida da mulher. *Maringá (PR): Centro de Ensino Superior de Maringá*, 2006. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/gal/a/Q7mtHWsk4mzmxCT5k3trbNg/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 10 jun. 2022.

FONTOURA, C. S.; MOREIRA, L. V. de C. Maternidade & Trabalho: repercussão na educação e nos cuidados dos filhos. Curitiba/PR: CRV, 2019. 118 p. (Coleção Família e desenvolvimento humano – v. 4).

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliane. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: revista de psicologia*, 2018, 30: 271-280. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fractal/a/4zVSP8j3SKn9Rf9TtNvzWzn/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 09 jul. 2022.

GIL, Antonio Carlos, et al. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, Arlida Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de administração de empresas*, 1995, 35: 57-63.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 2019, 36. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/YqqJqjPwYW33k6GFLknY4sS/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 18 dez. 2021.

HARVEY, David. A produção capitalista do espaço. São Paulo: Annablume, 2005

HEILMAN, Madeline E.; OKIMOTO, Tyler G. Maternidade: uma fonte potencial de viés nas decisões de emprego. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93.1: 189.

KLOSS, L. R. Desigualdades de Gênero no Trabalho. Grupos Vulneráveis. *Revista Eletrônica*, maio 2013. Disponível em: https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96325/2013_kloss_larissa_desigualdades_genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 06 jul. 2022.

LHUILIER, Dominique. Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 2013, 25: 483-492. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/psoc/a/vQWnZ39cZTfCWFLnNF5Lzcs/?lang=pt&format=pdf> >. Acesso em: 18 nov. 2021.

LOSADA, B. L., & ROCHA-COUTINHO, M. L. Redefinindo o significado da atividade profissional para as mulheres: O caso das pequenas empresárias. 2007. *Psicologia em Estudo*, 12(3), 493-502.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação. Guacira Lopes Louro - Petrópolis, RJ. Uma perspectiva pós-estruturalista / *Voices*, 1997.

MARCOS, Cristina Moreira; MENDONÇA, Renata Lucindo. A pesquisa-intervenção psicanalítica com adolescentes: O que elas nos dizem sobre gravidez e maternidade a partir da conversação. *Psicologia em Revista*, 2017, 23.2: 707-727.

MAGALHÃES, Belmira; SILVA, Geice. A mulher no trabalho, na família e na universidade. *Pesquisa financiada pelo CNPq/PIBIC*, 2010.

MANENTE, Milena Valelongo; RODRIGUES, Olga Maria Piazzentin Rolim. Maternidade e trabalho: associação entre depressão pós-parto, apoio social e satisfação conjugal. *Pensando famílias*, 2016, 20.1: 99-111. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/penf/v20n1/v20n1a08.pdf> >. Acesso em: 09 jul. 2022.

MENDES, A. P. Labirinto de Cristal: Mulheres, Carreira e Maternidade uma conciliação possível? Dissertação de Mestrado - Curso de Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: < <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/20561/2/Andr%C3%A9a%20Peres%20Mendes.pdf>>. Acesso em: 14 jan. 2022.

MGAPress. A maternidade e o Mercado de Trabalho no Brasil 2019. . Disponível em: < <https://blog.riopae.com.br/a-maternidade-e-o-mercado-de-trabalho/> >. Acesso em: 22 jan. 2022.

MONTEIRO, R. C. Pesquisa qualitativa como opção metodológica. *Pro-Posições*, v. 2, n. 2, p. 27-35, 2016.

MUAZE, Mariana. Maternidade silenciada: amas de leite no Brasil escravista, século XIX. *OSÓRIO, Helen; XAVIER, Regina. Do tráfico ao pós-abolição. Trabalho compulsório e livre e a luta por direitos sociais no Brasil. São Leopoldo: Oikos*, 2018, 360.

NEVES, M. de A. Reestruturação produtiva e relações de gênero: condições de trabalho e qualificação na cadeia produtiva. In: *CONGRESSO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO*. 2000.

PAOLI, M. C. Os trabalhadores urbanos na fala dos ouros. In: LOPES (org.) *Cultura e identidade operária*. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1985.

PASSOS, L.; GUEDES, D. R.. Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. *Planejamento e Políticas Públicas*, n.50, 2018.

PUCCINI, Beatriz Cicala; ARON, Mariana Luzia; FRANCO, Evelyn Santiago. Trabalhadora e mãe: pais, identidade, consciência política e democracia. *Jornal de Psicologia Política*, 2015, 15.34: 587-597.

RAPOPORT, Andrea; PICCININI, Cesar A. A escolha do cuidado alternativo para o bebê e a criança pequena. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 2004, 9: 497-503. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/VTWrq5w4BMGj8MvSyFNKMtb/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 19 jan. 2022.

ROCHA-COUTINHO, M. L. (2011). De volta ao lar: mulheres que abandonaram uma carreira profissional bem sucedida com o nascimento dos filhos. In: T. Féres-Carneiro (Org.),

Casal e família: conjugalidade, parentalidade e psicoterapia (pp. 133-148). São Paulo: Casa do Psicólogo.

RODRIGUES, Cintia; SAPUCAIA, Mônica. Proteção à maternidade: uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres. *Revista da*

ABET, v. 15, n. 1, Janeiro a Junho de 2016. Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31257/16335> >. Acesso em: 09 jul. 2022.

RODRIGUES, Gilda de Castro. O dilema da maternidade. Annablume, 2008.

ROSEMBERG, F. A criação de filhos pequenos: tendências e ambigüidades contemporâneas - 1995. In I. Ribeiro & A. C. T. Ribeiro (Orgs.), *Família em processos contemporâneos: inovações culturais na sociedade brasileira* (pp. 167-190). São Paulo: Loyola.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. A interação estrutural entre a desigualdade de raça e de gênero no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 2009, 24: 37-60. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/wk38yvGQvpj5xscMzTqy9kv/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 21 jan. 2022.

SCAVONE, Lucila. A maternidade e o feminismo: diálogo com as ciências sociais. *Cadernos pagu*, 2001, 137-150. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/cpa/a/3wSKqcsySs8ZV4rHM63K8Lz/?lang=pt&format=pdf> >. Acesso em: 18 jan. 2022.

SIGAL, A. M. Algo mais que um brilho fálico: Considerações acerca da inveja do pênis. *Figuras clínicas do feminino no mal-estar contemporâneo*, 2002, 155-170.

SOARES, Joannie dos Santos Fachinelli; LOPES, Marta Julia Marques. Biografias de gravidez e maternidade na adolescência em assentamentos rurais no Rio Grande do Sul. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 2011, 45: 802-810. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/reensp/a/pVmzynHwhMQ5wmRzssF8fWk/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 18 jul. 2022.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos avançados*, 2016, 30: 123-139. . Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/?lang=pt&format=pdf> >. Acesso em: 08 jul. 2022.

SOUZA, Eloisio Moulin de. Fazendo e desfazendo gênero - a abordagem pós estruturalista sobre gênero. *Gênero e trabalho : perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais / Alexandre de Pádua Carrieri, Juliana Cristina Teixeira, Marco César Ribeiro Nascimento (Organizadores).*- Salvador : EDUFBA, 2016.

TALAVERA, Vera Mônica de Almeida. A terceira jornada de trabalho da mulher na contemporaneidade. 2020.

TOMAZ, Renata. Feminismo, maternidade e mídia: relações historicamente estreitas em revisão. *Galáxia (São Paulo)*, 2015, 155-166. Disponível em: <

<https://www.scielo.br/j/gal/a/Q7mtHWsk4mzmxct5k3trbNg/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 09 jan. 2022.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. Três enfoques na pesquisa em ciências sociais: o positivismo, a fenomenologia e o marxismo. 1987.

TROIANO, Cecília Russo. *Vida de equilibrista*. Editora Cultrix, 2015.

WEBER, Lidia Natalia Dobrianskyj, et al. Filhos em creches no século XXI e os sentimentos das mães. *Psicologia Argumento*, 2006, 24.44: 55-64.