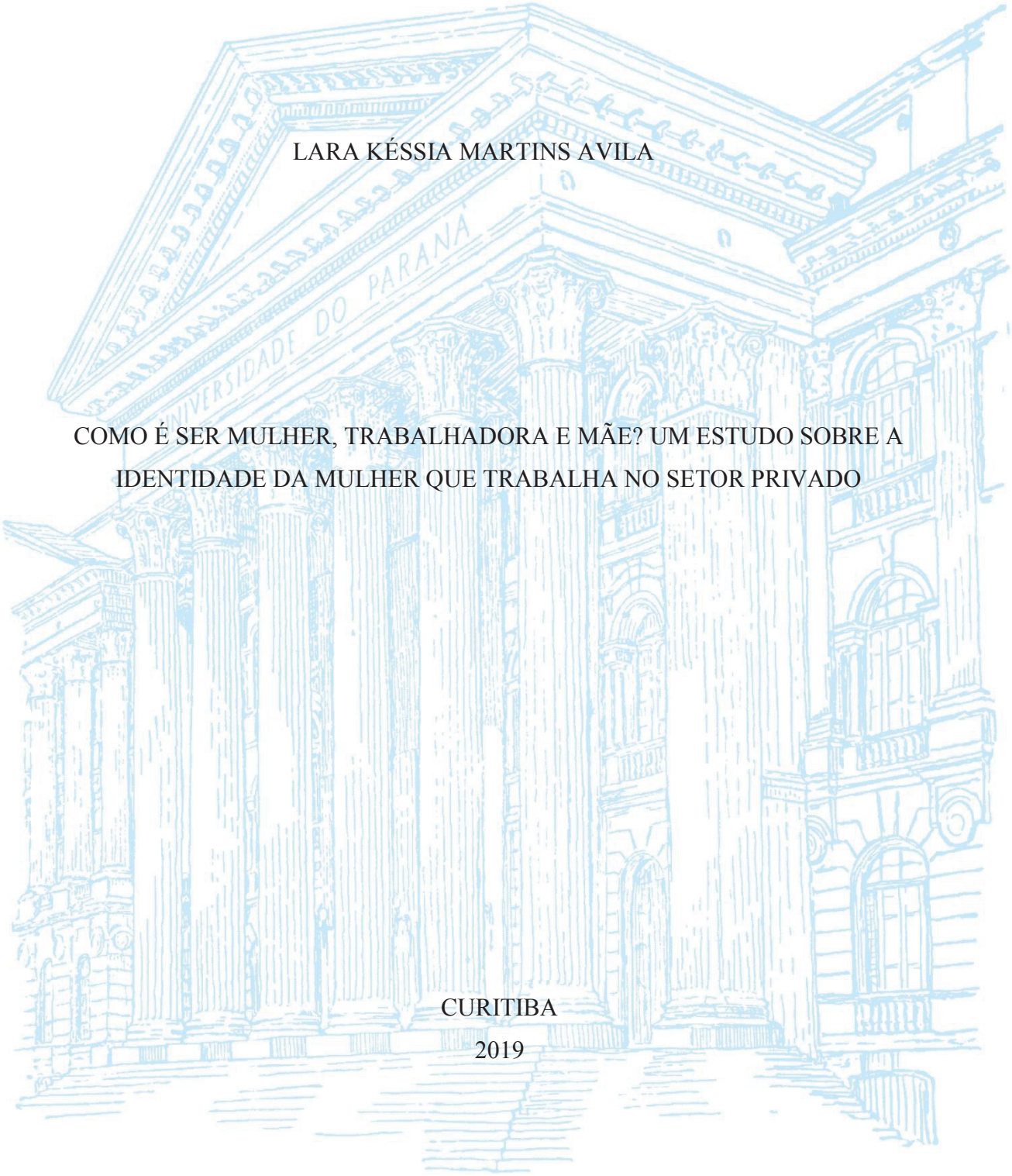
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ



LARA KÉSSIA MARTINS AVILA

COMO É SER MULHER, TRABALHADORA E MÃE? UM ESTUDO SOBRE A IDENTIDADE DA MULHER QUE TRABALHA NO SETOR PRIVADO

CURITIBA
2019

LARA KÉSSIA MARTINS ÁVILA

COMO É SER MULHER, TRABALHADORA E MÃE? UM ESTUDO SOBRE A IDENTIDADE DA MULHER QUE TRABALHA NO SETOR PRIVADO

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Estratégia e Organizações, no Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu em Administração, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Mariane Lemos Lourenço

CURITIBA

2019

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – SIBI/UFPR COM DADOS FORNECIDOS PELO(A) AUTOR(A)
Bibliotecário: Eduardo Silveira – CRB 9/1921

Ávila, Lara Késsia Martins
Como é ser mulher, trabalhadora e mãe? Um estudo sobre a identidade da mulher que trabalha no setor privado / Lara Késsia Martins Ávila. - 2019.
165 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Administração, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas.

Orientadora: Mariane Lemos Lourenço.

Defesa: Curitiba, 2019

1. Mulheres - Trabalho. 2. Mães trabalhadoras. 3. Setor privad I. Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-Graduação em Administração. II. Lourenço, Mariane Lemos. III. Título.

CDD 331.44

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR SETOR DE CIENCIAS SOCIAIS E APLICADAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO ADMINISTRAÇÃO - 40001016025P6

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em ADMINISTRAÇÃO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **LARA KÉSSIA MARTINS ÁVILA** intitulada: **COMO É SER MULHER, TRABALHADORA E MÃE? UM ESTUDO SOBRE A IDENTIDADE DA MULHER QUE TRABALHA NO SETOR PRIVADO**, após terem inquirido a aluna e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 27 de Fevereiro de 2019.

MARIANE LEMOS LOURENÇO
Presidente da Banca Examinadora (UFPR)

YARA LUCIA MAZZIOTTI BULGACOV
Avaliador Interno (UFPR)

DENISE MARIA WORANOVICZ CARVALHO
Avaliador Externo (PPGCF-UFPR)

À minha mãe e à minha vó Rita, exemplos de determinação, coragem e amor ao trabalho.

A todas as mulheres que encontram seu jeito próprio de ser.

A todas que são mulheres, mães e trabalhadoras.

A todos os homens que apoiam a carreira de suas companheiras.

Meu respeito e admiração a todas e todos vocês.

FONTE: (AUTOR DESCONHECIDO, 2013)

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Causa Primeira de todas as coisas, à Inteligência Suprema, ao Amor Universal. Agradeço minha mãe, minha irmã e toda minha família, sou tudo o que sou porque vocês me amam.

Obrigada a minha orientadora Profa. Dra. Mariane Lemos Lourenço, um exemplo de professora e pesquisadora, que sempre teve uma palavra amiga e amorosa que me ajudou a conseguir trilhar este caminho.

Às Professoras Dra. Denise Maria Carvalho e Dra. Yara Bulgacov por terem aceitado participar das bancas de qualificação e defesa. Suas contribuições enriqueceram este trabalho e me ajudaram a melhorar como pesquisadora.

A todos os professores do PPG ADM UFPR. Um agradecimento especial às Profa. Dra. Natália Rese, Profa. Dra. Jane Mendes, Profa. Dra. Mariane Lemos Lourenço, Profa. Dra. Yara Bulgacov, Profa. Dra. Rivandra Teixeira. Professoras dedicadas como vocês são uma inspiração e exemplo de empoderamento feminino.

Às mulheres que aceitaram compartilhar suas histórias de vida de coração aberto. Vocês foram incríveis.

Aos colegas de mestrado: Élita Martins de Andrade, Flávia Obara Kai, Gabriel Adorno, Rosa Liliana, Guilherme Matias, Fábio Farago, Wladimir Denkewski, Pedro Henrique da Fonseca, Rodrigo Seefeld, Luciana Rigotto e Amanda Cristina Castro.

Às colegas de apartamento Tati e Raquel, que sempre me alegram quando preciso.

À Priscila Porto, que me incentivou a fazer o mestrado em Administração.

À pessoa que eu fui e à que me tornei durante esta jornada.

Ao CNPQ e a CAPES pelo apoio financeiro.

me levanto
sobre o sacrifício
de um milhão de mulheres que vieram antes
e penso
o que é que eu faço
para tornar essa montanha mais alta
para que as mulheres que vierem depois de mim
possam ver além
- legado

FONTE: (KAUR, 2018, p. 243–244)

Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar, mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.
Madre Teresa de Calcutá

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de investigar como a maternidade permeia a constituição identitária e dos papéis de mulheres que trabalham no setor privado. Esta pesquisa de campo é de natureza qualitativa e viés interpretativista. Os dados foram coletados por meio da História de Vida de mulheres que são mães e trabalham no setor privado em Curitiba/PR, e analisados por meio da análise de narrativa. As entrevistadas veem o trabalho como uma necessidade que vai além do material; para elas, o trabalho significa autorrealização, possibilidade de serem elas mesmas, uma expressão de suas vidas e escolhas. O trabalho desempenha papel central da identidade dessas mulheres e é uma referência em suas identidades. A maternidade ressignificou a maneira como estas mulheres lidam com o tempo, dinheiro, suas vontades, prioridades, relação com amigos e familiares (pai, mãe e irmãos), perspectivas para o futuro e relação com o trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Mulher. Maternidade. Identidade. Papel.

ABSTRACT

This paper aims to investigate how motherhood permeates in the identity and roles constitution of women working in the private sector. This field research has qualitative nature and interpretative bias. The data was collected through the Life Story of women who are mothers and work in the private sector in Curitiba/PR, and analyzed through narrative analysis. The interviewees see work as a necessity that goes beyond material; for them, work means self-realization, possibility of being themselves, an expression of their lives and choices. Work plays a central role of the identity of these women and is a reference in their identities. Motherhood has reassigned the way these women deal with time, money, their desires, priorities, relationships with friends and family members (father, mother and siblings), perspectives for the future and relationship with work.
Keywords: Work. Woman. Motherhood. Identity. Social role.

LISTA DE FIGURAS

LISTA DE TABELAS

LISTA DE QUADROS

LISTA DE GRÁFICOS

LISTA DE SIGLAS

ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
BAR	*Brazilian Administration Review*
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
PIB	Produto Interno Bruto
RAC	Revista de Administração Contemporânea
RACE	Revista de Administração, Contabilidade e Economia
SCIELO	*Scientific Electronic Library Online*
SPELL	*Scientific Periodicals Electronic Library*
STI	*Social Identity Theory* (Teoria Social da Identidade)
TAC	Tecnologias de Administração e Contabilidade

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO

As últimas décadas foram palco de uma revolução tecnológica, principalmente na área de comunicação, que teve impacto em nível mundial sobre as culturas. Esta revolução e a reestruturação do capitalismo deram origem ao mundo contemporâneo atual e a uma nova forma de sociedade que Castells (2013a) denomina como sociedade em rede. Estas mudanças alteraram as relações de trabalho que agora são caracterizadas pela flexibilidade, instabilidade e individualização da mão-de-obra. (CASTELLS, 2013a)

Por isto, o mundo do trabalho está em constante mudança, novas configurações e tecnologias surgem com frequência e as pesquisas têm diversificados seus temas e incluído o estudo da diversidade e questões de gênero. O estudo das questões de gênero se faz importante porque a desigualdade de gênero está presente no ambiente de trabalho devido a uma construção cultural que corrobora com essa desigualdade. Um dos efeitos desta desigualdade é a menor remuneração e dificuldade da mulher em evoluir nas empresas. Este cenário demanda um aumento do tema nas agendas de pesquisa e na elaboração de políticas e ações para compreender a desigualdade e buscar soluções em prol da igualdade, tendo a pesquisa na área de administração um papel importante nesta tarefa. (PFAU-EFFINGER, 2012)

A participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro tem crescido, e esse aumento reflete nos índices econômicos: em 1970 somente 18,5% das mulheres eram economicamente ativas, em 2010, este número passou para 50%. Apesar de ativas economicamente, a presença das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que a dos homens. Entre os anos de 2012 e 2016 esta diferença diminuiu de 23,6 para 21,7 pontos percentuais e a taxa de mulheres envolvidas em atividade laboral aumentou de 52,5% para 53,7%. (BRASIL, 2017; IBGE, 2017)

Os salários das mulheres representam entre 70 e 90% dos salários de seus colegas masculinos. A depreciação cresce entre os 20 e 30 anos, período de maior fertilidade feminino, mas somente para as mulheres que possuem filhos, pois mulheres solteiras e sem filhos continuam ganhando cerca de 10% menos que os homens. A diferença salarial de uma mulher que possui filhos para os colegas homem que também possuem filhos é cerca de 30% menos. (KERR; RAFFO, 2016; OIT, 2016)

Além da menor remuneração, a mulher tem uma carga de trabalho não-remunerado maior que o homem. As normas culturais que reforçam a percepção de que as mulheres devem ser as cuidadoras primárias são uma barreira para a entrada e o avanço das mulheres no trabalho.

(SOCRATOUS; GALLOWAY; KAMENOU-AIGBEKAEN, 2016). A OIT (2016) aponta que as práticas culturais que designam a mulher como o principal responsável pelas tarefas domésticas e cuidados familiares excluem uma porção das mulheres jovens do mercado de trabalho.

No Brasil, a categoria de mulheres entre 16 a 29 anos é a que apresenta a taxa mais alta de desocupação entre todos os grupos populacionais: 24%. Em pesquisa do IBGE (2017), 34,6% das mulheres justificaram sua desocupação por afazeres domésticos e cuidados familiares, 1,4% dos homens apontaram o mesmo motivo para sua desocupação. Dentre os entrevistados, 92,1% das mulheres e 61,3% dos homens relataram desempenhar tarefas e cuidados domésticos.

Quando é atribuída à mulher a função de cuidadora primária ela torna-se responsável pelos membros da família, pelo cuidado e pela maior parte das tarefas. Isto vai além do desempenho das atividades: envolve um alto nível de responsabilidade e poder de decisão e gera uma grande carga de trabalho não-remunerado. O acúmulo dessas horas de trabalho que não geram renda como as dedicadas ao trabalho remunerado é um dos impedimentos que as mulheres enfrentam a caminho dos níveis superiores da escala organizacional. (SOCRATOUS; GALLOWAY; KAMENOU-AIGBEKAEN, 2016)

> As diferenças entre homens e mulheres na distribuição das tarefas domésticas não remuneradas e nos cuidados significam que há uma maior probabilidade das mulheres trabalharem menos horas numa atividade remunerada de qualquer natureza (OIT, 2016, p. 7)

Este acúmulo de horas de trabalho é intensificado quando a mulher que trabalha também é mãe. As responsabilidades atribuídas culturalmente como maternas demandam uma carga de trabalho maior da mulher que é mãe, principalmente nos primeiros anos de vida dos filhos. Isto aumenta a tensão no conflito entre as demandas do trabalho e da família e tem reflexos na constituição identitária e nos papéis da mulher que trabalha. (GATRELL, 2014)

Esta demanda e conflito são maiores em famílias monoparentais, nas quais a mulher não pode contar com um parceiro e tem maior dificuldade em conciliar as atividades de cuidado com a família e o trabalho. As saídas disponíveis para estas mães que trabalham são: contratar alguém para auxiliar nos cuidados para com a criança, deixar a criança em casa sem supervisão ou abandonar o emprego. (MOILANEN et al., 2016) No Brasil, esta situação é agravada pelas condições financeiras: famílias monoparentais compostas por mulheres com filhos de até 14

anos correspondem a 55,6% da população considerada pobre monetariamente, ganham abaixo de 5,5 dólares por dia. (IBGE, 2017)

Diante de tantas mudanças e desvantagens para as mulheres que são mães e trabalham, questiona-se: como isto permeia a identidade e os papéis dessas mulheres? A busca realizada em bases de dados nacionais e internacionais demonstra que as pesquisas acerca da interação entre maternidade, identidade, papéis e trabalho são escassas. E quando a maternidade é tema de pesquisa, geralmente é um subtópico de pesquisas sobre o conflito trabalho-família, gênero, sobre aspectos que permeiam as decisões das mulheres no trabalho ou sobre sua relação com a progressão das mulheres na carreira.

A fim de contribuir para aumentar o conhecimento acerca de mulher que é mãe e trabalha, por meio desta pesquisa se propõe responder a seguinte pergunta: Como a maternidade permeia a constituição identitária e os papéis da mulher que trabalha no setor privado?

Este projeto está estruturado de acordo com as sugestões de estrutura de Creswell (2010) e Amadeu *et al*. (2015) e consiste nesta introdução, desenvolvimento e elementos pré e pós-textuais. A introdução do trabalho aborda o tema, objetivos e justificativas. O desenvolvimento compreende a fundamentação e o referencial teórico necessários para compreender a mulher no mercado de trabalho, a maternidade na vida da mulher que trabalha, os conceitos de identidade e de papéis e suas inter-relações. Também dentro do desenvolvimento consta a metodologia e o cronograma da pesquisa.

Por fim, constam os apêndices. No apêndice 1 consta o guia de entrevista, no apêndice 2 consta o modelo do termo de consentimento de livre esclarecimento, no apêndice 3 há uma declaração antiplágio, a fim de assegurar a autoria, e por fim no apêndice 4 consta o relatório de um programa detector de plágio ao qual este documento foi submetido.

1.1. PROBLEMA DE PESQUISA

Conforme a temática exposta na introdução, com o objetivo de analisar as mudanças que ocorrem na identidade e nos papéis da mulher que trabalha após tornar-se mãe, estabelece-se o seguinte problema de pesquisa: **Como a maternidade permeia a constituição identitária e os papéis da mulher que trabalha no setor privado?**

1.2. OBJETIVO GERAL

Esta pesquisa busca contribuir com os estudos relacionados à mulher, à identidade e ao mundo do trabalho. Por isso, tem como objetivo geral **compreender como as mulheres que**

trabalham no setor privado têm a sua identidade, e seus papéis permeados pela maternidade.

1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Compreender como a maternidade é significada e vivida pelas mulheres que trabalham no setor privado.
2. Investigar a participação da maternidade na constituição da identidade da mulher que trabalha no setor privado.
3. Entender como o papel de mãe se entrelaça com outros papéis da mulher: conflitos, sobrecargas, ambiguidades e outros.
4. Compreender como a maternidade se interliga ao significado de sucesso no trabalho.
5. Investigar sistemas de apoio organizacional disponíveis para as trabalhadoras que são mães e suas repercussões na constituição identitária e nos papéis dessas mulheres.

1.4. JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA

Como é ser mulher, trabalhadora e mãe? Observando as estatísticas, a resposta a esta pergunta não é otimista. Cerca de 70% das pessoas abaixo da linha da pobreza são mulheres; em países em desenvolvimento, as mulheres são proprietárias de menos de 2% das terras produtivas, também são 72% de todos os refugiados do mundo, 60% das mulheres são vítimas, ao longo da vida, de alguma forma de abuso por parte de um parceiro íntimo. No trabalho, entre 40% e 50% das mulheres que vivem na União Europeia já denunciaram algum tipo de assédio sexual. (CARVALHO et al., 2016)

A mulher está em uma situação mais vulnerável que o homem, tem maior probabilidade de sofrer com a violência e a pobreza. Isto se dá nas sociedades contemporâneas porque o patriarcalismo é uma das estruturas sobre as quais elas se apoiam. Para ser efetivo, o patriarcalismo precisa permear toda a organização da sociedade, produção, consumo, política, legislação e cultura a fim de fomentar uma autoridade do homem sobre a mulher e os filhos imposta institucionalmente. A cultura e as instituições patriarcais dão origem à dominação e violência que permeiam os relacionamentos interpessoais e a personalidade. (CASTELLS, 2013b)

Não congelado pela repressão do patriarcado, apesar das condições desfavoráveis, o papel social da mulher vem mudando: passou de um período determinista cuja diferença entre homens e mulheres era reforçada pelas ciências biológicas; transitando por um período no qual

as ciências sociais (sob um ponto de vista masculino) encaravam o poder feminino como ilegítimo; após uma série de estudos, alguns pesquisadores e teóricos postularam que os papéis da mulher e do homem resultam de uma construção social e de suas redes de significações. (ROCHA-COUTINHO, 1994)

O século XIX marcou a saída da mulher do trabalho doméstico para o industrial, para fora de casa. Isto mudou a dinâmica da relação homem-mulher, proporcionando maior flexibilização dos papéis, maior participação da mulher no mercado de trabalho e acadêmico, oportunidade de capacitação profissional e mudança nos valores morais. (ROCHA-COUTINHO, 1994; PINTO, 2005)

No entanto também marcou o início do discurso que legitima sua dupla jornada, colocando a mulher como naturalmente inclinada ao trabalho doméstico e cuidados para com a família: "apesar dos avanços, tais mulheres assumem as tarefas no espaço público a que se lançaram sem, no entanto, abrir mão de suas antigas atividades (...) procurando responder o melhor possível às cobranças sociais" (ROCHA-COUTINHO, 1994, p. 238)

Para Castells (2013b) a entrada da mulher no mercado de trabalho abalou a legitimidade da dominação do homem, mas trouxe o peso de uma jornada quádrupla para a mulher: trabalho remunerado, organização do lar, criação dos filhos e uma jornada noturna em benefício do marido. Com o decorrer do tempo e das lutas feministas, houve progressos na legislação que diminuíram a discriminação legal, e os movimentos de mudança têm causado impacto na sociedade e na conscientização da mulher.

A transformação da economia e do mercado de trabalho, a abertura de oportunidades para as mulheres no campo da educação, as transformações tecnológicas que proporcionaram controle, cada vez maior, sobre a gravidez, o movimento feminista e a rápida difusão de ideias na cultura globalizada foram duros golpes no modelo patriarcal que hoje sofre em crise. (CASTELLS, 2013b)

Apesar dos progressos, ainda há desigualdade de gênero e as mulheres "continuam a enfrentar a discriminação, marginalização e exclusão, ainda que a igualdade entre homens e mulheres seja um preceito internacional universal, um direito humano fundamental e inviolável" (ONU, 2016, p. 4) Por estas situações e desvantagens da mulher ainda existirem atualmente, é necessário estudar sobre questões ligadas à mulher e os fenômenos que mudam sua vida e sua relação com a sociedade e trabalho, esta é uma das contribuições deste trabalho.

No mundo do trabalho a desigualdade é perceptível: as mulheres representam mais de 50% das pessoas com nível superior desde 1999, desde 1995 são 40% da população economicamente ativa, mas ocupam somente 14% dos quadros executivos, 11% dos conselhos

de administração e 10% do Congresso e das Câmaras Legislativas Municipais e Estaduais. (ONU, 2016)

Em relação aos ganhos econômicos, há uma depreciação relacionada ao fato de possuir filhos: mulheres entre os 20 e 30 anos solteiras e sem filhos ganham cerca de 10% menos que os homens. Já mulheres que possuem filhos, ganham cerca de 30% menos que os colegas homens que também possuem filhos, o que alguns pesquisadores denominam como: *"the mother hood penalty",* em uma tradução livre: penalidade por ser mãe. (KERR; RAFFO, 2016; OIT, 2016; WILLIAMS, 2017)

Ao estudar a maternidade em conjunto com a identidade e papéis, este trabalho contribui para a compreensão destas mudanças e como estas situações são significadas e perpetuadas no decorrer das trajetórias de trabalho e, quem sabe por meio deste estudo, encontre-se maneiras de mudar esta situação e não mais perpetuá-la.

A diferença salarial é um exemplo de mudança, mas, além das mudanças objetivas, há mudanças subjetivas que alteram a significação do trabalho, as decisões, dedicação de tempo e expectativas de carreira. A maternidade também permeia em mudanças na relação com o parceiro(a), grupos sociais e com o próprio corpo, em sua identidade e seus papéis. (MCINTOSH et al., 2012; GROSS SPECTOR; CINAMON, 2017b; WILLIAMS, 2017)

> "Por ser a identidade crucial no que e como o indivíduo valoriza, pensa, sente e faz em todos os âmbitos sociais (inclusive nas organizações), e por ser um conceito útil ao unir níveis individuais, grupais, profissionais e organizacionais (...), é preciso compreender as diversas dinâmicas da identidade". (GHADIRI; DAVEL, 2006, p. 3)

Mudando a identidade e os papéis da mulher, a relação com o trabalho não fica intacta; por isto, estudar como a maternidade permeia a identidade e papéis da mulher que trabalha é importante. Este trabalho busca compreender estas mudanças e influências, com a ciência dos limites e que não esgotará o tema e as discussões sobre ele.

Apesar de proporcionar tantas mudanças nas mulheres que trabalham, sua identidade e seus papéis, este conjunto é pouco estudado na área de administração. Como exposto no decorrer deste trabalho, a produção dos últimos 10 (dez) anos tanto nacional quanto internacional, usando as combinações de palavras "trabalho + maternidade + identidade + papéis" e "work + motherhood + identity + role" é inexistente (zero artigos encontrados) nas bases de dados: Scielo, portal de periódicos da CAPES, Spell, *Scopus* e *Web of science*.

Com estes resultados, foi necessário recorrer a pesquisas com a combinação de outras palavras. Assim foi pesquisado o seguinte grupo de palavras: "identidade + maternidade +

trabalho" em bases nacionais e "work + motherhood + identity" nas internacionais nos campos título, resumo e palavras-chaves. Nestas pesquisas 753 (setecentos e cinquenta e três) artigos foram filtrados, mas pertinentes ao tema e às categorias pesquisadas foram 54 (cinquenta e quatro), sendo 697 (seiscentos e noventa e sete) descartados. A última década de pesquisas sobre estes temas será detalhada na seção 2.7 desta dissertação.

Espera-se que esta pesquisa contribua para o aumento do interesse de pesquisa e do conhecimento teórico acerca das mudanças na identidade pessoal, dos papéis da mulher, do conflito entre o papel de trabalhadora e o de mãe. Outra contribuição deste estudo é proporcionar o aumento do conhecimento no contexto brasileiro.

Em contribuições práticas, espera-se que a compreensão das mudanças identitárias que ocorrem em uma mulher que trabalha propicie dados para a elaboração de políticas favoráveis às trabalhadoras que possuem filhos, o que pode encorajar estas mulheres a entrarem e permaneceram no mercado de trabalho. (ADISA; GBADAMOSI; OSABUTEY, 2016; CARVALHO, 2016)

Também se espera que os resultados obtidos contribuam para a concepção de iniciativas de trabalho e familiar que ajudarão a aliviar o conflito trabalho-família experimentado por mães e para a redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

Quando melhoram as condições de trabalho das mulheres, elas têm maior possibilidade de adentrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho; isto aumenta a participação da mulher na economia e ajuda a construir economias mais fortes, estabelecer sociedades mais justas e estáveis e aumenta o desenvolvimento mundial. (ONU, 2016)

Isto pode refletir em aumento do Produto Interno Bruto - PIB do Brasil e melhora da qualidade de vida de toda a população. "Em 2007, o banco Goldman Sachs indicou que diferentes países e regiões do mundo poderiam aumentar seu PIB de modo significativo ao simplesmente reduzir a discrepância nas taxas de emprego entre homens e mulheres." (ONU, 2016, p. 9)

Sem pretender esgotar o tema ou abarcar todos as facetas e pontos de vista, espera-se que este trabalho contribua para melhorar o entendimento sobre o tema e, assim, melhorar a vida das mulheres, mesmo que poucas, mesmo que em pequenas proporções.

Estas contribuições são como uma gota no oceano, mas é com gotas, uma a uma, que um oceano se forma, e quem sabe, a configuração do oceano possa ser mudada para melhor com a adição de várias pequenas gotas vindas de muitos lugares no globo e de diferentes pessoas. A música *Imagine,* interpretada por John Lennon, ilustra este pensamento:

Você pode dizer
que sou um sonhador,
mas eu não sou o único.
Eu espero que um dia,
Você se junte a nós
E o mundo será como um só
(LENNON; ONO; SPECTOR, 1971 tradução nossa)[1]

[1] Texto original: “You may say I'm a dreamer, but I'm not the only one. I hope some day you'll join us, and the world will be as one” (LENNON; ONO; SPECTOR, 1971)

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção faz referência a artigos e livros já publicados que propiciam contribuições importantes para os temas estudados. Apresenta-se o levantamento da literatura existente que é fundamental para a compreensão das categorias analisadas e para a coleta e interpretação dos dados. O referencial teórico tem início com o tema sociedade e trabalho, revisando o conceito de identidade, identidade individual, papéis, maternidade e papéis, seguidos da caracterização do campo de pesquisa: o setor privado.

2.1. SOCIEDADE E TRABALHO

Desde 2012 o mercado de trabalho brasileiro tem passado por mudanças, o ano de 2014 foi marcado pelo início da crise devido ao esgotamento das atividades econômicas, crescimento do produto, da renda e dos empregos. Os anos seguintes, 2015 e 2016, foram marcados pela queda do PIB e do emprego formalizado em diversos setores e aumento do número de trabalhadores por conta própria (sem carteira assinada). (IBGE, 2017)

Em seus estudos acerca da população brasileira o IBGE (2017) aponta que o percentual de ocupação é semelhante quando comparadas categorias de cor ou raça. Isto muda quando se compara homens e mulheres, sendo menor a participação feminina. Em1970 somente 18,5% das mulheres eram economicamente ativas, em 2010, este número passou para 50%. Entre os anos de 2012 e 2016 esta diferença entre a ocupação masculina e feminina diminuiu de 23,6 para 21,7 pontos percentuais e a taxa de mulheres envolvidas em atividade laboral aumentou de 52,5% para 53,7%, as mulheres também apresentam maior escolaridade, 23,8%, em comparação aos homens com 14,3% em 2016. (IBGE, 2017)

Em contraponto aos bons índices de crescimento, as mulheres também têm maior taxa de subutilização da força de trabalho que os homens: 25,1% e 17,2% respectivamente, e a categoria de mulheres entre 16 a 29 anos é a que apresenta a taxa mais alta de desocupação entre todos os grupos populacionais: 24%. (IBGE, 2017)

Assim o aumento do trabalho feminino não foi suficiente para que, sozinho, fosse responsável pela diminuição da diferença de percentual de ocupação entre homens e mulheres. Esta diferença também diminuiu devido ao aumento da taxa de desocupação masculina, que ocorreu, provavelmente, devido à diminuição de postos na Agropecuária, Construção e Indústria, setores que predominantemente empregam homens. (IBGE, 2017)

No setor agropecuário, a redução de pessoas ocupadas foi de 11%, no de Construção e Industria houve queda de 4,1% e 13,2%, respectivamente, na Administração Pública a redução

foi de 11,7%. Contrário aos outros setores, o setor de serviços cresceu em número de pessoas ocupadas, compreendendo 70% das pessoas ocupadas no Brasil em 2016.Mas este aumento não representa, necessariamente, um avanço, pois o aumento neste setor está associado a postos de trabalho com menor formalização e jornadas de trabalho mais flexíveis. (IBGE, 2017)

O aumento de postos informais é prejudicial às mulheres porque neste setor seus rendimentos são menores e aumenta a diferença salarial. As mulheres ganham 23,7% a menos que os homens no trabalho formal e 36,5% a menos se o trabalho for informal. A diferença aumenta ao comparar os rendimentos do trabalho entre mulheres: as que trabalham no setor informal recebem o equivalente a 41,7% dos rendimentos das que trabalham no setor formal. (IBGE, 2017)

O crescimento da flexibilização e diminuição da formalidade no trabalho são duas das característica do que Castells (2013a) conceitua como a nova forma de organização social e de sociedade, uma sociedade em rede. Esta nova forma de sociedade é originária da reestruturação do capitalismo e da revolução tecnológica, principalmente na área de comunicação, que teve impacto em nível mundial sobre as culturas. A sociedade em rede tem como características a "globalização das atividades econômicas decisivas do ponto de vista estratégico; por sua organização em redes; pela flexibilidade e instabilidade do emprego e a individualização da mão-de-obra" (CASTELLS, 2013a, p. 17)

Outras características dessa nova sociedade são: cultura de virtualidade real, modificação da noção de tempo e espaço, movimentos de transformação das relações humanas básicas e movimentos reativos, que buscam a manutenção de padrões, contraditórios aos movimentos de transformação, dentre outras. (CASTELLS, 2013a)

No entanto, este movimento de globalização tecnoeconômica é contestado e talvez modificado pelo poder da identidade: como resistência a essa nova forma de organização social têm surgido movimentos de identidade coletiva altamente diversificados cuja finalidade é modificar as relações humanas. Isto promove um conflito constante que molda o mundo: "Nosso mundo, e nossa vida, vêm sendo moldados pelas tendências conflitantes da globalização e da identidade" (CASTELLS, 2013b, p. 17).

Estas mudanças afetam as formas familiares, há uma diversificação e mudança no sistema de poder familiar: a distribuição de papéis e responsabilidades não são garantidos ou seguem a forma tradicional, precisam ser negociados. Neste panorama, o homem tem três

opções para lidar com estas mudanças: A separação, tornar-se *gay*[2] ou renegociar o contrato da família heterossexual. (CASTELLS, 2013b)

A primeira opção, a da separação, traz como consequência para o homem dificuldades em constituir vínculos, a taxa de suicídio e depressão é maior entre homens que vivem sós. O contrário acontece com as mulheres que se divorciam. A segunda opção, tornar-se *gay*, aumenta as chances de redes de apoio e possibilita arranjos mais igualitários.

Castells (2013b) aponta que a melhor solução para lidar com as mudanças é a terceira: a renegociação do contrato da família heterossexual. Esta solução é mais estável a longo prazo e inclui "compartilhar o trabalho doméstico, parceria econômica e sexual e, acima de tudo, responsabilidade pelos filhos totalmente compartilhada". (CASTELLS, 2013b, p. 270)

Neste contexto, alguns acontecimentos da vida cotidiana têm forte impacto na vivência em sociedade e na identidade, um deles é a maternidade, que ressignifica a relação com o trabalho, a identidade e os papéis que a mulher desempenha. Para contribuir neste sentido, no próximo tópico será abordado o tema maternidade e trabalho

2.1.1. Maternidade e Trabalho

O século XIX é marcado pela entrada de um grande contingente feminino nas indústrias, abrindo espaço para a mulher sair do trabalho no âmbito doméstico e desenvolver uma atividade remunerada. Por volta dos anos 80, com o aumento da quantidade de mulheres que trabalham, questões ligadas ao feminino e às particularidades dos eventos que ocorrem no decorrer da vida laboral da mulher tem sido tema de pesquisas em diversas áreas. (ROCHA-COUTINHO, 1994; OLIVEIRA et al., 2011)

A maternidade, em particular, tem sido tema de pesquisa em áreas como Sociologia, Enfermagem, Psicologia e Administração. Em sua revisão de literatura acerca do trabalho e maternidade, Oliveira et al. (2011) identificaram dois tipos de publicação: um estuda o efeito da maternidade no trabalho e o outro faz o caminho contrário, estuda como o trabalho reflete na maternidade.

Esta relação não é simples, sendo necessário recorrer a diversas pesquisas para compreendê-la. Grady e Mccarthy (2008) realizaram uma pesquisa qualitativa com 18 participantes com idade entre 37 e 55 anos com pelo menos uma criança dependente com menos de 18 anos a fim de compreender como as mães que trabalham se percebem em relação ao seu

[2] O termo *gay* é utilizado pelo autor em seu texto original. Compreende-se que não abarca todas as possibilidades de representação da sexualidade masculina. Apesar de existirem termos mais abrangentes, a escrita manteve-se fiel ao termo que Castells (2013b) usa.

trabalho e papéis familiares, como experimentam esses papéis, como combinam seu trabalho, família e indivíduo, e o significado que fazem dessa integração. O estudo concluiu que uma relação complexa de dinâmica relacionada ao trabalho e fatores pessoais moldaram o significado dessas mulheres em meio a competências de trabalho, vida familiar e individual.

Um efeito do trabalho na maternidade é seu adiamento. Souza, Lopes e Hilal (2017) apontam que mulheres escolarizadas tendem a reduzir o número de filhos ou postergar a maternidade para depois da carreira profissional porque ainda recaem sobre as mulheres a maior carga do trabalho doméstico e familiar. Essa dupla jornada implica para as mulheres desafios quanto à ascensão profissional ou de competitividade no mercado de trabalho.

E no momento que mais precisa de recursos para lidar com as demandas e dificuldades da conciliação de papéis de mãe e trabalhadora, o salário da mulher sofre depreciação relacionada ao fato de possuir filhos: mulheres que possuem filhos, ganham cerca de 30% menos que os colegas homens que também possuem filhos, o que alguns pesquisadores denominam como: *"the motherhood penalty",* em uma tradução livre: penalidade por ser mãe. (KERR; RAFFO, 2016; OIT, 2016; WILLIAMS, 2017)

A maternidade afeta a relação das mulheres com o trabalho de formas distintas, que perpassam pela configuração familiar. As pesquisas de Galbaldon, Anca e Galdón (2015) e de Murtorinne-Lahtinen et al. (2016) apontam que mulheres chefes de famílias monoparentais enfrentam ainda mais obstáculos devido ao acumulo de funções maternas e paternas e as mães que trabalham por conta própria tendem a gastar mais tempo com seus filhos quando são menores de dez anos e trabalham mais horas do que as mães assalariadas.

Além das mudanças objetivas, há mudanças subjetivas que alteram a significação do trabalho, as decisões, dedicação de tempo e expectativas de carreira. A maternidade também desencadeia mudanças na relação com o parceiro(a), grupos sociais e com o próprio corpo, em sua identidade e seus papéis. (MCINTOSH et al., 2012; GROSS SPECTOR; CINAMON, 2017b; WILLIAMS, 2017)

Um veículo que permeia nestas mudanças é a mídia, que provê significados e significantes e tem grande impacto nas expectativas relacionadas aos papéis de mãe e trabalhadora. Infelizmente, a mídia retrata os papéis de mãe e de trabalhadora de maneira contrária à permanência nas organizações. A mídia retrata o papel de mãe como adquirido, enquanto o papel de trabalhadora é abordado como problemático. Isto fomenta uma visão negativa das mulheres que são mães e trabalham. (BJURSELL; BÄCKVALL, 2011)

Outro obstáculo a ser transposto é a maneira como as organizações encaram a maternidade: como desorganização e inconveniência. Enquanto as propagandas de saúde

promovidas pelos governos tratam a maternidade como algo próximo ao sagrado, nas organizações o corpo materno é tratado como fonte de desgosto. (LEWIS et al., 2015)

Apesar de tantos desafios a serem superados na relação com o trabalho, ao estudar a centralidade do trabalho na vida das mulheres Souza, Lopes e Hilal (2017) concluíram que o trabalho continua central e importante, mas aumenta a busca por conciliá-lo com outros aspectos e a maternidade é um fator que contribui significativamente que as mulheres estabeleçam novas dinâmicas cotidianas a fim de participar da criação dos filhos e da rotina familiar.

Resistir às pressões e repressões mostrou-se fundamental para a construção identitária, fortemente determinada pelo papel profissional, das mulheres que ocupam cargos de gestão e foram participantes da pesquisa Lima, Lucas e Fischer (2011). Com tantas mudanças e dificuldades associadas à maternidade e ao ser mulher, a identidade da mulher não fica intacta. Por isto é necessário compreender as mudanças que ocorrem na constituição da identidade de uma mulher que trabalha e é mãe.

2.2. REVISANDO O CONCEITO DE IDENTIDADE

Sendo um conceito que permeia a construção da realidade social, a identidade tem sido tema de pesquisa em áreas diversas como: Antropologia, Sociologia, Filosofia e Ciências Sociais. No entanto a noção de identidade é complexa e possui muitos sentidos, sendo necessário compreender melhor este conceito para poder pesquisá-lo. (CALDAS; WOOD JR., 1997)

O termo identidade deriva dos vocábulos *entitas* (que significa entidade) e *Idem*/*Identitas* (que significam "o mesmo"), sendo usado primeiramente a lógica, álgebra e filosofia. Na lógica, segundo o axioma princípio da identidade, uma entidade é idêntica a ela mesma. Na álgebra existe identidade quando um mesmo número representa duas expressões. A filosofia, por meio dos conceitos do filósofo Heráclito, associou o termo às características de permanência, singularidade e unicidade. (CALDAS; WOOD JR., 1997)

No início de seu uso nas ciências sociais a ideia de identidade referia-se e limitava-se ao indivíduo, tendo grande influência da noção psicanalítica que "tomou o sentido de unidade e continuidade, de um processo localizado no indivíduo, porém influenciado pelo seu meio e pela sua cultura" (CALDAS; WOOD JR., 1997, p. 5).

Existem vários autores que expressam diferentes conceitos de identidade individual: Adler; Filloux; Allport; Freud; Erikson; Lacan; Jung; Freitag; Lyra. Todos eles têm em comum

a identidade como um processo interno do indivíduo permeado pela cultura e como "modo de expressão do self do indivíduo, que lhe permite ser reconhecido como diferente dos demais e, ao mesmo tempo, como similar aos membros de uma categoria ou classe." (MACHADO-DA-SILVA; NOGUEIRA, 2001, p. 42)

O conceito de *self* e identidade, por vezes confundidos, são diferentes. O *self* tem características permanentes e universais, é um senso contínuo de ser um e o mesmo sujeito, surge cedo na vida e é a fonte da autoconsciência reflexiva que dura ao longo da vida. O self inclui a representação mental de experiências pessoais e a consciência de que se é único e diferente dos outros, ao mesmo tempo é indiferenciado, pois não distingue as mudanças que ocorrem durante o desenvolvimento ou entre diferentes culturas. A identidade é uma propriedade que depende do surgimento prévio do *self*, resulta da interação do sujeito com a natureza, prática e sociedade, é o resultado da conexão do *self* com os eventos da vida. (ARCHER, 2000; FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010; MACEDO; SILVEIRA, 2012)

Posteriormente o termo identidade foi aplicado para conceitos que englobam o coletivo como grupos sociais, religiosos, nações, entre outros, resultando em: identidade individual, identidade como fenômeno social, identidade organizacional e identidade em nível macro. A identidade individual engloba os estudos sobre o *self* a partir dos trabalhos de Erikson, identidade individual expressa e comportamento. (CALDAS; WOOD JR., 1997; FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010)

A identidade como fenômeno social pode ser encontrada em estudo clássicos da Psicologia Social como autoconceito ou relacionando identidade individual com a grupal, destacando o processo de identificação. Nesses estudos a identidade é um atributo sóciocognitivo, não é exclusiva ao sujeito e deriva dos significados que o indivíduo atribui à interação com múltiplos grupos durante a vida. (CALDAS; WOOD JR., 1997; FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010)

O conceito de identidade organizacional surgiu a partir dos trabalhos de Albert e Whetten (1985) e pode ser visto como uma metáfora derivada do conceito de identidade individual de Erikson aliada aos estudos sobre cultura e simbolismo organizacional. (CALDAS; WOOD JR., 1997; FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010). Albert e Whetten (1985) definem identidade organizacional como as crenças compartilhadas pelos membros da organização e por meio destas pode-se identificar o caráter central, distintivo e duradouro da organização.

No decorrer dos anos de pesquisa, outras perspectivas emergiram e os estudos do final da década de 80 estabeleceram uma ligação entre os estudos organizacionais e a Psicologia Social, nesses estudos a identidade organizacional é definida pela forma que a organização percebe a si mesma. (CALDAS; WOOD JR., 1997)

Hatch e Schultz (1997) a definem identidade organizacional como o que os membros percebem, sentem e pensam sobre suas organizações, uma compreensão coletiva e comum dos valores e características distintivos da organização. Ela emerge das interações contínuas entre os membros da organização, bem como da influência da alta administração.

A identidade em nível macro compreende a identidade de nações ou humanidades. É composta pelas formas de distinção de um povo observadas na cultura, idioma, costumes, dentre outros aspectos que são fontes de significado e experiência. (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010; CASTELLS, 2013b)

Com a expansão do uso do conceito de identidade, aumentou a diversidade teórica e as interpretações acerca dos conceitos. (CALDAS; WOOD JR., 1997) Com os limites de tempo e acesso à informação, não seria possível desenvolver uma pesquisa sobre todos os tipos de identidades ou em todos os níveis de análise. Sendo necessário delimitar o foco desta pesquisa, a escolha recaiu sobre a identidade individual, tema da sessão a seguir.

2.3. IDENTIDADE INDIVIDUAL

O conceito de identidade individual não existia até o Iluminismo e Cartesianismo, século XVIII, por meio desses movimentos a visão de homem mudou de um ser humano como sopro divino para o homem como ser racional dotado de um núcleo interior, uma identidade que permaneceria imutável durante a vida. Para Durkheim (1999) o estudo do indivíduo começou a fazer sentido a partir das sociedades modernas devido à divisão do trabalho que proporcionou uma diferenciação e a necessidade de considerar a individualidade.

As contribuições para o conceito de identidade pessoal continuaram com o Interacionismo simbólico, Colley, Mead, Goffman, Freud, Erikson, Laing, Teoria Social da Identidade (Escola de Bristol) - TSI, Blake, Ashforth e Fred Mael; Dubbar; Berger e Luckman. (CALDAS; WOOD JR., 1997; FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010)

Há duas correntes de estudos da identidade individual, uma de origem psicanalítica, baseada nos trabalhos de Erikson que foca no *self* e comportamento; e outra presente nos estudos contemporâneos da Psicologia Social, nesta a identidade é vista como o conceito que a

pessoa faz de si, autoconceito. Estes estudos relacionam identidade individual e grupal e o conceito de identificação. (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010)

Sob o viés psicanalítico, identificação é "um processo psicológico pelo qual um sujeito assimila um aspecto, uma propriedade ou um atributo do outro e se transforma, total ou parcialmente, sob o modelo daquele" (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001, p. 252)

A identificação é a primeira expressão de um vínculo com outra pessoa, baseia-se no amor ou no medo, e sua forma pode ser amorosa ou hostil. Nela está inclusa a capacidade de contestar, reconhecer a diferença e o ato livre. O processo de identificação possibilita que o indivíduo saia da passividade e apreenda objetos externos geradores de angústia e medo. (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001; FREITAS, 2006)

Em grupos a identificação permite estabelecer um vínculo entre os membros: surge por meio da percepção de certa comunidade, ou similaridade, com uma pessoa. Quanto mais significativa a similaridade, maior a possibilidade de estabelecer vínculos. (FREITAS, 2006)

Por fazer parte de vários grupos, o sujeito envolve-se em diversos processos de identificação, nos quais podem haver disfunções ou rupturas que dificultam o processo identificatório. Esses múltiplos processos fornecem meios para compreender e conhecer o outro e a vida coletiva. (FREITAS, 2006)

Relações que possuem grande importância na referência da vida social de um indivíduo passam da identificação ao social, à identidade dele. A exemplo a relação mantida com o trabalho ou com a família. (FREITAS, 2006)

Na segunda corrente a identidade "é entendida como fenômeno social que deriva dos significados que os indivíduos atribuem à sua interação com múltiplos grupos durante sua vida (...) relaciona-se também ao grau de identificação que os membros têm com a organização" (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010, p. 30–31)

Esta segunda definição é a que permitiu a evolução do conceito de identidade numa perspectiva interpretativista. Para continuar as ponderações acerca do conceito de identidade individual, é necessário delimitar os autores de acordo com a visão ontológica que orienta esta pesquisa. Tratam do conceito de identidade os seguintes autores: Cooley (1902), Mead (1992), Berger e Luckman (2003) e Castells (2013b, 2013a) e a escola Social Identity Theory - STI (Teoria Social da Identidade).

Estes autores incorporaram aspectos sociais e relacionais ao conceito de identidade, dando a este um aspecto social e contextual. A identidade passou a ser um fenômeno social construído a partir das interações do indivíduo com o coletivo. (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010)

Cooley (1902) contribuiu com o conceito de identidade com sua perspectiva orgânica na qual o indivíduo não é separável do todo humano, mas um membro vivo dele, derivando sua vida do todo através da transmissão social e hereditária, não podendo desvencilhar-se da influência da hereditariedade e da educação. Esta relação é dialética, pois social é em algum grau dependente de cada indivíduo, porque cada um contribui com algo para a vida comum que ninguém mais pode contribuir.

Além da relação dialética com a sociedade, o autor discorre sobre a relação entre indivíduos, sendo necessário ter certa semelhança para compreenderem-se e certa diferença estimulante que cause excitação e abra a comunicação, para que haja interesse mútuo e um influencie a identidade do outro. (COOLEY, 1902)

Para Mead (1992), o que possibilita esta interação entre os indivíduos e com a sociedade é a linguagem, a comunicação que pode ser falada ou gestual. A inserção no meio da linguagem, a comunicação simbólica e a internalização das estruturas simbólicas presentes neste meio de comunicação permitem a constituição social do *self*, uma consciência de si mesmo. O *self* só pode existir a partir da relação do sujeito com outras pessoas do grupo social ao qual pertence, quando o sujeito internaliza a atitude ou o papel social do outro. É uma relação dialética porque o sujeito influencia outros por meio de um ato social e adota a atitude dos outros.

Além da influência dos outros sujeitos como indivíduos, a pessoa é influenciada pelo "outro generalizado", uma representação simbólica da vontade coletiva organizada. Essa força da influência do outro generalizado é respondida por uma das bipartições do *self*: o "mim", uma conduta adaptativa dentro das normas do grupo social, do "outro generalizado". A outra parte, o "eu" representa o que há de individualidade, o que não pode ser previsto, a representação imaginativa do próprio sujeito. Tanto o "eu" quanto o "mim" essenciais para o *self.* "Não existiria um 'eu', no sentido em que usamos esse termo, se não houvesse um 'mim'; não haveria um 'mim' sem uma reação na forma do 'eu'. Os dois, tal como aparecem em nossa experiência, constituem a personalidade. (MEAD, 1992, p. 182)

Após 45 anos da publicação da primeira edição do livro de Mead (1992) "*Mind, self, and society: from the standpoint of a social behaviorist"*, a partir de 1979 os trabalhos da "Escola de Bristol" ampliaram os estudos sobre o comportamento e a influência dos grupos e as condições de pertencimento, fundando a *Social Identity Theory* - STI (Teoria Social da Identidade). (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010)

Para a STI, as pessoas tendem a classificar a si e aos outros em várias categorias sociais, a exemplo: membros organizacionais, religião, sexo e faixa etária. As pessoas não são

restritas a uma única classificação ou grupo, nem as possíveis classificações são restritas, uma pessoa pode ser classificada em diversas categorias e a maneira de categorizar não é um esquema fixo, varia. (ASHFORTH; MAEL, 1989)

A classificação social tem duas funções: a primeira é a de oferecer ao sujeito uma maneira sistemática de definir os outros, segmentando cognitivamente e ordenando o ambiente social; a segunda função é permitir que o indivíduo possa localizar-se ou definir-se no ambiente social, propiciando a possibilidade de uma identificação social, parte integrante do autoconceito. O autoconceito é formado pela identidade individual que engloba a maneira de ver, de sentir e de reagir, própria de cada pessoa, e pela identidade social, que engloba as classificações grupais às quais a pessoa se identifica. A identificação social consiste no sentimento de pertencer a um grupo, perceber-se como um membro simbólico deste grupo e compartilhar o destino do grupo como sendo o seu próprio. (ASHFORTH; MAEL, 1989)

> "(...) as categorias seriam utilizadas pelos indivíduos tanto para identificar os outros, quanto para se autoidentificar. Tais categorias, por sua vez, não seriam fixas e nem comparáveis entre si, sendo vinculadas às fases de vida do indivíduo, seus papéis e o sentido que lhes fosse conferido no contexto social ao qual pertencessem" (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010, p. 38)

Na teoria da construção social da identidade de Berger e Luckman (2003), as identificações são apreendidas de forma contínua. Para explicar sua teoria social da identidade os autores apresentam a socialização, os processos de interiorização da realidade e seus impactos na formação da identidade. A socialização é a introdução (ampla e consciente) de um indivíduo no mundo objetivo, seja de uma sociedade ou de um setor dela, é caracterizada por três momentos: exteriorização, objetivação e interiorização, esses momentos não podem sem pensados em separado, são simultâneos. O indivíduo é participante da dialética da sociedade, onde exterioriza seu próprio ser no mundo social, e por sua vez, interioriza este mundo como uma realidade objetiva.

Nesta perspectiva, a sociedade é, ao mesmo tempo, uma realidade objetiva e subjetiva e o indivíduo não nasce membro da sociedade, mas predisposto à sociabilidade. (BERGER; LUCKMAN, 2003) Nesta visão o ser humano não é um ser pré-formado e atomístico que, junto com outros, gera a estrutura social. Ele é um agente social, formado com matéria da sociedade, que energiza o sistema social após a socialização adequada, é um "ser da sociedade". (ARCHER, 2000)

A introdução na dialética da sociedade tem início por meio do processo de interiorização definido como a "apreensão ou interpretação imediata de um acontecimento

objetivo como dotado de sentido, isto é, como manifestação de processos subjetivos de outrem, que desta maneira torna-se subjetivamente significativo para mim" (BERGER; LUCKMAN, 2003, p. 174), é tornar subjetivamente significativo, para si mesmo, a manifestação de processos subjetivos de outra pessoa. Apesar de não garantir a congruência entre os processos subjetivos dos indivíduos envolvidos, a subjetividade do outro ainda é objetivamente acessível. (BERGER; LUCKMAN, 2003)

Além da significação, a interiorização requer que o indivíduo reconheça o mundo em que o outro vive, faça desse mundo seu próprio, participe do mesmo tempo de forma duradoura, compreenda as definições das situações e as defina reciprocamente. Assim haverá uma identificação mútua e contínua, na qual os sujeitos partilham o mesmo mundo e participam do ser um do outro. Em resumo, a interiorização é um meio de compreender outros sujeitos e de apreender o mundo como realidade social dotada de sentido, permitindo ao indivíduo tornar-se membro da sociedade. (BERGER; LUCKMAN, 2003)

Na interiorização da realidade, o primeiro processo é a Socialização Primária, no qual a criança identifica-se com outros significativos, absorve papéis e atitudes e os interioriza. Através disso, torna-se capaz de identificar a si mesma. Este movimento traz uma dialética entre a identidade atribuída e a identidade apropriada, entre o objetivo e o subjetivo, entre o que lhe é atribuído e do que se apropria subjetivamente. Vale ressaltar que apesar desse movimento de identificação e inserção na sociedade, a socialização nunca é total e jamais finalizada. (BERGER; LUCKMAN, 2003)

Ao final da socialização primária a criança consegue reconhecer a existência de um outro generalizado, sendo o sujeito capaz de identificar-se com uma sociedade, interioriza-la e à realidade objetiva nela estabelecida. Ocorre a criação de uma identidade em geral, subjetivamente apreendida como constante e que abrange os papéis e atitudes interiorizadas. "A sociedade, a identidade e a realidade cristalizam subjetivamente no mesmo processo de interiorização. Esta cristalização ocorre juntamente com a interiorização da linguagem" (BERGER; LUCKMAN, 2003, p. 172)

Diferentemente da socialização primária, que se cristaliza subjetivamente no processo de interiorização, o processo de socialização secundária perpassa por problemas de identificação e escolhas. A socialização secundária envolve a aquisição do conhecimento de funções específicas, funções direta ou indiretamente com raízes na divisão do trabalho, um conhecimento especial que engloba vocabulário específico de funções, ritos e mitos e a interiorização de "submundos" institucionais ou baseados em instituições. Os submundos são realidades parciais, mais ou menos coerentes, caracterizadas por componentes normativos,

afetivos e cognoscitivos; sua extensão e caráter são determinados pela complexidade da divisão do trabalho e distribuição social do conhecimento. (BERGER; LUCKMAN, 2003)

Outras características do processo de socialização secundária são; as limitações biológicas tornam-se cada vez menos importantes nas sequencias de aprendizagem; o contexto institucional é em geral percebido; as funções têm um alto grau de formalismo e anonimato; e o indivíduo consegue estabelecer distância entre seu eu total e sua realidade. (BERGER; LUCKMAN, 2003)

O processo de socialização secundária tem um problema fundamental: a coerência entre as interiorizações primitivas e as novas. A realidade já interiorizada (na socialização primária, principalmente) tende a persistir e os novos conteúdos precisam sobrepor-se à realidade já presente por isso é relativamente fácil anular a realidade das interiorizações secundárias. (BERGER; LUCKMAN, 2003)

Este processo de conflitos entre realidades e mudança acontece corriqueiramente, pois estar em sociedade envolve um contínuo processo de modificação da realidade subjetiva. Este processo de modificação pode ser ainda mais intenso, pode ser um processo de ressocialização, no qual o indivíduo renuncia à questão da coerência e reconstrói a realidade de novo: o passado é reinterpretado para se harmonizar com a realidade presente. (BERGER; LUCKMAN, 2003)

Apesar de destacar as constantes mudanças no indivíduo, o contrário acontece com a sociedade: uma busca para conservar a realidade, uma tentativa de estabelecer um elevado grau de simetria entre a realidade objetiva e a subjetiva. O máximo de sucesso numa socialização está em sociedades com divisão muito simples do trabalho e mínima distribuição do conhecimento, onde não existe o problema da identidade, raramente conseguindo uma socialização bem-sucedida. A socialização imperfeita pode resultar da heterogeneidade do pessoal socializador ou da mediação de mundos agudamente discordantes por outros significativos A socialização imperfeita ou bem-sucedida não depende só do indivíduo: a socialização imperfeita em um mundo social pode ser acompanhada pela socialização bem-sucedida em outro mundo. (BERGER; LUCKMAN, 2003)

Também existem as possibilidades de socialização malsucedida, resultantes de acidentes biográficos, biológicos ou sociais. São casos individuais e não há fundamentos para institucionalização de uma contra-identidade. Para haver uma contra-realidade é necessária uma estrutura de plausibilidade para contradefinições da realidade. (BERGER; LUCKMAN, 2003)

Para Berger e Luckman (2003), compreender o processo de socialização é fundamental para compreender a identidade, pois esta está em uma relação dialética com a sociedade. Para estes autores a identidade é formada pela interação do organismo, da consciência individual e

por processos sociais, que são determinados pela estrutura social, um fenômeno que deriva da dialética entre indivíduo e sociedade. Por sua vez, a identidade reage sobre a estrutura social podendo mantê-la ou modificá-la, sendo um elemento-chave para a construção e compreensão da realidade subjetiva.

A teoria de Berger e Luckman (2003) sobre a formação do eu e da identidade tem base na teoria de Mead (1992): o eu do ser humano se forma ao mesmo tempo que o organismo se desenvolve, esta formação se relaciona com o desenvolvimento orgânico e com os processos sociais e significados. Sendo formado por fatores orgânicos e sociais, o eu é experimentado como uma identidade subjetiva e objetivamente reconhecível. Esta identidade subjetiva é precária, ela é constantemente ameaçada pelas mudanças e metamorfoses. O indivíduo consegue legitimá-la ao coloca-la como uma entidade real num universo simbólico, não sendo necessário ser conhecida a todo o momento, mas somente que seja conhecível. Isto permite ao sujeito viver em sociedade tendo segurança do que realmente é e ainda desempenhar papéis que se referem a outros significados.

A relação dialética entre identidade e sociedade está em constante tensão: a identidade social precisa reafirmar-se sobre a animalidade pré-social/antissocial, pois o organismo continua a afetar cada fase da atividade humana, e é afetado por ela e a animalidade é transformada em socialização, mas não é abolida. Sempre há uma luta entre um eu superior (identidade social) e um eu "inferior" (animalidade pré-social/antissocial). (BERGER; LUCKMAN, 2003)

Posteriormente, no livro "Modernidade, pluralismo e crise de sentido: a orientação do homem moderno", Berger e Luckman (2004) dão um papel mais importante aos meios de comunicação em massa, igrejas, psicanálise e profissões da indústria do conhecimento: eles têm um papel-chave na orientação moderna de sentido e em sua produção e comunicação.

Para Meditsch (2010), pode-se falar dos meios de comunicação em massa com uma função de socialização terciária, uma forma tênue de construção da realidade com um papel de conservação e atualização das realidades internalizadas nas socializações primária e secundária. Assim os meios de comunicação participam da construção da realidade, as mensagens e significações transmitidas são fonte de conteúdo e significados para a construção da realidade social objetiva e subjetiva, permeando a construção das identidades e a determinação das funções sociais.

Reconhecendo as contribuições dos autores citados anteriormente, a noção de identidade a ser usada nesta pesquisa é a de Castells (2013b). Para o referido autor, a identidade do ator social também é construída, mas por um processo de autoconstrução e individuação. É

um “processo de construção de significado com base em um atributo cultural, ou ainda um conjunto de atributos culturais inter-relacionados, o(s) qual(ais) prevalece(m) sobre outras fontes de significado”. (CASTELLS, 2013b, p. 22)

Isto quer dizer que uma identificação simbólica (significado) da finalidade de uma ação que o ator social prática se sobrepõe a outras. Na sociedade em rede, esta identificação simbólica (o significado) organiza-se em torno da identidade primária (autossustentável ao longo do tempo e espaço, e estrutura as demais identidades).

O diferencial da teoria de Castells (2013b) é sua noção de sociedade que alia ao conceito de identidade a dimensão das relações de poder e as diferenças de poder, abrindo espaço para a discussão das identidades de grupos minoritários e/ou sujeitos a posições desfavoráveis nas relações de poder, como é o caso da mulher na sociedade atual.

Em Castells (2013b), a construção social da identidade sempre ocorre em um contexto de relações de poder que pode originar de três formas de identidade primária: Identidade legitimadora, de resistência ou de projeto. Segue o quadro 1 que resume os três tipos de acordo com origem, objetivo e benefícios que geram:

QUADRO 1 - FORMAS E ORIGENS DE CONSTRUÇÃO DE IDENTIDADES EM UM CONTEXTO MARCADO POR RELAÇÕES DE PODER

Tipo de identidade	**Origem**	**Objetivo**	**Benefícios**
Legitimadora	Instituições dominantes da sociedade	Expandir e racionalizar a dominação das instituições que as introduziram em relação aos atores sociais	Origina uma sociedade civil. Os atores sociais reproduzem a identidade que racionaliza as fontes de dominação estrutural, ainda que de modo conflitante.
Resistência	Atores que se encontram em posições desvalorizadas e/ou estigmatizadas pela lógica da dominação	Construir trincheiras de resistência e sobrevivência baseadas em princípios diferentes ou opostos aos que permeiam as instituições da sociedade.	Formação de *comunas* ou *comunidades,* formas de resistência coletiva com base em identidades que foram definidas com clareza e facilitam a “essencialização” dos limites da resistência
Projeto	Atores sociais utilizando-se de qualquer material cultural ao seu alcance.	Construir uma nova identidade capaz de redefinir sua posição na sociedade e, assim, transformar toda a estrutura social.	Produz sujeitos (ator social coletivo) Transformação da sociedade.

FONTE: adaptado de Castells (2013b, p. 24–28)

A origem ou início de uma identidade não constitui uma essência nem determina seu desenrolar, pois uma identidade de resistência pode resultar em projeto ou tornar-se legitimadora. No conceito de identidade de Castells (2013b) a identidade de indivíduos, grupos e sociedades é construída por meio do processamento e reorganização de significados da matéria retirada da história, geografia, biologia, instituições produtivas e reprodutivas, memória coletiva, fantasias pessoais, aparatos de poder e revelações de cunho religioso. O processamento e reorganização é feito com base nas tendências sociais e projetos culturais pertinentes a determinada estrutura social e visão de tempo e espaço.

A identidade é fonte de significado para os próprios autores sociais e uma pessoa pode ter mais de uma identidade, identidades múltiplas, mas isto será uma fonte de tensão e contradição na autorrepresentação e na ação social. (CASTELLS, 2013b)

A identidade não é uma articulação de dimensões aparentemente contraditórias, nem é um conceito limitado. A identidade é um ponto de referência, uma identidade pressuposta que envolve a ação do indivíduo e as relações nas quais está envolvido. A identidade conta com suporte biológico, engloba o caráter ativo e transformador do indivíduo (personagem e autor) e aponta para outra dicotomia dentro da interação social: papéis sociais e o lugar no grupo social. (JACQUES, 2001)

Para Jacques (2001), o conceito de identidade tem uma diversidade terminológica e teórico-metodológica que leva a uma subdivisão dos sistemas identificatórios e uma qualificação da identidade como pessoal e/ou identidade social, esta última podendo ser mais específica, a exemplo: identidade religiosa, identidade étnica. Apesar da separação conceitual, as fronteiras não são bem delimitadas, o sujeito não vive uma única subdivisão da identidade por vez, por isto neste trabalho, esta subdivisão será descartada, sendo a identidade individual ou pessoal e social não estudadas em separado, mas como uma única identidade individual do sujeito.

Esta identidade individual não é imutável e está sujeita a influência de acontecimentos da vida cotidiana, um exemplo é a maternidade, que afeta a identidade e os papéis de uma mulher. A pesquisa de Valcour e Ladge (2008) aponta que já durante a gravidez, começa a ser formulada uma nova identidade materna e a reconstruir sua identidade vocacional. Por isto maternidade e identidade são temas da próxima sessão.

2.3.1. Maternidade e identidade

Para Kimura (1997), a maternidade leva a uma redefinição da identidade que decorre dos novos papéis sociais vividos pela mulher, passa pela identificação com o modelo de mãe mais próximo, aquisição das tarefas e papéis maternos, diretrizes externas, até que a mulher desenvolva uma interpretação própria sobre o papel materno.

Corroborando com a noção de Meditsch (2010) de que a mídia fornece significados e auxilia na manutenção de uma determinada construção social, fornece material para esta redefinição da identidade. Segundo a pesquisa 'Barrigão à mostra' - vicissitudes e valorização do corpo reprodutivo na construção das imagens da gravidez (VARGAS, 2012) a mídia dá destaque à gravidez e à maternidade como parte da identidade feminina, como algo autônomo e desvinculado das relações sociais. A identidade feminina retratada em revistas exalta a manutenção da beleza corporal, aos valores relativos ao trabalho, a constituição da família e a presença masculina. Este estereótipo transmitido pela mídia não compreende todas as possibilidades de formação familiar.

A pesquisa "Concepções de gênero nas narrativas de adolescentes" (BORDINI; SPEB, 2012) mostra que a noção do feminino associada à beleza, vaidade e subordinação está presente no discurso dos adolescentes entrevistados. À mulher também é atribuída a imagem de responsável pela família a ponto de sacrificar-se pelo bem-estar familiar, sem poder contar com o apoio do parceiro para as tarefas e responsabilidades.

Esta noção de mulher e de maternidade é produto do final do século XVIII, quando um novo conceito de afetividade materna passou a ser exaltado como um valor natural e social. Isto deu-se pela necessidade em valorizar o cuidado com as crianças a fim de propiciar maior taxa de sobrevivência e mais mão de obra. (EMIDIO; HASHIMOTO, 2008)

O discurso mudou e incluiu uma promessa de maior igualdade e papel de cidadãs para as mães que assumissem o papel desejado. Esta positivação da maternidade tornou-a primordial na constituição da identidade da mulher, algo tido como natural e inerente à sua identidade. A mulher só seria mulher em seu sentido completo quando tornava-se mãe. (EMIDIO; HASHIMOTO, 2008)

Estas pesquisas demonstram construções de padrões de identidade feminina que não conseguem abarcar todas as formas de ser e por isso limitam as formas de existência. Na maternidade também há esta construção social que elabora um perfil desejado, normatizado de maternidade que envolve: tempo e idade certos para ser mãe, número de filhos e condições financeiras. (MOREIRA; NARDI, 2009)

Esta norma criada para a mulher e a maternidade compõe o que Castells (2013b) determina como a identidade legitimadora, a qual os atores sociais irão tentar reproduzir mesmo de maneira conflitante as crenças e valores compartilhados socialmente e as representações acerca da maternidade.

Estes conceitos são incorporados e vivenciados como algo naturalmente relevante para a identidade. (NOGUEIRA; NASCIMENTO, 2014) Os aspectos da visão naturalizada estão presentes nos discursos das mulheres participantes da pesquisa Mulheres na Força Aérea Brasileira - um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras (SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010). Os pesquisadores apontam que a identidade dessas mulheres ainda é construída a partir dos padrões ditos como tradicionais

> Da mesma forma, na opinião das entrevistadas, as dificuldades associadas a um possível casamento e maternidade/paternidade continuam a pesar mais sobre as mulheres que sobre os homens, já que essas ainda parecem acreditar que a mulher é a principal responsável pela casa e pelos filhos. (SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010)

Ao mesmo tempo que valorizam a maternidade, a família e a casa, também há características de resistência aos padrões tradicionais nos discursos destas mulheres, como: independência financeira, investimento na carreira profissional. (SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010)

Esta mudança foi possível graças às mudanças no papel social da mulher e aos avanços tecnológicos na área do controle de natalidade. O desejo da mulher tomou um lugar de destaque e ser mãe não é mais condição indispensável para ser uma mulher plena, deixa de ser o traço que define a identidade da mulher. (EMIDIO; HASHIMOTO, 2008)

A fim de compreender estas mudanças propiciadas pela transformação no papel social da mulher, é necessário discorrer sobre a teoria de papéis e apreender as especificidades do papel de mãe e de trabalhadora.

2.4. PAPÉIS

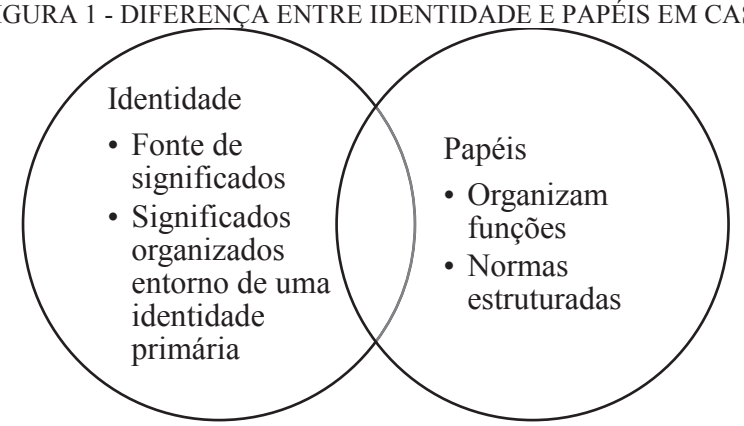
Cooley (1902), ao falar sobre a sociedade e o sujeito como um organismo, ressalta que cada membro contribui com a sociedade, pois cada pessoa possui individualidade e uma diferença funcional, um papel próprio. Um indivíduo bem desenvolvido só pode ser assim por meio de um papel bem desenvolvido e *vice versa*. Este é um ponto de convergência com o que Berger e Luckman (2003; 2004) postulam sobre os papéis:

> "Quando as instituições funcionam normalmente, o indivíduo cumpre os papéis a ele atribuídos pela sociedade na forma de esquemas institucionalizados de ação e conduz sua vida no sentido de currículos de vida assegurados institucionalmente, pré-moldados socialmente e com alto grau de auto-evidência. Em seu resultado, as instituições substituem os instintos: possibilitam um agir para o qual nem sempre é preciso pesar cuidadosamente as alternativas" (BERGER; LUCKMANN, 2004, p. 54)

Na perspectiva de Berger e Luckman (2003) os papéis são definidos como representações institucionais e mediações de conjuntos de conhecimento institucionalmente objetivados. Eles refletem a mediação entre universos macroscópicos de significação, objetivados por uma sociedade, e como estes universos são subjetivamente reais para os indivíduos. Na visão de Strauss (1999), os papéis são como "máscaras" sociais diferentes que os atores podem escolher adotar em suas construções contínuas de eu e sociedade.

Para Castells (2013b), os papéis são definidos por normas estruturadas pelas instituições e organizações da sociedade. Acordos e negociações entre estas e os indivíduos determinam a importância de cada papel e sua capacidade de influenciar no comportamento das pessoas. Enquanto identidades organizam e são fonte de significados, os papéis organizam funções, mas algumas autodefinições podem coincidir com papéis sociais quando o ator social significar o papel como sua mais importante autodefinição. A figura 1 contém as diferenças entre identidade e papéis na teoria de Castells (2013b).

FIGURA 1 - DIFERENÇA ENTRE IDENTIDADE E PAPÉIS EM CASTELLS



FONTE: adaptado de Castells (2013b, p. 23)

Castells (2013b) trouxe ao conceito de identidade a noção de poder, e delega aos papéis o lugar de função. Neste sentido, é importante nesta dissertação, os conceitos de identidade de resistência e de projeto, formulados por Castells (2013b), que contribuem para que se questione por meio destas identidades, os papéis historicamente e culturalmente atribuídos as mulheres.

Para Castells (2013b), a entrada da mulher no mercado de trabalho abalou a legitimidade da dominação do homem, mas trouxe o peso de uma jornada quádrupla para a

mulher: trabalho remunerado, organização do lar, criação dos filhos e uma jornada noturna em benefício do marido. A sociedade precisa rever esta questão, as próprias mulheres, seus pares, mas, enquanto não ocorre a transformação, trabalhos como este podem ajudar neste caminho de mudanças sociais.

Já tendo discorrido acerca da maternidade, trabalho e identidade, seria incompleto sob o olhar teórico e prático não incluir nesta pesquisa estudos sobre maternidade e papéis, tema do tópico a seguir.

2.5. MATERNIDADE E PAPÉIS

Para Vieira, Lima e Pereira (2012), os papéis têm duas dimensões: afetivo/funcional e imaginária, seu exercício é a unidade básica de integração social e para a constituição das identidades. Os autores usam o estudo da profissão professor para ilustrar como a falta de clareza no papel a ser desempenhado gera conflitos de interesses e dificulta a compreensão das expectativas sobre si mesmo, aos outros e às instituições, deixando claro que na dinâmica dos papéis sociais estão presentes conflitos, sobrecarga e ambiguidade.

Mesmo sob pressões patriarcais, o papel social da mulher tem sofrido mudanças, de um papel determinado por diferenças biológicas e rotulado como sinônimo de fragilidade, a um papel construído socialmente, com margem para mudanças que abrem espaço para um protagonismo da mulher nesta construção. (ROCHA-COUTINHO, 1994)

Apesar destas mudanças, a mulher ainda se encontra no meio de um furacão de demandas e cobranças, altas expectativas nos papéis que desempenha, conflitos, sobrecargas e ambiguidades, e a entrada do papel de mãe na dinâmica da sua vida exacerba estas questões.

Há uma expectativa que a mulher consiga conciliar seu papel profissional com as vivências da maternidade, mas isto nem sempre acontece de maneira tranquila, em algumas mulheres, ocorre o contrário: depressão pós-parto, crises de ansiedade, dentre outras consequências. (OLIVEIRA et al., 2011)

O resultado da pesquisa Avaliação de Necessidades para a Implementação de um Programa de Transição para a Parentalidade (MURTA et al., 2011) indica que a mulher ao tornar-se mãe lida com maior número de estressores específicos à parentalidade. Os estressores específicos são: dificuldades para compreender e ajustar-se aos ritmos do bebê, choro do bebê, dificuldade de alimentação do bebê, cólica do bebê, visitas no primeiro mês, insegurança em relação à capacidade do pai de cuidar do bebê. Esta situação de estresse é agravada pela carga de trabalho não-remunerado (familiar) que fica a cargo da mulher.

> "A alocação das horas no trabalho remunerado e não remunerado influenciam fortemente nas diferenças de papéis sociais e de poder desempenhados por mulheres e homens. Há uma injusta distribuição de tarefas domésticas e de cuidado que são refletidas no mundo do trabalho e que devem ser mais bem compreendidas". (FONTOURA; ARAÚJO, 2016, p. 11)

Na busca por conciliar família e trabalho, a mulher encontra alguns desafios: conflito de demanda profissional e familiar, crenças disfuncionais de desempenho, e desequilíbrio na divisão de tarefas relativas aos cuidados domésticos e dos filhos. (OLIVEIRA et al., 2011) Estes três desafios referem-se ao conflito (demandas), ambiguidade (crenças disfuncionais de desempenho) e sobrecarga (desequilíbrio na divisão de tarefas) de papéis, temas dos tópicos a seguir.

2.5.1. Conflito trabalho-família

Do tema conflito de papéis, o conflito trabalho-família é o que mais se relaciona com a mulher que trabalha e tem sido estudado desde de 1964, sendo originado das tensões entre a incompatibilidade das demandas do trabalho e da família. (STROBINO; TEIXEIRA, 2014)

Um fator que pode ser mediador da interação entre os papéis familiares e laborais é a cultura. Numa pesquisa que buscou compreender a interação entre valores culturais e conflitos trabalho-família entre mães hindus na África do Sul, três temas surgiram da narrativa trabalho-família das participantes: uma identidade coletiva forte em relação à família, crenças tradicionais de gênero e deferência familiar. Esses temas refletem os principais valores culturais hindus e demonstram que a cultura ajuda a moldar as percepções do conflito trabalho-família. (JAGA; BAGRAIM, 2017)

Ao explorar as táticas que as mães trabalhadoras que estão no meio de sua trajetória de carreira usam para melhorar seu equilíbrio entre o trabalho e o lar. Araujo, Tureta e Araujo (2015) detectaram quatro dimensões de táticas para estabelecer fronteiras para o papel de trabalhadora: comportamentais, temporais, físicas e comunicativas. Essas táticas são adotadas a fim de construir um nível satisfatório de segmentação ou integração entre trabalho e lar.

No artigo "Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba" de Strobino e Teixeira (2014), as autoras analisam como duas empresárias do setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba percebem o conflito trabalho-família e suas estratégias para lidar com ele. O conflito trabalho-família é analisado dentro de três dimensões: tempo, tensão

e comportamento. A pesquisa concluiu que a dimensão de maior conflito é o tempo, e o controle emocional é a estratégia mais usada para lidar com este conflito.

Além das estratégias pessoais, o conflito trabalho-família pode ser diminuído com algumas ações das organizações. Oliveira, Lucas e Casado (2017) realizaram uma pesquisa sobre como homens e mulheres percebem as ações das empresas que participaram do "Melhores Empresas para Trabalhar de 2015" em relação ao conflito trabalho-família. Para as mulheres, o apoio do chefe imediato e o menor envolvimento com o trabalho diminuem a incidência, ou intensidade, do conflito trabalho-família. O menor apoio social dos colegas e menor equilíbrio entre vida profissional e pessoal aumenta a ocorrência ou intensidade do conflito trabalho-família.

2.5.2. Sobrecarga de papéis

Enquanto o conflito de papéis envolve demandas simultâneas de mais de um papel ou demandas inalcançáveis de um único papel, a sobrecarga de papel refere-se à falta de tempo para finalizar as tarefas inerentes a um papel. A maior causa da sobrecarga de papéis é a grande quantidade de atividades a serem feitas em uma quantidade limitada de tempo. (YONGKANG et al., 2014)

As demandas familiares são maiores para as mulheres e tem maior impacto na sobrecarga e conflito de papéis do que para os homens. As mulheres escolarizadas tendem a reduzir o número de filhos ou postergar a maternidade para depois da carreira profissional porque ainda recaem sobre as mulheres a maior carga do trabalho doméstico e familiar. Essa dupla jornada implica para as mulheres desafios quanto à ascensão profissional ou de competitividade no mercado de trabalho. (CARVALHO, 2016)

Os conflitos e sobrecargas existem e as mulheres procuram maneiras de lidar com eles: são as estratégias de enfrentamento. Essas estratégias permitem que as mulheres sejam capazes de combinar com algum sucesso as demandas de trabalho e familiares. (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010)

O artigo *Work-family balance: A case analysis of copingstrategies adopted by Nigerian and British working mothers*, (ADISA; GBADAMOSI; OSABUTEY, 2016) descreve a exploração das várias estratégias de enfrentamento do conflito trabalho-família utilizadas pelas mães que trabalham nas cidades de Londres (Grã-Bretanha) e Lagos (Nigéria). Os achados revelaram que uma estratégia usada em Londres, não pode simplesmente ser copiada para

Lagos, precisa ter algumas mudanças. As mães usam estratégias variadas de enfrentamento e as estratégias usadas precisam ser ajustadas à cultura e contexto local.

2.5.3. Ambiguidade de papéis

A tentativa de copiar estratégias usadas por outras mães está ligada à ambiguidade presente no papel de mãe e em outros papéis sociais. (APPEL-SILVA; ARGIMON; WENDT, 2011)

O papel de mãe é ambíguo e sua interpretação afeta a dedicação ao trabalho. Por interpretarem de maneira diferente o papel de mãe, mulheres com atitudes tradicionais de papel de gênero e mulheres com atitudes igualitárias, dedicam-se ao trabalho de maneira diferente após tornarem-se mãe. As mulheres com atitudes tradicionais tendem a dedicar menos tempo ao trabalho quando tem filhos pequenos. (ANDRINGA; NIEUWENHUIS; VAN GERVEN, 2015)

Conflitos, sobrecarga e ambiguidades são fatores que influenciam diretamente na saúde mental da mulher. Mães que sofrem de angústia psicológica relatam menor suporte do que mães mais saudáveis, assim como mães com pouca saúde física. (OFFER, 2012)

Robinson, Magee e Caputi (2016) mapearam cinco perfis de relação trabalho-família nas mães que trabalham: Nocivo, Ativo negativo, Ativo benéfico e Cumprido. Ele, testou se os perfis diferem entre mães solteiras e com parceiros e examinou se estão associados ao *burnout.* A adesão ao perfil diferiu significativamente entre as solteiras e as mães com parceiros, com mães solteiras mais propensas a estar no perfil nocivo. Os cinco perfis tiveram diferentes implicações para o *burnout.*

Em outra perspectiva, a maternidade pode ser um fator de motivação para buscar progressão na carreira. Van der Horst, Van der Lippe e Kluwer (2014), concluíram em sua pesquisa que classificar a criação de crianças como a mais importante aspiração do papel de vida está positivamente relacionada aos ganhos financeiros entre os pais.

A pesquisa de Leung (2011) aponta que uma forte identificação com seus papéis familiares, em particular com o papel de mãe, leva as mulheres japonesas ao caminho empresarial, pois, para as mulheres pesquisadas, o empreendedorismo permite dedicar-se aos filhos. Uma forte identidade de papel de gênero também se reflete na identidade dos empreendimentos, produtos e serviços fornecidos por esses empreendimentos e sua estrutura e práticas organizacionais. No entanto, o caminho para o empreendedorismo também foi escolhido pela dificuldade em conciliar o trabalho nas companhias que não possuíam programas

especiais voltados para a diminuição do conflito trabalho-família e para as necessidades das mulheres que são mães e trabalham.

Como pôde ser visto na pesquisa de Leung (2011), as ações desenvolvidas pelas empresas do setor particular podem auxiliar a mulher que trabalha e é mãe ou dificultar a conciliação do papel de trabalhadora e de mãe. Por isto, o setor privado é o tema da próxima sessão.

2.6. O SETOR PRIVADO

Desde a metade da década de 70 há um aumento intenso e constante da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, mas predominando em atividades precárias e informais. Nos anos 80 tendências inovadoras, a conquista de bons empregos, o acesso a profissões de nível superior e a escolarização causaram uma mudança no perfil das trabalhadoras: mais velhas, casadas, com filhos e maior nível de escolaridade. (BRASIL, 2015; OIT, 2016; IBGE, 2017)

No Brasil, as mulheres ocupam 44% das vagas de trabalho e têm maior representatividade no setor militar e na administração pública, devido ao setor privado apresentar menor estabilidade laboral e maior diferença salarial entre homens e mulheres que no setor público. Outra característica deste setor é que suas demandas de trabalho são, na maioria das empresas, maiores do que no setor público. (BRASIL, 2015; OIT, 2016; IBGE, 2017)

Eventos do estágio da vida, como a maternidade, podem ter uma profunda influência na percepção e na promulgação de carreiras e transições de carreira. No decorrer do tempo, a relação das mulheres que trabalham no setor privado com o trabalho sofre mudanças de relação afetiva e temporal: quanto mais maduras, mais repensam suas prioridades. (LEWIS et al., 2015)

A retenção de talentos também passa pela gestão do conflito trabalho-família. Quanto mais as mulheres se sentirem emocionalmente exauridas, menos comprometidas e estarão mais propensas a considerar mudar de emprego ou sair do mercado. (HOULE et al., 2009)

> "Alguns autores referem que a constante demanda do mercado de trabalho faz com que o envolvimento profissional das mulheres seja cada vez maior, muitas vezes em detrimento da qualidade de vida nos âmbitos profissional e pessoal, incluindo a vivência da maternidade" (OLIVEIRA et al., 2011, p. 273)

Apesar do conflito entre o trabalho e a vida familiar sempre estar presente, as organizações do setor privado podem desenvolver programas e estratégias para ajudar os

funcionários a lidarem melhor com o conflito trabalho-família, principalmente as mulheres que são mães. A organização e a coordenação de múltiplas atividades com apoio de várias fontes é fundamental para encontrar o equilíbrio trabalho-família. (GRADY; MCCARTHY, 2008; BROWN, 2012)

O estudo de Murtorinne-Lahtinen et al.(2016) sugere horários de trabalho não-padronizados: as mães de crianças pequenas se beneficiam da regularidade e flexibilidade. Nas entrevistadas, o fator chave que gerou experiências positivas foi a capacidade de manter a regularidade e a união, que foi reforçada por características específicas do trabalho, como autonomia e regularidade, e arranjos bem-sucedidos de assistência à infância.

Araujo, Tureta e Araujo (2015) ressalta a importância dos gerentes de Recursos Humanos desenvolverem programas de equilíbrio entre o trabalho e o lar que fornecem políticas que se adaptem às preferências de fronteira do lar de trabalho para aquelas mães que desejam integrar e segmentar esses domínios.

O apoio organizacional é particularmente importante em pontos de crise da carreira, quando as mulheres têm de tomar a decisão sobre a melhor forma de equilibrar suas vidas domésticas e de trabalhadoras, principalmente no retorno ao trabalho após a licença-maternidade. (PARKE, 2012)

A organização e a coordenação de múltiplas atividades com apoio de várias fontes é fundamental para encontrar o equilíbrio. Sendo ou não a primeira prioridade, a carreira tem grande importância, pois o trabalho proporciona estimulação, desafios, conquista e enriquecimento. (GRADY; MCCARTHY, 2008)

> Para promover um ambiente não-discriminatório, onde homens e mulheres desfrutem de oportunidades iguais de desenvolvimento profissional, o primeiro passo para qualquer organização é compreender que existem desafios que exigem medidas específicas. A busca da meritocracia, por si só, não é capaz de gerar essa situação de igualdade de gênero nas empresas.(ONU, 2016, p. 12)

A cartilha Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU, 2016) sugere ações para empresas do setor privado a fim de promover ou manter a equidade de gênero. O primeiro passo á a autoavaliação e reconhecimento dos motivos que levaram a este estado, entendendo desníveis de oportunidades, atração, retenção e de desenvolvimento relacionados às questões de gênero. A fim de promover a igualdade de gênero na empresa particular, seus gestores podem criar políticas e práticas, a exemplo: flexibilidade de modelos de trabalho, projetos de cuidados à família, procedimentos que coíbam assédio moral e sexual

Outras ações recomendadas são revisar e analisar a remuneração de todos trabalhadores de empresa por gênero, área de atuação e nível hierárquico; e o percentual de mulheres e homens com alta performance e alto potencial em relação ao percentual de mulheres e homens de cada nível hierárquico; obter as opiniões de mulheres e homens quanto à sua percepção em relação às políticas e práticas da empresa na promoção de oportunidades iguais, inclusão e não-discriminação, por meio de pesquisas de clima, satisfação ou grupo focal. (ONU, 2016)

Após a exposição dos principais temas e da caracterização do campo de pesquisa, segue o levantamento das pesquisas da última década em bases de dados nacionais: Scielo, Spell e Portal CAPES e em bases internacionais: Scopus e *Web of Science*

2.7. A ÚLTIMA DÉCADA DE PESQUISAS

A identidade é estudada nas ciências sociais e na administração por sua interação com as organizações. As organizações funcionam como âncoras "(...) tornam-se contextos ainda mais relevantes na construção das identidades dos indivíduos podendo chegar a substituir grupos relevantes." (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010, p. 40)

As pessoas não abandonam suas identidades raciais, sexuais ou étnicas quando entram em uma organização. Então a relação entre identidade pessoal e organizações é dialética: as organizações influenciam na identidade pessoal e esta influencia as organizações. (KNOMO; COX, 2007) Por isto é importante estudar a identidade e suas mudanças durante a vida.

Segundo Valcour e Ladge (2008) já durante a gravidez a mulher formula uma nova identidade. Sendo a maternidade algo que permeia a identidade individual das mulheres, e portanto, em suas relações sociais, inclusive com o trabalho, é necessário estudar o tema na área de Administração.

A produção dos últimos 10 (dez) anos, 2008 a 2017 tanto nacional quanto internacional, usando as combinações de palavras "trabalho + maternidade + identidade + papéis" e "Work + Motherhood + Identity + role" é inexistente (zero artigos encontrados) nas bases de dados: Scielo, portal de periódicos da CAPES, Spell, *Scopus* e *Web of science*.

Com estes resultados, foi necessário recorrer a pesquisas com a combinação de outras palavras, assim foi pesquisado o seguinte grupo de palavras: "identidade + maternidade + trabalho" em bases nacionais e "Work + Motherhood + Identity" nas internacionais nos campos título, resumo e palavras-chaves. Nestas pesquisas 753 (setecentos e cinquenta e três) artigos

foram filtrados, mas pertinentes ao tema e às categorias pesquisadas foram 54 (cinquenta e quatro), sendo 697 (seiscentos e noventa e sete) descartados.

Os artigos que constam como descartados foram retirados da análise por motivos variados: a palavra trabalho estava escrita referindo-se ao próprio artigo, não ao trabalho enquanto sinônimo de labor ou emprego; eram trabalhos voltados a análises biológicas, perfil de pacientes, respostas a campanhas ou comportamento de pacientes; artigos na área de marketing, de medicina e antropologia que não comtemplavam o tema. Os resultados estão dispostos na tabela 1:

TABELA 1 - RESULTADO RESUMIDO DAS PESQUISAS EM BASES DE DADOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

Base de dados	**Artigos encontrados**	**Artigos Descartados**	**Artigos pertinentes ao tema**	**Artigos Repetidos**	**Artigos analisados**
Spell	0	0	0	1	1
Scielo	5	4	1		
CAPES	421	420	1		
Total nacional	426	424	2		
Scopus	124	98	26	15	39
Web of Science	203	175	28		
Total internacional	327	273	54		
TOTAL	753	697	56	16	40

FONTE: A autora (2018)

Na base Spell o resultado das três combinações de palavras buscadas em título, resumo e palavras-chaves foram zero artigos encontrados. Na base Scielo foram encontrados 5 (cinco) artigos na pesquisa com as mesmas palavras e nos mesmos campos. Destes, 4 (quatro) não eram pertinentes ao tema, resultando em 1 (um) pertinente à pesquisa.

Pesquisar na base de dados do portal da CAPES é um processo diferente das outras bases de dados: o limite de dois campos para pesquisa fez ser necessário compilar duas palavras em uma linha de pesquisa, ficando “Maternidade” na primeira linha e “identidade trabalho” na segunda. Nesta combinação de palavras foram encontrados 421 (quatrocentos e vinte e um) artigos, mas somente 1 (um) era pertinente ao tema.

A soma de todos os artigos designados para a análise resultou em 56 (cinquenta e seis). No entanto, por serem pesquisas em bases de dados interligadas, alguns artigos apareceram em mais de uma base de dados, um total de 16 (dezesseis) artigos repetidos. Resultando em 40 (quarenta) artigos selecionados dos quais foram analisados os seguintes aspectos: a base de dados de onde os artigos foram retirados, a quantidade existente em cada, o ano de publicação,

periódico onde os artigos foram publicados, país, nível de análise, os autores e suas respectivas instituições. A listagem dos artigos analisados está disposta no Quadro 2:

QUADRO 2 - ARTIGOS ANALISADOS POR ANO, PAÍS, CITAÇÃO, TÍTULO, PERIÓDICO E OBJETIVO

Ano	País	Citação	Título	Periódico	Objetivo
2017	Austrália	(HAYNES, 2017)	*Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender*	*Critical Perspectives on Accounting*	Revisar 25 anos de pesquisa contábil crítica sobre gênero, abordando o que aprendemos até hoje e quais são as áreas mais desafiadoras a serem investigadas no futuro.
2017	Estados Unidos	(HIDALGO-MARÍ, 2017)	*De la maternidad al empoderamiento: Una panorámica sobre la representación de la mujer en la ficción Española*	*Prisma Social*	Aprofundar a evolução temporal e histórica da representação feminina na ficção espanhola e estabelecer perspectivas nesta representação.
2017	Reino Unido	(GROSS SPECTOR; CINAMON, 2017b)	*Identity exploration during the transition to motherhood: facilitating factors and outcomes*	*Career Development International*	Expandir nossa compreensão sobre a forma como as mulheres moldam suas decisões de carreira durante a transição para a maternidade, através do processo de exploração, seus fatores facilitadores e resultados.
2017	Brasil	(MCGANNON; MCMAHON; GONSALVES, 2017)	*Mother runners in the blogosphere: A discursive psychological analysis of online recreational athlete identities*	*Psychology of Sport and Exercise*	Estender o entendimento em um contexto sócio-cultural, examinando como as identidades das mães recreativas dos atletas foram construídas dentro de uma forma de novas mídias - os blogs.
2017	China	(VON HIPPEL; KALOKERINOS; ZACHER, 2017)	*Stereotype Threat and Perceptions of Family-Friendly Policies among Female Employees*	*Frontiers in Psychology*	Compreender como as mulheres veem políticas favoráveis à família, particularmente mulheres que sofrem ameaças de estereótipos com base em gênero, ou a preocupação de serem vistas através das lentes dos estereótipos de gênero no trabalho.
2017	Canadá	(HENNEKAM; LADGE, 2017)	*When lesbians become mothers: Identity validation and the role of diversity climate*	*Journal of Vocational Behavior*	Explorar as experiências de casais de lésbicas à medida que passam pelas diferentes fases da gravidez e reentram na força de trabalho após a licença maternidade.

Ano	País	Citação	Título	Periódico	Objetivo
2016	Estados Unidos	(LEWIS et al., 2016)	*Becoming an entrepreneur: opportunities and identity transitions*	*International Journal of Gender and Entrepreneurship*	Relatar um arcabouço teórico empiricamente fundamentado para compreender o papel do desenvolvimento da identidade empreendedora na descoberta, desenvolvimento e exploração de oportunidades, e para elaborar como essas transições de identidade tanto mobilizam quanto constrangem as empreendedoras.
2016	Estados Unidos	(WILLIAMS; BERDAHL; VANDELLO, 2016)	*Beyond Work-Life "Integration"*	*Annual Review of Psychology*	Revisar a pesquisa sobre trabalho e família até o momento.
2016	Estados Unidos	(HENNEKAM, 2016)	*Identity transition during pregnancy: The importance of role models*	*Human Relations*	Compreender como as mulheres grávidas integram sua futura identidade materna com sua identidade existente relacionada ao trabalho.
2015	Brasil	(MANOOGIAN et al., 2015)	*"My Kids Are More Important Than Money"*	*Journal of Family Issues*	O objetivo foi identificar como as mães que tomaram identidade que expressam centralidade na maternidade com escassos recursos econômicos, resistindo a expectativas de reforma do bem-estar para o trabalho e a família.
2015	Não especificado	(BAXTER et al., 2015)	*A Life-Changing Event: First Births and Men's and Women's Attitudes to Mothering and Gender Divisions of Labor*	*Social Forces*	O objetivo foi investigar mudanças nas atitudes de homens e mulheres em relação às divisões maternas e de gênero na transição para a parentalidade
2015	Estados Unidos	(ANNE; PARAM, 2015)	*Battling with Ourselves*: Exploring How Far Indian Middle-Class Working Mothers in Malaysia Are Able to Negotiate Gendered Spaces*	*Asian Woman*	O objetivo foi explorar as Interações cotidianas da classe média das mulheres indianas enquanto negociam espaços de educação, trabalho e casa. As realidades vividas das mulheres revelam como elas luta para esculpir uma identidade em meio à intersecção de gênero e raça política.
2015	Reino Unido	(ZAHMACIOGLU et al., 2015)	*Motherhood as a "Profession": Post-career motherhood experiences of women from the upper-middle class in Turkey*	*Düşünen Adam*	Identificar como mulheres profissionais combinam a maternidade com o trabalho remunerado e como mães compreendem essa combinação em termos de identidades de gênero e normas.

Ano	País	Citação	Título	Periódico	Objetivo
2015	Canadá	(GHASEMI, 2015)	*Muslim Iranian women working in broadcast media (IRIB): Between motherhood and professionalism*	*Women's Studies International Forum*	Examinar como as mulheres muçulmanas iranianas que trabalham na mídia de radiodifusão se posicionam em relação à maternidade e ao trabalho.
2015	Não especificado	(SIMORANGKIR, 2015)	*Negotiated identities: Between "moral career" and professional career of single mothers in Jakarta*	*Asian Journal of Women's Studies*	Responder às seguintes questões de pesquisa: Como mães solteiras em Jacarta negociam suas carreiras morais e carreiras profissionais? Que auto-identidades eles adotam por meio dos quais se consideram diferentes das outras mães?
2015	Estados Unidos	(BERTOLINI et al., 2015)	*Working women in transition to motherhood in Italy*	*Journal of Romance Studies*	Ilustrar as tensões entre as ideias dominantes e os ideais da maternidade (o modelo "maternagem intensiva") e as demandas prementes do mercado de trabalho em mutação.
2014	Estados Unidos	(BARNES, 2014)	*Deciding on leave: How US women in dual-earner couples decide on maternity leave length*	*Families, Relationships and Societies*	Esta pesquisa contribui para o diálogo sobre a política de licença-maternidade nos Estados Unidos analisando como as professoras grávidas com acesso a licença maternidade decidem pela licença prolongada.
2014	Estados Unidos	(LANEY et al., 2014)	*Expanding the Self: Motherhood and Identity Development in Faculty Women*	*Journal of Family Issues*	Determinar as contribuições da maternidade para o desenvolvimento da identidade adulta.
2014	Itália	(MAZZUCCHELLI, 2014)	*Moms & Work: A Complex Relationship*	*Journal of comparative family studies*	Analisar a relação complexa entre maternidade e remuneração e o trabalho, um tema tratado com alguma ambivalência, tanto na literatura socioeconômica quanto políticas europeias atuais com foco nos estudos italianos.
2014	Reino Unido, Estados Unidos e Australia	(EKINSMYTH, 2014)	*Mothers' business, work/life and the politics of 'mumpreneurship'*	*Gender, Place & Culture*	Explorar o debate relativas à mudança de práticas de trabalho, locais e identidades de sociedades afluentes. Explora se as pesquisas e as transformações de tecnologias, comunicação e as práticas têm o potencial de fornecer maior escolha para o trabalho das mães, expectativas e arranjos do papel de gênero dentro das famílias.
2014	Não especificado	(PETERSEN, 2014)	*Redefining the Workplace: The Professionalization of Motherhood through Blogging*	*Journal of Technical Writing and Communication*	Investigar mães blogueiras baseando-se na teoria do profissionalismo, e como elas se igualam profissionalmente, mesmo trabalhando em casa e cuidando dos seus filhos.

Ano	País	Citação	Título	Periódico	Objetivo
2014	Estados Unidos	(CROWLEY, 2014)	*Staying at Home or Working for Pay? Attachment to Modern Mothering Identities*	*Sociological Spectrum*	Investigar se a maioria das cuidadores-mães ou mães-trabalhadoras acreditam que existe um arranjo "ideal", ficar em casa ou trabalho remunerado - o que é melhor para as crianças.
2014	Brasil	(SILVA; RIBEIRO, 2014)	*Trajetórias de mulheres na ciência: "ser cientista" e "ser mulher"*	*Ciência & Educação (Bauru)*	Abordar a trajetória acadêmica e profissional de mulheres na ciência.
2013	Canadá	(CADSBY; SERVÁTKA; SONG, 2013)	*How competitive are female professionals? A tale of identity conflict*	*Journal of Economic Behavior & Organizatio n*	Desenvolver e testar experimentalmente o argumento de que as identidades de gênero / família e / ou profissional, ativadas através do priming, influenciam a preferência pela competição.
2013	Austrália	(DUBERLEY; CARRIGAN, 2013)	*The career identities of "mumpreneurs': Women's experiences of combining enterprise and motherhood*	*International Small Business Journal*	Examinar as experiências de mulheres que estabelecem novos empreendimentos para combinar a geração de renda com responsabilidades de cuidado infantil.
2013	Malaysia	(TURNER; NORWOOD, 2013)	*Unbounded Motherhood: Embodying a Good Working Mother Identity*	*Management Communicat ion Quarterly*	Demonstrar um meio de tornar a amamentação enquanto se trabalha mais viável, bem como a forma como os corpos dos trabalhadores podem ser locais de resistência e reforço das ordens simbólicas de gênero nas organizações.
2011	Sri Lanka	(RADCLIFFE, 2011)	*Motherhood, pregnancy, and the negotiation of identity: The moral career of drug treatment*	*Social Science & Medicine*	Analisar a literatura corrente sobre igualdade de gênero e maternidade levando em consideração mulheres grávidas e em período pós-parto.
2011	Iran	(HAGELSKAM P et al., 2011)	*Negotiating motherhood and work: a typology of role identity associations among low-income, urban women*	*Community, Work & Family*	Explorar as várias maneiras pelas quais as mulheres de baixa renda constroem e experimentam a relação entre suas funções de mãe e de trabalhadoras.
2011	Indonésia	(THOMSON; KEHILY, 2011)	*Troubling reflexivity: the identity flows of teachers becoming mothers*	*Gender and Education*	Explorar a transição para a maternidade pela primeira vez, experimentada por uma pequena sub-amostra de mulheres envolvidas em cuidados profissionais de crianças pequenas.
2010	Itália	(FABBRO et al., 2010)	*Mulher, maternidade e trabalho acadêmico*	*Investigació n y Educación en Enfermería*	Descrever a vivência do trabalho acadêmico e da maternidade

Ano	País	Citação	Título	Periódico	Objetivo
2009	Canadá	(KING et al., 2009)	*Identity work among street-involved young mothers*	*Journal of Youth Studies*	Examinar a construção da identidade entre mulheres jovens grávidas.
2009	Não especificado	(KING; BOTSFORD, 2009)	*Managing pregnancy disclosures: Understanding and overcoming the challenges of expectant motherhood at work*	*Human Resource Management Review*	Topografar um modelo e proposições correspondentes para entender os determinantes e resultados da revelação da gravidez.
2009	Não especificado	(HADLEY; STUART, 2009)	*The expression of parental identifications in lesbian mothers' work and family arrangements.*	*Psychoanalytic Psychology*	Explorar as influências complexas da identificação parental nas decisões das mães lésbicas sobre o trabalho remunerado e a vida familiar, e sobre o conforto delas com essas decisões.
2009	Não especificado	(SCHULTHEISS, 2009)	*To Mother or Matter: Can women do both?*	*Journal of Career Development*	Discurtir a teoria de carreira existente à luz do trabalho materno feminino.
2008	Espanha	(AINSWORTH; CUTCHER, 2008)	*Expectant Mothers and Absent Fathers: Paid Maternity Leave in Australia*	*Gender, Work & Organization*	Explorar a relação entre a construção de identidades masculinas e femininas em torno do trabalho e da paternidade e a falta de progresso na reforma política.
2008	Israel	(MCQUILLAN et al., 2008)	*The Importance of Motherhood Among Women in the Contemporary United States*	*Gender & Society*	Contribuir para as pesquisas feministas e de gênero sobre a maternidade, avaliando se há, de fato, uma diferença na importância da maternidade entre mães e não-mães, e por que essa diferença pode existir.
2008	Estados Unidos	(HAYNES, 2008)	*Transforming identities: Accounting professionals and the transition to motherhood*	*Critical Perspectives on Accounting*	Investigar a relação entre a experiência da maternidade e o emprego na profissão contábil do Reino Unido, examinando as narrativas da história oral de um pequeno grupo de contadores que recentemente se tornaram mães e retornaram ao trabalho
2008	Austrália	(ROCHA-COUTINHO, 2008)	*Variations on an old Theme: Maternity for Women with a Very Successful Professional Career*	*The Spanish journal of psychology*	Compreender, o senso de maternidade, como ele se encaixa / é adequado à maternidade em suas vidas, quais caminhos e soluções foram procurados e encontrados por elas para melhor exercer suas funções como mãe, como tentaram reconciliar a maternidade com sua carreira profissional e que concessões eles estavam fazendo / fizeram em uma ou mais áreas de suas vidas para lidar melhor com esse duplo papel

Ano	País	Citação	Título	Periódico	Objetivo
2008	Holanda	(SUN, 2008)	*Worker, Woman, Mother: Redefining Urban Chinese Women's Identity via Motherhood and the Global Workplace*	*Asian Journal of Women's Studies*	Entender a complexidade da identidade de gênero da China no mundo global de trabalho na contemporânea China.

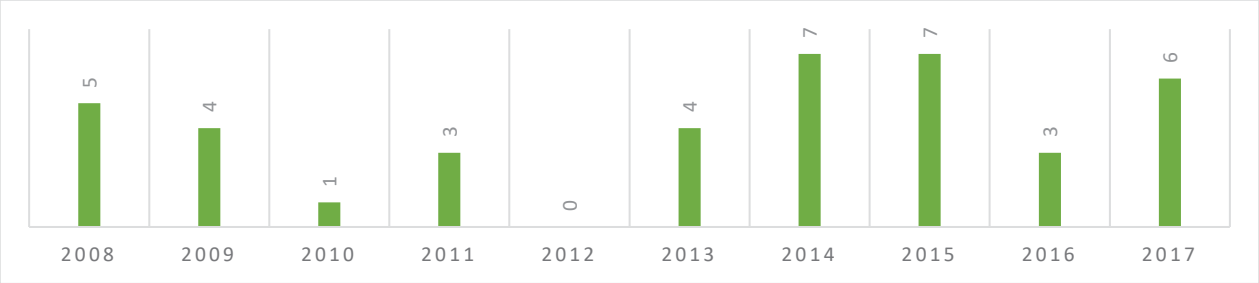
FONTE: A autora (2019)

Em bases nacionais, a busca em 6 artigos no total, sendo 4 descartados e 2 a serem analisados. Nas bases internacionais, 327 artigos foram encontrados, 273 descartados e 54 analisados, destes, 16 artigos repetiam-se nas bases de dados. Ao excluir os artigos repetidos, resultaram em 40 artigos a serem analisados somando as bases nacionais e internacionais.

Estes dados demonstram que a produção nacional está aquém da produção internacional, e o tema pode ser melhor explorado em pesquisas brasileiras publicadas.

Quanto ao ano de publicação, não há uma constância nas publicações; estas variam durante os anos, tendo máxima de 7 artigos publicados, como ocorreu nos anos de 2014 e 2015 e mínima de zero artigos, o que ocorreu no ano de 2012, conforme está disposto no Gráfico 1.

GRÁFICO 1 - NÚMERO DE ARTIGOS ANALISADOS POR ANO DA PUBLICAÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL



FONTE: A autora (2019)

Comparando os anos de 2008 a 2012 com os últimos cinco anos de publicações, verificou-se que há uma concentração de 67,5% dos artigos produzidos entre os anos de 2013 a 2017, um sinal de que as pesquisas na área estão aumentando.

Os estudos que envolvem algum aspecto da identidade apresentam diferentes níveis de análise: pessoal/individual, profissional, social/grupal. No levantamento realizado, os trabalhos tinham foco de análise de acordo com a tabela 2:

TABELA 2 - FREQUÊNCIA DOS NÍVEIS DE ANÁLISE PRESENTES NOS ARTIGOS ANALISADOS

Nível de análise	**Frequência absoluta**	**Frequência relativa**
Pessoal/individual	15	37,5%
Social/grupal	14	35,0%
Pessoal/individual e profissional	9	22,5%
Profissional	2	5,0%
Total	**40**	**100,0%**

FONTE: A autora (2019)

Nos artigos analisados, 37,5% usaram o nível de análise pessoal/individual, 35% o nível social/grupal, 22,5% combinaram pessoal/individual com profissional e 5% somente o nível profissional. O nível pessoal/individual destaca-se nos artigos, estando presente em 60% das publicações sendo o único nível de análise ou combinado com o nível profissional. A presença do nível de análise profissional em 27,5% aponta para a possibilidade de aumentar os estudos neste nível de análise.

Além das presenças, é necessário analisar as ausências, os níveis de análise organizacional e territorial/regional não apareceram em nenhum dos artigos analisados, pois se referem ao nível macro de análise no tema identidade, não se aplicando ao tema identidade, maternidade e trabalho; que se relaciona ao nível do indivíduo e suas relações com os grupos e as organizações.

As áreas temáticas dos artigos analisados foram definidas pelo escopo das revistas. Na tabela 3 constam as principais áreas temáticas relacionadas ao estudo da interação ente identidade, maternidade e trabalho:

TABELA 3 - PRINCIPAIS ÁREAS TEMÁTICAS RELACIONADAS AO ESTUDO DA INTERAÇÃO ENTRE IDENTIDADE, MATERNIDADE E TRABALHO

Área temática	Nº de publicações
Estudos Organizacionais	13
Estudos Familiares	6
Estudos de mulheres	5
Estudos de Gênero	5
Psicologia	5
Educação	3
Estudos Sociais	3
Total	40

FONTE: A autora (2019)

A área de Estudos Organizacionais compreende 32,5% do total de publicações, seguida da área de Estudos familiares 15% e a de Estudos de mulheres, Estudos de Gênero e Psicologia, cada uma com 15,5%. Nos estudos na área de Estudos Organizacionais envolvem pesquisas sobre: a relação entre a experiência da maternidade e o emprego na profissão contábil (HAYNES, 2008), as experiências de mulheres que estabelecem novos empreendimentos para combinar a geração de renda com responsabilidades de cuidado infantil (DUBERLEY; CARRIGAN, 2013), como mulheres profissionais combinam a maternidade com o trabalho remunerado e como mães compreendem essa combinação em termos de identidades de gênero e normas (ZAHMACIOGLU et al., 2015), sobre a forma como as mulheres moldam suas decisões de carreira durante a transição para a maternidade, através do processo de exploração, seus fatores facilitadores e resultados (GROSS SPECTOR; CINAMON, 2017b), dentre outras pesquisas.

Na área de Estudos familiares, destacam-se pesquisas com objetivos diversos: examinar a construção da identidade entre mulheres jovens grávidas na rua (KING et al., 2009), explorar as várias maneiras pelas quais as mulheres de baixa renda constroem e experimentam a relação entre suas funções de mãe e de trabalhadoras (HAGELSKAMP et al., 2011), contribuir para o diálogo sobre a política de licença-maternidade nos Estados Unidos analisando como as professoras grávidas com acesso a licença maternidade decidem pela licença prolongada (BARNES, 2014), determinar as contribuições da maternidade para o desenvolvimento da identidade adulta (LANEY et al., 2014), e identificar como as mães que tomaram identidade que expressam centralidade na maternidade com escassos recursos econômicos, resistindo a expectativas de reforma do bem-estar para o trabalho e a família (MANOOGIAN et al., 2015).

A área de Estudos sobre Mulheres compreende pesquisas com temas como: entender a complexidade da identidade de gênero da China no mundo global de trabalho (SUN, 2008), explorar as interações cotidianas da classe média das mulheres indianas enquanto negociam espaços de educação, trabalho e casa; e como elas lutam para esculpir uma identidade em meio à intersecção de gênero e raça política (ANNE; PARAM, 2015), examinar como as mulheres muçulmanas iranianas que trabalham na mídia de radiodifusão se posicionam em relação à maternidade e ao trabalho (GHASEMI, 2015), como mães solteiras em Jacarta negociam suas carreiras morais e carreiras profissionais, que auto-identidades eles adotam por meio dos quais se consideram diferentes das outras mães (SIMORANGKIR, 2015).

Na área de Estudos de Gênero estão presentes trabalhos que abordam as pesquisas feministas e de gênero sobre a maternidade, avaliando se há, de fato, uma diferença na importância da maternidade entre mães e não-mães, e por que essa diferença pode existir (MCQUILLAN et al., 2008), exploram a transição para a maternidade pela primeira vez, experimentada por uma pequena subamostra de mulheres envolvidas em cuidados profissionais de crianças pequenas (THOMSON; KEHILY, 2011), e investigam se as pesquisas e as transformações de tecnologias, comunicação e as práticas têm o potencial de fornecer maior escolha para o trabalho das mães, expectativas e arranjos do papel de gênero dentro das famílias (EKINSMYTH, 2014).

Além das áreas de concentração, é necessário compreender os países onde estão sendo coletados os dados, conforme está disposto na Tabela 4:

TABELA 4 - NÚMERO DE ARTIGOS QUE COLETARAM DADOS POR PAÍS/REGIÃO

País/Região	**Total**
Estados Unidos	10
Não especificado	6
Austrália	3
Brasil	3
Canadá	3
Itália	2
Reino Unido	2
China	1
Espanha	1
Holanda	1
Indonésia	1
Inglaterra	1
Iran	1
Israel	1
Malaysia	1
Nova Zelândia	1
Reino Unido, Estados Unidos e Austrália	1
Sri Lanka	1
Total	40

FONTE: A autora (2019)

Os Estados Unidos têm sido o principal local de coleta de dados para os estudos do tema identidade, maternidade e trabalho, 25% dos artigos analisados coletaram seus dados unicamente nos Estados Unidos, local de coleta não especificado compreende 10% dos artigos,

Austrália, Brasil e Canadá (em separado) são palco de coleta de dados de 7,5% cada. Pesquisas internacionais, na Itália e Reino Unido representam 5% cada. Estes dados apontam para a necessidade de expandir o estudo acerca da identidade, maternidade e trabalho em nível mundial, diversificando os países e regiões estudados.

A busca realizada em bases de dados nacionais e internacionais demonstra que as pesquisas acerca da interação entre maternidade, identidade, papéis e trabalho são escassas. Apesar da maternidade proporcionar mudanças nas mulheres que trabalham e em sua identidade, este conjunto é pouco estudado na área de estudos organizacionais. Os dados obtidos demonstram que há poucas publicações sobre o tema identidade, maternidade e trabalho, e no Brasil, ainda é maior a necessidade de desenvolver estas pesquisas, pois o país conta com somente 2 das 40 pesquisas publicadas no mundo. As publicações acerca do tema na última década têm passado por uma curva invertida, diminuindo do ano de 2008 ao ano de 2002, onde não há artigos publicados sobre o tema, aumentando o número de publicações nos anos seguintes, mas sem uma constância, variando entre 3 e 7 publicações por ano. Os últimos cinco anos concentram 67,5% das publicações sobre o tema, mostrando que é um tema em ascensão nas agendas de pesquisa.

Ao observar os locais de coleta de dados, os Estados Unidos concentram 10 dos 40 artigos analisados, apontando para a necessidade de diversificar os países/regiões de coleta de dados e expandir as pesquisas em nível mundial o que pode contribuir para a melhora das condições de vida das mulheres ao redor do mundo.

A fim de conhecer melhor as pesquisas realizadas no Brasil, outras pesquisas foram realizadas somente em bases nacionais durante os anos 2009 a 2018. Assim foram pesquisados os seguintes grupos de palavras: “maternidade + identidade + papéis”, “maternidade + identidade” e “maternidade + trabalho” em bases nacionais nos campos título, resumo e palavras-chaves. Nestas pesquisas 2.067 (dois mil e setenta e sete) artigos foram filtrados, mas pertinentes ao tema e às categorias pesquisadas foram 112 (cento e doze), sendo 1.955 (um mil novecentos e cinquenta e cinco) descartados.

Os artigos que constam como descartados foram retirados da análise por motivos variados: a noção de papéis presente no artigo se referia ao papel teatral; a palavra trabalho estava escrita referindo-se ao próprio artigo, não ao trabalho enquanto sinônimo de labor ou emprego; eram trabalhos voltados a análises biológicas, perfil de pacientes, respostas a campanhas ou comportamento de pacientes; artigos na área de marketing, de medicina e antropologia que não comtemplavam o tema. Os resultados estão dispostos na tabela 5:

TABELA 5 - RESULTADO RESUMIDO DAS PESQUISAS EM BASES DE DADOS NACIONAIS

Base de dados	**Total**	**Descartados**	**Total Analisado por base**
Spell	5	2	3
Scielo	227	183	44
CAPES	1835	1770	65
Total das bases	2067	1955	112
Quantidade de artigos repetidos	52		
Total de artigos analisados sem artigos repetidos	60		

FONTE: A autora (2018)

Na base Spell o resultado das três combinações de palavras buscadas em título, resumo e palavras-chaves foram cinco artigos encontrados, em dois a palavras maternidade referia-se ao tipo de hospital que estava sendo estudado, por isto, estes dois artigos foram descartados da análise, então restaram três artigos referentes aos resultados com as palavras: “maternidade + trabalho”, as demais combinações de palavras não apresentaram resultados.

Na base Scielo foram encontrados 227 (duzentos e vinte e sete) artigos na pesquisa com as mesmas palavras e nos mesmos campos. Deste total, 183 (cento e oitenta e três) não eram pertinentes ao tema ou categorias buscadas, resultando em 44 (quarenta e quatro) pertinentes à pesquisa, 38 (trinta e oito) com a combinação de palavras “maternidade + trabalho”, 6 (seis) com a combinação de palavras “maternidade + identidade” e 0 (zero)com a combinação de palavras “maternidade + identidade + papéis”.

Pesquisar na base de dados do portal da CAPES tem diferenças das outras bases de dados: o limite de dois campos para pesquisa fez ser necessário compilar duas palavras em uma linha de pesquisa, ficando “Maternidade” na primeira linha e “identidade papéis” na segunda. Esta base também apresenta resultados que contém as três palavras, mas também resultados que possuem somente uma ou duas das palavras. Sendo necessário fazer duas verificações, a primeira se as três palavras constam em algum lugar do artigo, a segunda se o artigo é pertinente à pesquisa.

Na combinação de palavras “maternidade + trabalho” foram encontrados 1.245 (um mil duzentos e quarenta e cinco) artigos, destes 1194 (um mil cento e noventa e quatro) não eram pertinentes ao tema ou categorias analisadas e foram descartados. Resultando em 43 (Quarenta e três) artigos a serem analisados.

A pesquisa com a combinação de palavras “maternidade + identidade” resultou em 421 (quatrocentos e vinte e um) artigos, 404 (quatrocentos e quatro) descartados e 17 (dezessete) para análise. Na pesquisa usando a combinação das palavras “maternidade, identidade e papéis” surgiram 172 resultados que combinavam as três palavras, duas, ou

somente uma. Depois de selecionar os que possuíam as três palavras em algum lugar do artigo e eram pertinentes ao tema, chegou-se à 8 artigos. Dois destes artigos não tinham a versão completa disponível na internet, somente resumos, então foram descartados da análise e 6 (seis) artigos foram analisados. Segue a tabela 6, que compila os resultados encontrados com cada combinação de palavras nas devidas bases de dados:

TABELA 6- ARTIGOS ANALISADOS POR CONJUNTO DE PALAVRAS

Base	**Maternidade + identidade + papéis**	**Maternidade + identidade**	**Maternidade + trabalho**
Spell	0	0	3
Scielo	0	6	38
CAPES	5	17	43
Total	5	23	84

FONTE: A autora (2018)

A soma de todos os artigos designados para a análise é 139 (cento e trinta e nove), no entanto, por serem pesquisas com palavras em comum, alguns artigos apareceram em mais de uma base de dados e em mais de uma combinação de palavras, um total de 64 (sessenta e quatro) artigos repetidos. Resultando em 75 (setenta e cinco) artigos selecionados dos quais foram analisados os objetivos e metodologia, conforme disposto nas tabelas a seguir, separando por conjunto de palavras da pesquisa.

A ordem das tabelas segue a quantidade crescente de artigos encontrados, iniciando com o resultado do conjunto de palavras "maternidade + identidade + papéis" (tabela 7), posteriormente "maternidade + identidade" (tabela 8) e em seguida "maternidade + trabalho" (tabela 9), Como são pesquisas com palavras que coincidem, constam na tabela 7 todos os artigos analisados da pesquisa "maternidade + identidade + papéis", na Tabela 8 encontram-se todos os artigos analisados na pesquisa "maternidade + identidade", exceto os que já foram analisados na pesquisa "maternidade + identidade + papéis" (Tabela 7). Na tabela 9 constam os artigos analisados da pesquisa "maternidade + trabalho" exceto os que já foram analisados nas pesquisas anteriores.

TABELA 7 - ARTIGOS ANALISADOS DO CONJUNTO DE PALAVRAS: "MATERNIDADE +IDENTIDADE + PAPÉIS"

Ano	**Citação**	**Título**	**Periódico**	**Objetivo**
2018	(TEDESCHI, 2018)	Por uma história menor: uma análise deleuziana sobre a história das mulheres	Revista Estudos Feministas	Analisar narrativas femininas, discursos marginalizados e invisibilizados pela história tradicional
2017	(MACHADO, 2017)	Formas de representação feminina nos *teen chick lits*: um estudo em torno d'o diário da princesa.	Comunicação Mídia e Consumo	Problematizar as formas de representação do feminino que Aparecem na contemporaneidade em livros voltados para o público adolescente, como ocorre, por

				exemplo, em o diário da princesa (2000), de Meg Cabot.
2013	(BEZERRA; MINAYO; CONSTANTINO, 2013)	Estresse ocupacional em mulheres policiais	Ciência & Saúde Coletiva	Compreender o estresse ocupacional em mulheres policiais militares do Rio de Janeiro a partir das percepções dessas mulheres sobre diferenças de gênero no trabalho policial relação entre estresse ocupacional e problemas de saúde e estratégias para amenizar o estresse.
2011	(OLIVEIRA et al., 2011)	Maternidade e trabalho: uma revisão da literatura	Revista Interamericana de Psicologia	Realizar uma revisão da literatura por meio dos trabalhos publicados entre os anos 2002 e 2009 investigando a relação entre maternidade e trabalho.
2010	(FABBRO et al., 2010)	Mulher, maternidade e trabalho acadêmico	*Investigación y Educación en Enfermeria*	Descrever a vivência do trabalho acadêmico e da maternidade das professoras universitárias.

FONTE: A autora (2018)

A seguir a tabela 8 com os artigos resultantes da pesquisa com as palavras "maternidade + identidade" e que não constam, também, na tabela 7.

TABELA 8 - ARTIGOS ANALISADOS DO CONJUNTO DE PALAVRAS: "MATERNIDADE + IDENTIDADE"

Ano	Citação	Título	Periódico	Objetivo
2017	(OLIVEIRA; LUCAS; CASADO, 2017)	Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar	Rege - revista de gestão	Analisar se há diferenças entre a percepção de homens e mulheres sobre antecedentes organizacionais relacionados ao conflito trabalho-família
2014	(NOGUEIRA; NASCIMENTO, 2014)	Maternidade e identidade em mulheres que perderam filhos: aspectos psicossociais	Interação em psicologia	Compreender o processo de construção e de reconstrução da identidade, naqueles elementos relacionados à maternidade, de mulheres que perderam filhos
2012	(VARGAS, 2012)	'Barrigão à mostra': vicissitudes e valorização do corpo reprodutivo na construção das imagens da gravidez	História, ciências, saúde-manguinhos	Analisar as imagens e representações acerca da dimensão reprodutiva do corpo, tendo em vista as mediações culturais e condutas sociais predominantes na sociedade contemporânea no que concerne às transformações culturais e históricas dos valores relativos à família e à constituição das identidades sociais.
2012	(PATIAS; BUAES, 2012)	"Tem que ser uma escolha da mulher"! Representações de maternidade em mulheres não-mães por opção	Psicologia e sociedade	Compreender como se constituem as identidades femininas de mulheres de classe média, casadas, ou que coabitam com o companheiro, e que optaram por não ter filhos, residentes em cidade do interior do Rio Grande do Sul
2012	(PINTO; MIDLEJ, 2012)	Programa pro-equidade de gênero: uma discussão sobre relações entre	Revista de administração pública - rap	Discutir em que medida as ações de implementação do programa pró-equidade de gênero,

Ano	Citação	Título	Periódico	Objetivo
		homens e mulheres na caixa econômica federal		desenvolvidas na caixa econômica federal (caixa) após a concessão do "selo pró-equidade de gênero", têm melhorado as relações entre homens e mulheres nessa instituição financeira
2012	(BARBOSA; ROCHA-COUTINHO, 2012)	Ser mulher hoje: a visão de mulheres que não desejam ter filhos	Psicologia e sociedade	Melhor compreender as novas formas de se conceber a maternidade, a família e a identidade feminina, a partir da visão de mulheres que afirmam Não desejar ter filhos
2012	(LOUREIRO; COSTA; FREITAS, 2012)	Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso?	Revista de ciências da administração	Descrever como mulheres executivas percebem o impacto de empregabilidade e gênero nas suas trajetórias profissionais nas empresas brasileiras.
2011	(MURTA et al., 2011)	Avaliação de necessidades para a implementação de um programa de transição para a parentalidade.	Psicologia: teoria e pesquisa	Avaliar necessidades para um programa de transição para a parentalidade, feita em dois estudos
2011	(SIFUENTES; RONSINI, 2011)	O que a telenovela ensina sobre ser mulher? Reflexões acerca das representações femininas.	Revista famecos - mídia, cultura e tecnologia	Refletir sobre o modo como a audiência da telenovela constitui a identidade feminina de jovens mulheres de classe popular.
2010	(SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010)	Mulheres na força aérea brasileira: um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras	Estudos de psicologia	Investigar como as primeiras oficiais aviadoras vivenciam a experiência de uma carreira até então vedada a mulheres, como percebem a hierarquia e as relações de poder típicas dessa carreira, e quais os seus projetos profissionais e pessoais para o futuro.
2010	(CAPPELLE; MELO, 2010)	Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais	Ram - rev. Adm. Mackenzie	Compreender o trabalho operacional feminino na 8ª região da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), um universo originalmente masculino, à luz das relações de poder e de gênero.
2010	(GONÇALVES CAMACHO et al., 2010)	Vivenciando repercussões e transformações de uma gestação: perspectivas de gestantes	Ciencia y enfermería	Identificar o significado das transformações do período gestacional, sob o ponto de vista da gestante, que influenciam em sua identificação como mãe.
2009	(MOREIRA; NARDI, 2009)	Mãe é tudo igual? Enunciados produzindo maternidade(s) contemporânea(s).	Revista estudo feministas	Analisar os enunciados relativos à maternidade que configuram o que chamamos de "norma" da maternidade.
2008	(EMIDIO; HASHIMOTO, 2008)	Poder feminino e poder materno: reflexões sobre a construção da identidade feminina e da maternidade	Colloquium humanarum	Compreender a questão do poder materno e refletir sobre os fatores que estruturam a relação da mulher com a maternidade e posteriormente com seu filho, além de compreender as formas de poder estabelecidas nestas relações.

FONTE: A autora (2018)

A seguir a tabela 9 com os artigos resultantes da pesquisa com as palavras "maternidade + trabalho" e que não constam, também, nas tabelas 7 e 8.

TABELA 9 - ARTIGOS ANALISADOS DO CONJUNTO DE PALAVRAS: "MATERNIDADE + TRABALHO"

Ano	Citação	Título	Periódico	Objetivo
2018	(COELHO et al., 2018)	Trabalho feminino e saúde na voz de catadoras de materiais recicláveis	Texto & contexto - enfermagem	Analisar a interface trabalho feminino e saúde na perspectiva de mulheres catadoras de materiais recicláveis e realizar uma atividade educativa em direção ao seu empoderamento
2017	(FRANÇA; FRANÇA, 2017)	A vida pessoal de trabalhadoras do sexo: dilemas de mulheres de classes populares	*Sexualidad, salud y sociedad*	Compreender as relações afetivo-sexuais e familiares das prostitutas e seus paralelos com as de outras mulheres, buscando tirar a extraordinariedade da personalidade das trabalhadoras do sexo e de certos aspectos de sua vida.
2017	(SOUZA; LOPES; HILAL, 2017)	Centralidade do trabalho na perspectiva de mulheres em diferentes faixas etárias	Race: revista de administração, contabilidade e economia,	Descrever a centralidade do trabalho na perspectiva de mulheres brasileiras, com nível superior, de diferentes faixas etárias (20 a 29 anos, 30 a 39 anos, acima de 40 anos) e que trabalham em empresas privadas na cidade do Rio de Janeiro
2017	(SOLARI, 2017)	*Cuidados y subjetivación de género. Un análisis de discurso de las mujeres que constituyen hogares monoparentales con hijos pequeños*	*Psicología, conocimiento y sociedad*	Explorar a auto definição das mulheres como cuidadoras e homens (pais) em relação aos cuidados de filhos
2017	(MARTÍNEZ; SILVA, 2017)	*El ejercicio de la maternidad de las mujeres profesionales académicas de la universidad autónoma de zacatecas*	*Pensamiento americano*	Identificar as representações sociais da maternidade (crenças, mitos, imaginários, exercício da maternidade) das mulheres acadêmicas da universidade autônoma de zacatecas (uaz)
2017	(PONTES et al., 2017)	Homoparentalidade feminina: laço biológico e laço afetivo na dinâmica familiar	Psicologia usp	Estudar a dinâmica de famílias homoparentais compostas por duas mulheres com filhos que possuem vínculo biológico com somente uma delas.
2017	(CERIBELI; SILVA, 2017)	Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade	Revista pensamento contemporâne o em administração	Analisar a motivação das mulheres que decidiram abdicar da carreira para se dedicarem integralmente à maternidade, assim como a percepção delas a respeito da experiência que vivenciaram a partir dessa decisão e suas perspectivas futuras.
2017	(CHACÓN ONETTO et al., 2017)	*No quiero tener hijos (as)… continuidad y cambio en las*	Polis	Analisar as principais motivações de um grupo de mulheres que trabalham acerca da decisão de não ter filhos

Ano	Citação	Título	Periódico	Objetivo
		relaciones de pareja de mujeres profesionales jóvenes		
2017	(SOUZA et al., 2017)	*Puerperae bonding with their children and labor experiences*	*Investigación y educación en enfermería*	Analisar o grau de vínculo das puérperas com seus bebês, isoladamente e associado a experiências durante e após o parto.
2016	(MARQUES; MARQUES, 2016)	A regulação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943	Estudos históricos (Rio de Janeiro)	Discutir a ação de vários grupos políticos que se envolveram com a questão do trabalho feminino – os grupos feministas, os políticos católicos e os integrantes do governo vargas
2016	(JIMENO, 2016)	*Desafiando la institución de la maternidad: reapropiaciones subversivas de las tecnologías de reproducción asistida(tra)*	*Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad*	Analisar o papel das técnicas de reprodução assistida (art) na configuração de maternidades subversivas do sistema patriarcal e da instituição da maternidade.
2016	(DINIZ et al., 2016)	Desigualdades sociodemográficas e na assistência à maternidade entre puérperas no sudeste do Brasil segundo cor da pele: dados do inquérito nacional. Nascer no Brasil (2011-2012)	Saúde e sociedade	Analisar as mudanças nas desigualdades sociodemográficas e na assistência à maternidade no sudeste do Brasil, segundo raça/cor, na última década
2016	(CARVALHO, 2016)	Sociedade, mulher e profissão	Revista de gestão e secretariado,	Efetuar uma abordagem acerca da trajetória da mulher na sociedade, no mercado de trabalho e a sua relação com a profissão de secretariado executivo, por estarem intimamente associadas, mulher e a respectiva profissão.
2016	(KALIL; AGUIAR, 2016)	Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero	Saúde em debate	Abordar a relação entre discursos pró-aleitamento materno, trabalho feminino e políticas familiares no Brasil, apontando avanços e desafios à equidade de gênero.
2016	(PASINATO, L.; MOSMANN, C., 2016)	Transição para a parentalidade e a coparentalidade: casais que os filhos ingressaram na escola ao término da licença-maternidade	*Avances en psicología latinoamericana*	Investigar a transição para a parentalidade e a coparentalidade em casais que os filhos ingressaram na escola de educação infantil logo após o término da licença-maternidade.
2016	(ALVES et al., 2016)	*When a woman is mother: feminine jouissance in motherhood*	Ágora: estudos em teoria psicanalítica	Discutir as indicações de Sigmund Freud e Jacques Lacan sobre as idas e vindas do feminino e as posições maternas.
2015	(RAMOS; RAMOS, 2015)	A família e a maternidade como	Revista Brasileira de	Apresentar alguns resultados de investigação qualitativa, relativa a como as

Ano	Citação	Título	Periódico	Objetivo
		referências para pensar a política	ciência política	representações da política se diferenciam por gênero e como representações de gênero e de política se inter-relacionam.
2015	(QUEIROZ et al., 2015)	Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras	Estudos econômicos	Investigar a alocação de horas de trabalho pelas mulheres brasileiras usando dados da PNAD de 2011
2015	(LANGARO et al., 2015)	Experiências de parentalidade como fatores geradores de sofrimento em mulheres	Fractal: revista de psicologia	Compreender de que forma as experiências de parentalidade Estavam se constituindo em fatores geradores de sofrimento em mulheres participantes de um projeto de extensão em saúde mental na grande Florianópolis
2015	(TOMAZ; TOMAZ, 2015)	Feminismo, maternidade e mídia: relações historicamente estreitas em revisão	Galáxia	Investigar as narrativas midiáticas que constroem as diferentes possibilidades da infância no contexto brasileiro – uma experiência Inegavelmente atravessada, dentre outros aspectos, pelos ideais de maternidade circulantes.
2015	(ADRIÁN LARA, L., 2015)	*La creatividad en el gobierno de nuestras vidas: reflexiones sobre la maternidad*	Desafíos	Refletir sobre a maternidade e sua relação com nossa criatividade no governo de nossas vidas
2016	(BARBOSA et al., 2016)	Trabalho feminino no setor offshore na Bacia de Campos – RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho	Gestão & produção	Analisar as relações entre vida familiar e vida profissional de trabalhadoras offshore da Bacia de Campos – RJ
2014	(COSTA, 2014)	Conforto, proteção social e emprego doméstico (brasil e região fluminense, 1960-2000)	Serviço social & sociedade	Examinar o trabalho e emprego domésticos no brasil contemporâneo, tomando-os na sua função precípua: a produção do conforto e da proteção social das casas, uma regularidade de longa duração histórica.
2014	(BOTELLO; ALBA, 2014)	*El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en latinoamérica*	Semestre económico	Analisar o efeito da maternidade sobre os salários na américa latina, estudando o número de crianças e a estrutura de idades dos mesmos.
2013	(ANSOLEAGA; GODOY, 2013)	*La maternidad y el trabajo en chile: discursos actuales de actores sociales*	Polis	Analisar como atores envolvidos na formulação de políticas relacionadas à maternidade e ao trabalho concebem as relações entre trabalho e maternidade e as tensões derivadas dela.
2014	(SILVA; UZIEL; ROTENBERG, 2014)	Mulher, tempo e trabalho: o cotidiano de mulheres comissárias de vôo	Psicologia & sociedade	Abordar como mulheres mães, que atuam como comissárias de vôo, percebem e organizam suas vidas cotidianas, abordando vivências e práticas em relação à organização temporal e espacial do trabalho na aviação.

Ano	Citação	Título	Periódico	Objetivo
2014	(LINS et al., 2014)	O sentido da maternidade e da infertilidade: um discurso singular	Estudos de psicologia	Investigar, nas mulheres entrevistadas, os aspectos inconscientes do desejo singular pela maternidade e a dificuldade do feminino em lidar com a impossibilidade de gerar um filho.
2014	(SILVA; RIBEIRO, 2014)	Trajetórias de mulheres na ciência: "ser cientista" e "ser mulher"	Ciência & educação	Abordar a trajetória acadêmica e profissional de mulheres na ciência. A produção de entrevistas com mulheres cientistas atuantes em universidades públicas e numa instituição de pesquisa do rio grande do sul
2012	(BRASILEIRO et al., 2012)	A amamentação entre filhos de mulheres trabalhadoras	Revista de saúde pública	Analisar benefícios trabalhistas e fatores associados à manutenção dos índices de amamentação entre mães trabalhadoras
2012	(OGIDO; SCHOR, 2012)	A jovem mãe e o mercado de trabalho	Saúde e sociedade	Compreender projetos de vida de adolescentes, que se tornaram mães, enquanto participavam do programa, no período de 2003 a 2008, buscando desvelar o lugar da vida profissional na trajetória de vida, antes e depois da maternidade.
2012	(VANALLI; BARHAM, 2012)	Após a licença maternidade: a percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares	Psicologia & sociedade	Investigar vivências de professoras após o retorno da licença maternidade, examinando a divisão de tarefas com seus cônjuges, satisfação com seu envolvimento familiar e o do cônjuge e com sua rede social de apoio.
2012	(PÉREZ; DOMÍNGUEZ; CORTÉS GALLEGO, 2012)	*Políticas públicas para la mujer en colombia: la doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo xx*	*Entramado*	Melhor compreender as políticas de integração trabalhista das mulheres no mercado de trabalho.
2012	(ALMEIDA, 2012)	*Working mothers and their multivoiced self*	Revista colombiana de psicologia	Investigar o significado de maternidade, cuidado infantil e trabalho entre 28 mães trabalhadoras de diferentes classes sociais.
2011	(ROCHA-COUTINHO; COUTINHO, 2011)	Mulheres brasileiras em posições de liderança: novas perspectivas para antigos desafios	Economia global e gestão	Entender os investimentos sociais e psíquicos que as mulheres vêm fazendo em sua carreira profissional, se percebem diferenças nas formas femininas e masculinas de gerenciamento, quais as dificuldades por elas encontradas, e pelas mulheres, de modo geral, para atingir postos de maior poder e prestígio no mundo empresarial e para conciliar carreira e família
2010	(OLARTE; PEÑA, 2010)	*El efecto de la maternidad sobre los ingresos femininos*	*Ensayos sobre política económica*	Analisar o efeito do número e da estrutura de idades dos filhos sobre a renda das mulheres na Colômbia.
2010	(CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010)	Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos	Rae eletrônica	Analisar a percepção das mulheres executivas que chegaram ao topo da hierarquia organizacional das grandes empresas no brasil sobre os desafios à sua carreira.

Ano	Citação	Título	Periódico	Objetivo
2010	(BRASILEIRO et al., 2010)	Impacto do incentivo ao aleitamento materno entre mulheres trabalhadoras formais	Cadernos de saúde pública	Investigar se mães trabalhadoras formais, participantes de um programa de incentivo ao aleitamento materno, mantém a amamentação por mais tempo do que mães que não têm este apoio após o retorno ao trabalho.
2011	(GODOY et al., 2011)	Situação trabalhista da mulher no ciclo grávido-puerperal	*Investigación y educación en enfermería*	Caracterizar a situação trabalhista de um grupo de mulheres no ciclo grávido-puerperal
2009	(D'ELIA, 2009)	Mulher, maternidade e trabalho: dilemas contemporâneos	Psicologia clínica	Discutir os desafios enfrentados pela mulher contemporânea na tentativa de conciliar trabalho e vida familiar
2008	(OLIVEIRA, 2008)	Adolescência, gravidez e maternidade: a percepção de si e a relação com o trabalho	Saúde e sociedade	Investigar o processo de constituição social do jovem adolescente, como trabalhador e como indivíduo, a partir de suas relações no local de trabalho.
2008	(BOULD; GAVRAY, 2008)	*Women's work: the measurement and the meaning*	*Ex aequo*	Examinar detalhadamente algumas das questões e problemas com os dados disponíveis para entender o significado da atividade econômica de uma mulher e como os dados foram aplicados às mulheres, bem como o problema da comparabilidade entre países.

FONTE: A autora (2019)

Por meio desta compilação, pôde-se perceber que os artigos que tratam da maternidade e permeiam sua relação com o trabalho, identidade e papéis não abordam esses quatro elementos ao mesmo tempo. O resultado das buscas nas bases de dados indicou que o tema maternidade, identidade, papéis e mulher que trabalha pouco foi explorado em nível nacional e pode ser melhor explorado em pesquisas brasileiras.

Com base nos elementos conceituais aqui expostos, almejou-se conduzir este estudo segundo os procedimentos metodológicos detalhados a seguir.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção trata de dois componentes importantes na realização de uma pesquisa: os parâmetros filosóficos e os métodos e procedimentos adotados. Após a definição dos parâmetros, são descritos os passos, métodos, técnicas, quantidade de sujeitos participantes da pesquisa e a forma de analisar os dados obtidos.

3.1. CONCEPÇÃO ONTOLÓGICA E EPISTEMOLÓGICA

O campo das ciências sociais é amplo e envolve diversas maneiras de observar um único fenômeno. Por pertencerem ao campo das ciências sociais, as pesquisas em administração não escapam da variedade de perspectivas e metodologias; de ontologias e a epistemologias. O estudo desses aspectos da pesquisa faz-se necessário pois existem muitas teorias organizacionais que são inteiramente diferentes umas das outras, e a orientação do pesquisador para com seu objeto é moldada por sua posição ontológica e epistemológica. (FURLONG; MARSH, 2002; SCHERER, 2005)

Segundo Scherer (2005), ontologia e epistemologia estão para responder as perguntas: Qual é o objetivo da pesquisa e qual deveria ser o objetivo da pesquisa? Quais metodologias e estratégias explanatórias são e deveriam ser utilizadas pelos pesquisadores para atingir aqueles objetivos? Furlong e Marsh (2002) comparam epistemologia e ontologia com a pele, quem sabe do pesquisador, que não pode ser tirada ou mudada facilmente.

A ontologia está relacionada à natureza do mundo, ao "ser" do objeto de pesquisa, enquanto a epistemologia a possibilidades de conhecimento. Em resumo, a ontologia define o caráter do objeto de pesquisa e a epistemologia determina a metodologia adequada (SCHERER, 2005)

Realizar pesquisas sob a perspectiva interpretativista traz implicações metodológicas, pois é necessário que o pesquisador e seu método estejam alinhados com a perspectiva epistemológica interpretativista.

> "(...) no planejamento de um estudo, os pesquisadores precisam pensar por meio das suposições da concepção filosófica que eles trazem ao estudo, da estratégia da investigação que está relacionada a essa concepção e dos métodos ou procedimentos de pesquisa específicos que transformam a abordagem em prática" (CRESWELL, 2010, p. 29)

Para o interpretativismo, nenhum observador pode ser objetivo porque todos vivem no mundo social e são afetados pela construção social da realidade, todos estão sujeitos a uma

dupla hermenêutica: o mundo é interpretado pelos atores e sua interpretação é interpretada pelo observador. O pesquisador nega a realidade como dada e segue o conceito de que não há uma essência, tudo é uma constituição social. O fenômeno não é possuidor de uma essência universal e natural, ele está situado na cultura e tempo. (FURLONG; MARSH, 2002)

Nesta perspectiva, a realidade social, ou a realidade de um indivíduo ou grupo, é a experimentação significativa de eventos. As pessoas constroem sua experiência de mundo através de ações que não se limitam ao entendimento individual, elas se tornam mais significativas num contexto mais amplo (SMIRCICH, 1983)

Aliada a este conceito sobre a realidade, os sujeitos são compreendidos como pessoas em interação simbólica como as construtoras dos processos organizativos. Esta não é uma construção voluntariosa com total liberdade, pois estão em um contexto, lugar, que possui regras próprias, valores, projeto e metas, cuja definição pode ser autônoma ou heterônima. A construção dos processos também é permeada pela hierarquia, amplitude de poder, caminhos disponíveis; as interações simbólicas são limitadas pela dimensão técnica disponível e pelo ambiente socioeconômico e cultural no qual está inserida. (SATO, 2007)

Assim, a forma de conhecimento foca-se na relação sujeito/sujeito e no significado intersubjetivo. Por isso não é um conhecimento com pretensões universais, mas específico a pessoas em seus relacionamentos. (SMIRCICH,(1983).

No interpretativismo, nenhum observador pode ser objetivo porque todos vivem no mundo social e são afetados pela construção social da realidade, todos estão sujeitos a uma dupla hermenêutica: o mundo é interpretado pelos atores e sua interpretação é interpretada pelo observador. (FURLONG; MARSH, 2002)

Estudar sob o viés interpretativista requer do pesquisador a busca pelo fazer cotidiano, pelas interações simbólicas que tem sustentação na cultura, costume e acordos. Ao observar uma realidade organizada, o pesquisador observa o fluxo de ações e significados, e como estes "encontram a sua racionalidade interna e singular nos métodos práticos, criados, apropriados e partilhados pelas pessoas envolvidas". (SATO, 2007, p. 3)

Além das ações e dos significados, o pesquisador estuda a interpretação deles. Estudando este conjunto, o pesquisador pode compreender como os sujeitos constroem e dão significado ao mundo externo e como dão forma a sua natureza como seres humanos. (SMIRCICH, 1983)

Para que isto seja possível, o pesquisador precisa estar próximo às interações sociais, dedicar um período para compreender seu objeto de pesquisa. A metodologia deve estar em consonância com esta ontologia e epistemologia, sendo capaz de auxiliar o pesquisador a

compreender os processos que cotidianamente são conduzidos. (SATO, 2007) A fim alcançar este objetivo, o pesquisador busca estabelecer um relacionamento que conduz à aprendizagem, de maneira que o ambiente não seja ameaçador para os sujeitos e o ouvir seja efetivo e a atenção flutuante e livre. (SMIRCICH, 1983)

Apesar das grandes contribuições que a perspectiva interpretativista traz para as pesquisas em ciências sociais, como qualquer ciência e metodologia, há dificuldades e desafios a serem superados: a questão da entrada, com o risco de o pesquisador poder ser visto como um disruptor; e a manutenção do papel do aprendiz, pois, geralmente, lhes é esperado conceder algumas respostas. O pesquisador não é portador de respostas, é para colocar-se no papel de aprendiz da perspectiva do grupo sobre a situação. (SMIRCICH, 1983; SATO, 2007)

3.2. ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA

Para a elaboração do problema de pesquisa, buscou-se elaborar perguntas claras e passíveis de investigação e resposta resultando no problema de pesquisa deste trabalho: Como a maternidade permeia a constituição identitária e nos papéis de mulheres que trabalham no setor privado no contexto brasileiro?

3.2.1. Questões de pesquisa

Entender como a maternidade permeia na constituição identitária e nos papéis de mulheres que trabalham no setor privado envolve a compreensão de outras questões:

Como a maternidade é significada e vivida pelas mulheres que trabalham?

Qual a participação da maternidade na constituição identitária da mulher que trabalha?

Como o papel de mãe se entrelaça com outros papéis da mulher?

Qual o significado da maternidade no papel de trabalhadora da mulher?

Que formas de apoio estão envolvidas na interação dos papéis de mãe e de trabalhadora?

Quais sistemas de apoio organizacional estão disponíveis para as trabalhadoras que são mães e quais as suas repercussões na constituição identitária e nos papéis dessas mulheres?

3.2.2. Definição das categorias analíticas

As categorias temáticas e o percurso empírico são descritos a seguir a fim de proporcionar indicadores sólidos para o pesquisador detectar sua presença no conteúdo analisado.

Identidade Individual

DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA: a identidade do indivíduo constitui-se por processos de identificação e individuação sempre em um contexto de relações de poder. Um conceito autorreflexivo, que se constitui por processos de identificação simbólica (significado) (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001) com outros desde o grupo primário ao secundário, terciário e outros grupos (BERGER; LUCKMANN, 2004; BERGER; LUCKMAN, 2006; MEDITSCH, 2010). A identidade é fonte de significado para os próprios atores sociais. Sua construção é social e sempre ocorre em um contexto de relações de poder (SIMPSON; CARROLL, 2008; CASTELLS, 2013b) que pode originar de três formas e origens de construção de identidade: Identidade legitimadora, de resistência ou de projeto (CASTELLS, 2013b). (JACQUES, 2001; LAPLANCHE; PONTALIS, 2001; BERGER; LUCKMANN, 2004; BERGER; LUCKMAN, 2006; SIMPSON; CARROLL, 2008; MEDITSCH, 2010; CASTELLS, 2013b)

PERCURSO EMPÍRICO: Para compreender a identidade de um indivíduo, é necessário captar o que faz parte de sua autodefinição, o que responde às perguntas: o que eu sou? O que me define? Os aspectos da identidade individual serão apreendidos com base na transcrição da História de Vida das entrevistadas, foram realizadas entrevistas para coletar os dados necessários à compreensão da constituição identitária das entrevistadas.

Papéis

DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA: São normas estruturadas pelas instituições e organizações da sociedade que organizam funções e são capazes de influenciar no comportamento das pessoas. Tem sua constituição por meio de processos intersubjetivos que perpassam os níveis individual, grupal, organizacional e territorial. Os papéis não são aceitos de forma irrestrita; pode-se resistir, tentar mudar o papel e seus significados, pois os papéis sempre são permeados por relações de poder, o que os faz modificáveis e passíveis de crítica. (BERGER; LUCKMAN, 2006; SIMPSON; CARROLL, 2008; CASTELLS, 2013b)

PERCURSO EMPÍRICO: Os papéis podem ser estudados por meio das tarefas desempenhadas pelo sujeito. Para compreender os diferentes papéis desempenhados e tarefas pertinentes a cada papel, os relatos de História de Vida de cada participante serão transcritos e

minuciosamente analisados a fim de apreender neles as descrições dos papéis desempenhados e suas características e significados atribuídos pelas mulheres que contaram suas histórias.

3.2.3. Definição de outros termos relevantes

Identificação

DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA: É "um processo psicológico pelo qual um sujeito assimila um aspecto, uma propriedade ou um atributo do outro e se transforma, total ou parcialmente, sob o modelo daquele". (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001, p. 225) O processo de identificação possibilita que o indivíduo saia da passividade e apreenda objetos externos geradores de angústia e medo. Em grupos a identificação permite estabelecer um vínculo entre os membros: surge por meio da percepção de certa comunidade, ou similaridade, com uma pessoa. Quanto mais significativa a similaridade, maior a possibilidade de estabelecer vínculos. As várias identificações do sujeito lhe fornecem meios para compreender e conhecer o outro e a vida coletiva. (FREITAS, 2006)

3.3. DELIMITAÇÃO E DESENHO DA PESQUISA

Este estudo parte de uma concepção ontológica e epistemológica interpretativista, cuja complexidade e a natureza subjetiva do objeto de estudo demandam uma pesquisa de viés qualitativo. Os aspectos mencionados e os demais aspectos filosóficos e metodológicos deste estudo encontram-se resumidos no quadro 3, e serão explorados no decorrer do texto:

QUADRO 3 - ASPECTOS METODOLÓGICOS E CLASSIFICAÇÕES

Aspectos metodológicos	**Classificação**
Concepção epistemológica e ontológica	Interpretativista
Quanto a sua abordagem	Qualitativa
Delineamento de pesquisa	História de vida
Quanto ao ambiente	Campo
Quanto ao tempo	Transversal com aproximação longitudinal
Sujeitos da pesquisa	Mulheres que são mães e trabalham no setor privado
Técnica de coleta de dados	Entrevista de História de Vida
Metodologia de análise de dados	Análise de narrativa

FONTE: A autora (2018)

3.4. DELINEAMENTOS DA PESQUISA

Por cerca de um século a pesquisa quantitativa dominou o cenário das pesquisas em ciências sociais, um reflexo da tentativa de enquadrar os novos conhecimentos nos moldes das ciências naturais, mas o interesse na pesquisa qualitativa aumentou na segunda metade do

século XX. Diferentemente da pesquisa quantitativa, a pesquisa qualitativa não enumera ou mede os eventos estudados e sua análise de dados não emprega instrumentos estatísticos. A pesquisa qualitativa parte de questões e interesses amplos que se definem no decorrer do estudo.

Os dados obtidos não são de natureza numérica, mas de natureza descritiva, geralmente advindos do contato direto do pesquisador com as pessoas, lugares, processos e situações estudadas. A pesquisa qualitativa é estruturada por meio do uso de palavras e de questões abertas. "É um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano". (CRESWELL, 2010, p. 28)

Neste caso, a metodologia qualitativa mostra-se uma boa escolha para o tema estudado, pois as questões de pesquisa geralmente se orientam para casos ou fenômenos, buscando imprevistos, bem como relacionamentos esperados. (STAKE, 1995)

Na pesquisa qualitativa há muitas estratégias de investigação; Creswell (2010) enquadra algumas como as mais importantes: pesquisa narrativa, fenomenologia, etnografia, estudos de teoria fundamentada, estudo de caso, pesquisa de ação participativa e análise do discurso.

Nesta pesquisa, o método escolhido é a História de Vida, um método de pesquisa histórica. Para Nascimento et al. (2013), usar um método de pesquisa histórica vai além de uma metodologia; a história pode dar acesso a aspectos e dimensões que em outros métodos passariam despercebidos. O uso de um método de pesquisa histórico para um tema que tem a mulher como foco é possível porque "o escopo da história transcendeu o público e o político, não se limitando a homens considerados ilustres, mas passou a abarcar a história da cultura, dos costumes, das artes, da economia, das mulheres etc. e chegou até o domínio da vida privada" (NASCIMENTO et al., 2013, p. 260). Debert (1986) ressalta a importância do método História de Vida para conhecer a versão dos oprimidos e desprivilegiados sobre os acontecimentos.

A área da antropologia foi a primeira a fazer uso do método de História de Vida; posteriormente este método passou a ser adotado na sociologia, ciência política e história. A História de Vida ganhou destaque na Escola de Chicago, nos anos 1920, sendo muito utilizado pelos pesquisadores do departamento de sociologia. Posteriormente ganhou espaço em diferentes áreas como literatura e educação. Na administração, a metodologia de História de Vida é menos comum, mas tem ganhado destaque por ser uma metodologia adequada para pesquisas que pretendem compreender a maneira como o mundo social é criado e relatado. O referencial teórico interacionista se destaca neste uso e tem usado a História de Vida para observar a vida de pessoas comuns e compreender características de processos abstratos e

estruturas que podem ser captadas. (JONES, 1983; COSTA, 1999; JAIME; GODOY; ANTONELLO, 2007)

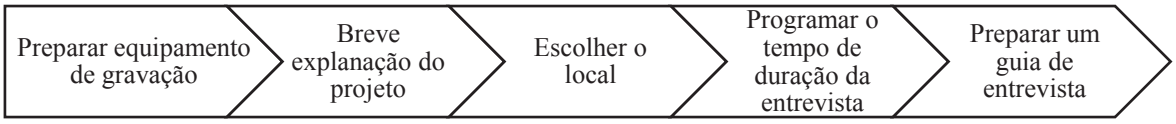
A História de Vida tem forma narrativa, ponto de vista em primeira pessoa e postura subjetiva e busca "um relato fiel da experiência e interpretação por parte do sujeito no mundo no qual vive". (BECKER, 1993, p. 102). Queiroz (1991, p. 6) define História de Vida como uma representação do "relato de um narrador sobre sua existência através do tempo, tentando reconstituir os acontecimentos que vivenciou e transmitir a experiência que adquiriu".

Na História de Vida os fenômenos sociais são compreendidos por meio dos discursos e narrativas dos atores sociais. Esta metodologia pode contribuir com as pesquisas sob a perspectiva interpretativista, pois é uma via de acesso às experiências e significações subjetivas construídas pelos atores sociais. Por meio dele se pode "desenvolver uma estrutura interpretativa por meio da qual significados da experiência são revelados" (JAIME; GODOY; ANTONELLO, 2007, p. 5)

A fim de assegurar que o método abranja tudo o que pesquisador deseja conhecer e que a interpretação do entrevistado seja apresentada de forma honesta, o pesquisador precisa estar preparado, manter o entrevistado orientado para o tema, questionar os acontecimentos que exigem aprofundamento e dar maior importância às interpretações do sujeito sobre sua própria experiência. (BECKER, 1993)

Yow (2005) aponta etapas de preparação pré-entrevista a fim de que o pesquisador esteja devidamente preparado, estas etapas foram compiladas na figura 2:

FIGURA 2 – ETAPAS PARA PRÉ-ENTREVISTA DE HISTÓRIA DE VIDA.



FONTE: Adaptado de Yow (2005)

Neste projeto o equipamento usado para gravação foi um *smartphone* e sua preparação antes da entrevista consistiu em: carregar a bateria do aparelho, verificar se há memória disponível para armazenar o áudio a ser gravado, testar a gravação e conferir se o aparelho está na bolsa antes de sair para a entrevista.

A explanação acerca do projeto deu-se em dois momentos distintos: a primeira por meio do *whatsapp* com seguinte texto: "Boa noite. Meu nome é Lara, sou psicóloga e faço mestrado na UFPR. A (nome da semente que indicou a entrevistada) lhe indicou para participar da minha pesquisa. Estou pesquisando como a maternidade permeia a identidade, os papéis e a

relação com o trabalho de mulheres que trabalham no setor privado. A pesquisa consiste em 2 ou três entrevistas que seriam realizadas em dia e horário que você tiver disponibilidade. Você teria disponibilidade para fazer parte da pesquisa?" e a segunda em uma nova explanação antes de iniciar a entrevista. Na segunda explanação foi explicado o objetivo da pesquisa, como seria a entrevista: iniciaria com uma pergunta e a entrevistada iria ter fala livre, com o mínimo possível de participação da pesquisadora. A escolha dos locais para as entrevistas partiu das próprias entrevistadas. A elas foi dada a opção de uma sala nas dependências do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Paraná (PPGADM/UFPR) ou algum local no qual se sentissem mais confortáveis. Três escolheram café e lanchonetes, somente uma preferiu realizar as entrevistas por telefone. Os locais escolhidos pelas entrevistadas lhes deixavam à vontade, mas trouxeram percalços devido a interrupções de outras pessoas e barulhos que dificultaram as transcrições.

O tempo reservado para cada entrevista foi de uma hora, podendo estender-se ou findar-se antes, dependendo do andamento da entrevista. As entrevistadas foram avisadas da expectativa de duração de uma hora e possibilidade de extensão de tempo caso elas desejassem. Cada mulher foi entrevistada duas vezes, a primeira entrevista com duração de cerca de uma hora, em todas a segunda entrevista foi mais breve, durando cerca de quarenta minutos.

Após estes preparativos, e antes das entrevistas serem realizadas, o guia de entrevista foi elaborado com os tópicos a serem propostos durante a entrevista. Estes tópicos não restringiram as entrevistas nem ditaram uma ordem no relato; sua funcionalidade era meramente de guia para assuntos necessários a serem abordados durante as entrevistas que poderiam emergir de forma voluntária ou estimulados por meio de perguntas abertas.

Trabalhar com a História de Vida requer alguns cuidados do pesquisador a fim de evitar situar-se nas oposições: microssocial ou macrossocial, realidade subjetiva *versus* realidade objetiva, indivíduo ou sociedade. Também demanda do pesquisador uma sensibilidade para criar o vínculo com o entrevistado e captar os significados e interpretações; um preparo para escutar o outro e um nível de maturidade e experiência prévia. (JAIME; GODOY; ANTONELLO, 2007; FERNANDES, 2010; NASCIMENTO et al., 2013)

Thomson (2000) aconselha preparar-se antes da entrevista, estabelecer uma conexão e intimidade com o entrevistado, ouvir sem interromper, fazer perguntas abertas, permitir as pausas e tempos naturais da fala do entrevistado, evitar jargões e frases feitas, não usar tom investigativo e tentar minimizar o impacto da presença do gravador.

3.5. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS SUJEITOS DA PESQUISA

Após delimitar as questões de estudo e definir os dados relevantes, é necessário selecionar os sujeitos da pesquisa. Esta escolha não tem cunho de pesquisa amostral, pois não pretende representatividade do todo nem se propõe a generalizações de resultados. A seleção das entrevistadas corrobora com as sugestões de Stake (1995): as entrevistadas devem ser de fácil acesso à pesquisadora e hospitaleiras, receptivas à pesquisa, pois o tempo e acesso para o trabalho de campo são quase sempre limitados. Neste sentido, os sujeitos desta pesquisa foram da cidade de Curitiba/PR, pela maior facilidade de acesso da pesquisadora às pessoas que foram sementes e às mulheres que foram entrevistadas. Na cidade de Curitiba moram cerca de 627.487 mulheres com idade entre 15 e 59 anos. Além disto, a cidade de Curitiba se destaca no Brasil por ter o terceiro melhor Índice de Desenvolvimento Humano Municipal – IDHM, de 0,823, dentre as capitais brasileiras. (IBGE, 2018).

Para investigar o fenômeno e captar as significações dele, optou-se por entrevistar quem está vivenciando o fenômeno: mulheres brasileiras que trabalham no setor privado na região Sul do Brasil e possuem pelo menos um filho ou filha com idade abaixo ou igual a 12 anos.

A idade limite para os filhos foi estabelecida aos 12 anos porque durante os 12 primeiros anos de vida a criança precisa de mais auxílio e supervisão de adultos e, por uma construção social, geralmente a mulher fica incumbida da maioria destas tarefas. Também durante os primeiros 12 anos de vida do primogênito há o crescimento do *gap* salarial entre homens e mulheres que tem filhos. (GATRELL, 2014; SOCRATOUS; GALLOWAY; KAMENOU-AIGBEKAEN, 2016; WILLIAMS, 2017)

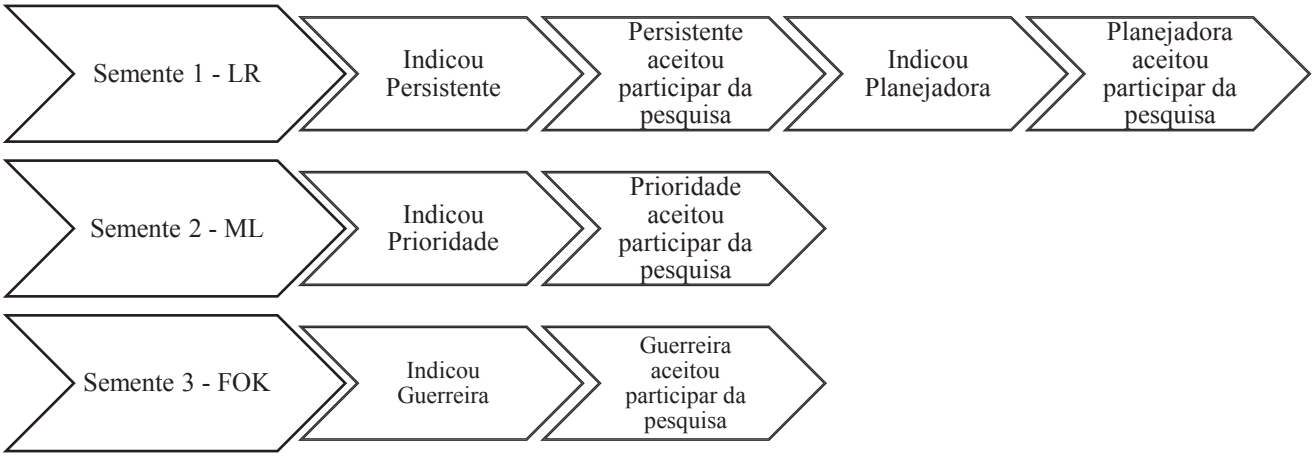
As entrevistadas decorreram de amostragem do tipo bola de neve, por cadeia de referência. Neste tipo os participantes que já tiveram contato com o pesquisador o encaminham para outras pessoas que tem potencial e perfil para participar ou contribuir para o estudo. (SHARAFIZAD, 2018)

A amostragem do tipo bola de neve é não probabilística. Este tipo de amostragem é útil para estudar grupos ou fenômenos cujas características não são plenamente conhecidas, quando a pergunta de pesquisa é uma questão delicada, de âmbito privado e quando há o objetivo de compreender melhor um tema. Para iniciar a cadeia de referência, é necessário pelo menos um sujeito inicial para a primeira entrevista. Para encontrar pessoas com o perfil necessário à pesquisa usa-se documentos ou sementes (informantes-chaves), posteriormente é solicitado às pessoas indicadas pelos informantes-chaves que indiquem outras pessoas de sua

rede social com o perfil da pesquisa. Esta solicitação pode ser feita a todos os entrevistados e o número de pessoas da amostra pode crescer de acordo com a necessidade da pesquisa. (VINUTO, 2014)

Nesta pesquisa, vizando trazer maior variedade de experiências, foram selecionadas três sementes, informantes-chaves, que indicaram mulheres a serem entrevistadas denominadas LR, ML e FOK.A escolha das sementes foi realizada de acordo com as indicações de Sharafizad (2018) e Vinuto (2014): eram pessoas da rede de contato da pesquisadora que se dispuseram a indicar mulheres com o perfil necessário para a entrevista. Segue um esquema para ilustrar na figura 3:

FIGURA 3 - COMO OCORREU A AMOSTRAGEM POR BOLA DE NEVE



FONTE: A autora (2019)

O número de entrevistadas foi determinado pela construção de um *corpus*: uma escolha sistemática de um racional alternativo. Diferentemente da amostragem estatística aleatória, a construção de um *corpus* tipifica atributos desconhecidos. Para construir um *corpus* em uma pesquisa nas ciências sociais, os linguistas sugerem três etapas: seleção preliminar, análise de variedade e saturação, para delineá-lo, sugerem os quesitos: relevância, homogeneidade e sincronicidade. (BAUER; AARTS, 2003)

Pelo quesito relevância, seleciona-se os assuntos teoricamente relevantes, que nesta pesquisa seriam os assuntos pertinentes à maternidade, à mulher brasileira que trabalha, à identidade e aos papéis. Referente à homogeneidade, recomenda-se não misturar materiais de substâncias diferentes, a exemplo: juntar transcrições de entrevistas individuais com entrevistas em dupla. Nesta pesquisa, o material é homogêneo, pois está restrito à transcrição de entrevistas individuais. (BAUER; AARTS, 2003)

O último quesito é a sincronicidade: os materiais devem pertencer ao mesmo ciclo natural. No caso desta pesquisa, a sincronicidade está presente porque os padrões familiares podem permanecer estáveis por uma ou duas gerações e o material foi coletado em um espaço menor que 12 meses, tempo no qual é incomum ter grandes mudanças nos padrões sociais referentes a fenômenos como a maternidade. As entrevistas foram findadas quando o ponto de saturação foi atingido: quando a inclusão de novas entrevistadas não acrescentava nada de novo. (BAUER; AARTS, 2003)

Durante sua pesquisa com mulheres, Debert (1986) refere-se à dificuldade em definir o ponto de saturação, ressaltando a inquietação que teve durante o desenvolvimento de sua pesquisa por pensar que sempre poderia ter ido mais a fundo e perceber mais questões, no entanto o tempo limitado de pesquisa, levou o pesquisador a encerra-la. Para diminuir a probabilidade de que isto aconteça durante esta pesquisa, foi elaborado um planejamento para sua execução que destina três meses para a coleta de dados.

Vinuto (2014) também alerta para o fim prematuro da coleta de dados: é preciso cuidado para definir o ponto de saturação, pois o pesquisador pode encerrar a pesquisa mais cedo por ter dificuldades para compreender as novas informações, sendo necessário estar atento às sutilezas do campo para evitar que isto aconteça. Após definir os critérios de seleção e o tipo de amostra, o próximo passo é a coleta de dados, tema da sessão a seguir.

3.6. TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

A técnica de pesquisa é a terceira parte da estrutura metodológica e envolve a forma de coletar os dados, analisá-los e interpretá-los. A escolha da técnica depende das informações a serem coletadas ou se a intenção é permitir que as informações surjam dos participantes. (CRESWELL, 2010)

O método de coleta de dados desta pesquisa é a entrevista. Godoi e Mattos (2006) destacam três modalidades principais de entrevistas qualitativa: conversacional livre, baseada em roteiro e padronizada aberta. Na entrevista conversacional livre não há previsão de perguntas, elas surgem no contexto da interação. Na entrevista baseada em roteiro há uma preparação prévia de um roteiro, podendo ser em tópicos. Não há uma ordem pré-estabelecida ou perguntas previamente elaboradas; o entrevistador tem liberdade para ordenar e formular as perguntas durante a entrevista. Na entrevista padronizada aberta há uma lista de perguntas de resposta aberta que seguem uma ordem pré-estabelecida que são iguais para todos os entrevistados.

Nesta pesquisa, foram realizadas entrevistas de história de vida e as participantes foram entrevistadas duas vezes, cada uma, com o objetivo de captar a histórica de vida de cada mulher. A história de vida é um tipo de narrativa, geralmente resultante de uma solicitação e pode ter seus dados coletados a partir de entrevistas, autobiografia, entrevista de história real, cartas ou diários pessoais. Ao formular a história de vida, o entrevistado revela sua compreensão dos sentidos que atribui aos eventos que vivencia de cunho particular e/ou comunitário e ao contexto cultural. (GIBBS, 2009)

O relato de história de vida tem características pertinentes a conteúdos biográficos: são cronológicas, apesar do relato não começar necessariamente pelo início dos fatos narrados; identificam eventos e atores sociais; temas; planejamento, sorte e outras influências. (GIBBS, 2009)

A entrevista de história de vida começa com uma questão motivadora, no caso desta pesquisa foi: Como é ser mãe, mulher e trabalhadora? As demais perguntas devem ser sempre amplas, colocadas em grandes blocos indicando os grandes acontecimentos e seguindo a sequência cronológica da vida de quem está sendo entrevistado. Neste tipo de entrevista o entrevistador não contesta o entrevistado, a verdade é o que o entrevistado apresenta, e este tem o poder de revelar ou ocultar situações e pessoas. (MEIHY, 2000)

O número de entrevistas foi determinado no decorrer do contato com as entrevistadas e de acordo com o conteúdo obtido durante as entrevistas. Antes das entrevistas, as entrevistadas assinaram um termo de consentimento livre e esclarecimento autorizando o uso dos dados para pesquisa cujo modelo encontra-se no apêndice 2. A primeira entrevista com cada mulher começou com uma sentença motivadora “Como é ser mulher, mãe e trabalhadora?”, Além da sentença motivadora, durante as entrevistas, as entrevistadas pediram que outras perguntas fossem elaboradas quando se viam sem conteúdos para relatar. Estas perguntas seguiram os tópicos do guia e constam na sessão 4 nas sessões que compreendem a transcrição das entrevistas. As entrevistas seguiram com interrupções pontuais: algumas vezes os trabalhadores dos locais nos quais as entrevistas foram conduzidas se aproximavam para entregar algo que foi pedido ou perguntar se havia mais alguma demanda; em três entrevistas foi necessário mudar de local durante a entrevista para um local mais silencioso do estabelecimento..Isto permitiu que a entrevistada relate suas experiências e significados. Após a entrevista foi feita a transcrição e análise do conteúdo que orientou a elaboração de questionamentos das próximas entrevistas. (MACCALI et al., 2014; CLOSS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2015)

Para melhor andamento da pesquisa, as entrevistas foram gravadas com autorização dos entrevistados e depois transcritas. A fim de não ser carente de significado, a transcrição não é neutra pois:

> Transcrições impecavelmente neutras podem ser ilegíveis ou inúteis; se a entrevista é rica em símbolos e sentidos, transcrever exatamente o que foi dito, inclusive 'o entrevistado tosse', mas sem dizer se aquela tosse significa ironia, hesitação ou nervosismo produz um resultado carente de significado e que não necessariamente se traduz em fidelidade e credibilidade à pesquisa (NASCIMENTO et al., 2013, p. 282).

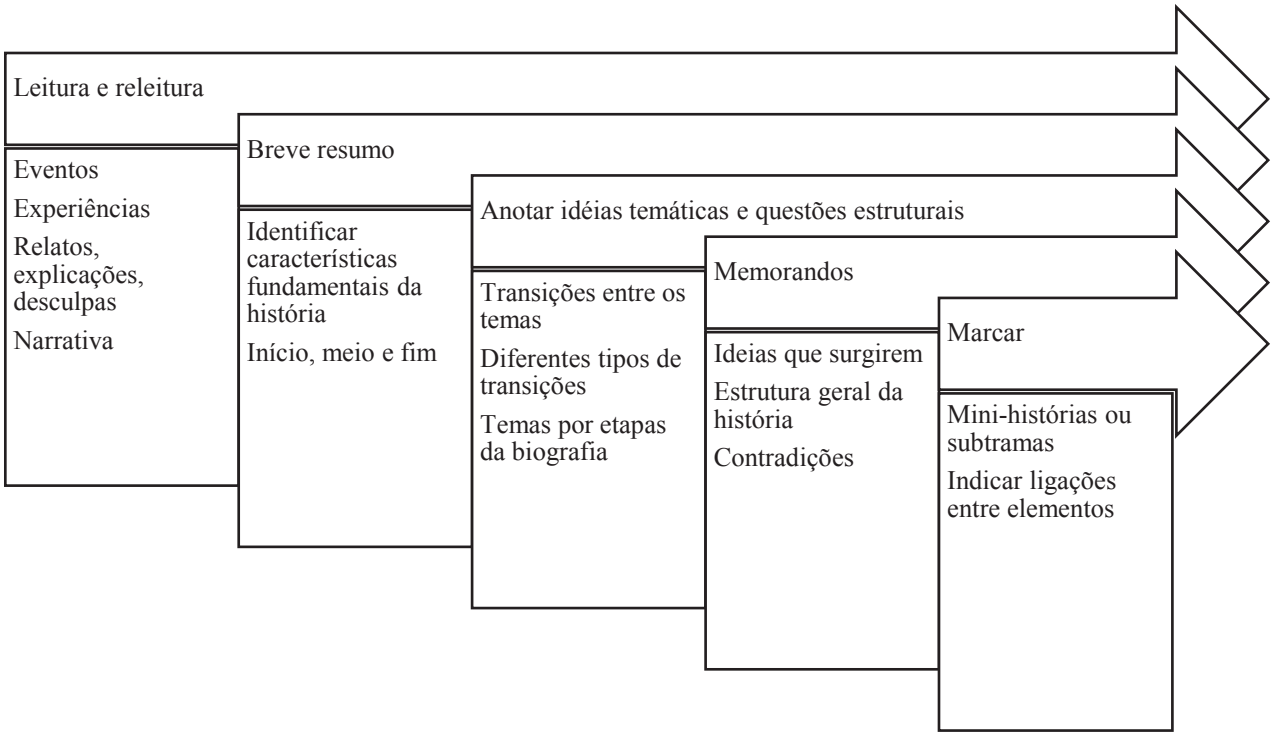
Nas transcrições constam os significados e desejos expressados nas falas que vão além da simples escrita de palavras, pois, conforme Nascimento et al. (2013), a transcrição engloba os significados intrínsecos nas falas: nervosismos, entonações, raiva, hesitação, dentre outros. Duas das oito entrevistas foram realizadas por telefone, isto não prejudicou a pesquisa, pois a gravação das ligações, realizada com autorização da entrevistada, também permite acesso a entonações, hesitações e expressões outras que transparecem na fala. Compreender as sutilezas presentes nas falas das entrevistadas requer uma sensibilidade e cuidado no tratamento e análise, tema da sessão a seguir.

3.7. TÉCNICAS DE TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Por ser uma pesquisa qualitativa de paradigma interpretativista, esta investigação tem ênfase na interpretação. (STAKE, 1995) Para possibilitá-la, os dados obtidos por meio das entrevistas foram transcritos e organizados para, posteriormente, serem analisados por meio da análise de narrativa.

A análise de narrativa compreende a análise de tópicos, conteúdos, estilos e contextos: visando compreender a estrutura na narrativa, os motivos das escolhas, presenças e ausências, sentimentos expressos por entonações, pausas e hesitações. A análise tem início com a leitura e releitura das transcrições, buscando por eventos, experiências, relatos, explicações e desculpas. Analisou-se a estrutura da narrativa, forma linguística de contar os eventos, interação entre o entrevistado e o pesquisador (narrador e público), sequência temporal, personagens, intrigas e imagens. Nesta fase o pesquisador procura por temas comuns e recorrentes. Estes passos estão compilados na figura 4:

FIGURA 4 - PASSO-A-PASSO DA ATIVIDADE ANALÍTICA



FONTE: Adaptado de Gibbs (2009, p. 87–88)

Seguindo os passos descritos acima, foi possível compreender a história das entrevistadas e alinhar os pontos em comum. Os resultados podem ser vistos na sessão de apresentação das protagonistas[3], tendo em mente que por maior que tenham sido os cuidados e rigor, esta pesquisa tem suas limitações, que são abordadas na sessão a seguir.

3.8. LIMITAÇÕES DO ESTUDO

No uso do método de História de Vida há alguns desafios que foram superados. O primeiro é a falta de experiência da pesquisadora no uso do método História de Vida. Nascimento et al. (2013) sugerem que para superar esta dificuldade o pesquisador pode treinar, ser reflexivo, paciente, persistente, ter grande curiosidade e criatividade.

Neste trabalho foram colhidos relatos de diferentes mulheres: o primeiro relato foi analisado para verificar se a entrevista foi realizada dentro dos moldes metodológicos e, caso fosse identificado que não se enquadra, teria sido descartada. Nesta pesquisa, a primeira entrevista seguiu os moldes metodológicos e pôde ser incluída na análise de dados. Todas as entrevistas seguiram este procedimento e somente após serem validadas metodologicamente,

[3] O termo "protagonistas" foi escolhido para referir-se às entrevistadas no sentido destas serem as personagens entorno das quais gira a história contada, afinal, é a história de suas vidas.

foram incorporadas ao conjunto de análise. Isto permitiu um certo treino inicial à pesquisadora que não prejudicou a pesquisa.

Por limitar-se a pessoas de uma mesma rede social, usar a amostragem do tipo bola de neve também pode resultar em um limite de variabilidade de narrativas e acesso a argumentações semelhantes. Isto pode ser amenizado obtendo indicadores-chaves de redes (sementes) variadas, aumentando a possibilidade de acessar redes e narrativas diversas. (COSTA, 1999)

O ponto de saturação e o tempo para a realização da pesquisa também foram um desafio a ser contornado. Como meio de evitar o encerramento da pesquisa mais cedo que o devido, Vinuto (2014) sugere que o pesquisador deve estar atento às sutilezas do campo e compreender as novas informações dadas pelos entrevistados para não concluir, erroneamente, que atingiu o ponto de saturação.

Para que a pesquisa não fosse encerrada antes do ponto de saturação por questões de limitação temporal, a pesquisa foi realizada de acordo com planejamento prévio e os resultados do planejamento e execução constam na sessão seguinte.

4. APRESENTANDO AS PROTAGONISTAS E SUAS HISTÓRIAS

Assim como o pesquisador precisa aproximar-se dos indivíduos para ouvir sua história de vida, antes de analisar as histórias contidas nesta pesquisa, é necessário conhecer as protagonistas dessas histórias. Por fins éticos, os nomes das protagonistas foram omitidos, mas diferentemente de outras pesquisas, aqui não se pôde simplesmente reduzir a denominação destas mulheres à abreviatura de seus nomes ou escolher um nome qualquer. Os codinomes dados às protagonistas foram selecionados da fala delas, características que elas atribuem a si mesmas, deixando sua denominação o mais pessoal o possível. E na impossibilidade de colocar fotos das protagonistas, foram escolhidas imagens representativas.

As imagens escolhidas, figuras 5 a 8, são de autoria de Grace Ciao (2017a, 2017b, 2017c, 2018), uma ilustradora *Fashion* que tornou-se famosa ao postar seu trabalho que mistura flores com moda. Antes de seguir a carreira, Grace foi persuadida pela família a seguir um ramo mais tradicional de carreira, formou-se em Administração, mas desenhar sempre foi sua paixão. Seguindo esta paixão ela começou seu trabalho como ilustradora *fashion* e hoje é famosa no mundo inteiro, tendo seu escritório em Singapura. (CIAO, 2016; EVON; GORDON, 2017)

Por esta paixão da ilustradora estar impressa em cada traço das imagens que produz, suas fotos foram escolhidas para retratar as protagonistas desta pesquisa. No início da apresentação há alguns dados sobre o perfil de cada protagonista: codinome, idade, escolaridade, estado civil, nível hierárquico, renda familiar, quantidades de filhos, idade dos filhos.

As falas foram analisadas de acordo com a ordem que aparecem nos relatos, por isto há uma variação de temas e o retorno constante a temas já tratados, o que é natural em uma entrevista de História de Vida. (GIBBS, 2009)

4.1. A PERSISTENTE

FIGURA 5 – IMAGEM REPRESENTATIVA DE "A PERSISTENTE"

FONTE: (CIAO, 2017b)

Codinome: A Persistente

Idade: 44 anos

Escolaridade: Pós-Graduação

Estado Civil: Casada

Classificação da empresa: Multinacional

Função: Executiva

Renda familiar: de 15 a 20 salários mínimos

Quantidade de filhos: 2 meninos

Idade dos filhos: 12 e 7 anos

4.1.1. Como Persistente conta sua história

O dia marcado para a entrevista era um dia comum de um ensaio de outono em Curitiba – PR. Ensaio de outono porque na região as estações não têm tanta constância nesta cidade: pela manhã às vezes um frio de inverno que é seguido de um sol de verão ao meio dia, então nesta cidade o tempo parece ensaiar estações.

O local escolhido por Persistente foi o restaurante de seu irmão. O local estava cheio e com muito barulho, particularmente na mesa ao lado da nossa, onde um casal conversava empolgadamente em alto volume. Para tentar diminuir o barulho, pedimos para trocar de mesa e conseguimos ir para uma área menos barulhenta. Persistente pediu para saber melhor sobre a pesquisa e sobre a pesquisadora, então ocorreu uma breve explicação sobre os motivos que levaram à realização da pesquisa, a escolha do tema e como isto se encaixava nos planos de vida futuros.

Esta conversa prévia denotou um tom de intimismo na entrevista, como se duas amigas estivessem contando suas histórias uma para a outra, o que propiciou um relaxamento e maior abertura de Persistente. Ao ser indagada com a pergunta: Como é ser mãe, mulher e trabalhadora? Persistente começou o relato com um suspiro, como se ali fosse o começo de um jorrar de lembranças.

Já no início Persistente demonstrou algo que está presente em todo o seu relato: a sensação de luta, de batalhar para superar as adversidades constantemente em busca do equilíbrio. Também relata o conflito entre o papel de trabalhadora e de mãe e a necessidade de fazer arranjos para lidar com as diferentes demandas.

> Olha, é um desafio, porque é difícil você equilibrar todos os papeis e eu acho que quanto mais se cresce na carreira mais você tem que abrir mão da maternidade e quanto melhor mãe você é você tem a tendência de querer abrir mão de outras coisas e você não consegue. Então a grande dificuldade eu acho que é equilibrar tudo isso. Eu acho que tudo resume nisso. Ou você cede de um lado, ou você cede do outro. Ou você desiste de uma coisa de um lado ou desiste do outro. É, você tem uma eterna sensação de que parece que não dá conta, onde você olha você está devendo alguma coisa. E é difícil porque são duas funções importantes que você desempenha. É, então é muito difícil você ver aonde você vai colocar o teu foco, eu acho que a grande dificuldade é esta. (Persistente)

Após relatar suas dificuldades em conciliar ser mãe e trabalhadora, Persistente destaca a diferença que o trabalho faz em sua vida e autorrealização.

> O bom é que eu vejo que comparando com pessoas que eu vejo que não tem trabalho fora de casa ou que não seja o próprio negócio, eu vejo que tem uma autorrealização maior, apesar de toda essa cobrança, você tem uma vida, que apesar, de certa forma é paralela e que não se contamina com a sua função de mãe e você consegue ser você mesma. Eu acho que esse é o grande benefício de você ter um trabalho autônomo, desvinculado da família, desvinculado do marido, desvinculado do negócio próprio, porque você é você independente das outras funções que você exerce. Pra mim este é um dos pontos que mais impactam, assim, sabe? Eu adoro trabalhar, eu não sei se... Já fiquei um tempo sem trabalhar, vivendo não como madame, porque eu nunca tive dinheiro para ser madame, mas vivendo numa situação, assim, relativamente tranquila. Eu não consigo... Eu me realizo trabalhando. Eu não conseguiria ser uma mãe em tempo integral ou não ter destaque na minha profissão. (Persistente)

No entanto, a autorrealização que vem do trabalho tem um preço em seu papel como mãe:

> Ás vezes isso já vira um problema na maternidade, daí eu não consigo, e eu preciso sair do trabalho para buscar na escola. Eu, agora, tenho um filho de 12 e um de 6, não! De 7. Então as coisas, depois de tanto tempo, as coisas vão se ajustando e eu, a família já entendeu o modelo. Família eu digo meu marido, que as crianças se justam de acordo com o que os pais querem. Então as crianças, me parecem que se ajustam. (Persistente)

A questão da dificuldade de conciliar horários e compromissos não é a única a ser superada. A construção social do que é o papel de mulher e de mãe (papel esperado e/ou transmitido) também interfere na dinâmica familiar.

> Mas foi muito difícil no começo, porque eu acho que o homem não está preparado, ainda para aceitar, para atender e viver esse modelo. Eu acho que a sociedade não está pronta e o homem não está pronto para isto, para este mundo, que de uma certa forma é o mundo moderno, assim, a gente, eu fui educada para ser mulher, o homem ser o homem provedor, a mulher deixa na escola, pega na escola, dar o almoço, deixa a criança dormir, dar banho... Então o mundo tanto o homem não estão preparados para esta diferença de viver. (Persistente)

Novamente a autorrealização e o preço que Persistente paga por ela aparecem em sua história:

> O que é que tem de bom? O que tem de bom é que eu sou uma pessoa realizada e bem resolvida por conta disso. Que eu tomei, doeram essas opções, principalmente as que eu precisei testar porque as pessoas te cobram independente das tuas vidas paralelas. (Persistente)

As expectativas relacionadas ao papel de mãe e de trabalhadora e o conflito entre estes papéis retorna a narrativa.

> Então independente da tua vida paralela como mãe o negócio te cobra, independente da tua vida como negócio a tua família te cobra. Então são explicações que elas explicam, mas não justificam, sabe? Ou justificam, mas não explicam, já não sei te dizer como, mas as situações se contaminam.
> O que é que eu acho de ruim... Eu abri mão de muita coisa, assim eu não vou levar meus filhos na escola quase nunca, eu raramente vou buscar meus filhos na escola. Já vivi o modelo que eu ia buscar meus filhos na escola, vivi um estresse daqueles absurdos, porque tinha que sair cinco e meia do trabalho. Eu não consigo sair cinco e meia do trabalho, cinco e meia é quase meio da tarde, então eu tinha que sair 6 horas porque seis e meia era o horário de carro, ai sair seis horas, seu eu sair as seis e dez o transito já estava um caos, ai sai nervosa, já tinha que ir correndo, parava no sinal amarelo, apertava a mão na buzina, e daí chegava esbaforida na escola, as vezes eles estavam muito tempo esperando na portaria ou... Até que chegou... (Persistente)

Este conflito gera uma sensação de falha em relação ao seu papel de mãe:

> Eu acho que esta é a atividade. Constantemente eu me sinto uma mãe deficitária, uma mãe fora do convencional, uma mãe diferente da que eu tive, né, em termos de atividades, funções... Em alguns pontos uma mãe omissa, porque hoje eu vejo que meus filhos tem um laço com meu marido diferente do que eles tem comigo, o laço é forte, mas o laço com ele é forte, mas não é aquele laço que você escuta dizer: "nossa os filhos não vivem sem a mãe", "a mãe é referência", "os filhos quando separam ficam com a mãe", sabe essas coisas que a gente escuta que, que se se cresce escutando isso? O filho é da mãe, que quando separa o filho é da mãe, que o maior amor é da mãe, eu não vivo muito essa realidade. Eu acho que meus filhos me amam demais, eu tenho um excelente laço, mas não acredito mais nesses mitos. Ou não acredito ou eu vivo um modelo que não é esse mito, que ele não concretizou na minha família. Nem por isso a família é mais ou menos feliz, né? (Persistente)

Apesar de relatar os pontos negativos e as angústias, Persistente atribui estes eventos às escolhas que fez e faz em sua vida:

> Mas essa é a dificuldade que eu encaro no dia a dia. É um pouco triste até, mas por outro lado é consequência da vida que eu escolhi. Mas por outro lado eu tento ver a vida assim como ganhos e pesos. Se você ganhar algumas coisas vai perder outras. É, eu tento ver, assim, na balança final, o que é que está bom, as vezes dá um aperto no peito de talvez eu não estar tão próxima. (Persistente)

As escolhas que faz também refletem na relação com outras mães:

> Por exemplo, grupo de mães, eu quase não conheço mãe nenhuma. E eu tenho dois grupos de mães que eu participo por causa das duas crianças, e tem laços, mas são mais ou menos superficiais, assim, eu acho que muda um pouco o tipo de assunto que você está, você está envolvida. Porque como você não está no dia-a-dia você vai ficando cada vez mais afastada ao invés de estar mais próxima. Esse é o desafio. (Persistente)

Sua relação com os filhos também não é a que Persistente considera ideal, no modelo que para ela é tradicional, conforme ela já relatou acima, mas em sua fala há uma tentativa de mostrar-se conformada com a situação:

> Com relação as crianças eu acho que meus filhos são crianças bem resolvidas com este modelo, assim. Meu marido fica...
> E, não tem muito mais o que falar, sabe, mas esse é o desafio. E eu não acho que crianças gosta mais ou menos dos pais, eu acho que criança gosta diferente do pai do jeito que gosta da mãe. E na minha casa, além de ser diferente um do outro, é diferente do modelo tradicional que existe, né? Quando tem um problema na escola, né, caiu, não sei o que, machucou. Eles ligam para o pai porque as vezes não conseguem falar com a mãe, porque as vezes eu estou em uma reunião e quando vou ver a ligação já tocou. (Persistente)

As escolhas de Persistente não refletem somente em seu papel de mãe e de trabalhadora, também dão o tom ao seu papel de esposa e a sua relação com o marido:

> E esse é o, esse é o preço que se paga, na verdade, mas por outro lado eu me sinto uma mulher bem resolvida, assim, sabe, já sofri muito por esse modelo, por ser assim, mãe diferente do que a sociedade às vezes busca. Porque eu sou totalmente diferente, minha família é totalmente diferente, minha família é meio que invertida sabe? Eu não sou o homem da casa porque eu meio que nem tenho essa pretensão, mas assim, eu sou mais arremo da família que meu marido. Ele tem o negócio dele, assim, mas não tem garantia que eu vou conseguir pagar a escola deles, porque as vezes tem, as vezes não tem. Ele leva na escola, ele busca na escola, agora que eu to com o carro eu consigo equilibrar mais isso, mas em termos gerais a minha disponibilidade é muito mais difícil. E o preço é ai porque as pessoas, tinha uma época que eu me preocupava muito com as pessoas, hoje eu já aprendi a estar bem com o meu modelo. Sabe, porque ruga é ruim mas traz umas vivencias boas. (Persistente)

Neste ponto, o trabalho aparece com um aspecto diferente da autorrealização de Persistente, o trabalho também é peça fundamental no sustento e no bem-estar da família:

> Então assim, hoje eu vejo que eu não conseguiria ter a vida que eu tenho se eu não tivesse este padrão de vida, este jeito de viver, eu trabalhando, sabe. Eu não sei se eu conseguiria colocar meus filhos nessa escola, sabe. (Persistente)

Mas o trabalho não vem sem desconforto, uma certa dificuldade de desapegar-se que Persistente deixa clara no seguinte trecho:

> É, às vezes a gente cansa porque, pode parecer um preconceito meu, mas as vezes a mulher não tem tanta, não sei se é força, a palavra, não sei como simplificar essa ideia, mas as vezes eu acho que a mulher, ela não tem tanta, tanto desprendimento como o homem. (Persistente)

No entanto Persistente não restringe suas dificuldades ao apego, ela sinaliza uma cobrança social maior em relação à mulher, diferenças físicas e maior conflito de papéis:

> O homem me parece que às vezes ele faz, ele faz aqui, depois ele faz aqui, e ele não vive dilemas porque os "aquis" diferentes, as vezes se contradizem, e a mulher acaba sofrendo por causa desses papéis que ela quer performar bem em todos, e ela que ser a superperfeita, e ela acaba vivendo dilemas, e ela tem situações físicas, porque eu acho que a mulher ela passa mais estresse do que o homem, a mulher tem funções físicas, tem TPM, prémenopaus, pósmenopaus, tem préTPM, tem pósTPM, tem tudo né?
> Não é? Fisicamente são reações diferentes e eu acho que isso interfere inclusive na relação das coisas na personalidade no jeito que as pessoas reagem, então, é, talvez isto que possibilite a gente ter tantas multifunções, sabe.
> Não sei se eu estou certa ou estou errada, mas é mais ou menos como eu vejo, sabe? (Persistente)

Após estes relatos, a entrevistada mostrou dificuldade em continuar a contar sua história e pediu que fosse elaborada uma pergunta, então ela foi questionada acerca de sua carreira: "Me conta sua trajetória de trabalho como se fosse uma história? Desde o primeiro até agora.". Persistente começa relatando seu primeiro estágio e ressaltando a importância desta experiência em sua vida profissional:

> Nossa! Eu vou longe então porque tem mais de 20 anos de história. Puxa vida! Eu comecei como estagiária num grande escritório de advocacia aqui. Na época, isso era a muito tempo atrás, 20, 24 uns 23 ou 24 anos atrás. Hoje Curitiba, tem um monte de escritórios, naquela época não tinha. Então os que tinham eram poucos, e os que eram bons, bons, bons, era poucos ainda.
> E eu tive a sorte de bater num escritório que estava precisando de uma vaga. Eu fui buscar a vaga de primeiro emprego, nunca tinha trabalhado na minha vida. E daí fui bater no escritório de porta em porta e bati neste. E eles estavam, por sorte, estava saindo um estagiário e eles falaram: "Olha, tem uma vaga aqui, quer tentar?" fui conversar com a advogada que era a dona de lá e acabei gostando dela e ela gostando de mim, eu era uma menina tinha 20 anos, estava no terceiro ano de faculdade. Como o escritório era um escritório de nome e ela era meio exigente demais. Então assim, consegui ficar um ano naquele escritório. "Nossa, conseguiu trabalhar com a É***** um ano, coisa rara, porque ela era uma pessoa muito difícil. Por conta disso acabou criando uma experiência muito marcante na carreira, não sei se foi pelo escritório ou pela área, que era tributária que naquela era aquela época quase ninguém queria saber. E aquilo foi me viabilizando outras coisas. Aí saí de lá depois de um ano, porque ai ficou difícil o gênio dela e eu queria conhecer outras coisas no trabalho. (Persistente)

A trajetória de trabalho de Persistente não foi linear, do primeiro estágio conseguiu um segundo e depois trabalhou com formaturas:

> Aí fui trabalhar com um professor que me chamou para trabalhar na Sanepar. Ele era diretor jurídico da Sanepar, tinha uma vaga lá para ser assistente. Acabei indo. Cheguei lá no meu quinto ano de faculdade aí terminou, porque quando você se forma ou prestava concurso público, não é emprego contratado. Emprego contratado era só como estagiário. Mas aí terminou o período, me formei não tinha vontade de prestar concurso aí saí. Daí me formei. Fiquei uns 3 meses procurando, os dois primeiros meses janeiro e fevereiro trabalhando com formatura, comissão de formatura, trabalhando com Formaturas, esse tipo de coisa. Daí depois me formei, fiquei mais três meses esperando e eu comecei meu primeiro emprego num escritório na área de advocacia tributária, muito influenciada por conta daquela primeira experiência. (Persistente)

Sua trajetória incluiu um escritório conhecido na região e uma tentativa de empreendimento por meio de um escritório de advocacia próprio junto com um ex-colega de trabalho:

> Olha, e dois anos, eu acho, depois... Ah, eu fiquei lá uns dois ou três anos. Ah, já faz tanto tempo que eu não lembro mais as quantidades de tempo, mas depois eu montei um escritório com um cara meio conhecido, a gente trabalhou junto nesse primeiro escritório. Ai a gente abriu um escritório junto ai eu vi que eu não era empreendedora. Que assim, eu não tinha perfil de venda, de cliente. Sabe? E não deu certo, perdi a amizade, perdi o emprego perdi, foi ruim, assim. (Persistente)

Sem sucesso em seu empreendimento, Persistente voltou a se dedicar a trabalhar no escritório anterior. No entanto a empresa ficou pequena para suas aspirações:

> Aí eu fui chamada para voltar para escritório que era meu primeiro escritório. Aí voltei para coordenar uma área, e assim eu fiquei acho que uns 4 ou 5 anos.
> Ai de lá eu cheguei, no escritório, eu cheguei no topo, mas era um escritório ovo, assim, cheguei no topo do que eu conseguiria chegar. E eu falei: Gente! Eu preciso fazer mais na minha vida! (Persistente)

A necessidade de crescimento a fez candidatar-se a um emprego em uma empresa de grande porte:

> Apesar de eu já ter 20 e poucos anos quando eu entrei, 28 ou 27, eu não estava preparada para este mundo, falando profissionalmente preparada. Nossa! E fiquei lá dois anos e meio. Nossa! Sofri horrores! Você cresce a duras penas, assim né. E cresce sem ter sido preparada. Eu era preparada tecnicamente, mas não emocionalmente, para o que precisa este mundo corporativo. Exige em todos os aspectos. Aí casei no mesmo ano que eu entrei, casei com o meu marido, que é o atual e aí tava pensando meio que ir, aí tinha uma vida insana porque era uma empresa tão insalubre quanto o produto, sabe. (Persistente)

Com dificuldades para lidar com o novo ambiente e o marido querendo mudar de país, Persistente deixou o emprego para acompanha o marido que iria montar um restaurante em seu país natal:

> E daí meu marido queria voltar para país dele, que ele é de Israel. Aí ele foi antes aí eu fui alguns meses depois fui grávida, fiquei lá dois anos e pouco que foi o período que eu não trabalhei. Trabalhava com ele, tinha ele eu não trabalhava, então eu era meio dondoca, assim, não fazia nada. E no segundo ano eu trabalhava, ele abriu um restaurante daí eu trabalhava com ele. Foi um negócio que eu vi que não dá para trabalhar com família também. Não tenho esse, hoje talvez eu tivesse um outro olhar mas naquela época, não estava preparado para isso.

A insatisfação com a situação e a necessidade de dar maior atenção à família fizeram Persistente retornar ao Brasil e entrar na empresa que trabalha atualmente.

> Daí decidi voltar para o Brasil. Não queria mais assim, minha família, o meu pai tava doente. E eu já não tava gostando do país, com saudade da minha vida profissional aqui porque eu via que lá não ia seguir para frente daí voltei.
> Daí comecei a trabalhar no B***** que é onde eu tô nos últimos 10 anos. (Persistente)

No andar de sua carreira, Persistente encontra-se em um dilema ao gerenciar outras mulheres que tem filhos.

> Entrei como advogada daí depois virei consultora daí depois virei coordenadora e depois gerente. E daí hoje tô lá numa função executiva e aonde eu vejo mais a viabilidade ser testada seja por mim seja por terceiros. Porque eu gerencio uma equipe de 5 mulheres e um homem e quase todas tem filhos, salvo uma que não é casada, as outras tem filhos pequenos. Então eu vivo este dilema seja por mim ou por elas. Né que ás vezes é mais difícil ainda porque quando você for você tomar suas próprias decisões, fala mal, eu tô disposto a fazer isso ou eu não tô disposta a fazer isto. Quando você gerencia pessoas você sabe o que é necessário, você sabe até onde vai aquela função, você já passou por isso também e você não tem a decisão que você tenha função alí de preposto da empresa, você tem que fazer as coisas acontecerem. Então é um dilema ao quadrado na verdade. Você testa esses teus valores e princípios normais. Não sei se resumi bem ou muito. (Persistente)

Nesta rotina de trabalho, conflitos e teste, Persistente ressalta como a dor tem sido constante em sua vida e aprendizado:

> *No pain no gain*. Eu acho que é o lema para tudo. Que no fundo, eu não sei se é verdade ou não, mas eu acho que assim, todo mundo fala que a gente cresce na dor e no amor, e eu acho que a gente cresce na dor de verdade, né. Eu não acredito em crescimento no amor, não acredito. Talvez porque não tenha vivido. Eu acho que precisa ter amor no meio de tanta dor, mas eu não acho que é no momento de amor que se cresce.
> É, mas eu tô saindo até do campo do desafio, tô olhando na dor mesmo, sabe. Porque as vezes é um desafio sem dor. Eu acho que para você crescer, para conseguir o

> máximo, eu acho que é com dor. Tipo, num esforço quase de dor. Algum sofrimento, assim, sabe, não e uma coisa, meio né, uma coisa... (Persistente)

Apesar da dor que encontrou em seus caminhos, Persistente se define como:

> Eu? Persistente, eu acho. Persistente, um pouco teimosa. Acho que uma coisa meio junto da persistência, né, inclusive. às vezes insegura, me acho uma pessoa às vezes insegura apesar dos pesares... Acho que persistente é a palavra que mais me define. Eu sou de desistir pouco, sabe? Coisa assim que eu... No geral, assim, não tenho muito... (Persistente)

Sobre ser mãe e como isto a mudou, Persistente relata:

> Não sei se foi a maternidade que me mudou. Eu não senti aquela coisa que, sabe que todo mundo fala que quando nasce uma criança nasce uma mãe. Eu não senti que nasceu uma mãe quando nasceu meu primeiro filho. É uma emoção indescritível de fato. Tanto é que eu me lembro até hoje do primeiro olhar do meu filho quando nasceu. Eu me lembro até hoje, assim, está gravado na minha memória. É uma emoção que é difícil de definir. (Persistente)

Novamente a dor aparece como fator que muda sua vida e como conseguiu manter seus objetivos pessoais:

> Mas, mas eu não sei, assim, o que me fez crescer de verdade não acho que foi a maternidade. Acho que foram as lambadas que eu levei, sabe? As vezes, as vezes olhando de ré, assim, eu nem acho que fui uma mãe tão boa assim, sabe? Sempre fui uma pessoa presente. Sempre pensei muito nos meus filhos, na família, mas eu acho ne fundo eu nunca desisti do que eu queria em prol dos meus filhos, sabe? (Persistente)

A constância da dor e valorização da mesma como um meio de crescimento se desdobra em medo de que a dor chegue, quase como uma necessidade de se preparar constantemente para a dor que virá.

> Eu sempre fui muito, às vezes em excesso, tive uma responsabilidade em excesso, um medo financeiro das coisas darem errado então, eu sempre tinha medo de ser demitida, eu sempre tinha medo de não ter dinheiro, sabe? Medo de não poder pagar escola. Então eu acabava, em função disso, cuidando demais do trabalho e menos de casa, sabe? E dai as coisas foram meio que se autorganizando que meu marido foi pegando esse papel, sabe? De a mulher da casa, sabe? De colocar a janta, sabe? (Persistente)

Passando da dor, Persistente volta a ressaltar a importância do trabalho e como este lhe dá uma perspectiva diferente da vida e da impossibilidade de controlar todas as situações.

> Eu acho que é muito bom, eu vejo assim, as mulheres que eu conheço que trabalham, eu vejo que elas são mais, não sei se bem resolvidas é a palavra, mas eu vejo assim, elas têm, parece, que problemas mais sob controle, sabe? (Bem Resolvida)

Para Persistente o trabalho é fonte de força e de equilíbrio:

> Porque elas veem que você não consegue controlar tudo, elas veem que você está sempre devendo, mas assim, você acaba se sentindo forte, você tem várias oportunidades para se sentir forte enquanto ser humano. Você as vezes vai mal no trabalho, você acaba ficando na tua casa. Você as vezes vai mal na tua casa, porque as vezes vai, você está de saco cheio daquela casa, da tua família, ou do teu conjunto, né? Não dá pra gente achar que a vida é perfeita. Você tem o trabalho para compensar. Então eu acho que você tem mais chances de fazer as coisas, de você se sentir bem. E por você se sentir bem você consegue fazer com que as coisas sejam melhores em cada um dos ambientes que você está. É, é a experiencia que eu vejo comigo e com os outros. Então assim, eu não conheço tanta gente assim, eu não sei dizer se isso é uma visão minha, real eu seu eu estou viciada no grupo que eu convivo, mas eu vejo que isso funciona bem, sabe? É... bom, não sei se é isso que você precisava... (Persistente)

Apesar de anteriormente ter dito que a maternidade não a mudou, Persistente relata posteriormente como suas escolhas de vida mudaram:

> Como você gostaria? Como você quer fazer? Por exemplo. Os filhos te travam. Ou porque você tem que dar uma vida com um pouco mais de rotina e as vezes viajar o mundo não é tão compatível. Ou porque você acaba não sendo prioridade na hora das despesas porque você vai pensar em viajar, em você ou você vai pensar em pensar em pagar a tua escola? Por exemplo, eu sou casada a 15 anos, meu filho mais velho tem 12. Agora é que eu tô conseguindo para e dizer assim: "bom, agora eu tenho dinheiro que eu posso tirar um pedacinho pra mim". Ou para eu viajar ou para eu fazer um curso, assim, não tem que pensar duas vezes, posso ir num restaurante, vou comer o que tiver a fim sem ter que escolher o prato do cardápio que se encaixa, sabe? Hoje, depois de 44 anos, depois de muito tempo trabalhando, depois de uma vida muito corrida, trabalho a mais de 20 anos. Hoje que depois de ter filhos que eu consigo me dar ao luxo de fazer este tipo de coisa. Porque é uma... é abrir mão. Né? E você, eu não imaginava, isso é uma coisa que mudou muito quando eu, quando você vira mãe, você tinha me perguntado antes e eu não tinha lhe falado, você aprende a equilibrara quando você é prioridade e quando você não pode ser a prioridade sabe? Que é a maior parte das vezes. Você poderia investir em joias, não é nem em joias, eu digo, assim, em batuaques, coisas, sabe? E tava acostumada a ter meu dinheiro para comprar, e com o filho você vai pensar: comida pro teu filho, escolha pro teu filho, tudo, tudo, toda a estrutura, e quando você escolhe uma coisa, você vai ver, eu já tinha época que a gente comia na minha casa pão com café. Nunca tinha comida, comida farta. Tinha que cuidar das crianças, tinha que, sabe? Tinha outras coisas para alocar o dinheiro. São coisas que quando você, quando você é um casal ou uma pessoa sozinha sem filhos você tem dinheiro, você tem mais condições de pensar em você, você tem um monte de poder ser menos contábil, você sabe que tem e que você pode repor qualquer problema que aconteça, né? E quando você tem filho as vezes essa segunda oportunidade não tem, tipo uma escola como aquela que meus filhos estão, não é a melhor escola, mas ela tem um nível mínimo. Ai a criança por exemplo, meus filhos, querem sair juntos, brincar, jogar bola com os amigos, a fins, e tal, os coleguinhas, como é que você, como é que você não vai deixar teu filho com, à mercê desse mundo? Né? Por exemplo, todo dia, toda semana eles vão lá com o grupinho deles comer lá no shopping, eles já podem sair da escola para comer. Como é que você vai dizer: "Não, não vou te dar dinheiro"? então são pequenos grandes, pequenos grandes coisas

> que você vai ter pensar e ceder porque sei lá, vinte trinta reais que eu tenho que abrir mão se eu tenho eu não vejo diferença, mas se você não tem, você vai abrir mão de alguma coisa em prol do teu filho, porque você vive por você e por um alguém. Eu acho que isso muda muito na maternidade, sabe? A tua vida não te pertence mais totalmente. Ou a vida que te continua te pertencendo ela te dá mais trabalho de ser dimensionada junto com a maternidade. Você tem que pensar mais em como o teu mundo reflete nos outros mundos. Coisa que você não vê quando está sozinho ou quando você é sozinho sem filho. Você tem o privilégio de poder ser mais irresponsável e a irresponsabilidade ela tem um preço para todo mundo e ela parece que custa menos caro quando você não tem filho. (Persistente)

Após a apresentação das falas de Persistente, segue um roteiro com os principais temas que ela abordou.

4.1.2. Roteiro da história de vida de Persistente

Para resumir e melhor compilar os principais temas e sua ordem na fala de Persistente, segue um roteiro:

1. Equilíbrio na vida;
2. Trabalho *versus* maternidade;
3. Trabalho e autorrealização;
4. Ser ela mesma no trabalho;
5. Necessidade de trabalhar;
6. Demandas do trabalho atrapalhando as atividades de mãe;
7. Adaptação do marido e filhos;
8. Dificuldade masculina para lidar com o modelo de mãe atual;
9. Funções tradicionais do homem e da mulher;
10. Autorrealização;
11. Cobrança social;
12. Demanda das funções de mãe e trabalhadora;
13. Abrir mão;
14. Como sente-se em relação ao seu desempenho como mãe;
15. Relação com mulheres do grupo de mães;
16. Relação com os filhos;
17. Função de esposa;
18. Relação com o marido;
19. Trabalho e o padrão de vida;
20. Dificuldade de desprendimento;
21. Cobrança social;
22. Situações físicas próprias da mulher;
23. Trabalho: Primeiro estágio;
24. Segundo estágio;
25. Primeiro trabalho – Organizadora de festas;
26. Segundo trabalho – Escritório de Advocacia;
27. Experiência como empreendedora;
28. Retorno ao emprego anterior;
29. Troca de emprego;
30. Dificuldades no novo trabalho;
31. Mudança de país;

32. Trabalho com o marido;
33. Retorno ao Brasil;
34. Trajetória na empresa atual;
35. Dilema ao gerenciar outras mulheres;
36. Crescimento pessoal;
37. Função dos desafios em sua vida;
38. Autodefinição;
39. Mudanças;
40. O que a fez crescer;
41. Medos;
42. Mulheres que trabalham;
43. Impossibilidade de controlar tudo;
44. Separação trabalho e casa;
45. Maternidade e mudança.

Ao final da apresentação de todas as protagonistas, os roteiros de todas as protagonistas foram analisados a fim de encontrar os temas em comum entre todas as entrevistadas. A figura 9 é o produto da análise dos roteiros das quatro protagonistas: Persistente, Planejadora, Prioridade e Guerreira.

4.2. A PLANEJADORA

Codinome: Planejadora

Idade: 42 anos

Escolaridade: Pós-Graduação

Estado Civil: Casada

Classificação da empresa: Multinacional

Função: Engenheira de Alimentos

Renda familiar: 15 a 20 salários mínimos

Quantidade de filhos: 2

Idade dos filhos: 12 e 9 anos

FIGURA 6 – IMAGEM REPRESENTATIVA DE "PLANEJADORA"

FONTE: (IVAO, 2017)

4.2.1. Como Planejadora conta sua história

O contato com Planejadora teve início por *whatsapp*. Na conversa foi esclarecido o objetivo da pesquisa, a quantidade de entrevistas e a duração média. Planejadora escolheu um local perto de sua casa em um horário que lhe era conveniente. O local escolhido foi uma cafeteria inspirada na cidade de Paris. A entrevistadora chegou antes e ocupou uma mesa no canto de um dos salões a fim de ter maior privacidade e silêncio.

Planejadora chegou pouco tempo depois, pediu desculpas pelo atraso e explicou que estava em reunião, ela estava com aparência tranquila e descansada, sentou à mesa e sugeriu

que pedíssemos algo para comer. Cada uma fez seu pedido e após a garçonete se afastar a entrevistada foi esclarecida acerca dos objetivos da pesquisa e foi feita a pergunta inicial: Como é ser mulher, mãe e trabalhadora?

> É desafiador, né!? Bom, assim, eu gosto muito de trabalhar. É uma coisa que eu não me vejo, eu não me vejo como mulher não trabalhando. Então esta foi uma opção minha desde muito cedo. Por exemplo, a minha irmã é uma, ela optou por ficar em casa cuidando das filhas, né. Eu não consigo viver assim, né. Em momentos de muito estresse ai às vezes eu penso: ai seria bom jogar tudo pro alto e ficar em casa! Mas ai me dá cinco minutos, eu paro e penso: não, eu ia ser uma pessoa muito infeliz, né. Mas tem momentos que realmente é, conciliar as coisas é complicado. (Planejadora)

Por iniciativa própria, Planejadora continua sua narrativa falando do início de sua carreira:

> Eu vou começar contando para você do início da minha carreira e que tem a relação ai com mãe. Eu comecei minha carreira na indústria, já sou engenheira de alimentos. Sou formada já vai fazer, faz 18 anos e eu comecei trabalhando numa indústria onde eu trabalhava bem na parte da produção. Então assim, eu tinha horário para entrar mas não tinha horário para sair. Eu tinha que estar lá era assim, a regra era que tinha que estar as 7 horas da manhã, tinha que estar lá vestida, pronta para trabalhar. Não tinha hora para sair. Eu tinha problema que eu não conseguia nem ir em médico ou, sabe, não tinha flexibilidade nenhuma. (Planejadora)

Os horários de trabalho inflexíveis e a vontade de ser mãe a levaram a procurar outras oportunidades de emprego.

> Eu fiquei oito anos trabalhando lá e comecei a ter vontade de ser mãe, né. E ai eu falava assim: bom, aqui eu não posso continuar trabalhando se eu for mãe, aqui eu não vou ter qualidade de vida. Minha vida vai ser muito ruim. E a partir daquele momento e que eu comecei a identificar isso, eu comecei a abrir meu olho, eu gostava muito de trabalhar lá, mas comecei a abrir o olho para buscar outras oportunidades. (Planejadora)

A escolha da nova empresa para trabalhar foi orientada pela vontade de ser mãe.

> Eu fui convidada para trabalhar na M*****, que é uma multinacional. E as pessoas falavam muito: Meus Deus! Como assim!? Você trabalhava numa empresa pequena, como vai ser isso? Você quer ser mãe e vai para uma multinacional. Assim, eu acho que vai ser bom porque eu já conhecia assim a história, um pouquinho, falavam de equilíbrio de vida, assim. Aí eu fui, não deu nem seis meses eu engravidei, assim meio sem querer. (Planejadora)

Apesar de querer engravidar algum dia e estar se preparando ao procurar um novo emprego, a gravidez veio como uma boa surpresa, algo esperado, mas numa hora inesperada.

> Não estava no plano, queria esperar mais, mas engravidei. E no começo, na verdade, foi bem tranquilo, assim. No estágio de carreira que eu tava, eu estava numa empresa que eu pude sair, foi aceito muito bem, né, a questão da maternidade. (Planejadora)

O posicionamento do diretor da empresa acerca da maternidade foi fundamental para que Planejadora escolhesse a multinacional para trabalhar.

> Na verdade eu lembro que na entrevista o diretor, ele, claro, eu tinha 30 anos, não tinha filho ainda, já com tempo de casada ele me falou: "olha, não se preocupe com essa história de engravidar, acontece, né." (Planejadora)

Apesar das palavras tranquilizantes do diretor durante a entrevista, Planejadora ainda ficou com algum receito de como sua maternidade seria vista pela empresa.

> E foi assim mesmo, foi bem tranquilo e eu acho que quando você está grávida, está num momento da empresa, assim, eu acho que a gente fica numa preocupação, fica preocupada em como vai ser vir e de repente estou ausente. (Planejadora)

Mas a experiência que teve na empresa a fez sentir-se segura e repensar a maternidade em relação a sua vida laboral.

> Mas se você pensar na sua vida de carreira, aquele pedaço é tão curto, é tão pequeno né, que na verdade não faz realmente uma diferença, né. (Planejadora)

No entanto reconhece que há cobranças internas que dificultam o gerenciamento deste conflito interno e externo.

> Assim, eu acho que é uma coisa que dá, que é gerenciável, mas a mulher acaba se cobrando, se pondo mais medo. Então no primeiro filho eu fiquei, ainda não existia a licença maternidade de 6 meses então eu fiquei quatro e tirei mais um mês de férias, fiquei cinco meses. A volta, assim, claro que eu tinha uma vontade de ficar em casa com meu pequeno, mas também sabia que tinha que voltar. Ai eu tinha a opção de voltar por meio período. Ai o que eu comecei a fazer, eu ia a tarde porque eu sabia que se eu começasse a fazer. Se eu fosse de manhã, não conseguia sair, né. Então eu ficava de manhã em casa, isso foi por um mês. Então eu ficava de manhã em casa e a tarde eu ia, ficava só meio período. (Planejadora)

Apesar da compreensão do diretor da empresa, Planejadora sentiu certa pressão da chefe imediata e como precisou lidar com esta demanda e as limitações e necessidades físicas referentes ao período em que estava amamentando.

> O que acontece, na época eu tinha uma chefe bem demandante, assim, o que eu lembro de sofrimento é que eu amamentava ainda e o peito ia enchendo, começava a doer e

> eu tinha que falar para ela assim: "agora deu eu preciso ir para casa". Então eu acho que este foi um dos primeiros conflitos que eu tive assim, de ter que lidar com o lado profissional de que eu queria voltar queria tá inteira mas não podia à tarde porque tinha até uma restrição física, sentia dor e tudo mais e eu precisava voltar para casa para amamentar. (Planejadora)

A progressão na carreira trouxa a necessidade de realizar viagens, o que intensificou as dificuldades em conciliar a maternidade e o trabalho.

> Mas os primeiros anos com o filho foram bem tranquilos, na verdade, para mim. Ai eu tive o segundo filho, e depois eu acho que começou a complicar pra mim porque enfim, com a mudança de função eu comecei a viajar e tudo mais.
> Com as viagens, e eu viajo até hoje, as viagens é mais difícil pra mim, pra lidar, né. Porque, assim a organização para viagem né, eu vejo que é um desgaste porque eu quero deixar tudo organizado, tudo estruturado. É questão do lanchinho, e dorme com quem, organizar a agenda. Este dia fica com a avó, este dia fica com a tia, se é com o marido. Então eu me cobro isso, de deixar organizado, porque quando viajo eu viajo a semana toda. Saio domingo e volto só na sexta, né. Então aí pra mim é um desafio. (Planejadora)

A concentração no trabalho aparece como uma das maneiras de lidar com as dificuldades:

> Então quando eu viajo, para ser bem sincera, eu não me estresso. Eu entro no trabalho, entro na cabeça, assim, não sou de ligar para as crianças porque eu acho pior pra mim e para elas, né. Se elas têm vontade de falar comigo elas pedem e eu falo, a gente se dá super bem, mas a gente estabeleceu um modo de não fica se conectando o tempo todo. Eu já organizei antes. Depois que eu tô lá, eu tô inteira. Tô na viagem, tô onde eu tô e aí entrego nas mãos de Deus. E as crianças recebem bem isso. Quando eu volto é aquela festa, né, sempre. "aí mamãe, tô com saudades!" e tudo mais. Mas eu consegui lidar bem dessa forma, assim. (Planejadora)

Além da concentração, os horários flexíveis da empresa atual auxiliam a gerenciar melhor sua vida.

> Meus horários, bom, eu tenho assim, eu acho é, é bem flexível. Eu não tenho uma cobrança de qual horário eu tenho que começar e terminar. Acontece que eu tenho uma posição que é regional, eu trabalho com a América Latina, então os fusos horários me atrapalham um pouco. Porque as vezes, dependendo do país que a gente está, tem assim, as vezes chega a dar três a quatro horas de diferença. Então você tem que estar disponível as vezes no final do dia. Pra mim já é 8 da noite, as vezes lá no México ainda é 4 horas da tarde. Então eles estão, ainda, a todo vapor, né. Então eu tenho assim um horário bem flexível. Quando eu sei que vou ter reunião até mais tarde, as vezes, né, eu faço alguma coisa no meio. (Planejadora)

O gerenciamento do tempo e o apoio do marido aparecem como estratégias para lidar com as diferentes demandas.

> Tem que pegar os meninos na escola. Ai eu deixo o espaço alí no horário de pegar eles livre, né, pego, volto, e as vezes, eles sabem, o meu marido é professor, ele trabalha na faculdade e aí... E aí os meninos já sabem, mamãe vai ter que voltar e aí continuar trabalhando. Ai eu venho de casa, me conecto no computador, né. E aí é uma loucura. *Imitando os filhos:* "Posso falar mamãe? Alô?" (Planejadora)

Apesar da flexibilidade de tempo, a empresa demanda resultados que requerem muita dedicação, o que faz com que não sobre muito tempo para as demais atividades.

> E assim, é flexível, mas ao mesmo tempo é demandante. Porque não tem muito janela, assim, aquela coisa fixa, ah, então você entra num horário. É bom? É bom. Por exemplo, hoje de manhã eu não queria ver o jogo e ai eu precisava ir no médico e o médico falou: "Então eu tenho esse horário". Aí eu aproveito e vou e não tenho que dar satisfação a ninguém. Então é entrega por resultado, independente do tempo que você trabalha. Você tem que entregar o que tem que entregar. Se você tiver que trabalhar 24 h todo dia para isso, paciência. Se eu trabalhar 4 e conseguir, ninguém vai me cobrar pelas horas que trabalho por dia. (Planejadora)

Nesta vida cheia de compromissos e demandas, Planejadora fala de sua vida em ciclos e sobre qualidade de vida:

> E assim, eu acho que vem os ciclos, e aí com os ciclos eu acho que eu lido com a relação com os meninos melhor. Tem momentos mais tranquilos no trabalho e tem momentos mais estressantes. Eu até brinquei com a L*: Ih L*, se sua amiga quer alguma coisa para saber sobre qualidade de vida esqueça! Porque... *Começa a rir* Porque não estou no momento, de qualidade de vida. Porque, assim, eu estou vivendo um período muito demandante. É um momento que eu tento pensar como passageiro. Porque eu acho que se eu não pensar assim eu começo a pesar e questionar. (Planejadora)

Planejadora retorna ao tema da flexibilidade de horário e apesar de poder escolher trabalhar em casa na maioria das horas, às vezes prefere trabalhar no escritório da empresa.

> Mas por horário é, e tanto que eu posso trabalhar alguns dias de casa, se quiser. Não preciso ir para o escritório. As vezes eu vou porque a internet está muito ruim e eu me estresso mais ficando aqui em casa do que ir. E com as viagens, que eu não tenho muita... Claro, eu posso fazer minha agenda, mas as vezes tem coisas que tem que viajar e ficar vários dias fora. (Planejadora)

Além da concentração, dos horários flexíveis e da gestão do tempo, Planejadora também conta com o marido.

> O que é apoio para você? Ajudar a lidar com tudo isso? Olha, na verdade meu maior apoio é o meu marido. Eu tenho um marido fora da curva. Olhando os homens e os maridos das minhas amigas, de irmã, primas, ele é fora da curva. Ele é um homem que sempre morou sozinho, sempre foi independente, sempre soube se cuidar. Fazer sua comida, lavar sua roupa, cuidar da casa, deixar organizado. Ele é extremamente

> organizado, não gosta de bagunça. *Risos.* Então quem chama atenção da bagunça da casa é ele. *Risos.*
> Então ele é meu ponto de apoio principal. Ele realmente consegue organizar muito bem as coisas do dia a dia com as crianças. Ele é quem, na maioria das vezes, busca e leva para a escola, né. A gente varia um pouco pela agenda dela porque ele dá aula na P** e aí os horários dele são de manhã e à noite. Varia a cada semestre. Então cada semestre a gente se adapta pelos horários dele. Então, assim tem semestre como esse que ele só tem aula bem cedo, que é o dia que eu levo as crianças e segunda e sexta que eu pego. Nos outros dias ele leva e busca. (Planejadora)

Na divisão de tarefas, Planejadora aponta alguns pontos que o marido pode melhorar:

> Vou falar assim, o quê que meu marido não faz bem, que eu acho que não faz bem, mas eu não cobro porque eu não consigo fazer, é a questão da alimentação, alimentação saudável. Para mim criança tem que comer saudável, lanchinho com fruta. Quando às vezes eu acordo e vou tomar banho, quando eu vou na cozinha o lanche está pronto, das crianças. Você entendeu? Eu penso assim: Deus me livre reclamar! Imagina! *Risos.* A pessoa fez! Né, a pessoa pôr o lanchinho, uma bolachinha, não sei o que, né. Ai de vez enquanto eu vou lá, escondidinha, brinco com ele, ele vê, e troco uma bolacha por uma frutinha, ponho um iogurtinho, né, e ele dá uma risada. Não posso de forma alguma reclamar, falar... (Planejadora)

Apesar da divisão de tarefas, o casal ainda precisa de apoio externo:

> O que a gente precisa de um suporte adicional é que, como ele dá aula à noite, quando eu viajo, aí a gente precisa de suporte, e aí a aminha mãe, eu tenho mãe aqui. Ai ela fica com as crianças e faz essa gestão de leva e trás, às vezes tem que dormir porque ele chega muito tarde e já passou do horário das crianças dormirem, né.
> E ai não tem nem como eles ficarem sozinhos e nem voltarem para casa. Ai eles já dormem na avó. E ai varia um pouco de semestre a semestre. Por exemplo, segunda-feira eu já viajo. Viajo de novo. Mas ai eu teria que ir no domingo, na verdade, mas ai para ficar um dia a menos dormindo na avó, ai a gente já, sabe, aí eu ajusto a data de ir e voltar, um dia, justo para eles poderem ficarem mais em casa e ficarem mais tranquilos e manterem a rotinazinha deles. (Planejadora)

Assim como em Persistente, Planejadora relata uma inversão dos papéis com o marido:

> Então quando a gente olha friamente, assim a gente tem um pouco papel mais invertido do que a maioria das famílias tradicionais, onde o homem é mais o provedor de casa. A gente tem um papel um pouco invertido e ele é uma pessoa que lida super bem com isso, e acho que eu também. Eu acho que a gente... O pessoal fala assim: Seu marido lhe ajuda? Não, sou eu quem ajudo ele. Eu tenho muita consciência, sei como é difícil, como é complicado. Então essa questão, assim, de gestão, tudo o que eu posso fazer, a gente tá junto. E é o mesmo de educação, de... é... De como agente junto passa os valores para as crianças, precisa estar alinhado, né. (Planejadora)

Planejadora relata que mudou por causa da maternidade.

> Antes, bom, eu era muito mais individualista, quem sabe mais tranquila. Eu fiquei casada muito tempo sem filho. Era, tipo, você vive sua função, alí, não tem hora, você

> faz do jeito que você quer. Depois de ser mãe eu acho que você muda no olhar pra vida, assim, o senso de responsabilidade, né. (Planejadora)

Uma das mudanças foi a maneira como encarava as atitudes de seus próprios pais.

> Você começa a entender coisas dos pais, onde, as vezes eu me pego repetindo comportamentos que eu criticava dos meus pais. Ai eu falo assim: Nooooosa tô fazendo igual, né. Ou assim: Não, agora eu entendo porque eles faziam, né. (Planejadora)

A mudança também veio na maneira de observar a vida.

> Eu acho que por mais que a gente, é inevitável que a gente muda a maneira de ver a acaba repetindo umas coisas ou acaba sendo mais crítico, tipo, em alguns pontos de vista, assim, tipo relação com tudo, relação com droga, né, de como... Aí antes eu: não, restringir, ficar oferecendo bebida pra criança. Pra criança não, pro adolescente em casa. Hoje eu já penso: os meninos vão crescer e como é que eu vou lidar com isso? *Risadas*.
> O que é certo? O quê que não é? Então assim, acho que é muito mais... Hoje eu sou mais questionadora em algumas coisas pela preocupação deles, como, de como acertar. E não só do que eu acredito, mas de como fazer, como formá-los e praí eles terem, poderem fazerem a escolha deles. Como ajudá-los a fazer a escolha certa, que não dê problemas. (Planejadora)

As relações sociais também não saem imunes das mudanças após a maternidade.

> Então, o que mais mudou? Eu acho que assim, relação com amigos muda. Porque antes você tem uma relação de sair, estar disponível o tempo todo. Quando você tem filhos, isto muda. Até porque muitos dos meus amigos e minhas amigas eles acabaram não casando ou não tendo filhos. Então eu acho que esta relação mudou
> Não que a amizade muda de carinho, amizade muda na, de quando tá junto, de frequência, porque são outras realidades. Eu acho até que quando você tem é, aí começa a criar famílias junto, famílias conseguem até agregar, mas assim, quando você não tem filhos da mesma idade fica mais difícil de conectar porque os interesses e os horários são muito diferentes. (Planejadora)

Enquanto a relação com os amigos apresenta um certo distanciamento, a maternidade estreitou os laços e a convivência familiar.

> Então acho que essa, esse tempo, e as vezes quando você tem mais um tempo é de ficar com a família. De ir ver avó, vô, primos, entendeu? Eu acho que eu virei muito mais viver com família do que com amigos. (Planejadora)

Sobre maternidade e carreira, Planejadora relata:

> Acho que é um pouco, assim, do que a gente falou no começo. As mulheres acabam ou postergando muito a maternidade, pensando na carreira. Mas é um período, que se

> você pensar em carreira, é muito pequeno. Eu acho que a gente dá uma freada, se é uma pessoa que quer se desenvolver, quer crescer na carreira e tudo o mais, ter um filho dá uma, é um pesinho no freio, assim, né.
> Eu quem sabe não senti. A minha relação com a profissão foi bem porque eu me preparei muito para isto, estava querendo isto. Não veio num momento que eu estava querendo coisas diferentes, querendo novos desafios, e não podia gerenciar isto. Não, eu estava num momento que eu consegui lidar, mas eu acho que tem mulheres as vezes estão querendo crescimento. Vem o filho e ai deve dar um, uma confusão, assim. (Planejadora)

Novamente a noção de ciclos, de situações passageiras aparece na fala de Planejadora.

> Mas eu acho que tem que ter essa noção, assim. Tenha, que tudo passa, tudo se ajeita, né. É passageiro, ao lado da vida profissional, esse momento de ser mãe e com um neném pequeno, que é o mais complicado, isso passa. E depois as crianças vão crescendo, você vai vendo que vão criando identidade. (Planejadora)

Dentre os arranjos para conseguir conciliar maternidade e trabalho, a escola dos filhos aparece como um auxílio para diminuir os conflitos e dificuldades.

> Claro, você vê meu exemplo, meus filhos fazem escola integral, agora desde pequenininhos eles foram e eu não sofro com isso. Porque eu acho que eles ficam bem. Eles vão para a escola felizes, eles voltam da escola felizes. Eu não sofro por vê-los um dia inteiro na escola. Eu acho melhor do que eles ficarem em casa no tablet, no computador, televisão o dia inteiro, assim, né. Então eu lido bem com isso. Eu vejo que tem mulheres que não, se culpam "Meu Deus", eu vejo, assim, cobranças, mais tias: "Mas eles ficam o dia inteiro na escola?! Coitados! Não podem brincar"
> Eles são... Eles voltam com energia, voltam brincando e voltam bem. Não vejo como um problema, né. Mas tem que saber lidar com isso, ele pode querer, é, assim, acho que é, a mulher tem que pensar que ela tem que ser mãe, mas tem que continuar sendo ela, né, ela tem que continuar sendo mulher e ela não precisa parar a vida dela. As crianças que tem que se adaptar e elas podem se adaptar e viver muito bem, sabe? Acho que a mulher não deve se culpar; "Não, meu filho não pode ficar o dia inteiro na escola se não ele vai ser infeliz". Não necessariamente, né. Eu acho que é uma questão, assim, tenha, veja, é você que está no comando, é você que consegue, vai ter que saber administrar, ter jogo de cintura, mas tudo é possível. (Planejadora)

Sobre o tempo para ser mãe, Planejadora aconselha a não postergar a maternidade.

> Então, eu acho que não diria ao contrário, assim. E eu falo muito para as meninas, assim, que trabalham muito comigo, que são mais novas, eu falo: "Olha, não fiquem esperando muito para ter filho, assim, não esperem para ficar muito mais velha, porque eles são tão demandantes, a gente tem que ter energia". Então, assim, no final das contas eu acho que quanto mais novo tiver filho, minha opinião, mais você consegue acompanhar e viver aquilo junto, sabe? Porque eu não sei, a gente não sabe como, parece que põe dois segundos na tomada e recarrega 100%. Então, eu acho que a mulher não deveria esperar. Porque hoje eu vejo muitas esperando 40 anos para ter, sabe? Tem mais cedo que isso, até por cabeça e geração é mais tranquilo. (Planejadora)

Como parte do programar-se para ser mãe, está a escolha do local de trabalho.

> Eu acho que foi bem, eu acho que foi, é, pelo menos assim, na empresa que eu estava antes, eu sabia que não ia ser, que ia ser um caos. E eu vivenciei, por exemplo, uma chefe, que ela assim, com dois meses de neném o diretor chamava ela, e acessava, queria, sabe, né, ajuda, pedia para voltar. E eu tinha muito medo disso.
> Aonde eu trabalhava, aonde, eu né, quando eu tive as crianças, essa parte de licença maternidade é muito respeitada. Então, assim, durante o momento que eu estava de licença eu desconectei totalmente do mundo, não senti pressão nenhuma. Antes de sair, teve a pressão de assim: "então você vai sair, deixa tudo organizado." (Planejadora)

A empresa demanda uma organização prévia, mas respeitou a licença maternidade.

> "Né, então vamo fazer um planejamento para deixar tudo organizado". E os meus dois meninos nasceram antes do tempo. O primeiro foi meio no susto e aí para o segundo eu me preparei um pouco mais, tentei deixar as coisas organizadas justamente com medo, e acabou acontecendo a mesma coisa. (Planejadora)

A licença maternidade foi solicitada com uma certa apreensão, mas foi bem respeitada pelos chefes e pelos colegas. Mas no retorno houve uma demanda de rapidez na adaptação e uma pressão dos colegas e da chefe imediata para um melhor desempenho.

> Então assim, eu senti aquela pressão antes de sair, durante nada. E quando eu voltei, na verdade é assim, eu senti que quando você volta, você volta total, assim, as pessoas, não é você que voltou total, são as pessoas que "Ah, agora que você tá aqui, então você tá aqui", e ai te demandam, então a adaptação para isso tem que ser rápida, porque as pessoas já estão "Ah, você teve seu tempo, ficou 5, 6, 7 meses que seja fora e a gente respeitou, mas agora que você voltou vamo, né..." Então isso eu senti, mas nunca uma cobrança de dizer assim "Ah você engravidou, né". Ou "Ai você deixou de cumprir isso porque você saiu e teve fora", não, eu acho que, é, e como eu trabalho numa área, que, digamos 70% é mulher, então é muita mulher, sempre grávida. Sempre tem isso, então acho que é, não é só da boca pra fora. Mas voltou, volte! Tinha esse caso, que lhe falei, da minha chefe, que quando eu voltei que eu falava para ela "Vou embora porque eu tenho que dar de mamar". Mas assim, eu lembro que eu ficava brava com ela, que falava "Meu Deus!", que não tem respeito, mas acho que hoje eu olha pra trás e entendo, assim, por ela, e era o jeito dela, que ela queria entregar as coisas, queria fazer, é. Na época foi um pouco difícil, mas hoje eu falo: "Ah, não sei como eu estaria lidando também, né, ás vezes uma pressão de entrega". Se por no lugar, assim. (Planejadora)

Antes mesmo de engravidar, Planejadora já tinha uma imagem do que seria a maternidade e como seria desempenhar o papel de mãe, no entanto o real não coincidiu com o imaginado.

> Eu acho que quando você, antes de ser mãe, eu só tinha o que era, eu imaginava o momento mais de cuidar do bebê, do início da maternidade. Eu não tinha muita noção do todo, (...) eu acho que a preocupação que você mais imagina é: Será que eu vou conseguir lidar com bebezinho? Será que eu vou fazer crescer saudável, bem? Eu acho que as minhas preocupações eram essas. Assim, não pensava muito de: "Ah, vou ter que mudar como pessoa", não. Quando meu primeiro filho nasceu, ele era extremamente tranquilo, era um bebê que dormia, só que ele nasceu muito pequeno e

> eu tinha que, assim, eu era do tipo que eu tinha que acordar pra dar de mamar, porque ele dormiiiiiia. Era uma tranquilidade. Foi um momento de transformação muito tranquilo. (Planejadora)

Apesar de dizer que a primeira gravidez foi tranquila, Planejadora relata o sentimento de angústia e preocupação ligados à saúde do filho e a sua capacidade como mãe

> Assim, claro, era difícil de acordar, e tudo mais, eu tinha um pouco de angústia de que ele não crescia, e se realmente dar mama era o suficiente. Começaram a aparecer aquelas angústias de: será que eu estou sendo uma boa mãe? Será que estou fazendo a coisa certa? Será que eu sou capaz mesmo? Né, e ai você vai se pondo a prova e ai não, eu consigo. (Planejadora)

Enquanto o primeiro filho lhe trouxe uma data de nascimento inesperada, mas um comportamento tranquilo, Planejadora teve maiores dificuldades nos primeiros meses de vida do segundo filho, pois o comportamento do bebê a privava do sono e a fez questionar como seria sua vida se a situação continuasse daquela forma.

> Quando veio meu segundo filho, ele era muito bravo, muito bravo. Ele chorava dia e noite. E ai ele me tirou do prumo, porque eu não dormia. E aquilo foi me deixando doida. Então, assim eu dormia na poltrona do quarto dele, do lado, porque ele acordava de hora em hora. Então ele acordava, eu dava assim, balançava um pouquinho, ele dormia, e ai ele acordava de novo, daí, de 2 em 2 horas eu dava de mamar, assim. Isso foram por 6 meses. Ai eu já estava ficando bem doida e aí eu entrei num momento de eu, assim, eu falava assim: Gente! Como que vai ser lidar com essa criança pelo resto da vida? Será que ele, assim, sempre vai ser assim? Será que ele nunca vai se acalmar? O que é que vai acontecer? Como é que eu vou lidar com isso? Aí eu lembro que ia no pediatra e ele era bravo, e o pediatra falava assim: "Calma, calma que ele vai amadurecer". E foi passando um ano, passando um mês ele "Calma, calma que ele vai amadurecer". "Mas dotô quando é que ele vai amadurecer?" (Planejadora)

Privada de sono constantemente e esgotada, Planejadora ouvia do médico, da sogra e de outras pessoas que aquela fase seria passageira. No entanto a fase durou dois anos. E isto fez Planejadora duvidar de sua capacidade como mãe.

> E a minha sogra: "calma que ele vai ser a alegria da casa". E menina, foi até uns dois anos ele muito bravo, muito. E ai eu era muito firme com ele. E quando ele foi crescendo mais ai eu "não, peraí, não é você que manda em mim, sou eu quem manda em você." E ele foi amadurecendo e se acalmando, eu hoje é eu que falo, ele é o xodozinho ele é quem faz carinho, abraça, "mamãe", ele, né, realmente não sei se amadureceu, mudou, está sabendo lidar com as coisas dele. Então, assim, por um momento eu me questionei muito como mãe. Foi bem difícil lidar com tudo isso. Mas hoje eu vejo, assim, não, as pessoas tinham razão. Era um momento que eu tinha que ter paciência, né. E hoje ele é um doce. Ele não é uma pessoa tranquilinha, né, ele ás vezes tem suas... Mas ele é uma graça, uma menino amoroso, né. (Planejadora)

Planejadora ressalta que as experiências que teve como mãe aceleraram sua mudança:

> Então hoje eu vejo hoje eu como uma pessoa aprendendo no caminho, entendeu? Como que eu era, como que eu sou? Eu acho que a gente vai mudando todos os dias, né. A maternidade pode acelerar a mudança, mas quando você está vivendo, tudo o que você passa de experiência te muda, né. (...) Então eu sou uma pessoa completamente diferente do que eu era antes. Mas, assim, não sei seu eu tenho para você uma referência, os meus valores não mudaram. Assim, você começa a questionar umas coisas, assim, mas o valor, o que eu sou, isso não mudou, isso não. Eu acho que só fortalece. (Planejadora)

No trabalho de Planejadora há muitas mulheres no mesmo setor, passando por situação parecidas e também vivendo seus momentos de transformação. Então uma das ações da empresa é um grupo para discussões de questões ligadas ao feminino no ambiente organizacional:

> Pelo menos no trabalho temos várias mulheres assim. (...) É, e na área de pesquisa e desenvolvimento, majoritariamente somos mulheres. Então, assim, tem homens no meio, mas nós somos mulheres. E lá nós temos muitas discussões disso, e a mulher no ambiente de trabalho, né, o empoderamento de mulheres, etc. (Planejadora)

Apesar do apoio organizacional às mulheres, ainda há uma dificuldade em progredir na carreira que perpassa o conflito entre o papel de mãe e de trabalhadora.

> Só que assim, quando a gente tá, quando vê a carreira, a gente vê lá, tem muito mais mulher, mas a medida que vai subindo na carreira, vão ficando mais homens. Ai vai diminuindo muito o nível, aí inverte. Nas grandes posições, nas mais altas posições, tem muito mais homens, essa é um ponto de discussão que a gente leva muito lá. Se discute assim: o que é que faz isso? Porque a mulher vai bem e ela chega num ponto que ou não vai mais, ou não cresce, o que é que acontece? E aí são várias as discussões e teorias, né.
> E eu acho que assim, a maioria é realmente a família que barra. O que a gente vê, é que assim, vai ficando demandante as carreiras e nas famílias a maioria chega um limite que tem que se optar, ou um ou outro. Porque os dois seguirem numa carreira e, numa carreira demandante, tudo mais, é muito difícil. Pode acontecer? Pode, mas eu acho muito difícil. E sempre que tem lá discussões, a gente sempre fala assim; "Ah, como é que são as mulheres que estão nos cargos de liderança?" A maioria os homens estão em casa ajudando. Assim, eu não lembro ainda de nenhum caso em que os dois estão progredindo na carreira e tenham família, tenham filhos. A não ser que os filhos já sejam grandes, bem mais velhos, que ai não tenha mais essa relação de dependência. E aí a gente chega assim, realmente. Acaba que a família acaba sendo o bloqueio. As mulheres acabam por optar, quando chega num momento que vê que vai impactar a vida dos filhos, aí, ó opta por parar. (Planejadora)

Apesar de relatar que nunca precisou abdicar de crescimento profissional em prol da família, Planejadora teme que um dia também esteja nesta situação de ter que escolher entre a família e progredir na carreira.

> Isso de carreira eu me preocupo, porque eu tenho muita energia, tenho muita vontade, adoro o que eu faço, mas as vezes eu falo assim: Nossa! Se eu não puser o pé no freio, eu, assim, eu não sei como vai ficar, porque ai eu vou me dedicando, dedicando... Eu tenho que por um pé no freio, tenho que dar mais atenção à minha família, assim, né. Mas é uma coisa que eu fico me policiando. É uma coisa que eu gosto, que vou e, né. Nunca precisei fazer em algum momento, as acho que em algum momento pode acontecer. E, bom o caminho para estar preparada, anda não tenho. (Planejadora)

Além das questões de conflitos familiares, Planejadora aponta diferenças subjetivas entre homens e mulheres em relação à vaidade e ao desejo de poder.

> Outra coisa que a gente fala muito e eu acho que tem é a questão da vaidade. Assim, né, que os homens são mais vaidosos, ou gostam mais do poder. Né, porque eu acho que, pra mim, carreira, eu tenho que ver um sentido, eu tenho que ver algo que os valores da empresa têm que estar iguais os seus, você tem que ter um propósito.
> Crescer numa carreira porque você pode dar mais, porque você pode ensinar a pessoa, você pode, que seja uma coisa natural, pra mim isso é gostoso. Agora, a partir do momento que você quer crescer por poder, isso não me atrai. E eu acho que isso pros homens, eles atraem mais. Sabe, então essa relação de poder eu acho que faz o homem subir mais alto e para as mulheres menos. (Planejadora)

Sobre sua própria ambição e vontade de crescer, Planejadora fala:

> Então, assim, se você me perguntar hoje, o que eu falaria pra você, assim, olha, eu gostaria de poder ficar na posição que eu estou hoje por muito mais tempo pra ficar numa zona de conforto melhor, poder cuidar mais dos meninos, ter tempo para ver eles crescerem. O que acontece é que a empresa te cobra, sempre tem que estar crescendo, sempre querendo mais. Né, pelo menos na, aonde eu estou, que é uma empresa americana. Então esse é um pouco de um dilema, assim, de você falar: "aqui já tá bom pra mim". Sabe, eu falo assim, eu já cheguei no ponto de carreira que eu sonhava chegar. Quando, eu sempre me imaginei, eu já atingi. Então as vezes eu acho que eu vou entrar numa crise se eu tiver que, por imposição da empresa, continuar crescendo e não conseguir levar, não conseguir lidar e ter esse equilíbrio pessoal e de trabalho. Por que pra mim já tá ótimo assim, eu já me sinto realizada, né. Não tenho muita ambição de quero mais, mais, mais! Eu acho que é um limite aonde você, é, ter prazer e simplesmente ter poder, ou ser sugado. Assim, né, ai eu acho que essa relação não pode existir. Você não pode ser uma pessoa que se sinta que está ai só porque você está, tem que entregar, entregar, entregar e não ter propósito, né. Então eu não gostaria de ter que precisar crescer. Só tenho que convencer minha chefe a isso. (Planejadora)

Sobre as mudanças, Planejadora aponta que não foi um período de mudanças só para ela, o marido também precisou adaptar-se.

> Acho que assim, na verdade é para ele foi uma mudança grande também, porque como eu trabalhava ele também teve que se adaptar, acho que como pai né? E a cuidar dos filhos fazer papel de cuidar das crianças. (...) graças a Deus ele não é nada machista então para ele o fato de eu trabalhar e ele tem que cuidar das crianças também é um supernatural, assim, é uma coisa não existe eu te ajudo e você me ajuda, né? Nós dois assim, cada um faz a sua parte de só que normalmente cada um faz mis o que gosta, né? Eu acho que o que a gente teve que aprender juntos foi isso né de assim.

> É uma demanda diferente também, quando eu trabalhava, mas era só nós dois fazer o tempo que queria dormir a hora que eu queria, né? Depois além do trabalho como eu tinha que dar conta aí ele também tinha que dar conta. Aí a gente tem que aprender acho que nesse sentido né? Como se adaptar e falando de aprendizado assim, ele teve uma mudança profissional bem grande depois que teve filho mas a mudança dele foi assim, ele viajava muito ele viajava de carro. (Planejadora)

Assim como Planejadora, seu marido também mudou de trabalho por causa da paternidade.

> Ele viajava todo o sul do Brasil e ele teve vários acidentes porque ele viajava toda semana, assim fazia tipo mil quilômetros sabe assim, chegava na cidade e quando nasceu as crianças ele falou assim "eu não quero correr esse risco por causa deles e aí depois que o V*** já tinha nascido, ele tinha tinha 1 aninho, ele decidiu largar tudo.
> E aí ele falou "eu vou procurar outra coisa para fazer". E aí eu apoiei ele falou assim, "olha então fica tranquilo, porque se você não conseguir nada eu aguento as pontas porque eu to trabalhando até você conseguir alguma coisa" e só que assim não deu uma semana e ele começou a trabalhar na faculdade se incluiu no mercado, né? Eu acho que foi um desafio e nesse aspecto que trabalhava tudo apoiei " vai que eu aguento as pontas, que a gente da um jeito" Mas é isso algo mais agora não me vem na cabeça, quem sabe se eu for falando outras coisas. (Planejadora)

Planejadora retorna ao tema de como imaginava ser mãe e novamente fala que o real vai muito além do que se pode imaginar ou planejar.

> Aí não da para imaginar mas as pessoas falaram que vai cuidar do bebezinho que vai chorar que ele vai ser dependente, mas não a gente não consegue imaginar. Se planeja para uma dificuldade, mas quando vem a realidade assim você falar uau os desafios são, ne quando te pega, são muito maiores, mas também a compensação assim. Quando você recebe um sorriso um carinho, né? E aí como já tudo compensa né? Então antes de ter filho. Eu sabia que eles iam precisar muito de mim, né? Que eu ia ter que me dedicar, mas não tinha noção do que que era se dedicar não tinha essa percepção real do que é.
> Você ter que formar as pessoas não só cuidar, dar de comer, mas educar, essa noção do que é educar, não tinha acho que só tem a noção do cuidar não do educar que para mim é o mais desafiador é mais importante no final das contas. (Planejadora)

No intervalo entre a primeira e a segunda entrevista Planejadora havia recebido uma proposta para progredir na empresa e relata como sua decisão está pautada, principalmente, no bem-estar dos filhos e da família.

> E aí saiu uma posição para mim que é uma posição digamos que eu vou dar um passo atrás, mas fico mais sossegada aqui em Curitiba ou. Porém é uma posição que eu sei que eu não posso ficar muito tempo porque pelo salário que já tenho, não se sustenta por muito tempo então a possibilidade que me deram era ir pra Argentina, mudar pra Argentina, e agora estou num dilema assim, o que é melhor na vida ter esse momento mais de paz na vida e curtir mais as crianças poder aproveitar mais eles né? Ou é continuar desafios e ter mais segurança fazer eles passarem por uma experiência também diferente no lugar diferente aprender uma língua uma cultura diferente, né?

> Nesse momento hoje a decisão, os filhos pesaram muito de assim, o que é o que eu faço da minha vida, eu acho que eu que eu vou decidir eles vão ser muito fortes nesse ponto porque quando veio assim a possibilidade falar de mudança uma mudança maior ter eles assim foi muito mais forte do que se fosse sozinha. Eu já acho que já tinha tomado a decisão, mas pensando neles de proteção e o que é melhor para eles. Aí me pegou e aí é um conflito assim é um momento muito de conflito entre escolhas e pensando neles, né? Não quero.
> Priva-los também de outras oportunidades, mas também sei que eles adoram aqui adoram aqui o Colégio. Os dois não querem mudar e tem a família. Temos alguns tios ne, então é um misto de sentimentos difícil de lidar. Então o que eu combinei com meu marido é que a gente vai sentar, conversar bem colocado papel pros e contras, né? E do que a gente deve fazer né? Se é ficar aqui por um tempo arriscar e esperar uma outra mudança ou já é ficar esperto, antenada pra outras oportunidades né? (Planejadora)

Ao ser indagada sobre como seria a vida de trabalho e de mãe se o marido não a apoiasse, Planejadora ressalta a importância do trabalho em sua vida.

> Ai ia ser bem complicado, ia ser bem complicado porque eu já falei isso para você, eu não consigo me imaginar sem trabalhar. (...) Que isso que eu gosto, né, então se ele não me apoia-se eu acho que ia ser bem chato nem acho que a gente ia se dar bem como se dá hoje, eu acho que seria outra vida, outro casal tendo experiências. Eu vejo na minha irmã e o marido não apoia que ela trabalha faz de tudo para dar errado os trabalhos que ela arruma, acho que também viveria em conflito. Não sei se sustentaria, sinceramente acho que afetaria meus valores assim não sei se conseguiria sustentar. O amor para mim é você aceitar o outro com as coisas que ele gosta né então alguém que barrasse isso de mim acho que não ia ser bom. (Planejadora)

Sobre sua vida, em geral, Planejadora se mostra satisfeita com sua família e com os desafios e estímulos do trabalho.

> Me sinto realizada por que eu faço o que eu gosto, eu sou sempre desafiada que é uma coisa que eu também gosto, eu acho que isso traz crescimento e eu tenho experiências que eu acho que me fortalecem como pessoa.
> Eu tenho no trabalho na parte de que eu tenho contato com pessoas de vários lugares do mundo que isso é uma coisa que eu gosto, eu tenho uma família que se dá bem né é, que tem seus desafios obvio né e acho que me sinto como uma pessoa também como um olho tem todos os problemas. (Planejadora)

Além dos filhos e do marido, Planejadora também precisa ajudar os pais que estão ficando idosos.

> Acho que meus pais pelo tempo que tá passando eles ainda, não é que exigem, né? Mas a medida que vai passando você vai vendo que eles vão ficando cada vez mais vulneráveis, né? Então de dependência de fazer coisas não. Acho que é uma atenção emocional que eles estão precisando, né? E aí as vezes claro entra em conflito porque nem sempre eu consigo dar toda atenção que eu queria mas ao mesmo tempo a minha mãe sabe da minha forma é que eu não sou daquela filha que liga todos os dias que toda hora me forço a ligar algumas vezes por semana para saber como é que tá você tá tudo bem. Fala rapidinho, mas ela me conhece. Ela sabe que eu tô aí, se ela precisar

> assim como eu sei que ela tá se precisar, né? Mas é a nossa relação é muito respeitosa em relação a isso, né? (Planejadora)

Neste ponto Planejadora pede por mais uma pergunta e lhe é feito o seguinte questionamento: Na entrevista passada você disse que mudou de emprego por que queria ser mãe, como foi a escolha da empresa que você está hoje?

> Na verdade eu não escolhi muito assim, eu fui convidada, mas quando eu vi na minha conta eu trabalhava numa empresa pequena. Onde eu tinha que ser o faz tudo, então assim eu tinha hora de entrar não tinha hora par sair, eu tinha que entrar as 7 em ponto e não tinha hora pra sair as vezes eu trabalhava durante a madrugada rodava os turnos ne, as vezes só saia de manhas as vezes as 3 da manhã então quando eu vi, eu não, é uma multinacional horário de uma função administrativa não ia ta mais em fábrica, né? Eu conversei com as pessoas. Tipo assim, eu acho que vou ter mais qualidade de vida que realmente teve uma mudança da água pro vinho, né? Então eu busquei saber da empresa se realmente tinha essa qualidade de vida e eles tinham muita fama de equilíbrio de vida pessoal e do trabalho que era uma coisa que dava muita importância, flexibilidade de horário e realmente eu não tinha horário tinha as horas que eu precisava trabalhar mas eu tinha flexibilidade de horário. Então realmente foi eu acho que melhorou a minha qualidade de vida.
> Com o tempo a carga de trabalho foi aumentando então o equilíbrio foi diminuindo. Mas eu ainda acho comparado às vezes com alguns colegas com alguns amigos que eu vejo o trabalho em empresas menores, você meio que consegue organizar o seu horário se você precisar sair um momento você vai resolve, eu faz mais de uma semana que eu não vou trabalhar no escritório que tava muito pesada semana e ficar em casa para conseguir pegar os meninos, então não fui e aí ninguém me cobra. Assim claro que você tem que ir para fazer o networking para conversar. Então foi escolhida uma empresa que dava esse equilíbrio que eles chamam de *work with balance*, né o pessoal e trabalho. (Planejadora)

Em busca do equilíbrio entre família e trabalho, Planejadora dedica tempo para atividades recreativas com os filhos e nos momentos que pode tira um tempo para sí mesma e para conviver com as amigas.

> (Os filhos) Eles gostam de ir no clube no final de semana para fazer esportes, eles adoram futebol adoram.
> Às vezes tenho preguiça né? Não sei o que que eu faço. Tá bom eu vou junto, mas sim, se eu não tô afim, aí eu fico lá com eles, mas eu fico no meu livro, nem sempre dá certo, né? Então eu tenho que tirar esses momentinhos sabe que eles estão brincando com o pai, dô minha relaxadinha aqui me permito mais ou menos uma hora. Mas hoje em dia é um pouco isso, só que eu faço no máximo é falar eu vou tomar uma taça de vinho à noite. (Planejadora)

Estes temas que aparecem na história de Planejadora foram compilados no roteiro a seguir:

4.2.2. Roteiro da história de vida de Planejadora

Para resumir e melhor compilar os principais temas e sua ordem na fala de Planejadora, segue um roteiro:

1. O trabalho;
2. Dificuldade em conciliar as tarefas de mãe e trabalhadora;
3. Início da carreira;
4. Horários de trabalho;
5. Mudança de emprego;
6. Descoberta da 1ª gravidez;
7. Posicionamento do diretor da empresa atual acerca da maternidade;
8. Receios em relação ao trabalho por estar grávida;
9. Licenças maternidade;
10. Atividades da maternidade em conflito com dedicação ao trabalho;
11. Retorno ao trabalho após a licença maternidade;
12. Atividades da maternidade em conflito com dedicação ao trabalho;
13. Relato da 2ª gravidez;
14. Mudança de cargo no trabalho e viagens recorrentes;
15. Organização familiar para poder viajar;
16. Apoio da mãe e da irmã;
17. Separação trabalho e casa;
18. Horários flexíveis no trabalho;
19. Gestão do tempo;
20. Demandas do trabalho;
21. Ciclos de vida;
22. Qualidade de vida;
23. Local de trabalho e *home office;*
24. O marido;
25. Divisão dos cuidados com os filhos;
26. Aspectos nos quais o marido pode melhorar;
27. Apoio familiar;
28. Rotina dos filhos;
29. Inversão das funções tradicionais;
30. Mudanças após a maternidade;
31. Mudanças na relação com os pais;
32. Mudanças na maneira como encara a vida;
33. Mudanças nas relações com amigos;
34. Estreitamento dos laços familiares.
35. Maternidade e carreira;
36. Transitoriedade das situações;
37. A escola dos filhos;
38. Momento para engravidar;
39. Mudar de trabalho pensando em ser mãe;
40. Ausência do trabalho para licença maternidade;
41. Retorno ao trabalho;
42. Ser mãe;
43. Como foram os primeiros anos de vida do primogênito;
44. Angústias em ser mãe;
45. Nascimento do filho mais novo;

46. Rotina durante os dois primeiros anos de vida do filho mais novo;
47. Maternidade e mudanças na identidade;
48. Ambiente de trabalho;
49. Carreira da mulher e a família;
50. Trabalho e família;
51. Motivações ligadas ao trabalho;
52. Vontade de crescer;
53. Divisão dos cuidados com os filhos;
54. Mudança de trabalho do marido;
55. Maternidade imaginada e maternidade real;
56. Proposta de novo cargo;
57. Preocupação em relação às mudanças que aconteceriam na vida dos filhos;
58. Trabalho como algo central em sua vida;
59. Autorrealização;
60. Auxílio aos pais idosos;
61. Mudanças de emprego;
62. O que determinou a mudança de emprego;
63. Convivência com os filhos;
64. Tempo para si mesma

As entrevistas de Planejadora foram as mais longas dentre as entrevistas realizadas, por isto seu roteiro tem tantos itens, mas eles podem ser compilados em temas que são comuns a todas as entrevistadas. Os temas encontrados foram compilados na figura 9 e foram analisados na sessão de Análise e Discussão de Resultados, sessão 5.

4.3. PRIORIDADE

FIGURA 7 – IMAGEM REPRESENTATIVA DE "PRIORIDADE"

FONTE: (CIAO, 2017a)

Codinome: Prioridade

Idade: 44 anos

Escolaridade: Mestrado

Estado Civil: Casada

Classificação da empresa: Médio porte

Função: Psicóloga Clínica e Professora

Renda familiar:12 a 15 salários mínimos

Quantidade de filhos: 2 filhos

Idade dos filhos: 9 anos (filho) e 14 anos (filha)

4.3.1. Como Prioridade conta sua história

O contato com Prioridade foi por meio de whatsapp, ela mostrou-se disponível para as entrevistas, num período de dois meses a frente do planejado no cronograma. Apesar deste contratempo as duas entrevistas foram realizadas por meio de ligação telefônica. O objetivo da pesquisa foi explicado tanto no contato inicial quanto antes de iniciar a entrevista.

Ao ser indagada sobre como é ser mulher, mãe e trabalhadora, Prioridade começa relatando sua jornada até sua situação de trabalho atual. Primeiro fez a faculdade de Psicologia, após concluir o curso, passou a trabalhar em uma empresa e em uma comunidade terapêutica, sempre trabalhando como psicóloga clínica. Após concluir a especialização, passou a dar aulas de psicodrama em cursos de especialização. Sua rotina estava caótica, ao ponto da filha sinalizar sua ausência em uma conversa:

> Outro dia eu perguntei para minha filha: “O que você quer ser quando crescer?” Minha filha respondeu: “Quero trabalhar bem pouco para ter tempo para ficar com a minha filha”. Ai nisso eu parei e pensei sobe a minha vida e sobre se valia a pena levar aquela vida, pensei em quanto a vida estaria passando, os meninos crescendo e eu só trabalhando. (Prioridade)

Isto fez Prioridade questionar-se sobre suas escolhas de vida. Após conversar com o marido, Prioridade diminuiu suas horas de trabalho para poder dar mais atenção aos filhos. Ao falar sobre o como seria a vida se não tivesse sido mãe, Prioridade relata que teria mudado o rumo da sua vida por completo, desde o país onde moraria até a profissão que estaria exercendo.

> Na época da faculdade eu até tentei fazer uma extensão do meu curso que tinha que ser a convite da universidade de lá, acabou que eu mandei toda a documentação falei com o reitor tudo e não deu certo. Então ele brincando (o marido), "se você tivesse ido pra lá se você não tivesse ficado em Londrina a gente não teria formado uma família", mas não que eu não queira, não quisesse ter a família que eu tenho, mas se as coisas tivessem tomado outro rumo com certeza a história hoje seria outra né. Teria ficado mais na área acadêmica, uma outra coisa que me fez pensar nisso, não com desejo, mas enfim, quando eu converso com algumas amigas que são doutoras, pós-doutoras eu penso para mim mesma se eu tivesse seguido por essa carreira talvez eu não tivesse casado não meus filhos, não teria tido o que tenho hoje e não penso que teria sido uma boa opção. Eu gosto de ter tido a opção pela maternidade, de levar assim aos tranco e barrancos (...) de fazer as coisas assim cronometradas e com a ajuda do meu marido consegui fazer dar certo. (Prioridade)

As escolhas profissionais não foram as únicas afetadas pela maternidade, o dia a dia de Prioridade também requer renúncias, a exemplo, as horas de sono:

> Abrir mão, acho que do tempo e do sono, principalmente do sono, quando eu vejo uma grávida eu falo assim olha sabe quando as pessoas falam pra você dormir, eles tão falando sério, durma, porque você nunca mais vai dormir igual seu sono nunca mais vai ser tranquilo amiga, então durma tudo que você puder. (Prioridade)

Prioridade relata que para conciliar seus objetivos profissionais com a maternidade tem que gerenciar com habilidade seu tempo, aproveitando todas as lacunas de tempo entre seus compromissos.

> (...) pra estudar pra ingressar em mestrado, concurso assim meu filho ta agora com nove anos mas desde bebê sete horas ele tem o despertador interno e ele acorda. Então o que que eu fazia, eu acordava 5:30, ai das 5:30 as 7 eu estudava, 7 ele acordava quando mamava, ele mamava e agora café e tal. Agora eu to estudando de manhã tranquilo, mas o tempo que acaba ficando um pouco mais escasso, mas a administração do tempo também é uma coisa que a gente tem que aprender a lidar e quando a gente consegue articular direitinho você não percebe que isso é uma dificuldade ou não percebe como dificuldade entendeu? Sendo que eu falei do sono ne, mas o sono a gente dá um jeito, cochilo aqui e ali. (Prioridade)

Sobre o apoio do marido, Prioridade relata que:

> Foi surgindo necessidade né, não sei quando assim exatamente, mas um dia eu vi ele de calção de banho e falei você tá de calção de banho pra alguma atividade aquática? E meu marido respondeu: "Não, não é que tá faltando roupa pra vestir". Assim, brincadeira, mas como eu te falei tem que ajudar a passar roupa, que ele é bancário então camisa precisava passar, mas o cuidado das crianças levar pra cima e pra baixo pro ballet, até teve um episódio que ele já estava meio cansado e falou, não amor essa atividade do ballet é um horário que dá pra você ir ne que você as antes e tal, dai eu fui e tinha que dançar ne ainda bem que eu fui. Ai eu fui na atividade dancei com a meninada e só tinha mulher eu acho que ele já estava sentindo ou minha filha falou o papai vai ter que dançar. (Prioridade)

Não só Prioridade precisou reorganizar seus horários de trabalho, o marido de Prioridade também negociou alguns arranjos com a empresa em que trabalha para poder dar conta das tarefas que envolvem a criação dos filhos.

> Mas sempre a gente foi se adaptando, como eu te falei ele conseguiu até um horário diferente pra entrar na agência. Porque como ele é bancário a agência fecha pro público, mas ela continua aberta, então ele conseguiu que entrasse mais tarde e ficasse depois com a agencia aberta com o trabalho interno e isso favorecia que eu conseguisse ministrar na faculdade no turno da manhã. Agora de 2016 pra cá que a gente tem feito as coisas no horário realmente comercial ne. (Prioridade)

Prioridade volta a citar as escolhas que precisou fazer em relação ao trabalho por priorizar a criação dos filhos:

> Como eu te falei eu priorizei trabalhar em clínica em atendimento, não tô mais muito dando aula. De manhã no horário que eles tão na escola eu trabalho, de tarde eu tô com eles e a noite alguns horários estou dando aula e os outros horários eu tô com eles. (Prioridade)

Mesmo com a diminuição da carga horária de trabalho, a família ainda precisa fazer ajustes, principalmente quando é necessário que Prioridade viaje a trabalho.

> A gente consegue ter mais horários livres, consigo leva-los pra minhas viagens também, o pessoal fala agora vocês tão de férias, eu falo que não, eles estão de férias, mas a gente dá um jeito, porque não tendo a viagens agora dá pra fazer alguma coisa no final de semana. (Prioridade)

Também há esforços para conciliar o tempo em família juntos e as férias:

> Nesses 17 anos a gente tirou férias junto duas vezes, das outras vezes a gente conseguiu conciliar final de semana, três dias, quatro dias, e como ele trabalha no banco as vezes ele pega um banco de horas, então pega uma sexta ai viaja uma sexta, sábado, domingo ou pega uma segunda e tem sido assim com ajuda colaboração, faz comida, dá uma olhada nas crianças, olha a tarefa, as vezes esquece de fazer tarefa, mas tudo o que acho que em outras casas tem. (Prioridade)

Apesar de relatar estar com um ritmo de vida mais leve que anteriormente, a família de Prioridade ainda pede que ela diminua as horas trabalhadas, por preocupação com sua saúde. Mas trabalhar em várias funções é algo que Prioridade descreve como sendo parte de sua identidade, algo que não consegue mudar.

> Olha, primeiro meus familiares, falando principalmente pela minha mãe e minha sogra elas falam diminui o ritmo, porque elas lembram do período que eu adoeci que ficamos meio assustados esperando pra saber se o cisto era benigno ou maligno, então

> o pessoal ainda tá meio apegado aquela história, mas acho que é uma coisa intrincada assim em mim de não poder fazer pouca coisa, faço várias atividade simultâneas, quando vejo que o ritmo ta ficando meio pesado assim ai eu abro mão de uma ou de outra, me faz sofrer um pouco assim. (Prioridade)

Então Prioridade abriu mão de um emprego e diminuiu as horas de trabalho em outro para poder cuidar melhor de sua saúde.

> Eu estava trabalhando num lar de idosos não sei se eu cheguei a falar isso na primeira parte e pra conseguir preparar melhor as aulas e o esquema de não estar trabalhando a tarde, tentei reduzir pra 10, de 15 pra 10 horas, gostando muito mas abrindo mão, é um dos trabalhos que deixei de fazer, quando adoeci também tive que parar de dar aula na faculdade, já tinha feito qualificação e TCC e eu queria muito estar na banca mas tive que fazer esse afastamento pra tranquilizar e descobrir de que ordem era aquele problema e eu vejo que a dor de cabeça era desse cisto e tal, mas quando eu vejo que eu tenho que deixar um desses trabalhos eu fico pensando sabe quando você não quer deixar uma coisa sem terminar, já deixei engatilhado ne a coordenadora foi na banca do TCC mas é uma história que fica sem final, já duas vezes que isso aconteceu, no meu afastamento das aulas e na saída do lar dos idosos então outra coisa quando vou me envolver numa atividade vejo se eu vou dar conta se posso me comprometer com aquilo ali e acabo me botando a meta de cumprir e vou cumprir e vou fazendo mil coisas. (Prioridade)

Sobre apoio familiar, Prioridade relata:

> A postura do meu marido sempre foi de apoio, da minha filha teve aquela fase de eu ficaria mais em casa não precisa fazer tanta coisa, quando eu volto da aula a noite fala "Ah de novo aula de noite não pode mudar de horário?", por que na faculdade a concentração de horários costuma ser de noite então uma noite pra faculdade e a pós ocasionalmente a noite, mas nem sempre. (Prioridade)

Apesar do apoio do marido, as demandas dos filhos por mais tempo de convivência continuam, além disso a sogra também demanda que ela trabalhe menos, pensando que Prioridade o faz por dinheiro. No entanto Prioridade relata trabalhar por vontade de trabalhar e para dar uma educação melhor aos filhos.

> Então tem noite que eles falam "A gente queria jantar todo mundo junto", não é um boicote, não uma vontade de que eu não faça, mas eles preferem quando eu tô com eles. Já chego a ter comentários assim da minha sogra no sentido de não precisa ficar rica, tem coisas mais importantes, como se fosse por meta de ganhar mais de ter mais bem e não é. É porque a gente optou por uma redução por eu sair da coordenação por exemplo a gente concentrou tudo num carro só, ficou mais apurado, não que nosso objetivo os dois trabalhando seja ter grande fortuna, muito pelo contrário e a gente consegue financiar atividades como equitação pro meu filho e ballet pra minha filha, futebol pro meu filho, são coisas que a gente vê que estão se tornando atividade, formação, lazer, desenvolvimento, então é um trabalho que você faz com gosto, não é uma coisa pra pagar dívida, não é dívida entendeu? (Prioridade)

Ao ser indagada: então se uma pessoa estivesse preocupada em ser mãe e atrapalhar o trabalho o que você diria para ela? Prioridade responde:

> Falaria para ela olhar as prioridades, porque existem momentos pra tudo na vida, por exemplo a questão do meu mestrado e doutorado, eu tive a possibilidade de ir pra fora fazer mestrado no Uruguai só que meu filho tinha dois anos e eu queria ficar dois meses depois mais dois meses e como eu te falei uma das deslimas era desenvolvimento, eu falei não posso fazer isso com uma criança de dois anos, é uma questão de prioridade. Tem que ver o que você tá priorizando no momento, se é formação, se é profissional, se é pessoal, tem tempo pra tudo na vida. De repente se você não for aproveitar uma oportunidade de trabalho agora pra ser mãe depois você busque esse profissional ou tenta depois conciliar quando a criança estiver na escola como eu fiz com meus filhos, mas pra maternidade natural, assim se a pessoa quer engravidar ela tem que pensar nisso como o topo da lista de prioridades dela a não ser que ela tente uma adoção já discutida aqui em casa mais tarde enfim, a gravidez natural pra própria pessoa fica mais difícil a recuperação tudo ne? O que se deve analisar é qual a prioridade no momento pra sua vida, mas também esperar a coisas estabilizarem para depois ter um filho talvez a pessoas não consiga depois, e olha que conosco foi tarde casei aos 29 e fui mãe aos 36, eu considero tarde, em uma geração onde aos 23 já estavam casadas. (Prioridade)

Sobre a relação com os filhos, Prioridade relata:

> Hoje mais próxima e mais presente que no começo que eu tinha só minha filha. Depois a gente foi fazendo uma adaptação pra estar mais presente do que inicio de casamento. Primeiro filho 4 meses, colocar na escolinha que foi o caso dela ne, no caso dele a gente já esperou colocou com dois anos já fez as coisa diferentes quando acontece quando se tem mais de um filho a gente vai ajustando corrigindo e errando menos e assim a referência também melhorou que na época que eu estava na coordenação e ele ficou doente e tive que deixar ele com minha sogra eu ligava pra perguntar como ele tava e ele falava: "ah quando você vier pra Curitiba passa na casa da vovó pra comer um bolo", e eu estava em Curitiba, então ele tava perdendo as referências de onde eu estava e hoje não, ele sabe que vai me encontrar sabe meus horários também já tá um pouquinho maior. Mas aquilo fez a gente tomar a decisão que não, a gente precisa levar a coisa de um jeito humanamente possível que a gente consiga conciliar tudo sem o afastamento e foi ai que eu disse não para o mestrado fora. Foi uma opção acertada a gente tem uma vivência tranquila na escola, consigo ajeitar meus horários pra estar presente em apresentações e encerramento de semestre coisas que eu gostaria de ter feito com minha filha, então entrou na minha vida funções e atividades que permitem que eu tenha flexibilidade. (Prioridade)

Sobre suas gestações, Prioridade relata que a primeira filha foi uma surpresa, ela não esperava engravidar, mas o segundo filho foi planejado.

> Da minha filha a catorze anos eu tava numa comunidade terapêutica onde tínhamos feito uma oficina com comidas com soja e no outro dia estava passando mal numa reunião quando acordei em uma ambulância: Como vim parar aqui? "Você deu uma desmaiada". Deve ser porque comi muita soa ontem, fiz o exame e estava grávida então todo mundo passou a chamar ela de sojinha. Do meu filho foi planejado pra diferença não ser tão grande entre as crianças então já foi bem planejado e antes de fazer o teste já pensava. (Prioridade)

No trabalho as notícias de suas gestações foram bem recebidas, em especial pela comunidade terapêutica.

> Foi muito boa teve o apelido de sojinha, lá na parte administrativa. Quando com quatro meses ela teve pneumonia, depois de ela ficar boa, se eu precisasse podia levar ela e deixar lá. O batizado dela foi na comunidade terapêutica, os pacientes cantaram no batizado. Do meu filho também, só que eu nunca precisei levar ele pro trabalho, já era a faculdade, como eu fazia meus horários precisava me reportar, era melhor de conciliar coisas da escola, já com ela era mais difícil já que só podia fazer as coisas entre um horário e outro de folga. (Prioridade)

Sobre participar da pesquisa, Prioridade relata:

> Foi muito bom responder isso foi uma revisão da minha história da minha maternidade, faz a gente refletir bastante ainda bem que em tempo eu consegui retomar as rédeas de algumas coisas porque no começo era meio caótico mesmo, fazendo uma retrospectiva agora pra você eu penso com é que eu conseguia, as coisas acabam se ajustando a gente aprende com as experiencias de vida e é bom quando a gente aprende em tempo ainda. (Prioridade)

4.3.2. Roteiro da história de vida de Prioridade

A fim de compreender melhor como se dá a narrativa de Prioridade, segue a seguir um breve roteiro temático:

1. Estudos e o primeiro emprego;
2. Diminuição da carga horária de trabalho em prol dos filhos;
3. Como teria sido a vida se não fosse mãe;
4. Alterações na rotina devido à maternidade;
5. Gestão do tempo;
6. Apoio do marido;
7. Ajustes nos horários de trabalho do marido;
8. Diminuição das horas de trabalho para conviver com os filhos;
9. Arranjos para conciliar horários e datas;
10. Dificuldade em abrir mão de horas de trabalho;
11. Decisões em prol da saúde;
12. Apoio familiar;
13. Demanda dos filhos por mais tempo de convivência;
14. Diminuição de ganhos financeiros para ter mais tempo para os filhos;
15. Prioridades e decisões relativas a maternidade e trabalho;
16. Relação com os filhos;
17. As gestações;
18. Como as organizações receberam as notícias das gestações;
19. Como foi participar da pesquisa.

O roteiro de Prioridade foi analisado junto com os das outras protagonistas e os principais temas foram identificados e constam na figura 9.

4.4. A GUERREIRA

Codinome: Guerreira

Idade: 42 anos

Escolaridade: Mestrado

Estado Civil: Divorciada

Classificação da empresa: Médio porte

Função: Professora

Renda familiar: 8 a 10 salários mínimos

Quantidade de filhos: 1 Filha

Idade dos filhos: 8 anos

FIGURA 8 – IMAGEM REPRESENTATIVA DE "GUERREIRA"

FONTE: (CIAO, 2017a)

4.4.1. Como Guerreira conta sua história

O contato com Guerreira se deu por uma amiga em comum. E como já havíamos tido um contato prévio em uma atividade, a receptividade à pesquisa foi boa, Guerreira propôs que nos encontrássemos num restaurante árabe tradicional da cidade. “Você vai amar a esfirra de lá.” Ela disse ao indicar o local. Ao chegarmos procuramos uma mesa mais reservada, no entanto poucos minutos após iniciarmos a entrevista uma dupla de idoso senta-se na mesa ao lado e começa uma conversa acalorada sobre política e futebol. Então foi necessário trocar de mesa e interromper a entrevista por alguns momentos.

Guerreira começa relatando que ser mãe, mulher e trabalhadora é:

> Então é ter vários turnos, 31 dias todos os dias sem sábados e domingos, sem feriados, sem final de ano, não tem folga. É muito cansativo, é na verdade o tempo inteiro uma contradição porque você precisa e quer ter tempo para passear com o teu filho, com minha filha no meu caso. Tenho uma filha de 8 anos, então quero ter tempo para estar com a minha filha para fazer as coisas com ela, mas daí eu preciso de dinheiro para fazer as coisas com ela para comprar as coisas para ela dá para sustentar a casa. Daí eu preciso trabalhar mais horas para conseguir ter mais dinheiro, então eu fico menos tempo com ela, então é uma sensação de culpa o tempo inteiro não viu, e o mulher a gente esquece as vezes, é quando sobra, e ainda sendo mestranda, vamos combinar que né.. (Guerreira)

Ao contar sua história de vida Guerreira começa falando não sobre sua relação com o trabalho, mas sobre a da sua mãe.

> Então, eu nasci aqui em Curitiba, meu pai é militar, minha mãe na época era dona de casa. Minha mãe assim na época ela trabalhava no banco e na época mulheres casadas eram proibidas de trabalhar no banco, então ela pediu para sair do banco, ela assinou um termo porque ela era concursada da Caixa Econômica para casar e daí ela parou

> de trabalhar e começou a ficar em casa. Daí ela começou a trabalhar com costura, depois passou em concurso de novo foi trabalhar na Telepar. Então assim ela ficou muito tempo quando eu era pequena em casa trabalhando, trabalhando com costura. (Guerreira)

Em seguida sua história passa a ter o foco no pai, na origem dele e na profissão.

> Eu sou de uma família de classe média baixa, depois eu acho que foi melhorando um pouco. Meu pai era uma pessoa muito rigorosa, descendente de alemão militar, educação muito voltada ao trabalho o tempo inteiro trabalho, tem que trabalhar, tem que obedecer, né, lá em casa era proibido inclusive falar gíria, né? Não podia falar nada, não deu, certo nota-se que essa educação não teve frutos. (Guerreira)

A relação de Guerreira com o pai era tensa, sem proximidade ou afeição. Sua ligação familiar próxima é com a mãe e o irmão mais velho.

> Meus pais se separaram quando eu tinha 16 anos, foi uma adolescência bem complicada, meu pai é muito complexo assim uma pessoa alcoólatra violenta, né? Então muito difícil assim. Enfim, eles se separaram e então ficou eu, minha mãe e meu irmão. Tenho um irmão 2 anos mais velho, e agora que lembrei de outra coisa, eu vou e volto, né? (Guerreira)

Foi a difícil relação com o pai que a fez sair de casa e a impulsionou a procurar o primeiro trabalho.

> Um pouco antes deles se separaram e fugi de casa uma vez, eu fui uma adolescente que fugiu de casa, porque meu pai era muito bravo e muito violento. Fiquei quase um ano fora de casa daí resolvi voltar, quando eu voltei falei que só voltava quando eu conseguisse me sustentar sozinha. E aí com 16 anos eu saí de casa, saí e voltei para casa e comecei a trabalhar. (Guerreira)

O conhecimento de um programa de computador a levou a conseguir um emprego em uma empresa estatal, onde deu início à sua trajetória profissional e depois passou a trabalhar em várias cidades diferentes.

> Aí eu fui trabalhar na T***** como cadista desenhava com o AutoCad, eu fui a segunda pessoa na T**** a desenhar, ninguém fazia isso lá dentro, o curso era caríssimo assim e ninguém nem sabia o que que era isso na época assim. E daí nunca mais parei de trabalhar, né? Estou com 42 trabalhando direto. Fiz faculdade de administração, quando eu estava terminando a faculdade eu falei odeio Curitiba, odeio esse povo eu quero ir embora daqui. Eu queria viajar trabalhando, trabalhando viajando, né o tempo inteiro e aí trabalhei, muitos anos viajando, já morei em Niterói, morei em Recife, morei em Blumenau morei em várias cidades. Até uma hora que eu cansei e aprendi a gostar de Curitiba e voltei. Daí eu voltei para cá para ficar trabalhando sempre na área de saúde e trabalhando com hospitais sempre entrar em Sistemas, mas sempre com sistemas hospitalares, né? (Guerreira)

Mesmo tendo voltado a Curitiba, Guerreira conservava a vontade de morar em lugares diferentes, então preparou-se para morar no Canadá, mas um encontro a fez mudar seus planos:

> Daí voltei e comecei a me arrumar para ir embora do Brasil para fazer toda a parte de imigração para o Canadá e daí eu conheci meu ex-marido. E aí em 8 meses a gente se juntou, quatro anos depois que estávamos morando juntos a gente resolveu ter filho, casamos, e faz 2 anos, quase três, aí em fevereiro vai fazer 3 anos que a gente tá separado. É meu grande amigo, meu melhor amigo, assim um superpai que nem agora que eu tô nessa correria, e ele tá ficando, eu pedi essa semana para ele ficar com a minha filha, para conseguir terminar esses 15 dias aí a minha pesquisa, também tem um resumo, tem algo mais... (Guerreira)

Sobre sua infância e seus sonhos, Guerreira relata como o pai lhe desencorajava a seguir seus sonhos:

> Eu não tenho muitas lembranças da minha infância até os 8 anos, já tá ruim de gravar e eu chorando aí é que dá errado mesmo. Mas eu não consigo me lembrar de sonhos da infância, assim lembro que eu sempre fui muito sonhadora, sempre queria fazer alguma coisa que não tem na haver com o que eu faço hoje, assim uma coisa muito mais pro lado artístico ou dança, música algo nesse sentido, mas sempre foi muito tolhido isso, sempre foi tipo assim, "quem, você? Você não, você não tem capacidade para fazer isso". Por isso o choro, mas realmente eu tenho algumas partes da minha infância assim que eu não lembro, uma boa parte assim, eu acho que eu lembro bem assim depois dos 8 anos, a primeira infância até os 7 anos, eu lembro de muito pouca coisa, inclusive quando converso com meu irmão que é mais velho. Ele lembra por exemplo do bolo de primeiro ano de aniversário dele. Eu não lembro das coisas sabe, mas era muito só nós, eu, minha mãe e meu irmão assim. Tinha os vizinhos, uma coisa assim para brincar, mas não lembro de grandes coisas assim. (Guerreira)

Apesar das dificuldades no início da vida, Guerreira se define como uma pessoa forte, que sempre luta:

> Como uma titânica. Esses dias um mineiro me deu esse apelido e eu falei, é verdade. Eu acho que uma pessoa que luta eternamente, mas eu acho que uma coisa bacana, que com a idade, durante muito tempo eu tinha pena de mim, por isso, agora eu meio que aceitei isso sabe, tipo é uma oportunidade e acho que eu estou me julgando menos porque eu já me julguei, isso foi muito mais doído. (Guerreira)

Sobre julgamentos, Guerreira relata os julgamentos que sofre por ser mãe.

> Então mesmo é essa coisa da culpa da mãe que não tá o dia inteiro com a filha, que a sociedade mesmo cobra isso porque ser mãe é uma sociedade que se coloca no outro lugar as pessoas vivem mais você é a mãe parece que vira um ser assexuado né? Parece que a sociedade te coloca no outro lugar então, você tem a culpa tua e a culpa que te jogam né hoje eu já estou conseguindo olhar isso de outras formas sabe e até ver isso como um aprendizado para minha própria filha, sabe esse mundo colorido de fantasia, não existe. (Guerreira)

Guerreira relata que já compreendeu que este papel comunicado pela sociedade não condiz com a realidade, e tenta ensinar o máximo possível da realidade para a filha.

> Eu nunca tive que sonho de fadinha por exemplo é que às vezes às vezes às mães com as colegas a minha filha falando disso a princesa eu nunca fui isso e não quero isso para minha filha também porque a vida não é essa, entendeu, tu pode ser várias coisas mas não é isso né então acho que todo esse meu ritmo essa coisa é a Guerreira, aquela mulher que vai, que faz, que acontece que qual que é o leão que eu tenho que matar hoje aqui então daqui eu vou dar conta não tenho mais medo disso sabe, e ela também tem que entender isso, que isso faz parte. (Guerreira)

Sobre a relação com o ex-marido e a divisão dos cuidados com a filha, Guerreira fala:

> Somos muito amigos e somos muito diferentes, mas nesse ponto a gente tem uma comunicação muito boa, a gente se ajuda muito então é muito dividido isso sim, ele tem a forma dele de fazer as coisas e eu tenho a minha por exemplo. Hoje eu fui levar minha filha para escola, peguei os dois, dei uma carona para ele levar ela para a escola, porque ele tá sem carro, estava chuviscando eu estava perto: "Para, eu vou passar aí já vou te dar uma carona" (...). Então a gente está o tempo todo se falando, o tempo inteiro se ajudando sempre. (Guerreira)

Apesar da boa comunicação, os dois nem sempre concordam em todos os aspectos:

> Quando eu cheguei lá, a G*** estava com uma calça que estava rasgada no joelho, se ela estivesse na minha casa, ela não iria com aquela calça, aí entrou no carro eu falei "pô filha, você tem outras calças, não tem que estar andando com essa calça rasgada". Eu não brigo com ele porque ela já é grande, ela já sabe que ela tem ela outra calça porque se eu for discutir com ele, na minha casa está fazendo do meu jeito tá na sua casa faz do seu jeito. (Guerreira)

O respeito mútuo é citado como a maneira de evitar os conflitos com o ex-marido.

> A gente respeita muito com relação à isso, se eu quiser que ela esteja do jeito que eu quero, ela vai estar comigo como ela não está então eu também respeito o jeito dele contanto que ela esteja bem, então você para ela não é um negócio que pega e que ela teria condições de resolver e ela não resolveu problema é dela entendeu, mas se tivesse comigo seria outra forma. Então eu acho que esse respeito da forma de cada um lhe dar faz uma grande diferença. Meu ex-marido tem uma namorada, às vezes eles vão lá, as vezes ela chega na minha casa, e o nome do gato dela é Calefas, o Calefas deve estar sem um pelo naquele corpo dele porque todos os pelos dele estão na roupa da minha filha, e ela com roupa preta do colégio, parece um pinheirinho de tanto pelo. Então eu brinco, mas eu estou feliz que tipo ela foi lá no gato ela se divertiu com gato, entendeu? Então a gente consegue levar de uma forma tranquila. Agora assim eu cuido, ele cuida, eu levo para escola, ele leva, ele faz almoço, eu faço almoço, os 2 lavam roupa, o tempo inteiro assim, não tem algo que eu faça que ele não faça ou que ele faça que eu não faço. (Guerreira)

A divisão de tarefas mostra-se bem-sucedida, e Guerreira relata que cada um um tipo de proximidade na relação com a filha.

> O que tenho de diferente que pode colocar é que quando ela não está bem ele me chama, por exemplo, deu uma briga com algum coleguinha na escola ou deu um choro lá alguma coisa e ela se fecha e não quer contar para ninguém, aí a gente tá "Vem aqui porque deu alguma coisa que eu não sei o que que é", às vezes eu consigo resolver por telefone, mas aí é uma conversa diferente, porque eu tenho uma conversa com ela e ele tem outra, então a gente conversa, são relações diferentes. Eu acho que sempre é, pai e mãe são relações diferentes. (Guerreira)

Sobre a gravidez, Guerreira relata

> Assim, estava tudo muito programado sim, então 4 anos para chegar no 35, falei hoje que vai ter filho ou não vai ter, ou vai ter agora ou não vai ter, então decidimos que vamos ter filho e aí a gente resolveu casar para ter filho. Daí a gente casou, ia passar na locadora para pegar um filme e ir para casa uma coisa assim só para formalizar e daí a gente casou com 4 meses, no primeiro mês eu quis descolorir o meu cabelo e falei, L**** não vou engravidar agora, pintei meu cabelo inteiro de branco muita química, no mês seguinte engravidei. (Guerreira)

Apesar de uma gravidez esperada, Guerreira ainda teve dificuldades ema creditar na notícia.

> Assim eu fiz todos os testes de todas as marcas de farmácia para eu entender que aquele negócio tava certo, entendeu? Eu cheguei no médico com o resultado de todos, o médico falou, bom, você tá grávida, né? Eu falei: "Como assim estou grávida?! Não estou grávida". Nisso, nisso o pai do meu filho já tinha chorado, se emocionado três dias e eu ainda não entendia porque o negócio dizia que faz xixi e fica vermelho e ficava Rosa tal da faxinha dos exames de farmácia, aí eu falei não, rosa não é vermelho, então não é. (Guerreira)

Se a notícia da gravidez já gerou um impacto na vida de Guerreira, o processo decorrer da gestação trouxe um impacto muito maior em sua vida:

> Eu achava, assim quando minha filha nasceu eu falava para todo mundo assim, a sociedade me enganou, na gravidez eu já falava isso, que essa história de tipo, ai que linda, tá gravida, isso é normal, aí eu falei, gente não é normal, não é normal um ser estar se desenvolvendo dentro de você. Entende, tipo assim cada vez que eu ficava nervosa trabalhando, a minha barriga endurecia inteira, aí eu falava, gente normal, normal, normal essas coisas não são né? Mas foi tipo, trabalhei pra caramba, fiz os projetos mais importantes minha vida durante a gravidez assim, mas reconhecidos internacionalmente foi durante a gravidez só que daí quando nasceu eu tive tudo pós-parto. (Guerreira)

Enquanto a gravidez foi um tempo de inspiração e produção na área profissional, após o parto a saúde de Guerreira estava comprometida.

> Eu tive miopia pós-parto, que eu nem sabia que existia, eu tive síndrome do túnel do carpo, que as pessoas geralmente tinham na gravidez, eu tive pós-parto, então tive síndrome do carpo, eu inchei bastante. Com 3 meses eu fui para Colômbia para

> apresentar artigo, participar de mesa redonda e até que foi bem bacana de certa forma porque eu tava amamentando eu aprendi a tirar leite na mão como as senhorinhas que fazem do banco de leite evangélico, elas me ensinaram eu fui para Colômbia tirando leite, voltei tirando leite e minha filha pegou de volta e o pai dela e ela criaram um relacionamento por causa desses dias que eu fiquei fora, fiquei fora por 4 dias, mas eles se entenderam nesses 4 dias ali então é bem bacana. (Guerreira)

Não só as mudanças corporais e na saúde, mas Guerreira também relata mudanças em sua rotina:

> Eu achava que o primeiro mês, eu falava, meu Deus o que eu fiz da minha vida sabe? Eu achava que era um negócio de outro mundo e eu chegava para minha mãe e perguntava: "Porque você nunca me contou que era assim?", e ela me falou que "É porque a gente esquece". Como é que se esquece disso!? Porque você não é mais aquela pessoa de antes, você não sabe o que é, não tem dia, não tem noite, não tem nada não só tem aquela criança que faz cocô, chora, dorme, né? E você com cirurgia com os pés doendo com tudo aquilo então até você se entender que aquilo faz parte de uma rotina, não tem rotina, é o seu dia-a-dia, demora. (Guerreira)

Sobre as dificuldades da gravidez e de ser mãe, Guerreira fala que sente que estas dificuldades não são relatadas com frequência, que há um tabu sobre o assunto.

> Isso não tem nada a ver com amor pela criança, as pessoas confundem muitas vezes isso com amor, mas eu acho que as pessoas não gostam de falar sobre isso que elas dizem, a vão achar que eu não amo a criança, não tem absolutamente nada a ver com isso, né com 3 meses e meio minha filha foi pra creche a primeira vez, e eu falava, vai ser tranquilo imagina, já fui para Colômbia, voltei, ela ficou sozinha, vai dar tudo certo voltar a trabalhar com 4 meses fazer a adaptação de 15 dias e vai dar tudo chuchu. E aí que chegou o tal do dia de deixar na creche, eu chegava na frente começava a chorar e dava a volta na quadra e respirava, falei, não vou entregar minha filha lá chorando, né? Porque coitada da criança, ver a mãe chorando entregando, falei, não quero que ela fique com essa imagem. Na terceira volta que eu tava dando na quadra, eu liguei para o pai dela e falei: "Você tá almoçando?", ele falou: "Não estou só esperando você ligar, eu já sabia que não ia não ia ser fácil. Então eu tô indo aí te buscar para você ir comigo lá". Não é fácil esse negócio, eu não conseguir esticar os braços entregar ela e ele entende que o amor de mãe é a sua expectativa eu te falei, né a expectativa de ser mãe. (Guerreira)

As diferenças entre a realidade e o sonhado também continuaram no decorrer do desenvolvimento da filha:

> Não sei, eu achava que eu teria mais dificuldade para lidar numa parte de criança que não interage, mas facilidade numa criança que interage mais com essa parte lúdica de brincar porque eu sempre fui muito assim e não só isso e não foi nem uma coisa nem outra, eu acho que a relação quando ela era menor era maior. Hoje ela já tem uma relação mais estreita com o pai nessa parte lúdica do que comigo, que eu achava que teria entendeu? Então achava uma coisa diferente e acho que tenho uma companheira, uma super companheira, as vezes ela vai dar aula comigo, eu achava que minha filha ia adorar esportes, porque eu adoro. Não, não gosta. Aprender também isso, eu gosto de acordar muito cedo e eu achava que ela acordaria cedo comigo, que a gente iria fazer um monte de coisa juntas, não minha filha dorme até tarde, adora dormir até

> tarde, fico com dó de levantar. Quando ela levanta já fiz um monte de coisa sozinha, então tudo isso é aprender a lidar com um outro ser, ter individualidade dele. Características dela e a gente tem que respeitar né? Mas eu achava que iria ser diferente. (Guerreira)

Guerreira relata como a maternidade é significativa em sua vida:

> Que eu respeito muito as pessoas que decidem não ter filhos porque não é fácil trabalhar, ser mulher, mãe, tudo junto, não é nem um pouco fácil, mas para quem tem um pouco de vontade, sofra, vai que dá certo. E é muito legal, você faz parte de um ciclo de ser humano, é assim, eu fui criança, fui filha, fui neta e hoje estamos aí. Então para mim e parece que eu entendo a vida de uma forma diferente, eu entendo a minha mãe de uma forma diferente. (Guerreira)

Tornar-se mãe fez Guerreira enxergar a própria mãe com outros olhos, por outra perspectiva.

> Eu acho que eu admiro muito mais e cuido muito mais dela, porque ela passou por coisa bem mais complexas do que eu e eu acho que eu devo muito a ela, acho que eu sou o que sou muito por ela, claro que eu devo ao meu pai também, na educação. Mas assim, a mulher é foda pra caramba, minha mãe fez duas faculdades com a gente grande já adulto assim, passou em dois concursos públicos. Ela é uma mulher que construiu tudo sozinha na vida dela. Não sei se eu vou fazer o que ela fez, não sei se vou chegar na idade dela tendo todas as coisas que ela tem. Hoje eu me vejo de forma bem diferente, e é um sentimento que por exemplo meu irmão, que por mais que ele seja pai também, ele vê ela como aquela mãe que eu via antes de ter filho, entendeu? A minha cunhada já não, minha cunhada depois que teve filho começou a também a respeitar mais minha mãe, entendeu? Muito mais a minha mãe assim a gente percebe isso nas relações. O meu irmão não, ele continua naquele mesmo estágio entendeu? Não sei te explicar exatamente isso assim, mas a mãe você vê a pessoa de outra forma, assim. (Guerreira)

Além da relação e percepção da própria mãe, a maternidade mudou a relação de Guerreira com o trabalho:

> Eu era muito *workaholic*, eu tive depressão por estresse, para você ter uma ideia, eu trabalhava muito, muito, muito. Sempre uma vida bem voltada para o trabalho assim. Acho que é isso, eu saia bastante, o meu negócio sempre foi praia, não fui muito de sair assim, mas tive minhas fases de saída também. Meu ex-marido é curador de performance arte da Bienal aqui, em São Paulo, então eu sempre estava no meio desses eventos artísticos assim. Foi DJ durante muito tempo a noite, tocou aqui, tocou em São Paulo, tocava na Europa, então a gente viajava muitas vezes para ver ele tocar, mas tudo por mais que fosse diversão, você vê que é uma diversão em função do trabalho né então é diferente você sair e curtir com os meus amigos e você sair porque vai tocar entendeu, é uma outra história né mas eu acho que eu trabalhava muito mais e me divertia muito menos do que agora que eu tenho filho e minha filha me ensinou muito com relação a esse tipo, qualidade de vida por mais que não pareça neste ano, final de mestrado, do primeiro e segundo aniversário, mas quando eu tô com ela, daí eu tô com ela né? (Guerreira)

Apesar de querer dedicar-se à filha, Guerreira precisa abdicar de algumas horas com a filha para dar conta de suas tarefas, por isso Guerreira tenta equilibrar o trabalho e o papel de mãe.

> Tem dias que tipo a mãe precisa estudar e ela sabe disso, mas tem hora que agora nós vamos fazer então alguma coisa a gente entendeu. Se eu não tivesse com ela eu ia tocar direto trabalhando, isso que iria acontecer provavelmente. (Guerreira)

Guerreira volta a falar de como ser mãe mudou a maneira como se relaciona com outras mulheres de sua família:

> Eu acho que minha relação não só com a minha mãe, mas com as outras mulheres da minha família mudou também, minha proximidade com minha tia, minha avó que já é falecida a muitos anos. Minha mãe e minha vó não se davam muito bem, mas eu sempre fui a netinha querida da minha avó, fui saber disso muito tempo depois que ela faleceu e hoje eu entendo o quanto era difícil isso para minha mãe, entendo a posição da minha vó, eu consigo mais ver as mulheres de uma outra forma. Aí você olha para tua filha e começa a ver aquelas mulheres, a tua família naquela figurinha ali também, é interessante, vai fazer uma rede assim. São poucos homens na minha família, por isso que eu não falo muito deles. (Guerreira)

Após falar das mulheres da família, Guerreira se define:

> Acho que titânica, uma mulher guerreira, sensível pra caramba, bonita, acho que eu sou um mulherão. (Guerreira)

Indagada sobre quais são as coisas mais importantes da sua vida, Guerreira responde:

> Eu vou dizer minha filha, 5 coisas então, pera aí, acho que a saúde da minha filha, a felicidade da minha filha, a saúde mental da minha filha que é diferente da Saúde física, a minha saúde e a minha felicidade. (Guerreira)

Em meio a estas prioridades, o trabalho aparece como fundamental tanto no aspecto financeiro quanto de autorrealização.

> O trabalho é um meio de realização pessoal e é um meio de conseguir recursos para realizar algumas dessas coisas. Se tivesse herdado uma grande herança, eu acho que eu iria ser uma estudante. Eu acho que eu não ia conseguir não produzir nada, a produção faz parte da minha vida. Eu vou te contar uma história. Eu tenho um ginecologista que cuida de mim a um tempão, ele tem uma religião que não sei bem qual que é, mas toda vez que eu ia lá ele falava assim "E a sua fé, como está?" , ele sempre perguntava isso, um dia eu falei para ele assim: "Estou trabalhando muito e eu vou parar", eu já tinha minha filha, "eu vou parar de trabalhar porque preciso diminuir o ritmo, primeiro ano de vida da minha filha" Ele falou assim: "Não faça isso porque se você fizer vai ficar doente", eu falei, "Imagina," ele falou: "Você vai adoecer, você não pode fazer isso porque você é uma pessoa assim", "Imagina! Eu

> nasci para trabalhar pouco e ganhar bastante." Falei brincando com ele e eu fiquei bem doente, bem doente sim, emocionalmente assim, eu tive um problema muito sério de estômago, as pessoas achavam que eu estava com depressão, eu deveria tá. Comecei a correr e me fez mal, várias patologias juntas. E aí eu me lembrei dele e voltei lá, falei assim, se lembra que o senhor falou isso, isso e isso, ele falou: "Você tá brincando que eu te falei isso". "Você falou então, eu estou aqui". Assim você nunca vai conseguir baixar o seu ritmo, você tem que levar isso de uma maneira saudável. Então eu acho que se eu tivesse todos os recursos, alguma coisa eu iria inventar para fazer, eu acho que eu não consigo ser uma pessoa que é viver, por exemplo, como eu tenho amigas que vivem tipo assim, eu vou no salão, daí eu vou sei lá fazer uma compra e daí eu vou cuidar da minha filha. Eu acho que isso não é meu, mas eu posso ter e posso estudar também só tá. Sei lá, eu vou, posso estudar em outros países, posso fazer curso de várias línguas por exemplo, não precisa ser algo dentro de uma academia por exemplo, entendeu? Mas sem produzir absolutamente nada eu acho muito difícil, eu tenho que produzir. (Guerreira)

4.4.2. Roteiro da história de vida de Guerreira

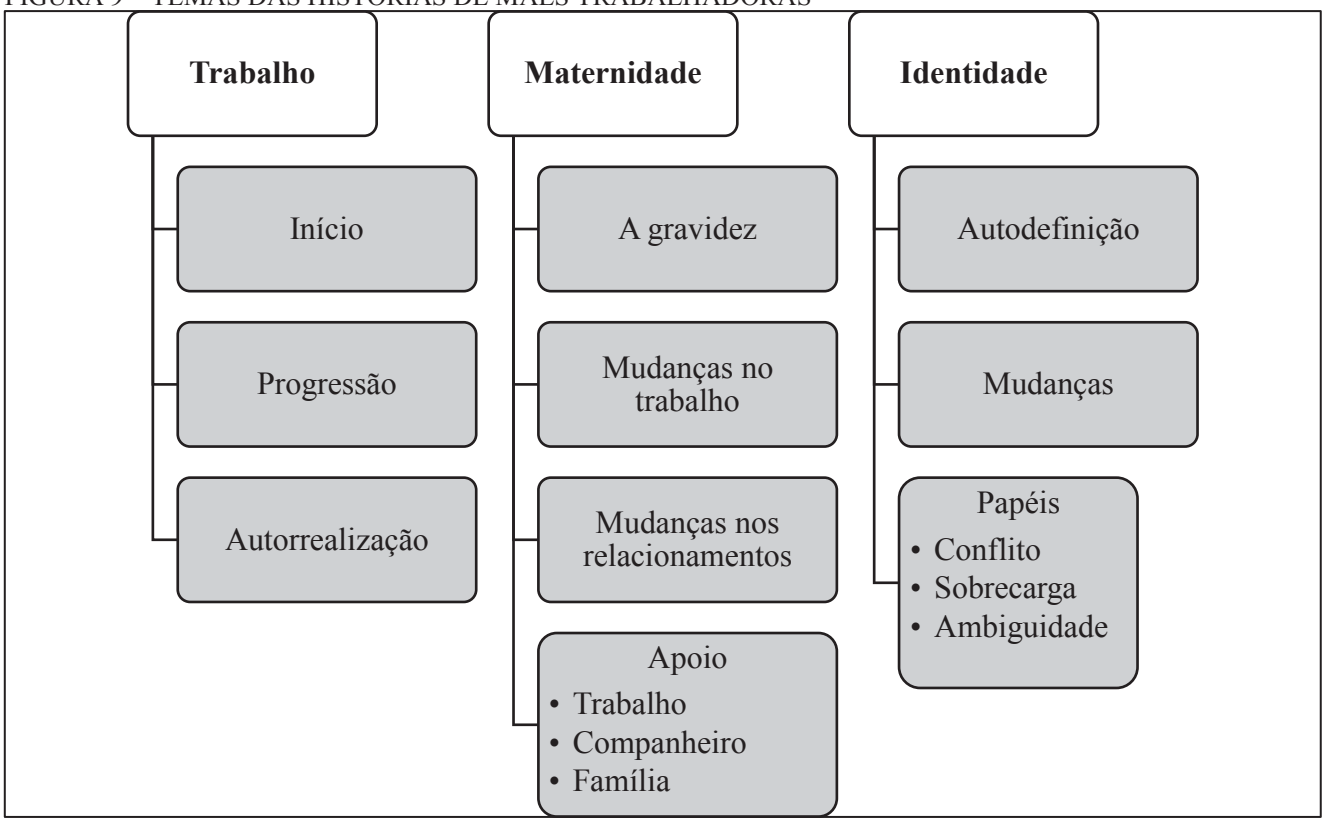
Dentre as entrevistadas, Guerreira foi a que mais trouxe seus sentimentos em seus relatos. Para melhor compreender a maneira como ela relata sua história, segue um roteiro temático de suas falas:

1. Rotina;
2. Sensação de culpa;
3. Relacionamento com a mãe;
4. Relacionamento com o pai;
5. Relacionamento familiar;
6. Primeiro trabalho;
7. Casamento e gestação;
8. A infância;
9. Autodefinição;
10. Cobrança social;
11. Divisão dos cuidados com a filha;
12. Relação com o ex-marido;
13. Relação com a filha;
14. Decisão de ser mãe;
15. Como soube que estava grávida;
16. Durante a gestação;
17. Pós-parto;
18. Maternidade e mudanças na rotina;
19. Expressar-se sobre a maternidade;
20. Maternidade idealizada e maternidade real;

21. Significado da maternidade;
22. Mudanças no relacionamento com a mãe;
23. Mudanças no relacionamento com o trabalho;
24. Equilibro trabalho e maternidade;
25. Mudanças no relacionamento com outras mulheres da família;
26. Autodefinição
27. Prioridades
28. Autorrealização
29. Necessidade de trabalhar.

Analisando os roteiros das quatro entrevistadas (Persistente, Planejadora, Prioridade e Guerreira), pôde-se detectar os principais temas e subtemas das histórias das protagonistas que foram organizados na figura 9:

FIGURA 9 – TEMAS DAS HISTÓRIAS DE MÃES TRABALHADORAS



FONTE: A autora (2019)

Na sessão 5, análise e discussão de resultados os temas e subtemas são usados para que a análise da pesquisadora possa dialogar com a teoria, mostrando o que as entrevistadas relataram que se alinha a outras pesquisas e o que distoa.

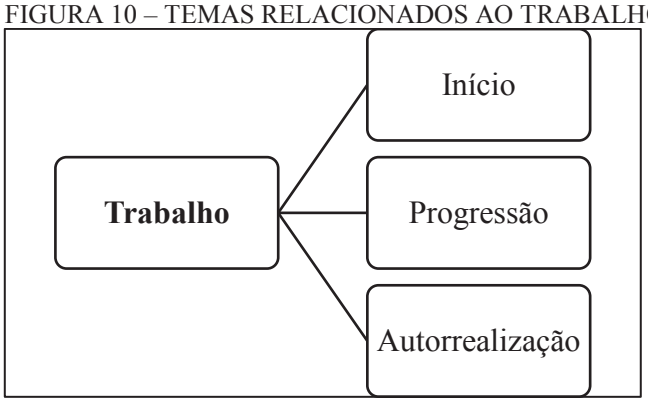
5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Ao analisar uma história é necessário escolher um ponto de partida da análise, e esta escolha não é aleatóriaa, perpassa pelos objetivos da pesquisa e pelo crivo da pesquisadora. Por ser uma pesquisa na área de Ciências Sociais Aplicadas, dentro de um Programa de Pós-graduação em Administração, o início das análises dá-se pelo trabalho. Além do foco do curso, o trabalho também é central na vida e identidade de todas as mulheres entrevistadas, portanto, trata-se de um tópico pertinente para o início das análises.

5.1. O TRABALHO

A figura 10 contém os principais temas relacionados ao Trabalho das protagonistas e estes serão abordados no decorrer desta sessão: início, progressão, autorrealização.

FIGURA 10 – TEMAS RELACIONADOS AO TRABALHO



FONTE: A autora (2019)

O trabalho está presente no início da história de todas as entrevistadas. Ao contarem suas histórias, não são os anos que são referência, mas a experiência de trabalho que estava sendo vivida na época. O trabalho organiza essa narrativa, dá a noção de temporalidade e de sequência na vida. Os principais pontos acerca da carreira das entrevistadas estão resumidos no quadro 4:

QUADRO 4 – SÍNTESE DOS ASPECTOS DO TRABALHO DAS PROTAGONISTAS

Aspecto	Persistente	Planejadora	Prioridade	Guerreira
Primeira experiência de trabalho	Estágio em escritório de advocacia.	Engenheira de Alimentos na produção de uma indústria	Comunidade terapêutica e empresa privada	Cadista em uma empresa estatal
Motivo para começar a trabalhar	Conseguir a primeira experiência de trabalho	Não relata	Não relata	Conseguir independência do pai.

Aspecto	Persistente	Planejadora	Prioridade	Guerreira
Motivo da mudança de emprego	Vontade de crescer	Horário de trabalho com início, mas sem previsão de fim.	Questões de saúde e necessidade de passar mais tempo com os filhos.	Queria viajar e conhecer outras cidades.
Horários de trabalho	Flexíveis	Fixos	Variam de acordo com sua disponibilidade e as demandas da empresa.	Variam de acordo com sua disponibilidade e as demandas da empresa.

FONTE: A autora (2019)

As histórias contadas seguem a narrativa do trabalho. As entrevistadas contam suas histórias a partir da primeira experiência de trabalho, exceto Guerreira, que começa pela trajetória de trabalho da mãe. Em suas narrativas o trabalho está presente de diversas formas: como uma maneira de organizar o tempo e a rotina, como fonte de recursos materiais, como fonte de autorrealização.

> Então assim, hoje eu vejo que eu não conseguiria ter a vida que eu tenho se eu não tivesse este padrão de vida, este jeito de viver, eu trabalhando, sabe. Eu não sei se eu conseguiria colocar meus filhos nessa escola, sabe. (Persistente)

> O trabalho é um meio de realização pessoal e é um meio de conseguir recursos para realizar algumas dessas coisas (...). Então eu acho que se eu tivesse todos os recursos, alguma coisa eu iria inventar para fazer, eu acho que eu não consigo ser uma pessoa que é viver, por exemplo, como eu tenho amigas que vivem tipo assim, eu vou no salão, daí eu vou sei lá fazer uma compra e daí eu vou cuidar da minha filha. Eu acho que isso não é meu, mas eu posso ter e posso estudar também só tá. Sei lá, eu vou, posso estudar em outros países, posso fazer curso de várias línguas por exemplo, não precisa ser algo dentro de uma academia por exemplo, entendeu? Mas sem produzir absolutamente nada eu acho muito difícil, eu tenho que produzir. (Guerreira)

As mulheres participantes desta pesquisa relatam que o trabalho tem um significado que vai além do sustento material, o trabalho é fonte de autorrealização e está profundamente ligado à identidade destas mulheres.

> O bom é que eu vejo que comparando com pessoas que eu vejo que não tem trabalho fora de casa ou que não seja o próprio negócio, eu vejo que tem uma autorrealização maior, apesar de toda essa cobrança, você tem uma vida, que apesar, de certa forma é paralela e que não se contamina com a sua função de mãe e você consegue ser você mesma. Eu acho que esse é o grande benefício de você ter um trabalho autônomo, desvinculado da família, desvinculado do marido, desvinculado do negócio próprio, porque você é você independente das outras funções que você exerce. Pra mim este é um dos pontos que mais impactam, assim, sabe? Eu adoro trabalhar, eu não sei se... Já fiquei um tempo sem trabalhar, vivendo não como madame, porque eu nunca tive dinheiro para ser madame, mas vivendo numa situação, assim, relativamente tranquila. Eu não consigo... Eu me realizo trabalhando. Eu não conseguiria ser uma mãe em tempo integral ou não ter destaque na minha profissão. (Persistente)

Para Morin (2001), há uma relação entre o trabalho, o salário conseguido por meio deste e a autorrealização. O salário propiciado pelo trabalho, além de atender a necessidades materiais, pode despertar um sentimento de segurança, possibilitar a autonomia e a independência. A autora também aponta que o dinheiro ganho por meio do trabalho também traz respeito de outras pessoas, a preservação da dignidade pessoal perante as mesmas. O trabalho estrutura o tempo, dá estrutura para organizar sua própria história, e se tem sentido, permite conviver com pessoas:

> O fato de estar em contato com os outros, de manter relações numerosas, e às vezes intensas, age como um verdadeiro estimulante para si mesmo, não somente para o desenvolvimento de sua identidade pessoal e social, mas também para o desenvolvimento de laços de afeição duráveis, procurando por vezes a segurança e a autonomia pessoal. (MORIN, 2001, p. 17)

Para Persistente, Planejadora e Prioridade, a busca pelo primeiro trabalho está ligada à vontade de trabalhar, de ganhar experiência. Para Guerreira, além destes significados, o trabalho aparece como uma maneira de libertar-se de um ambiente familiar conflituoso, de estabelecer-se como sujeito em meio à dinâmica familiar. Posteriormente o trabalho adquiriu o significado de mobilidade e conquista de novos horizontes.

As entrevistadas deixaram claro a importância do trabalho em suas vidas. Guerreira relata que antes de ser mãe era uma *workaholic*, viciada em trabalho. Mas se para estas mulheres o trabalho era prioridade, a maternidade fez isto mudar. Após a maternidade as decisões relacionadas ao trabalho, rotina e recursos financeiros são tomadas sempre pensando no bem-estar dos filhos.

Na trajetória de Planejadora, a vontade de ser mãe a fez procurar um trabalho com melhores horários, mais flexibilidade e maior respeito à licença maternidade. O mesmo aconteceu com o marido de Planejadora que mudou de profissão, pois na profissão anterior o risco de sofrer algum acidente de trânsito era alto. Para Gross, Spector e Cinamon (2017b) se as organizações desejam manter o envolvimento e compromisso das mulheres com o local de trabalho, elas podem criar políticas favoráveis à família, que apoiem a integração entre a vida profissional e a familiar.

A pesquisa de Von Hippel; Kalokerinos e Zacher (2017) aponta que a alta presença masculina em cargos de alto escalão e a pequena proporção de mulheres ocupando estes mesmos cargos leva as trabalhadoras à percepção de que a organização não apoia políticas favoráveis à família em sua prática cotidiana, levando-as a acreditar que usar arranjos no trabalho que beneficiem a família seria prejudicial a suas carreiras.

Por isto, a flexibilidade de horários, a possibilidade de trabalhar *homeoffice,* grupos de empoderamento feminino e os incentivos ao crescimento da mulher na organização são importantes para ajudar a lidar com o conflito trabalho-família e para o engajamento das mulheres que trabalham na empresa.

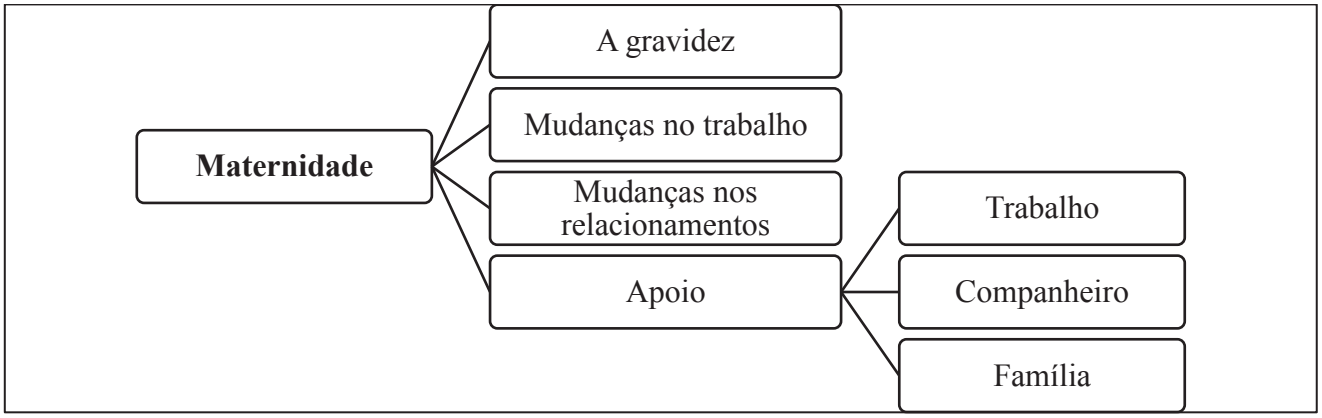
Persistente e Guerreira relatam levar em conta o bem-estar dos filhos em suas decisões de trabalho, mas não relatam ter precisado abdicar de cargos ou funções nos trabalhos devido à maternidade. O contrário ocorreu com Prioridade: ela relata ter desistido de um cargo de coordenadora e ter diminuído as horas de trabalho para ter mais tempo para ficar com a família. Isto é uma das opções para lidar com o conflito trabalho-família, tema a ser abordado na sessão 5.3 junto com os temas relacionados à identidade.

Apesar de muito importante na vida das protagonistas, o trabalho não é a única prioridade em suas vidas; por isto, a próxima sessão é dedicada à maternidade.

5.2. MATERNIDADE

Os principais temas presentes nas histórias das entrevistadas acerca da maternidade são: A gravidez, mudanças no trabalho, mudanças nos relacionamentos apoio do trabalho, companheiro e família. Estes temas seguem organizados na figura 11:

FIGURA 11 – TEMAS RELACIONADOS À MATERNIDADE



FONTE: A autora (2019)

O quadro 5 apresenta uma síntese dos principais temas ligados à maternidade e como se apresentam em cada entrevistada.

QUADRO 5 – SÍNTESE DOS ASPECTOS DA MATERNIDADE DAS PROTAGONISTAS

Aspecto	Persistente	Planejadora	Prioridade	Guerreira

A gravidez	Planejada	Planejadas, mas os filhos nasceram antes do previsto.	A primeira foi uma surpresa, a segunda foi planejada.	Planejada. Teve complicações após o parto.
Mudanças no trabalho	Não relata	Mudou de trabalho	Diminuiu as horas de trabalho	Mudou de trabalho
Mudanças nos relacionamentos	Compreendeu melhor os pais Aproximação da família Distanciamento dos amigos	Aproximação com os pais Aproximação da família Distanciamento dos amigos	Aproximação com os pais	Compreendeu melhor a mãe Aproximação de outras mulheres que são mães.
Apoio no trabalho	Respeito à licença maternidade Grupos de empoderamento feminino	Respeito à licença maternidade Opção de trabalhar meio período após o retorno Horários flexíveis *Homeoffice*	Respeito à licença maternidade	Não relata
Apoio do companheiro	Assume a maioria das funções de cuidados com os filhos	Assume a maioria das funções de cuidados com os filhos, mudou de emprego por causa dos filhos	Negociou horários de trabalho para poder ajudar a cuidar das crianças	Divisão igualitária de tarefas
Apoio de membros da família	Mãe e irmã de Persistente ajudam quando é necessário	Mãe de Planejadora cuida das crianças quando Planejadora viaja	Mãe de Prioridade ajuda quando necessário	Não relata

FONTE: A autora (2019)

Persistente, Planejadora e Guerreira tiveram suas primeiras gestações planejadas, apesar de se descobrirem grávidas mais cedo do que imaginavam. Somente a primeira gestação de Prioridade foi surpresa. Nenhuma das entrevistadas relata uma mudança brusca em suas identidades após tornarem-se mães. Isto difere do estudo de Hennekam (2016) no qual os resultados indicam mudanças nas identidades das entrevistadas já durante a gravidez.

> Não sei se foi a maternidade que me mudou. Eu não senti aquela coisa que, sabe que todo mundo fala que quando nasce uma criança nasce uma mãe. Eu não senti que nasceu uma mãe quando nasceu meu primeiro filho. É uma emoção indescritível de fato. Tanto é que eu me lembro até hoje do primeiro olhar do meu filho quando nasceu. Eu me lembro até hoje, assim, está gravado na minha memória. É uma emoção que é difícil de definir. (Persistente)

Além de não relatarem mudanças significativas em suas identidades, as entrevistadas relatam a decepção com o modelo que o imaginário e a mídia divulgam acerca da maternidade (OLIVEIRA et al., 2011; SIFUENTES; RONSINI, 2011; VARGAS, 2012; MACHADO, 2017):

> Eu achava, assim quando minha filha nasceu eu falava para todo mundo assim, a sociedade me enganou, na gravidez eu já falava isso, que essa história de tipo, ai que

> linda, tá gravida, isso é normal, aí eu falei, gente não é normal, não é normal um ser estar se desenvolvendo dentro de você. Entende, tipo assim cada vez que eu ficava nervosa trabalhando, a minha barriga endurecia inteira, aí eu falava, gente normal, normal, normal essas coisas não são né? Mas foi tipo, trabalhei pra caramba, fiz os projetos mais importantes minha vida durante a gravidez assim, mas reconhecidos internacionalmente foi durante a gravidez só que daí quando nasceu eu tive tudo pós-parto. (Guerreira)

A pesquisa de Hennekam (2016) identificou temas em suas entrevistas com mulheres grávidas que também foram identificados nas falas das mulheres que foram entrevistadas nesta pesquisa: falta de modelos realistas, sentimentos de solidão, insegurança e culpa, bem como a pressão social sobre como equilibrar a maternidade com o trabalho remunerado.

Além de perceberem a diferença entre o modelo idealizado e o real, o fato de tornarem-se mães trouxe um aumento nas demandas fora do trabalho, então ao mesmo tempo que tem sua independência por meio do trabalho, as mulheres também precisam lidar com um aumento dos conflitos. Em sua pesquisa, Haynes (2008) aponta que instituições sociais, como trabalho ou maternidade mantêm a possibilidade de emancipação e de alcançar as suas próprias aspirações, mas ao mesmo tempo criam mecanismos que podem levar à insegurança e à falta de bem-estar.

Segundo Jonathan (2005) para exercer os múltiplos papéis que por vezes seriam impostos às mulheres, sem perder de vista o sentimento de autorrealização, seria preciso ter autonomia e poder de decisão, e gostar profundamente do que se faz.

Essa discussão tão relevante sobre o papel de trabalhadora e mãe foi empreendida também por autores como Solari (2017), Martinez e Sila (2017), Ceribeli e Silva (2017). A necessidade e dedicação ao trabalho tem um preço: o tempo com a família. Todas falam que sentem vontade de ter mais tempo para os filhos e a entrevistada Prioridade reflete isto de maneira mais intensa ao abrir mão de oportunidades de trabalho e cargos de coordenadoria para ter mais tempo para os filhos.

As organizações do setor privado podem desenvolver programas e estratégias para ajudar os funcionários a lidarem melhor com o conflito trabalho-família, principalmente as mulheres que são mães. A organização e a coordenação de múltiplas atividades com apoio de várias fontes é fundamental para encontrar o equilíbrio trabalho-família. (GRADY; MCCARTHY, 2008; BROWN, 2012)

O apoio organizacional é particularmente importante em pontos de crise da carreira, quando as mulheres têm de tomar a decisão sobre a melhor forma de equilibrar suas vidas domésticas e de trabalhadoras, principalmente no retorno ao trabalho após a licença-maternidade. (PARKE, 2012)

O estudo de Murtorinne-Lahtinen et al. (2016) sugere horários de trabalho não-padronizados: as mães de crianças pequenas se beneficiam da regularidade e flexibilidade. Nas entrevistadas no estudo de Murtorinne-Lahtinen et al. (2016), o fator chave que gerou experiências positivas foi a capacidade de manter a regularidade e a união, que foi reforçada por características específicas do trabalho, como autonomia e regularidade, e arranjos bem-sucedidos de assistência à infância.

Com a inserção maciça das mulheres no mercado de trabalho, e por estas, não abrirem mão de muitos aspectos de suas vidas, inclusive da possibilidade de serem mães ou não, as organizações precisam fornecer políticas concretas de apoio as mulheres, neste sentido Araujo, Tureta e Araujo (2015) ressaltam a importância dos gerentes de Recursos Humanos desenvolverem programas de equilíbrio entre o trabalho e o lar que fornecem políticas que se adaptem às preferências de fronteira do lar de trabalho para aquelas mães que desejam integrar e segmentar esses domínios. Trabalhar isto nas empresas é importante para que as mulheres mantenham-se trabalhando e continuem a receber seus salários. Nesta pesquisa, as entrevistadas relataram as seguintes formas de apoio organizacional: respeito à licença maternidade, grupos de empoderamento feminino, opção de trabalhar meio período após o retorno, horários flexíveis e *homeoffice*.

A maternidade não impediu Persistente, Planejadora e Guerreira de continuarem a crescer em suas carreiras, e elas atribuem isto à divisão de tarefas com o pai dos filhos. Esta mudança na postura dos homens também foi observada em outras pesquisas e mostra-se uma tendência na família moderna que ainda cresce de maneira muito lenta. (HAGELSKAMP et al., 2011; CASTELLS, 2013b; BAXTER et al., 2015; BERTOLINI et al., 2015; ZAHMACIOGLU; ATALAY; AKBAS, 2015)

> Acho que assim, na verdade é para ele foi uma mudança grande também, porque como eu trabalhava ele também teve que se adaptar, acho que como pai né? E a cuidar dos filhos fazer papel de cuidar das crianças. (...) graças a Deus ele não é nada machista então para ele o fato de eu trabalhar e ele tem que cuidar das crianças também é um supernatural, assim, é uma coisa não existe eu te ajudo e você me ajuda, né? Nós dois assim, cada um faz a sua parte de só que normalmente cada um faz mis o que gosta, né? Eu acho que o que a gente teve que aprender juntos foi isso né de assim. (Planejadora)

Estes exemplos de arranjos familiares demonstram que os companheiros e ex-companheiros das entrevistadas escolheram o caminho da renegociação de contrato familiar a fim de lidar com as mudanças. Para Castells (2013b), esta é a melhor saída e mais sustentável no decorrer do tempo e essencial para a reconstrução das famílias heterossexuais. Apesar da

igualdade entre maternidade e paternidade ser construída num ritmo muito lento, ela é necessária para que as mulheres possam "ser produzidas não apenas como mães, mas como mulheres que desejam os homens, e os homens poderão ser criados não só como amantes das mulheres, mas também como pais de filhos" (CASTELLS, 2013b, p. 27)

Nas 4 histórias de vida ouvidas nesta pesquisa foi possível perceber a presença de uma construção acerca da maternidade e do que é ser mulher. Esta presença corrobora com a pesquisa que Ainsworth e Cutcher (2008) fizeram na Austrália, onde chegaram à conclusão de que há uma construção nacional e cultural acerca da maternidade e do gênero. No Brasil, a construção social acerca da maternidade atribui à mulher o papel de cuidadora primária da família, responsável pelo bem-estar e pelas tarefas da casa (FABBRO et al., 2010; OLIVEIRA et al., 2011; SIFUENTES; RONSINI, 2011; LOUREIRO; COSTA; FREITAS, 2012). Esta construção da mulher e mãe também pode ser percebida em outros países. (SUN, 2008; ANNE; PARAM, 2015; MANOOGIAN et al., 2015; WILLIAMS; BERDAHL; VANDELLO, 2016; GROSS SPECTOR; CINAMON, 2017a)

> Então mesmo é essa coisa da culpa da mãe que não tá o dia inteiro com a filha, que a sociedade mesmo cobra isso porque ser mãe é uma sociedade que se coloca no outro lugar as pessoas vivem mais você é a mãe parece que vira um ser assexuado né? Parece que a sociedade te coloca no outro lugar então, você tem a culpa tua e a culpa que te jogam né hoje eu já estou conseguindo olhar isso de outras formas sabe e até ver isso como um aprendizado para minha própria filha, sabe esse mundo colorido de fantasia, não existe. (Guerreira)

Segundo Rocha-Coutinho (2008), existe um processo de "naturalização" das funções femininas, uma série de características que são demarcadas, como por exemplo, sacrifício, docilidade, entre outros, todas estas características eram consideradas necessárias para ser uma "boa" mãe, trazendo-as para serem identificadas com a maternidade e o feminino, e, em vários graus permanecem até os dias de hoje. Guerreira comenta que não quer transmitir estas características para a sua filha.

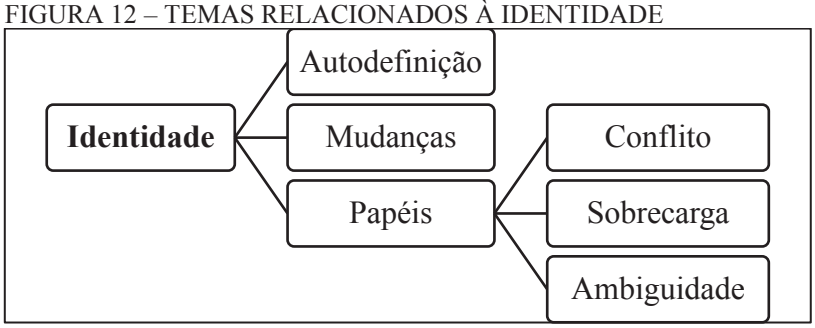
> Eu nunca tive que sonho de fadinha por exemplo é que às vezes às vezes às mães com as colegas a minha filha falando disso a princesa eu nunca fui isso e não quero isso para minha filha também porque a vida não é essa, entendeu, tu pode ser várias coisas mas não é isso né então acho que todo esse meu ritmo essa coisa é a Guerreira, aquela mulher que vai, que faz, que acontece que qual que é o leão que eu tenho que matar hoje aqui então daqui eu vou dar conta não tenho mais medo disso sabe, e ela também tem que entender isso, que isso faz parte. (Guerreira)

Esta é uma atitude que reflete o tipo primário de identidade, não só de Guerreira, mas de todas as entrevistadas: identidade de projeto (CASTELLS, 2013b). As análises sobre a identidade das entrevistadas e seus papéis constam na sessão a seguir.

5.3. IDENTIDADE

No tema identidade, as entrevistadas abordaram aspectos como: autodefinição, mudanças e papéis. Estes aspectos encontram-se compilados a figura 12:

FIGURA 12 – TEMAS RELACIONADOS À IDENTIDADE



FONTE: A autora (2019)

A identidade de projeto planeja um estilo de vida diferente, que se expande e provoca uma transformação na sociedade. A realização da identidade de uma mulher resulta não só em sua liberação, mas também de homens e crianças. (CASTELLS, 2013b)

Ao definirem suas identidades, autodefinição, Persistente e Planejadora ressaltam o papel de trabalhadora como central em suas identidades. Já Guerreira e Prioridade ressaltam o papel de mãe, mas reconhecem o papel de trabalhadora como fundamental em sua constituição identitária. (CASTELLS, 2013b) A centralidade do papel de mãe pode ser observada nas prioridades de Guerreira:

> Eu vou dizer minha filha, 5 coisas então, pera aí, acho que a saúde da minha filha, a felicidade da minha filha, a saúde mental da minha filha que é diferente da Saúde física, a minha saúde e a minha felicidade. (Guerreira)

Apesar de inicialmente negar que tenha mudado devido à maternidade, Planejadora deixa claro que o que mudou em sua constituição identitária após tornar-se mãe:

> Antes, bom, eu era muito mais individualista, quem sabe mais tranquila. Eu fiquei casada muito tempo sem filho. Era, tipo, você vive sua função, alí, não tem hora, você faz do jeito que você quer. Depois de ser mãe eu acho que você muda no olhar pra vida, assim, o senso de responsabilidade, né. (Planejadora)

Estas mudanças também abarcam a maneira como as entrevistadas se relacionam com os pais e outros membros da família. As entrevistadas relatam entender melhor os pais e melhorarem o vínculo com a família. No entanto há um afastamento dos amigos. (LANEY et al., 2014; MAZZUCCHELLI, 2014)

> Você começa a entender coisas dos pais, onde, as vezes eu me pego repetindo comportamentos que eu criticava dos meus pais. Ai eu falo assim: Nooooosa tô fazendo igual, né. Ou assim: Não, agora eu entendo porque eles faziam, né. (Planejadora)
> Que eu respeito muito as pessoas que decidem não ter filhos porque não é fácil trabalhar, ser mulher, mãe, tudo junto, não é nem um pouco fácil, mas para quem tem um pouco de vontade, sofra, vai que dá certo. E é muito legal, você faz parte de um ciclo de ser humano, é assim, eu fui criança, fui filha, fui neta e hoje estamos aí. Então para mim e parece que eu entendo a vida de uma forma diferente, eu entendo a minha mãe de uma forma diferente. (Guerreira)

Apesar do bom relacionamento com a família, as entrevistadas relatam que há uma cobrança familiar para que elas se enquadrem no que Moreira e Nardi (2009) chamam de "norma" da maternidade. Guerreira relata que já compreendeu que este papel comunicado pela sociedade não condiz com a realidade, e tenta ensinar o máximo possível da realidade para a filha. Cabe ressaltar que as entrevistadas não têm dificuldade em identificarem-se como mulheres, como possuidoras de uma identidade feminina, mas não se identificam com a identidade feminina colocada socialmente como desvalorizada. (CHODOROW, 1978; CASTELLS, 2013b)

As entrevistadas identificam-se com uma identidade feminina de projeto, de mudança do que é atribuído como o papel da mulher, papel de mãe e de trabalhadora. Para Oliveira et al. (2011) há uma expectativa de que a mulher consiga conciliar a papel de mãe e de trabalhadora, como pode ser visto na fala de Persistente:

> Então independente da tua vida paralela como mãe o negócio te cobra, independente da tua vida como negócio a tua família te cobra. Então são explicações que elas explicam, mas não justificam, sabe? Ou justificam, mas não explicam, já não sei te dizer como, mas as situações se contaminam. (Persistente)

No entanto ao tornar-se mãe a mulher lida com um aumento no número de estressores específicos à parentalidade. (MURTA et al., 2011) A entrevistada Persistente deixa isto claro em sua fala:

> Olha, é um desafio, porque é difícil você equilibrar todos os papeis e eu acho que quanto mais se cresce na carreira mais você tem que abrir mão da maternidade e quanto melhor mãe você é você tem a tendência de querer abrir mão de outras coisas

> e você não consegue. Então a grande dificuldade eu acho que é equilibrar tudo isso. Eu acho que tudo resume nisso. Ou você cede de um lado, ou você cede do outro. Ou você desiste de uma coisa de um lado ou desiste do outro. É, você tem uma eterna sensação de que parece que não dá conta, onde você olha você está devendo alguma coisa. E é difícil porque são duas funções importantes que você desempenha. É, então é muito difícil você ver aonde você vai colocar o teu foco, eu acho que a grande dificuldade é esta. (Persistente)

Bertolini et al. (2015) apontam que há uma tensão entre as ideias dominantes acerca da maternidade que englobam um modelo de maternidade intensiva, e as demandas do mercado de trabalho. Os autores apontam que as ideias, os planos e as decisões relativas aos cuidados infantis são altamente marcados pelo gênero, sendo influenciados pelas expectativas dos parceiros, empregadores e colegas e por uma cultura de trabalho que não é favorável à família. A nova transição para a parentalidade força as mulheres a redefinir sua identidade e carreira de maneira altamente feminina. Planejadora deixa clara esta tensão em sua fala:

> É desafiador, né!? Bom, assim, eu gosto muito de trabalhar. É uma coisa que eu não me vejo, eu não me vejo como mulher não trabalhando. Então esta foi uma opção minha desde muito cedo. Por exemplo, a minha irmã é uma, ela optou por ficar em casa cuidando das filhas, né. Eu não consigo viver assim, né. Em momentos de muito estresse ai às vezes eu penso: ai seria bom jogar tudo pro alto e ficar em casa! Mas ai me dá cinco minutos, eu paro e penso: não, eu ia ser uma pessoa muito infeliz, né. Mas tem momentos que realmente é, conciliar as coisas é complicado. (Planejadora)

Em meio a estes conflitos, duas entrevistadas, Prioridade e Guerreira, corroboram em parte com o resultado da pesquisa de Baxter et al. (2015) ao apoiarem a maternidade como o papel mais importante de suas vidas. Mas contradizem a outra conclusão dos autores: que as atitudes se tornam mais tradicionais depois que os indivíduos experimentam o nascimento de seu primeiro filho. Pelo contrário, a chegada da maternidade e a necessidade de conciliá-la com o trabalho fizerem todas as entrevistadas afastarem-se ainda mais de atitudes tradicionais, nas quais a mulher é a responsável pelos cuidados dos filhos.

> O que é apoio para você? Ajudar a lidar com tudo isso? Olha, na verdade meu maior apoio é o meu marido. Eu tenho um marido fora da curva. Olhando os homens e os maridos das minhas amigas, de irmã, primas, ele é fora da curva. Ele é um homem que sempre morou sozinho, sempre foi independente, sempre soube se cuidar. Fazer sua comida, lavar sua roupa, cuidar da casa, deixar organizado. Ele é extremamente organizado, não gosta de bagunça. *Risos.* Então quem chama atenção da bagunça da casa é ele. *Risos.*
>
> Então ele é meu ponto de apoio principal. Ele realmente consegue organizar muito bem as coisas do dia a dia com as crianças. Ele é quem, na maioria das vezes, busca e leva para a escola, né. A gente varia um pouco pela agenda dela porque ele dá aula na P** e aí os horários dele são de manhã e à noite. Varia a cada semestre. Então cada semestre a gente se adapta pelos horários dele. Então, assim tem semestre como esse que ele só tem aula bem cedo, que é o dia que eu levo as crianças e segunda e sexta que eu pego. Nos outros dias ele leva e busca. (Planejadora)

Tanto nas entrevistadas que colocaram o papel de mãe como o principal em suas vidas (Prioridade e Guerreira) quanto nas que o papel de trabalhadora é o principal (Persistente e Planejadora) há uma negação da identidade tradicional feminina que Castells (2013b, p. 265) caracteriza: "filhos como objeto de seu instinto maternal; redes de relação femininas, como sua principal fonte de apoio emocional; homens como objetos eróticos; e homens, como provedores de família.". Apesar de ainda contarem com redes de relação femininas para apoio emocional, como é o caso do apoio maternal, das irmãs, amigas e colegas de trabalho, para estas mulheres o homem não é o único provedor da família.

Por também serem provedoras, elas enfrentam o conflito trabalho-família, e precisam abrir mão de momentos compartilhados com os filhos:

> O que é que eu acho de ruim... Eu abri mão de muita coisa, assim eu não vou levar meus filhos na escola quase nunca, eu raramente vou buscar meus filhos na escola. Já vivi o modelo que eu ia buscar meus filhos na escola, vivi um estresse daqueles absurdos, porque tinha que sair cinco e meia do trabalho. Eu não consigo sair cinco e meia do trabalho, cinco e meia é quase meio da tarde, então eu tinha que sair 6 horas porque seis e meia era o horário de carro, ai sair seis horas, seu eu sair as seis e dez o transito já estava um caos, ai sai nervosa, já tinha que ir correndo, parava no sinal amarelo, apertava a mão na buzina, e daí chegava esbaforida na escola, as vezes eles estavam muito tempo esperando na portaria ou... Até que chegou... (Persistente)

Com maiores cobranças em relação as atividades familiares, as mulheres estão em posição desvantajosas em relação aos homens. A fim de lidar com isto, as mulheres buscam estratégias de igualdade de gênero que são importantes para observar e desenvolver uma política de vida profissional adequada. A conquista do equilíbrio do trabalho/família significa a realização da igualdade de gênero. (ZAHMACIOGLU; ATALAY; AKBAS, 2015)

Nas entrevistadas, a busca pela igualdade não foi fácil, pois foi preciso uma adaptação da família inteira, principalmente dos companheiros, como pode ser visto na fala de Persistente:

> Mas foi muito difícil no começo, porque eu acho que o homem não está preparado, ainda para aceitar, para atender e viver esse modelo. Eu acho que a sociedade não está pronta e o homem não está pronto para isto, para este mundo, que de uma certa forma é o mundo moderno, assim, a gente, eu fui educada para ser mulher, o homem ser o homem provedor, a mulher deixa na escola, pega na escola, dar o almoço, deixa a criança dormir, dar banho... Então o mundo tanto o homem não estão preparados para esta diferença de viver. (Persistente)

E ainda as entrevistadas relatam viver em constante conflito interno em relação ao papel de mãe. Simorangkir (2015), ao realizar uma pesquisa com mães solteiras, aponta a culpa como um sentimento recorrente, pois as entrevistadas na pesquisa de Simorangkir (2015) afirmam que o maior sacrifício que elas fazem é não passar tempo adequado com seus filhos, o

que leva a um sentimento de culpa. No entanto, ser capaz de conduzir suas vidas pessoais e carreiras profissionais lhes dá uma sensação de completude. Embora suas carreiras profissionais sejam importantes, a maternidade é sua identidade predominante. Sentimentos de culpa também podem ser percebidos na fala das entrevistadas nesta pesquisa, a exemplo, Persistente:

> Eu acho que esta é a atividade. Constantemente eu me sinto uma mãe deficitária, uma mãe fora do convencional, uma mãe diferente da que eu tive, né, em termos de atividades, funções... Em alguns pontos uma mãe omissa, porque hoje eu vejo que meus filhos tem um laço com meu marido diferente do que eles tem comigo, o laço é forte, mas o laço com ele é forte, mas não é aquele laço que você escuta dizer: "nossa os filhos não vivem sem a mãe", "a mãe é referência", "os filhos quando separam ficam com a mãe", sabe essas coisas que a gente escuta que, que se se cresce escutando isso? O filho é da mãe, que quando separa o filho é da mãe, que o maior amor é da mãe, eu não vivo muito essa realidade. Eu acho que meus filhos me amam demais, eu tenho um excelente laço, mas não acredito mais nesses mitos. Ou não acredito ou eu vivo um modelo que não é esse mito, que ele não concretizou na minha família. Nem por isso a família é mais ou menos feliz, né? (Persistente)

Para lidar com as diferentes demandas, as entrevistadas contam com o apoio dos maridos e ex-maridos e de membros da família: mães, pais e irmãs. Estes apoios ajudam a lidar com as mudanças ocasionadas pela gravidez: mudanças no corpo, na relação com a mãe e na maneira como tomam decisões. (OLIVEIRA et al., 2011; CARVALHO, 2016). Planejadora aponta o apoio do conjugue e da família como essencial para que a mulher possa progredir na carreira.

> E eu acho que assim, a maioria é realmente a família que barra. O que a gente vê, é que assim, vai ficando demandante as carreiras e nas famílias a maioria chega um limite que tem que se optar, ou um ou outro. Porque os dois seguirem numa carreira e, numa carreira demandante, tudo mais, é muito difícil. Pode acontecer? Pode, mas eu acho muito difícil. E sempre que tem lá discussões, a gente sempre fala assim; "Ah, como é que são as mulheres que estão nos cargos de liderança?" A maioria os homens estão em casa ajudando. Assim, eu não lembro ainda de nenhum caso em que os dois estão progredindo na carreira e tenham família, tenham filhos. A não ser que os filhos já sejam grandes, bem mais velhos, que ai não tenha mais essa relação de dependência. E aí a gente chega assim, realmente. Acaba que a família acaba sendo o bloqueio. As mulheres acabam por optar, quando chega num momento que vê que vai impactar a vida dos filhos, aí, ó opta por parar. (Planejadora)

Por meio da fala de Planejadora e das demais entrevistadas, pode-se perceber que mesmo nas entrevistadas que tem o papel de trabalhadora como central, a maternidade permeia sua constituição identitária, refletindo na maneira como tomam suas decisões no trabalho, na área financeira e no planejamento de suas vidas. Com as análises realizadas, foi possível chegar às considerações finais, que constam na sessão seguinte.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que dizer destas mulheres? Que ao mesmo tempo guerreiras em carreira acolhem de peito aberto e puro amor as pessoas que amam. O que dizer de mulheres que amam, apaixonam-se e vivem intensamente as diversas faces delas mesmas, uma hora mães, outra trabalhadoras, esposas, filhas, amigas, mas sempre mulheres, apesar de as vezes esquecerem.

Em cada mulher uma história, em cada história, várias histórias, e ao mesmo tempo todas compartilhando os mesmos caminhos. Como as Moiras em seu tear, essas mulheres teceram suas vidas, fio a fio. Para elas a Roda da Fortuna é composta por suas escolhas: ao colocar um hemisfério da roda para cima, outro teria que ficar abaixo, ao colocar a vida profissional como principal objetivo, algo teria que ser delegado a segundo plano, ao colocar a família como prioridade, o trabalho já não poderia ficar no topo da roda. (BULFINCH, 2014)

As mulheres entrevistadas trouxeram histórias ricas, cheias de significados. Cada uma conta sua história de maneira própria, mas as histórias convergem para experiências similares. Isto demonstra que todas estão imersas em uma construção de significados que vai além do próprio indivíduo, são significados construídos e compartilhados socialmente.

Em suas histórias o trabalho orienta a narrativa, dá uma estrutura temporal que ajuda no contar das histórias. Persistente, Planejadora e Prioridade contam suas histórias a partir do início de suas trajetórias de trabalho, Guerreira também começa sua história falando de um trabalho, não o seu próprio trabalho, mas o trabalho da mãe, pois as possibilidades de trabalho da mãe e seu exemplo refletem na maneira como Guerreira encara o trabalho. Todas veem o trabalho como uma necessidade que vai além do material: para elas o trabalho significa autorrealização, possibilidade de serem elas mesmas, uma expressão de suas vidas e escolhas. O trabalho desempenha papel central na identidade dessas mulheres, é uma referência em suas identidades; elas não se imaginam sem o trabalho.

Ao vivenciarem a maternidade, estas mulheres passaram por um processo de reorganização de significados, modificando a constituição de suas identidades. Este processo não é abrupto, é vivenciado no dia a dia, e por isto as protagonistas tiveram dificuldade em darem-se conta de como a maternidade modificou a constituição de suas identidades. Estas modificações ficam aparentes em suas falas.

A maternidade ressignificou a maneira como estas mulheres lidam com tempo, dinheiro, suas vontades, prioridades, a relação com amigos, familiares: pai, mãe e irmãos, perspectivas para o futuro e a relação com o trabalho. Se antes suas vidas giravam ao redor de

obter sucesso em suas carreiras, somente o planejamento para a maternidade já as fizeram mudar de trabalho ou reorganizar suas jornadas. Ao chegarem à conclusão que desejavam tornarem-se mães em um tempo próximo, as ações de adaptação para a chegada dos filhos já demonstram uma mudança de significados no trabalho. O trabalho que antes era rei e soberano de seus maiores desejos, passou a ser uma das grandes necessidades, e os recursos e significados ligados ao trabalho passaram a ser compartilhados com a esfera materna. Após a maternidade as decisões de trabalho passaram a levar em conta o bem-estar dos filhos, sem deixar de lado a vontade de progredir no trabalho.

Apesar da vontade de progredir no trabalho continuar, as protagonistas relatam viverem conflitos entre as demandas do trabalho e as da maternidade, sendo necessário gerir o tempo de maneira eficaz e contar com o apoio do pai dos filhos, outros membros da família e negociações de horários com as empresas em que trabalham.

Em suas falas, os companheiros ou ex-companheiros são mencionados como grandes parceiros nos cuidados familiares e na divisão de tarefas domésticas, algumas relatam o que seria uma inversão dos papéis tradicionais "ele é a mãe, eu só ajudo" (Persistente).

Nesses trajetos da vida, todas as mulheres relatam que não o fazem sozinhas, este não é um caminho solitário; pelo contrário, ele é possível porque é percorrido em parceria. E esta parceria não é necessariamente um companheiro atual, também aparece na figura de um ex-marido. A parceria e divisão de tarefas e responsabilidades com o pai dos filhos, seja o marido atual ou ex-marido, aparece na fala de todas as entrevistadas. Se estas mulheres não se encaixam nos papéis tradicionais de mães, seus maridos e ex-maridos também não se encaixam nos papéis tradicionais de pais. Elas relatam que para que isto acontecesse foi necessário um ajuste do casal. Para além da necessidade de ajuste dos casais, as mulheres atribuem a maneira de seus maridos e ex-maridos serem pais e ao amor que sentem por seus filhos.

Apesar dos desafios e das dificuldades no caminho de conciliar a carreira e a maternidade, as histórias destas mulheres trazem o frescor da esperança de um mundo que está mudando, de papéis que estão se diferenciando não somente por demandas no mundo do trabalho, mas também por demandas afetivas, por amor à família e respeito, por melhor convivência e respeito mútuo. E o que antes tinha tons de sonho, está mais próximo da realidade.

Narrarem suas vidas por meio da história de vida permitiu a visualização da tapeçaria da vida destas mulheres sob seus olhares. Algumas vezes observam a tapeçaria pelas lentes do trabalho, outras pelas lentes da criança que ainda guardam dentro de si, outras pela mulher que esperam tornarem-se.

6.1. SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Longe do tema ter sido esgotado neste trabalho, ele pode ser explorado de outras maneiras e olhares. Ainda no tema da mulher que trabalha no setor privado, a maternidade e sua identidade, também pode-se estudar as emoções desta vivência, também é possível expandir a pesquisa para outras regiões do país e para diferentes perfis de mulheres.

Durante esta pesquisa o desempenho dos homens no papel de pai apareceu como fundamental para o bom andamento da rotina familiar. Então no futuro, pode-se estudar como se dá esta participação e como isto auxilia os membros da família a lidar com o conflito trabalho-família. Também pode ser tema de uma pesquisa futura a maneira como os homens lidam com o conflito trabalho-família em situação de divisão igual de tarefas entre o casal.

6.2. CONTRIBUIÇÕES PARA A SOCIEDADE

É do ventre da mulher que nasce nossa sociedade, é pelos cuidados femininos e também masculinos que as crianças crescem. Tão importantes na constituição e manutenção da sociedade, as mulheres têm galgado seus espaços fora do lar. A vivência das mulheres tem mudado, mas os padrões do imaginário social da mulher não conseguem acompanhar estas mudanças. Esta pesquisa contribui para conhecer melhor a mulher que é mãe e trabalha, como ela significa o trabalho e a família e quais arranjos familiares e organizacionais precisa fazer para dar conta das diversas demandas. Compreendendo estas mulheres, pode-se compreender como se dão os arranjos familiares na atualidade e assim pode-se pensar projetos públicos e privados que atendam às necessidades desse tipo de organização familiar.

6.3. CONTRIBUIÇÕES PARA AS ORGANIZAÇÕES

Esta pesquisa permite que as organizações possam conhecer a história de mulheres que trabalham e são mães, conhecendo como as entrevistadas fazem suas escolhas de trabalho pensando em suas carreiras e na maternidade, quais ações mais ajudam estas mães a conciliar trabalho e família. Nesta pesquisa as entrevistadas demonstraram que uma cultura organizacional que visa ao equilíbrio e à qualidade de vida é um atrativo para a captação e retenção de talentos, e que os horários flexíveis ajudam a conciliar trabalho e família sem prejudicar o rendimento destas trabalhadoras. Conhecendo estas trabalhadoras as organizações podem pensar em ações que as ajudem a manterem-se no trabalho e a gerenciar melhor o conflito trabalho-família.

REFERÊNCIAS

ADISA, T. A.; GBADAMOSI, G.; OSABUTEY, E. L. C. Work-family balance: A case analysis of coping strategies adopted by Nigerian and British working mothers. **Gender in Management: An International Journal**, v. 31, n. 7, p. 414–433, 3 out. 2016. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/GM-01-2016-0010>. Acesso em: 4 jan. 2018.

ADRIÁN LARA, L., L. A. La creatividad en el gobierno de nuestras vidas: reflexiones sobre la maternidad. **Desafios**, v. 27, n. 2, p. 21–52, 23 jun. 2015. Disponível em: <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/desafios/article/view/3801/2730>. Acesso em: 4 abr. 2018.

AINSWORTH, S.; CUTCHER, L. Expectant Mothers and Absent Fathers: Paid Maternity Leave in Australia. **Gender, Work & Organization**, v. 15, n. 4, p. 375–393, jul. 2008. Disponível em: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1468-0432.2008.00402.x>. Acesso em: 1 maio. 2018.

ALBERT, S.; WHETTEN, D. A. Organizational identity. In: CUMMINGS, L. L.; STAW, B. M. (Ed.). **Research in Organizational Behavior**. Greenwich: JAI Press, 1985.

ALMEIDA, L. S. Working Mothers and their Multivoiced Self. **Revista Colombiana de Psicología**, v. 21, n. 2, p. 315–324, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-54692012000200009&lang=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

ALVES, M. B.; POLI, M. C.; ALVES, M. B.; POLI, M. C. When a woman is mother: feminine jouissance in motherhood. **Ágora: Estudos em Teoria Psicanalítica**, v. 19, n. 2, p. 191–207, ago. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-14982016000200191&lng=en&tlng=en>. Acesso em: 4 abr. 2018.

AMADEU, M. S. U. dos S.; MENGATTO, A. P. de F.; STROPARO, E. M.; ASSIS, T. T. S. de. **Manual de normalização de documentos científicos**. 1ª ed. Curitiba: Editora UFPR, 2015.

ANDRINGA, W.; NIEUWENHUIS, R.; VAN GERVEN, M. Women's working hours: The interplay between gender role attitudes, motherhood, and public childcare support in 23 European countries. **International Journal of Sociology and Social Policy**, v. 35, n. 9/10, p. 582–599, 2015. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/IJSSP-10-2014-0073>. Acesso em: 4 jan. 2018.

ANNE, S.; PARAM, M. Battling with Ourselves*: Exploring How Far Indian Middle-Class Working Mothers in Malaysia Are Able to Negotiate Gendered Spaces. **Asian Women**, v. 31, n. 2, p. 29–52, 2015.

ANSOLEAGA, E.; GODOY, L. La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. **Polis (Santiago)**, v. 12, n. 35, p. 337–356, ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682013000200015&lng=en&nrm=iso&tlng=en>. Acesso em: 4 abr. 2018.

APPEL-SILVA, M.; ARGIMON, I. I.; WENDT, G. Conflito de papéis entre os domínios da família e do trabalho. **Contextos Clínicos**, v. 4, n. 2, p. 88–98, 30 dez. 2011. Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/contextosclinicos/article/view/4502>. Acesso em: 6 jan. 2018.

ARAUJO, B. F. von B. de; TURETA, C. A.; ARAUJO, D. A. von B. de. How do working mothers negotiate the work-home interface? **Journal of Managerial Psychology**, v. 30, n. 5, p. 565–581, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0375622>. Acesso em: 4 jan. 2018.

ARCHER, M. S. **Being Human: the Problem of Agency**. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

ASHFORTH, B. E.; MAEL, F. Social Identity Theory and the Organization. **Academy of Management Review**, v. 14, n. 1, p. 20–39, 1989. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Blake_Ashforth/publication/303609801_Social_Identity_Theory_and_the_Organization/links/57dc260308ae72d72ea68970/Social-Identity-Theory-and-the-Organization.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2018.

AUTOR DESCONHECIDO. **Dança circular**, 2013. . Disponível em: <http://www.bhfazcultura.pbh.gov.br/sites/bhfazcultura.pbh.gov.br/files/%5Buid%5D/cck_images/dança circular.jpg>.

BARBOSA, A. R. da G.; ALVAREZ, D.; BARBOSA, A. R. da G.; ALVAREZ, D. Trabalho feminino no setor offshore na Bacia de Campos-RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho. **Gestão & Produção**, v. 23, n. 1, p. 118–131, 29 set. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2016000100118&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

BARBOSA, P. Z.; ROCHA-COUTINHO, M. L. Ser mulher hoje: a visão de mulheres que não desejam ter filhos. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 3, p. 577–587, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822012000300011&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

BARNES, M. W. Deciding on leave: how US women in dual-earner couples decide on maternity leave length. **Families, Relationships and Societies**, v. 3, n. 1, p. 3–18, 1 mar. 2014. Disponível em: <http://openurl.ingenta.com/content/xref?genre=article&issn=2046-7435&volume=3&issue=1&spage=3>. Acesso em: 28 abr. 2018.

BAUER, M. W.; AARTS, B. A construção do corpus: Um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Ed.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 2003. p. 37–186.

BAXTER, J.; BUCHLER, S.; PERALES, F.; WESTERN, M. A Life-Changing Event: First Births and Men's and Women's Attitudes to Mothering and Gender Divisions of Labor. **Social Forces**, v. 93, n. 3, p. 989–1014, 1 mar. 2015. Disponível em: <https://academic.oup.com/sf/article-lookup/doi/10.1093/sf/sou103>. Acesso em: 1 maio. 2018.

BECKER, H. S. A História de vida e o mosaico científico. In: **Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais**. 1. ed. São Paulo: Editora HUCITEC, 1993. p. 101–115.

BERGER, P. L.; LUCKMAN, T. **A Contrução Social da Realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. 23. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2003.

BERGER, P. L.; LUCKMAN, T. A sociedade como realidade subjetiva. In: **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. Petrópolis: Vozes, 2006. p. 69–172.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **Modernidade, pluralismo e crise de sentido: a orientação do homem moderno**. Petrópolis: Vozes, 2004.

BERTOLINI, S.; MUSUMECI, R.; NALDINI, M.; TORRIONI, P. M. Working women in transition to motherhood in Italy. **Journal of Romance Studies**, v. 15, n. 3, p. 49–70, 1 jan. 2015. Disponível em: <http://berghahnjournals.com/view/journals/romance-studies/15/3/jrs150305.xml>. Acesso em: 28 abr. 2018.

BEZERRA, C. de M.; MINAYO, M. C. de S.; CONSTANTINO, P. Estresse ocupacional em mulheres policiais. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 3, p. 657–667, 1 mar. 2013. Disponível em: <http://go-galegroup.ez22.periodicos.capes.gov.br/ps/i.do?&id=GALE%7CA327815718&v=2.1&u=capes&it=r&p=AONE&sw=w>. Acesso em: 4 abr. 2018.

BJURSELL, C.; BÄCKVALL, L. Family business women in media discourse: the business role and the mother role. **Journal of Family Business Management**, v. 1, n. 2, p. 154–173, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/2043623111116722875>. Acesso em: 4 jan. 2018.

BORDINI, G. S.; SPEB, T. M. Concepcoes de genero nas narrativas de adolescentes. **Psicologia: Reflexao & Critica**, v. 25, n. 4, p. 738–747, 1 out. 2012. Disponível em: <http://go-galegroup.ez22.periodicos.capes.gov.br/ps/i.do?&id=GALE%7CA331348522&v=2.1&u=capes&it=r&p=AONE&sw=w>. Acesso em: 4 abr. 2018.

BOTELLO, H. A.; ALBA, A. L. El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. **Semestre Económico**, v. 17, n. 36, p. 13–37, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462014000200002&lang=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

BOULD, S.; GAVRAY, C. Women's work: the measurement and the meaning. **Ex aequo**, n. 18, p. 57–83, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602008000200004&lang=pt>. Acesso em: 27 mar. 2018.

BRASIL. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2015**. [s.l: s.n.].

BRASIL. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2016: Análise dos Principais Resultados**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/rais/2016/nacionais/3-analisedosprincipaisresultados.doc>.

BRASILEIRO, A. A.; AMBROSANO, G. M. B.; MARBA, S. T. M.; POSSOBON, R. de F. A amamentação entre filhos de mulheres trabalhadoras. **Revista de Saúde Pública**, v. 46, p. 642–648, 24 jul. 2012. Disponível em: <https://scielosp.org/pdf/rsp/2012.v46n4/642-648/pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

BRASILEIRO, A. A.; POSSOBON, R. de F.; CARRASCOZA, K. C.; AMBROSANO, G. M. B.; MORAES, A. B. A. de. Impacto do incentivo ao aleitamento materno entre mulheres trabalhadoras formais. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 26, n. 9, p. 1705–1713, set. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2010000900004&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

BROWN, L. M. The relationship between motherhood and professional advancement: Perceptions versus reality. **Employee Relations**, v. 32, n. 5, p. 470–494, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/01425451011061649//doi.org/10.1108/17542411211252651>. Acesso em: 4 jan. 2018.

BULFINCH, T. **O livro de ouro da mitologia: histórias de deuses e heróis**. [s.l.] Agir Editora, 2014.

CADSBY, C. B.; SERVÁTKA, M.; SONG, F. How competitive are female professionals? A tale of identity conflict. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 92, p. 284–303, ago. 2013. Disponível em: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0167268113001455>. Acesso em: 1 maio. 2018.

CALDAS, M.; WOOD JR., T. Identidade organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 37, n. 1, p. 6–15, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v37n1/a02v37n1.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2018.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. D. O. L. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de minas gerais. **RAM - REV. ADM. MACKENZIE**, v. 11, n. 3, p. 71–99, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n3/a06v11n3.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2018.

CARVALHO, A.; MALVESTIO, A. P.; DOUEK, B.; GOLDENBERG, M.; MADALOZZO, R.; FRANCO, R. **Vieses inconscientes, equidade de gênero e o mundo**

corporativo: lições da oficina "vieses inconscientes". [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2016/12/Vieses_inconscientes_16_digital.pdf>. Acesso em: 6 abr. 2018.

CARVALHO NETO, A. M. de; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. v. 9, n. 1, jun. 2010. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/29926/executivas--carreira--maternidade--amores-e-preconceitos>. Acesso em: 4 abr. 2018.

CARVALHO, R. O. Sociedade, Mulher e Profissão. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 7, n. 1, p. 27–44, 22 set. 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/41292/sociedade--mulher-e-profissao-/i/pt-br>. Acesso em: 4 jan. 2018.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede: A era da informação, Vol. I**. 10ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2013a.

CASTELLS, M. **A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura. O poder da Identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 2013b. v. II

CERIBELI, H. B.; SILVA, E. R. da. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 5, p. 116, 14 dez. 2017. Disponível em: <http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/view/1056>. Acesso em: 4 abr. 2018.

CHACÓN ONETTO, F.; TAPIA LADINO, M.; CHACÓN ONETTO, F.; TAPIA LADINO, M. No quiero tener hijos (as)... continuidad y cambio en las relaciones de pareja de mujeres profesionales jóvenes. **Polis (Santiago)**, v. 16, n. 46, p. 193–220, abr. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682017000100193&lng=en&nrm=iso&tlng=en>. Acesso em: 4 abr. 2018.

CHODOROW, N. **The Reproduction of mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender**. Berkeley and Los Angeles, C alifornia: University of C alifornia Press, Ltd, 1978.

CIAO, G. **Grace Ciao**. Disponível em: <https://www.graceciao.com/index/>. Acesso em: 1 jan. 2019.

CIAO, G. **A bright cheery dress**, 2017a. . Disponível em: <https://www.instagram.com/grace_ciao/>.

CIAO, G. **Sem nome**, 2017b. . Disponível em: <https://www.instagram.com/grace_ciao/>.

CIAO, G. **Put on your stilettos and tailored pants and go get'em**Singapura, 2017c. . Disponível em: <https://www.instagram.com/grace_ciao/>.

CIAO, G. **No matter how big you grow, you're always your mommy's little girl**, 2017d. . Disponível em: <https://www.graceciao.com/index/>.

CIAO, G. **A maternidade é uma chama enorme**, 2018. . Disponível em: <https://www.instagram.com/grace_ciao/>.

CLOSS, L. Q.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. História de Vida e Trajetórias Profissionais: Estudo com Executivos Brasileiros Life History and Career Paths: A Study of Brazilian Executives. **RAC**, v. 19, n. 6, p. 525–543, 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/rac>. Acesso em: 4 mar. 2018.

COELHO, A. P. F.; BECK, C. L. C.; SILVA, R. M. da; VEDOOTTO, D. de O.; SILVA, J. da R. P. da; COELHO, A. P. F.; BECK, C. L. C.; SILVA, R. M. da; VEDOOTTO, D. de O.; SILVA, J. da R. P. da. Trabalho feminino e saúde na voz de catadoras de materiais recicláveis. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 27, n. 1, 5 mar. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072018000100314&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

COOLEY, C. H. **Human nature and the social order**. New York: Charles Scribner's

Sons, 1902.

COSTA, C. de L. The (mis)uses of life histories. The linguistic turn, life histories and (women's) life stories. **Horizontes Antropológicos**, v. 12, n. 5, p. 133–151, 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ha/v5n12/0104-7183-ha-5-12-0133.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2018.

COSTA, S. G. Conforto, proteção social e emprego doméstico (Brasil e Região Fluminense, 1960-2000). **Serviço Social & Sociedade**, n. 120, p. 767–794, dez. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282014000400010&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa : métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CROWLEY, J. E. Staying at Home or Working for Pay? Attachment to Modern Mothering Identities. **Sociological Spectrum**, v. 34, n. 2, p. 114–135, 28 mar. 2014. Disponível em: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02732173.2014.878605>. Acesso em: 1 maio. 2018.

D'ELIA, T. C. P. Mulher, maternidade e trabalho: dilemas contemporâneos. **Psicologia Clínica**, v. 21, n. 2, p. 503–503, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652009000200032&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

DEBERT, G. G. Problemas relativos à utilização da história de vida e história oral. In: **A aventura antropológica**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986. p. 141–156.

DINIZ, C. S. G.; BATISTA, L. E.; KALCKMANN, S.; SCHLITHZ, A. O. C.; QUEIROZ, M. R.; CARVALHO, P. C. de A.; DINIZ, C. S. G.; BATISTA, L. E.; KALCKMANN, S.; SCHLITHZ, A. O. C.; QUEIROZ, M. R.; CARVALHO, P. C. de A. Desigualdades sociodemográficas e na assistência à maternidade entre puérperas no Sudeste do Brasil segundo cor da pele: dados do inquérito nacional Nascer no Brasil (2011-2012). **Saúde e Sociedade**, v. 25, n. 3, p. 561–572, set. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902016000300561&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

DUBERLEY, J.; CARRIGAN, M. The career identities of 'mumpreneurs': Women's experiences of combining enterprise and motherhood. **International Small Business Journal**, v. 31, n. 6, p. 629–651, set. 2013. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0266242611435182>. Acesso em: 1 maio. 2018.

DURKHEIM, É. **Da Divisão do Trabalho Social**. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

EKINSMYTH, C. Mothers' business, work/life and the politics of 'mumpreneurship'. **Gender, Place & Culture**, v. 21, n. 10, p. 1230–1248, 26 nov. 2014. Disponível em: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0966369X.2013.817975>. Acesso em: 11 abr. 2018.

EMIDIO, T. S.; HASHIMOTO, F. Poder Feminino e Poder Materno: Reflexões Sobre a Construção da Identidade Feminina e da Maternidade. **Colloquium Humanarum**, v. 5, n. 2, p. 27–36, 2008. Disponível em: <http://revistas.unoeste.br/revistas/ojs/index.php/ch/article/viewFile/289/255>.

EVON, C.; GORDON, N. **L'Officiel**. Disponível em: <https://www.lofficielsingapore.com/fashion/fashion-illustration-artists-interview-with-grace-ciao-from-singapore>. Acesso em: 1 jan. 2019.

FABBRO, M. R. C.; HELOANI, J. R. M.; MÁRCIA REGINA CANGIANI FABBRO; JOSÉ ROBERTO MONTES HELOANI; FABBRO, M. R. C.; HELOANI, J. R. M. Mulher, maternidade e trabalho acadêmico. **Investigación y Educación en Enfermería**, v. 28, n. 2, p. 176–186, 1 jul. 2010. Disponível em:

<http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072010000200004&lang=pt>. Acesso em: 27 mar. 2018.

FERNANDES, M. E. HIstória de vida: dos desafios de sua utilização. **Revista Hospitalidade**, v. VII, n. 1, p. 15–31, 2010. Disponível em: <https://revhosp.org/hospitalidade/article/viewFile/292/320>. Acesso em: 4 mar. 2018.

FERNANDES, M. E. R.; MARQUES, A. L.; CARRIERI, A. P. Elementos para compreensão dos estudos de identidade em teoria organizacional. In: CARRIERI, A. P. (Ed.). **Identidade nas organizações**. Curitiba: Editora Joruá, 2010. p. 29–62.

FONTOURA, N.; ARAÚJO, C. **Uso do tempo e gênero**. 1. ed. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ, 2016.

FRANÇA, M.; FRANÇA, M. A vida pessoal de trabalhadoras do sexo: dilemas de mulheres de classes populares. **Sexualidad, Salud y Sociedad (Rio de Janeiro)**, n. 25, p. 134–155, abr. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-64872017000100134&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 27 mar. 2018.

FREITAS, M. E. de. Parte II: Cultura organizacional e processos psicológicos inconscientes. In: **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 83–167.

FURLONG, P.; MARSH, D. A skin not a sweater: ontology and epistemology in political science. In: MARSH, D.; STOKER, G. (Ed.). **Theory and Methods in Political Science**. Cambridge: Palgrave Macmillan, 2002. p. 17–41.

GABALDON, P.; ANCA, C. de; GALDÓN, C. Measures of success for self-employed mothers in Spain. **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, v. 21, n. 1, p. 128–145, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJEBR-12-2013-0209>. Acesso em: 4 jan. 2018.

GATRELL, C. J. Monstrous motherhood versus magical maternity? An exploration of conflicting attitudes to maternity within health discourses and organizational settings. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 33, n. 9, p. 633–647, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2012-0056>. Acesso em: 4 jan. 2018.

GHADIRI, D. (Sacha) P.; DAVEL, E. Do sólido ao fluido: contradição organizacional e paradoxo na reconstrução de identidade. **RAE-eletrônica**, v. 5, n. 1, p. 1–23, 2006. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/30098/do-solido-ao-fluido--contradicao-organizacional-e-paradoxo-na-reconstrucao-de-identidade/i/pt-br>. Acesso em: 13 mar. 2018.

GHASEMI, A. Muslim Iranian women working in broadcast media (IRIB): Between motherhood and professionalism. **Women's Studies International Forum**, v. 53, p. 167–173, 1 nov. 2015. Disponível em: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0277539515000047>. Acesso em: 11 abr. 2018.

GIBBS, G. Análise de biografias e narrativas. In: **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009. p. 79–96.

GODOI, C.; MATTOS, P. L. C. L. de. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. . (Ed.). **Pesquisa qualitativa em Estudos Organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 301–324.

GODOY, M. B.; GOMES, F. A.; STEFANELLO, J.; MONTEIRO, J. C. dos S.; NAKANO, A. M. S. **Situação trabalhista da mulher no ciclo grávido-puerperal**. [s.l: s.n.]v. 29

GONÇALVES CAMACHO, K.; DA COSTA VARGENS, O. M.; PROGIANTI, J. M.; SPÍNDOLA, T. Vivenciando repercussões e transformações de uma gestação: perspectivas de gestantes. **Ciencia y enfermería**, v. 16, n. 2, p. 115–125, ago. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532010000200012&lng=en&nrm=iso&tlng=en>. Acesso em: 4 abr. 2018.

GRADY, G.; MCCARTHY, A. M. Work-life integration: experiences of mid-career professional working mothers. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n. 5, p. 599–622, 27 jun. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/02683940810884559>. Acesso em: 4 jan. 2018.

GROSS SPECTOR, M.; CINAMON, R. G. Identity exploration during the transition to motherhood: facilitating factors and outcomes. **Career Development International**, v. 22, n. 7, p. 829–843, 13 nov. 2017a. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/CDI-01-2017-0021>. Acesso em: 6 mar. 2018.

GROSS SPECTOR, M.; CINAMON, R. G. R. G. Identity exploration during the transition to motherhood: facilitating factors and outcomes. **Career Development International**, v. 22, n. 7, p. 829–843, 13 nov. 2017b. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/CDI-01-2017-0021>. Acesso em: 6 mar. 2018.

HADLEY, E.; STUART, J. The expression of parental identifications in lesbian mothers' work and family arrangements. **Psychoanalytic Psychology**, v. 26, n. 1, p. 42–68, jan. 2009. Disponível em: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/a0014676>. Acesso em: 1 maio. 2018.

HAGELSKAMP, C.; HUGHES, D.; YOSHIKAWA, H.; CHAUDRY, A. Negotiating motherhood and work: a typology of role identity associations among low-income, urban women. **Community, Work & Family**, v. 14, n. 3, p. 335–366, ago. 2011. Disponível em: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668803.2010.520849>. Acesso em: 11 abr. 2018.

HATCH, M. J.; SCHULTZ, M. Relations between organizational culture, identity and image. **European Journal of Marketing**, v. 31, n. 5/6, p. 356–365, 1997. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/eb060636.>. Acesso em: 13 mar. 2018.

HAYNES, K. Transforming identities: Accounting professionals and the transition to motherhood. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 19, n. 5, p. 620–642, jul. 2008. Disponível em: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1045235407000202>. Acesso em: 1 maio. 2018.

HAYNES, K. Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 43, p. 110–124, 1 mar. 2017. Disponível em: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1045235416300272>. Acesso em: 28 abr. 2018.

HENNEKAM, S. Identity transition during pregnancy: The importance of role models. **Human Relations**, v. 69, n. 9, p. 1765–1790, 22 set. 2016. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726716631402>. Acesso em: 11 abr. 2018.

HENNEKAM, S. A. M.; LADGE, J. J. When lesbians become mothers: Identity validation and the role of diversity climate. **Journal of Vocational Behavior**, v. 103, p. 40–55, 1 dez. 2017. Disponível em: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0001879117300830>. Acesso em: 28 abr. 2018.

HIDALGO-MARÍ, T. De la maternidad al empoderamiento: Una panorámica sobre la representación de la mujer en la ficción Española. **Prisma Social**, v. 2017, p. 291–314, 1 set. 2017. Disponível em: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85041140415&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=identity&st2=motherhood&searchTerms=work%3F%21%22*%24&sid=5c52a3fdefc530e68dda668b70770dd2&sot=b&sdt=b&sl=132&s=%28TITLE-ABS-KEY%28identity%29+AND+TIT>. Acesso em: 11 abr. 2018.

HIGGINS, C. A.; DUXBURY, L. E.; LYONS, S. T. Coping with overload and stress: men and women in dual-earner families. **Journal of Marriage and Family**, v. 72, n. 4, p. 847–859, 2010. Disponível em: <https://www.academia.edu/26161475/Coping_With_Overload_and_Stress_Men_and_Wome

n_in_Dual-Earner_Families>.

HOULE, L.; CHIOCCHIO, F.; FAVREAU, O. E.; VILLENEUVE, M. Role conflict and well-being among employed mothers: the mediating effects of self-efficacy. v. 24, p. 270–285, 12 jun. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/17542410910961550>. Acesso em: 4 jan. 2018.

IBGE, C. de P. e I. S. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. 2017. IBGE, Rio de Janeiro, Brasil, 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2018.

IBGE, I. B. de G. e E. **IBGE | Brasil em Síntese | Paraná | Curitiba | Panorama**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/curitiba/panorama>. Acesso em: 6 fev. 2019.

JACQUES, M. . Identidade. In: STREY, M. . (Ed.). **Psicologia social contemporânea**. Petrópolis: Editora Vozes, 2001. p. 58–72.

JAGA, A.; BAGRAIM, J. Work-family conflict among Hindu mothers in South Africa. **International Journal of Manpower**, v. 38, n. 8, p. 1086–1101, 6 nov. 2017. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/IJM-12-2013-0280>. Acesso em: 3 jan. 2018.

JAIME, P.; GODOY, A. S.; ANTONELLO, C. S. História de Vida: Origens, Debates Contemporâneos e Possibilidades no Campo da Administração. In: I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, Refice/PE. **Anais**... Refice/PE: 2007. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2591494/mod_resource/content/0/Jaime%2C Godoy Antonello %282007%29 História de Vida origens%2C debates contemporâneos e possibilidades no campo da adm.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2018.

JIMENO, N. F. Desafiando la institución de la maternidad: reapropiaciones subversivas de las tecnologías de reproducción asistida (TRA). **Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad**, v. 11, n. 31, p. 119–146, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-00132016000100007&lang=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

JONATHAN, E. G. Mulheres empreendedoras: medos, conquistas e qualidade de vida. **Psicologia Em Estudo**, v. 10, n. 3, p. 373–382, 1 dez. 2005. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/237789617_Mulheres_empreendedoras_medos_conquistas_e_qualidade_de_vida>.

JONES, G. R. Life history methodology. In: MORGAN, G. (Ed.). **Beyond Methods**. California: SAGE Publications, 1983.

KALIL, I. R.; AGUIAR, A. C. de. Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero. **Saúde em Debate**, v. 40, n. 110, p. 208–223, set. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042016000300208&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 27 mar. 2018.

KAUR, R. **O que o sol faz com as flores**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2018.

KERR, K.; RAFFO, C. Exploring the relationship between equality, equity and social justice in education. In: [s.l.] Tufnell Press, 2016.

KIMURA, A. F. A construção da personagem mãe: considerações teóricas sobre identidade e papel materno. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 31, n. 2, p. 339–343, ago. 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62341997000200013&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 27 mar. 2018.

KING, E. B.; BOTSFORD, W. E. Managing pregnancy disclosures: Understanding and overcoming the challenges of expectant motherhood at work. **Human Resource Management Review**, v. 19, n. 4, p. 314–323, dez. 2009. Disponível em:

<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1053482209000345>. Acesso em: 1 maio. 2018.

KING, K. E.; ROSS, L. E.; BRUNO, T. L.; ERICKSON, P. G. Identity work among street-involved young mothers. **Journal of Youth Studies**, v. 12, n. 2, p. 139–149, 26 abr. 2009. Disponível em: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13676260802691333>. Acesso em: 1 maio. 2018.

KNOMO, S. .; COX, T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. HARDY, C.; NORD, W. (Ed.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

LANEY, E. K.; CARRUTHERS, L.; HALL, M. E. L.; ANDERSON, T. Expanding the Self: Motherhood and Identity Development in Faculty Women. **Journal of Family Issues**, v. 35, n. 9, p. 1227–1251, 8 jul. 2014. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0192513X13479573>. Acesso em: 1 maio. 2018.

LANGARO, F.; PRETTO, Z.; LANGARO, F.; PRETTO, Z. Experiências de parentalidade como fatores geradores de sofrimento em mulheres. **Fractal : Revista de Psicologia**, v. 27, n. 2, p. 130–138, ago. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922015000200130&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

LAPLANCHE, J.; PONTALIS, J.-B. **Vocabulário da psicanálise**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

LENNON, J.; ONO, Y.; SPECTOR, P. **Imagine.** New YorkAscot Sound Studios & Record Plant East, , 1971. .

LEUNG, A. Motherhood and entrepreneurship: gender role identity as a resource. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, v. 3, n. 3, p. 254–264, 27 set. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/17566261111693124>. Acesso em: 4 jan. 2018.

LEWIS, K. V.; HO, M.; HARRIS, C.; MORRISON, R. Becoming an entrepreneur: opportunities and identity transitions. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, v. 8, n. 2, p. 98–116, 13 jun. 2016. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/IJGE-02-2015-0006>. Acesso em: 11 abr. 2018.

LEWIS, K. V; HARRIS, C.; MORRISON, R.; HO, M. The entrepreneurship-motherhood nexus A longitudinal investigation from a boundaryless career perspective. **Career Development International**, v. 20, n. 1, p. 21–37, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2014-009062>. Acesso em: 4 jan. 2018.

LIMA, L. C.; LUCAS, A. C.; FISCHER, A. L. Construção da identidade profissional de mulheres gestoras em empresas de médio e grande porte. **Pensamento & Realidade**, v. 26, n. 2, p. 3–21, 2011. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/43608/construcao-da-identidade-profissional-de-mulheres-gestoras-em-empresas-de-medio-e-grande-porte>. Acesso em: 4 jan. 2018.

LINS, P. G. A.; PATTI, E. A. de M. R.; PERON, A. C.; BARBIERI, V. O sentido da maternidade e da infertilidade: um discurso singular. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 31, n. 3, p. 387–392, set. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2014000300007&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

LOUREIRO, C. M. P.; COSTA, I. de S. A. da; FREITAS, J. A. de S. B. e. Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? **Revista de Ciências da Administração**, v. 14, n. 3, p. 130–144, 2012. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/7925/trajetorias-profissionais-de-mulheres-executivas--qual-o-preco-do-sucesso-/i/pt-br>. Acesso em: 4 abr. 2018.

MACCALI, N.; MINGHINI, L.; WALGER, C. de S.; ROGLIO, K. de D. O método história de vida: desvendando a subjetividade do indivíduo no estudo das organizações. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 15, n. 3, p. 439, 30 set. 2014. Disponível em:

<http://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/11>. Acesso em: 14 mar. 2018.

MACEDO, S. L. R. de; SILVEIRA, A. da C. da. Self: Um Conceito em Desenvolvimento. **Paidéia**, v. 22, n. 52, p. 281–289, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/paideia/v22n52/14.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2018.

MACHADO-DA-SILVA, C. L.; NOGUEIRA, E. E. . Identidade Organizacional um Caso de Manutenção, outro de Mudança. **RAC**, p. 35–58., 2001.

MACHADO, A. R. Formas de representação feminina nos teen chick lits: um estudo em torno d'O diário da princesa. **Comunicação Mídia e Consumo**, v. 14, n. 39, p. 90, 26 abr. 2017. Disponível em: <http://revistacmc.espm.br/index.php/revistacmc/article/view/0000-0001-9359-532X>. Acesso em: 14 mar. 2018.

MANOOGIAN, M. M.; JURICH, J.; SANO, Y.; KO, J.-L. "My Kids Are More Important Than Money": Parenting Expectations and Commitment Among Appalachian Low-Income Mothers. **Journal of Family Issues**, v. 36, n. 3, p. 326–350, fev. 2015. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0192513X13490402>. Acesso em: 28 abr. 2018.

MARQUES, T. C. N.; MARQUES, T. C. N. A regulação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943. **Estudos Históricos (Rio de Janeiro)**, v. 29, n. 59, p. 667–686, dez. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21862016000300667&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

MARTÍNEZ, L. H.; SILVA, P. P. El ejercicio de la maternidad de las mujeres profesionales académicas de la Universidad Autónoma de Zacatecas. **Pensamiento Americano**, v. 10, n. 18, p. 115–131, 2017.

MAZZUCCHELLI, S. Moms & Work: A Complex Relationship. **Journal of comparative family studies**, v. 45, n. 2, p. 261–273, 2014. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/24339610>. Acesso em: 1 maio. 2018.

MCGANNON, K. R.; MCMAHON, J.; GONSALVES, C. A. Mother runners in the blogosphere: A discursive psychological analysis of online recreational athlete identities. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 28, p. 125–135, 1 jan. 2017. Disponível em: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1469029216302473>. Acesso em: 28 abr. 2018.

MCINTOSH, B.; MCQUAID, R.; MUNRO, A.; DABIR-ALAI, P. Motherhood and its impact on career progression. **Gender in Management: An International Journal**, v. 27, n. 5, p. 346–364, 13 jul. 2012. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/17542411211252651>. Acesso em: 4 dez. 2017.

MCQUILLAN, J.; GREIL, A. L.; SHREFFLER, K. M.; TICHENOR, V. The Importance of Motherhood Among Women in the Contemporary United States. **Gender & Society**, v. 22, n. 4, p. 477–496, 5 ago. 2008. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243208319359>. Acesso em: 1 maio. 2018.

MEAD, G. H. **Mind, self, and society: from the standpoint of a social behaviorist**. Chicago: The University of Chicago Press, 1992.

MEDITSCH, E. Jornalismo e construção social do acontecimento. In: BENETTI, M.; FONSECA, V. (Ed.). **Jornalismo e Acontecimento: mapeamentos críticos**. Florianópolis: Insular/Capes, 2010. p. 19–42.

MEIHY, J. C. S. B. Desafios da história oral Latino-Americana: o caso do Brasil. In: ALBERTI, V.; FERNANDES, T. M.; FERREIRA, M. M. (Ed.). **História oral na América Latina**. Rio de Janeiro: Fiocru z, 2000. p. 85–97.

MOILANEN, S.; MAY, V.; RÄIKKÖNEN, E.; SEVÓN, E.; LAAKSO, M.-L. Mothers' non-standard working and childcare-related challenges: A comparison between lone and coupled mothers. **International Journal of Sociology and Social Policy**, v. 36, n. 12, p. 36–52, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJSSP-11-2014-0094>. Acesso em: 4 jan. 2018.

MOREIRA, L. E.; NARDI, H. C. Mae e tudo igual? Enunciados produzindo maternidade(s) contemporanea(s). **Revista Estudo Feministas**, v. 17, n. 2, p. 569–595, 1 maio 2009. Disponível em: <http://go-galegroup.ez22.periodicos.capes.gov.br/ps/i.do?&id=GALE%7CA305839461&v=2.1&u=capes&it=r&p=AONE&sw=w>. Acesso em: 4 abr. 2018.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, set. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000300002&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 6 fev. 2019.

MURTA, S. G.; CRISPIM, A.; ISABELA, R.; ROSA, O.; GUIMARÃES, S.; FURTADO, P. K. Avaliação de Necessidades para a Implementação de um Programa de Transição para a Parentalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27, n. 3, p. 337–346, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v27n3/09.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2018.

MURTORINNE-LAHTINEN, M.; MOILANEN, S.; TAMMELIN, M.; RONKA, A.; LAAKSO, M.-L. Mothers' non-standard working schedules and family time: Enhancing regularity and togetherness. **International Journal of Sociology and Social Policy**, v. 36, n. 1/2, p. 119–135, 2016. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/IJSSP-02-2015-0022>. Acesso em: 4 jan. 2018.

NASCIMENTO, T. C.; BORIM-DE-SOUZA, R.; BERTERO, C. O.; NOGUEIRA, E. E. da S. Pesquisa Histórica. In: TAKAHASHI, A. R. W. (Ed.). **Pesquisa Qualitativa em Administração: Fundamentos, Métodos e Usos no Brasil**. São Paulo: Editora Atlas, 2013. p. 259–306.

NOGUEIRA, E. L.; NASCIMENTO, A. R. A. Maternidade e Identidade em Mulheres que Perderam Filhos: Aspectos Psicossociais. **Interação em Psicologia**, v. 18, n. 1, 30 abr. 2014. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/28387>. Acesso em: 4 abr. 2018.

OFFER, S. Barriers to social support among low-income mothers. **International Journal of Sociology and Social Policy**, v. 32, n. 3/4, p. 120–133, 2012. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/01443331211214712>. Acesso em: 4 jan. 2018.

OGIDO, R.; SCHOR, N. A jovem mãe e o mercado de trabalho. **Saúde e Sociedade**, v. 21, p. 1044–1055, 2012. Disponível em: <https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902012000400021&lang=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

OIT. **Mulheres no trabalho: tendências 2016**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2018.

OLARTE, L.; PEÑA, X. El Efecto de la Maternidad Sobre los Ingresos Femeninos. **Ensayos sobre POLÍTICA ECONÓMICA**, v. 28, n. 63, p. 190–230, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832010000300006&lang=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

OLIVEIRA, É. C. de; LUCAS, A. C.; CASADO, T. Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar. **REGE Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, p. 293–303, 19 dez. 2017. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/141463>. Acesso em: 5 abr. 2018.

OLIVEIRA, R. C. Adolescência, gravidez e maternidade: a percepção de si e a relação com o trabalho. **Saúde e Sociedade**, v. 17, n. 4, p. 93–102, dez. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902008000400010&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

OLIVEIRA, S. C.; RIGONI DE FARIA, E.; CASTELLÁ, J.; CESAR, S.; PICCININI, A.; TRENTINI, C. M. Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. **Revista Interamericana de Psicología**, v. 45, n. 2, p. 271–280, 2011. Disponível em: <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/viewFile/157/135>. Acesso em: 4 abr. 2018.

ONU. **Princípios de Empoderamento das Mulheres**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf>. Acesso em: 6 abr. 2018.

PARKE, C. Working mothers in the boardroom. **Human Resource Management International Digest**, v. 20, n. 5, p. 3–6, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/09670731211249305>. Acesso em: 4 jan. 2018.

PASINATO, L., L.; MOSMANN, C., C. Transição para a parentalidade e a coparentalidade: casais que os filhos ingressaram na escola ao término da licença-maternidade. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 34, n. 1, p. 129–142, 15 jan. 2016. Disponível em: <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/4395>. Acesso em: 4 abr. 2018.

PATIAS, N. D.; BUAES, C. S. "Tem que ser uma escolha da mulher"! representações de maternidade em mulheres não-mães por opção. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 2, p. 300–306, ago. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822012000200007&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

PÉREZ, A.; DOMÍNGUEZ, S.; CORTÉS GALLEGO, M. M. Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX. **Entramado**, v. 8, n. 1, p. 72–88, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032012000100006&lang=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

PETERSEN, E. J. Redefining the Workplace: The Professionalization of Motherhood through Blogging. **Journal of Technical Writing and Communication**, v. 44, n. 3, p. 277–296, 11 jul. 2014. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.2190/TW.44.3.d>. Acesso em: 28 abr. 2018.

PFAU-EFFINGER, B. Women's employment in the institutional and cultural context. **International Journal of Sociology and Social Policy**, v. 32, n. 9/10, p. 530–543, 31 ago. 2012. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/01443331211257634>. Acesso em: 8 dez. 2017.

PINTO, E. L.; MIDLEJ, S. Programa Pró-Equidade de Gênero: uma discussão sobre relações entre homens e mulheres na Caixa Econômica Federal. **Revista de Administração Pública**, v. 46, n. 6, p. 1529–1550, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122012000600006&lng=pt&tlng=pt>.

PINTO, V. C. **Identidade feminina, família e profissão: a experiência de ser mulher na contemporaneidade**. 2005. Universidade Católica de Pernambuco, 2005.

PONTES, M. F.; FÉRES-CARNEIRO, T.; MAGALHÃES, A. S.; PONTES, M. F.; FÉRES-CARNEIRO, T.; MAGALHÃES, A. S. Homoparentalidade feminina: laço biológico e laço afetivo na dinâmica familiar. **Psicologia USP**, v. 28, n. 2, p. 276–286, ago. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642017000200276&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 27 mar. 2018.

QUEIROZ, M. I. P. de. **Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva**. São Paulo: T.A. Queiroz, 1991.

QUEIROZ, V. dos S.; ARAGÓN, J. A. O.; QUEIROZ, V. dos S.; ARAGÓN, J. A. O. Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 45, n. 4, p. 787–819, dez. 2015. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612015000400787&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

RADCLIFFE, P. Motherhood, pregnancy, and the negotiation of identity: The moral career of drug treatment. **Social Science & Medicine**, v. 72, n. 6, p. 984–991, mar. 2011. Disponível em: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0277953611000608>. Acesso em: 1 maio. 2018.

RAMOS, D. P.; RAMOS, D. P. A família e a maternidade como referências para pensar a política. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 16, p. 87–120, abr. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522015000200087&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

ROBINSON, L. D.; MAGEE, C. A.; CAPUTI, P. Work-to-family profiles, family structure and burnout in mothers. **Journal of Managerial Psychology**, v. 31, n. 7, p. 1167–1181, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2015-0102>. Acesso em: 4 jan. 2018.

ROCHA-COUTINHO, M.; COUTINHO, R. R. Mulheres brasileiras em posições de liderança: Novas perspectivas para antigos desafios. **Economia Global e Gestão**, v. 16, n. 1, p. 61–79, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-74442011000100005&lang=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

ROCHA-COUTINHO, M. L. **Tecendo por trás dos panos: A mulher brasileira nas relações familiares**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Variations on an old Theme: Maternity for Women with a Very Successful Professional Career. **The Spanish journal of psychology**, v. 11, n. 01, p. 66–77, 10 maio 2008. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/product/identifier/S1138741600004121/type/journal_article>. Acesso em: 1 maio. 2018.

SANTOS, M. M. L.; ROCHA-COUTINHO, M. L. Mulheres na Força Aérea Brasileira: um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 15, n. 3, p. 259–267, dez. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2010000300005&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 27 mar. 2018.

SATO, L. Processos cotidianos de organização do trabalho na feira livre. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 95–102, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea13.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2018.

SCHERER, A. G. Modes of explanation in organization theory. In: TSOUKAS, H.; KNUDSEN, C. (Ed.). **The oxford handbook of organization theory**. England: Oxford University Press, 2005.

SCHULTHEISS, D. E. P. To Mother or Matter: Can women do both? **Journal of Career Development**, v. 36, n. 1, p. 25–48, 7 set. 2009. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0894845309340795>. Acesso em: 1 maio. 2018.

SHARAFIZAD, J. Informal learning of women small business owners. **Education + Training**, v. 60, n. 1, p. 82–103, 2018. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/ET-01-2017-0006>. Acesso em: 5 jan. 2018.

SIFUENTES, L.; RONSINI, V. O que a telenovela ensina sobre ser mulher? Reflexoes acerca das representacoes femininas. **Revista Famecos - Midia, Cultura e Tecnologia**, v. 18, n. 1, p. 131–147, 1 jan. 2011. Disponível em: <http://go-galegroup.ez22.periodicos.capes.gov.br/ps/i.do?&id=GALE%7CA306514498&v=2.1&u=capes&it=r&p=AONE&sw=w&authCount=1>. Acesso em: 14 mar. 2018.

SILVA, F. F. da; RIBEIRO, P. R. C. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista”

e “ser mulher”. **Ciência & Educação (Bauru)**, v. 20, n. 2, p. 449–466, abr. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-73132014000200449&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 1 maio. 2018.

SILVA, F. R. da; UZIEL, A. P.; ROTENBERG, L. Mulher, tempo e trabalho: o cotidiano de mulheres comissárias de vôo. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. 2, p. 472–482, ago. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822014000200023&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

SIMORANGKIR, D. N. Negotiated identities : Between “ moral career ” and professional career of single mothers in Jakarta. **Asian Journal of Women’s Studies**, v. 21, n. 2, p. 126–146, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/12259276.2015.1062264>.

SIMPSON, B.; CARROLL, B. Re-viewing “Role” in Processes of Identity Construction. **SAGE**, v. 15, n. 1, p. 29–50, 2008. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1350508407084484>. Acesso em: 19 fev. 2018.

SMIRCICH, L. Concepts of Culture and Organizational Analysis. **Administrative Science Quarterly**, v. 28, n. 3, p. 339–358, 1983. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/2392246>. Acesso em: 6 jan. 2018.

SOCRATOUS, M.; GALLOWAY, L.; KAMENOU-AIGBEKAEN, N. Motherhood: an impediment to workplace progression? The case of Cyprus. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 35, n. 5/6, p. 364–382, 2016. Disponível em: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/EDI-02-2016-0019>. Acesso em: 4 jan. 2018.

SOLARI, S. S. Cuidados y subjetivación de género. Un análisis de discurso de las mujeres que constituyen hogares monoparentales con hijos pequeños. **Psicología, Conocimiento y Sociedad**, v. 7, n. 1, p. 141–168, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-70262017000100141&lang=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

SOUZA, P. M. da R. A. de; LOPES, A. L. S. V.; HILAL, A. V. G. Centralidade do Trabalho na Perspectiva de Mulheres em Diferentes Faixas Etárias. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 16, n. 1, p. 9–36, 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/44802/centralidade-do-trabalho-na-perspectiva-de-mulheres-em-diferentes-faixas-etarias/i/pt-br>.

SOUZA, L.; SPERLI, Z.; SANTOS, M.; SASAKI, N.; SOUZA, L. H.; SPERLI GERALDES SOLER, Z. A.; SPERLI GERALDES SANTOS, M. de L.; SPERLI GERALDES MARIN DOS SANTOS SASAKI, N. Puerperae bonding with their children and labor experiences. **Investigación y Educación en Enfermería**, v. 35, n. 3, p. 364–371, 15 out. 2017. Disponível em: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/iee/article/view/329215/20785852>. Acesso em: 4 abr. 2018.

STAKE, R. E. **The Art of Case Study Research**. [s.l.] Sage, 1995. v. 80

STRAUSS, A. L. **Espelhos e máscaras-A busca de identidade**. [s.l.] Edusp, 1999.

STROBINO, M. R. de C.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família. **Rev. Adm.**, v. 49, n. 1, p. 59–76, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rausp/v49n1/a06v49n1.pdf>. Acesso em: 30 out. 2017.

SUN, Z. Worker, Woman, Mother: Redefining Urban Chinese Women’s Identity via Motherhood and the Global Workplace. **Asian Journal of Women’s Studies**, v. 14, n. 1, p. 7–33, 4 jan. 2008. Disponível em: <http://apps-webofknowledge.ez22.periodicos.capes.gov.br/full_record.do?product=UA&search_mode=GeneralSearch&qid=9&SID=7FWuFQk5TZback5dyuH&page=5&doc=206>. Acesso em: 1 maio. 2018.

TEDESCHI, L. A. Por uma história menor - uma análise deleuziana sobre a história

das mulheres. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, 15 jan. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000100211&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

THOMSON, A. Aos Cinquenta Anos: uma perspectiva internacional da História Oral. In: FERREIRA, M. M.; FERNANDES, T. M.; ALBERTI, V. (Ed.). **História Oral: desafios para o século XXI**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2000. p. 47–66.

THOMSON, R.; KEHILY, M. J. Troubling reflexivity: the identity flows of teachers becoming mothers. **Gender and Education**, v. 23, n. 3, p. 233–245, maio 2011. Disponível em: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09540253.2010.490205>. Acesso em: 1 maio. 2018.

TOMAZ, R.; TOMAZ, R. Feminismo, maternidade e mídia: relações historicamente estreitas em revisão. **Galáxia (São Paulo)**, n. 29, p. 155–166, jun. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-25532015000100155&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 27 mar. 2018.

TURNER, P. K.; NORWOOD, K. Unbounded Motherhood: Embodying a Good Working Mother Identity. **Management Communication Quarterly**, v. 27, n. 3, p. 396–424, 28 ago. 2013. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0893318913491461>. Acesso em: 28 abr. 2018.

VALCOUR, P. M.; LADGE, J. J. Family and career path characteristics as predictors of women's career success outcomes. **Journal of Vocational Behaviour**, v. 73, n. 2, p. 300–309, 2008.

VAN DER HORST, M.; VAN DER LIPPE, T.; KLUWER, E. Aspirations and occupational achievements of Dutch fathers and mothers. **Career Development International**, v. 19, n. 4, p. 447–468, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2012-0128>. Acesso em: 4 jan. 2018.

VANALLI, A. C. G.; BARHAM, E. J. Após a licença maternidade: a percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 1, p. 130–138, abr. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822012000100015&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

VARGAS, E. P. "Barrigão à mostra": vicissitudes e valorização do corpo reprodutivo na construção das imagens da gravidez. **História, Ciências, Saúde**, v. 19, n. 1, p. 237–258, mar. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-59702012000100013&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 4 abr. 2018.

VIEIRA, A.; LIMA, C. H. .; PEREIRA, G. . Papéis sociais e expectativas. In: VIEIRA, A.; GOULART, I. B. (Ed.). **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá Editora, 2012. p. 27–54.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014.

VON HIPPEL, C.; KALOKERINOS, E. K.; ZACHER, H. Stereotype Threat and Perceptions of Family-Friendly Policies among Female Employees. **Frontiers in Psychology**, v. 7, 5 jan. 2017. Disponível em: <http://journal.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2016.02043/full>. Acesso em: 1 maio. 2018.

WILLIAMS, J. The Motherhood Penalty. In: **Women vs Feminism**. [s.l.] Emerald Publishing Limited, 2017. p. 69–91.

WILLIAMS, J. C.; BERDAHL, J. L.; VANDELLO, J. A. Beyond Work-Life "Integration". **Annual Review of Psychology**, v. 67, n. 1, p. 515–539, 4 jan. 2016. Disponível em: <http://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-psych-122414-033710>. Acesso em: 28 abr. 2018.

YONGKANG, Z.; WEIXI, Z.; YALIN, H.; YIPENG, X.; LIU, T. The Relationship among Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload and Job Stress of Chinese Middle-Level Cadres. **Chinese Studies**, v. 3, n. 1, p. 8–11, 2014. Disponível em: <http://www.scirp.org/journal/chnstd>. Acesso em: 6 jan. 2018.

YOW, V. R. **Recording Oral History: a Guide for the Humanities and Social Scientists**. 2. ed. Oxford, UK: Altamira, 2005.

ZAHMACIOGLU, O.; ATALAY, H.; AKBAS, N. B. Motherhood as a "Profession": Post-career motherhood experiences of women from the upper-middle class in Turkey. **Dusunen Adam: The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences**, v. 28, n. 3, p. 255–264, 15 set. 2015. Disponível em: <http://www.dusunenadamdergisi.org/ing/DergiPdf/DUSUNEN_ADAM_DERGISI_b57af29c38364d879bf0a5fb7e9e10d5.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2018.

ZAHMACIOGLU, O.; ATALAY, H.; BERFU AKBAS, N.; OGUZHAN ZAHMACIOGLU, A. Motherhood as a "Profession": Post-Career Motherhood Experiences of Women from The Upper-Middle Class in Turkey. **Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences Journal of Psychiatry and Neurological Sciences**, v. 2828, n. 3, p. 255–264, 2015. Disponível em: <http://www.dusunenadamdergisi.org/ing/DergiPdf/DUSUNEN_ADAM_DERGISI_b57af29c38364d879bf0a5fb7e9e10d5.pdf>. Acesso em: 1 maio. 2018.

APÊNDICE 1 – GUIA DE ENTREVISTA

- Trabalho
  - Início da carreira
  - Objetivos/metas e progressão
- Maternidade
  - A gravidez
  - Mudanças na rotina
  - Mudanças no trabalho
- Apoio
  - Trabalho
  - Companheiro
  - Família
- Identidade
  - Autodefinição
  - Mudanças
- Papéis
  - Conflito
  - Sobrecarga
  - Ambiguidade
- Família
  - Companheiro
  - Filhos
  - Mãe e pai
  - Outros familiares
- Como lidar
  - Gestão do tempo
  - Apoio
  - Cônjuge
  - Família
  - Trabalho

APÊNDICE 2 -TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____

_____,

CPF:_____, declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistada e/ou participar na pesquisa de campo intitulada COMO É SER MULHER, TRABALHADORA E MÃE? UM ESTUDO SOBRE A IDENTIDADE DA MULHER QUE TRABALHA NO SETOR PRIVADO, desenvolvida por Lara Késsia Martins Ávila quem poderei contatar /consultar a qualquer momento que julgar necessário por meio do telefone nº (41) 99730.3582 ou e-mail larakessia@hotmail.com.

Fui informada, ainda, que a pesquisa é orientada pela Profa. Dra. Mariane Lemos a quem poderei contatar / consultar a qualquer momento que julgar necessário através do telefone nº (41) 99232.4875 ou e-mail psimari@uol.com.br. Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informada dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais é compreender como as mulheres que trabalham no setor privado têm a sua identidade, e seus papéis permeados pela maternidade. Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de entrevista a ser gravada a partir da assinatura desta autorização. O acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pela pesquisadora, sua orientadora e membros auxiliares da pesquisa.

Fui ainda informada que posso me retirar dessa pesquisa a qualquer momento, sem sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos. Atesto recebimento de uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Curitiba, _____ de _____ de _____

Assinatura da participante: _____

APÊNDICE 3 - DECLARAÇÃO ANTI-PLÁGIO

Eu, Lara Késsia Martins Ávila, portadora do documento de identidade nº 2004031025785 e do CPF nº 007.044.183-98, residente e domiciliado à Av. Mal. Humberto de Alencar Castelo Branco, 954 - Cristo Rei, Curitiba/PR, declaro para todos os fins que o projeto de dissertação de mestrado intitulado "COMO É SER MULHER, TRABALHADORA E MÃE? UM ESTUDO SOBRE A IDENTIDADE DA MULHER QUE TRABALHA NO SETOR PRIVADO." é resultado da investigação que realizei e de minha integral autoria, em relação à qual assumo inteira e total responsabilidade, sujeitando-me às penas da lei em caso de utilização de ideias ou palavras de autoria de outrem, sem a devida identificação ou autorização.

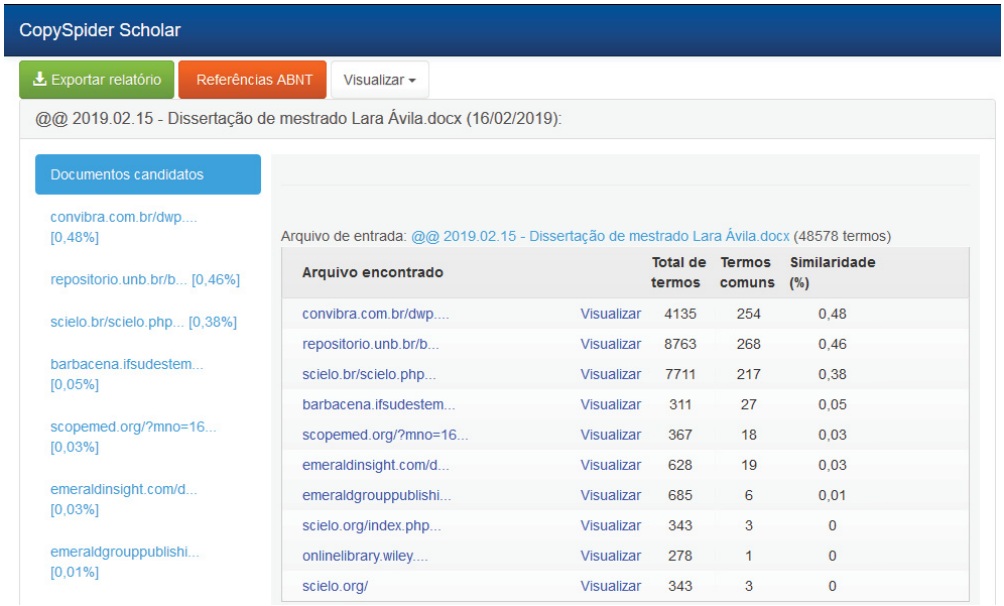
Curitiba, 16 de abril de 2018.

_____

Lara Késsia Martins Ávila

APÊNDICE 4 -RELATÓRIO DE ANÁLISE DE PLÁGIO

FIGURA 13 - RELATÓRIO DO PROGRAMA ANTI-PLÁGIO



CopySpider Scholar

Exportar relatório | Referências ABNT | Visualizar

@@ 2019.02.15 - Dissertação de mestrado Lara Ávila.docx (16/02/2019):

Documentos candidatos

convibra.com.br/dwp.... [0,48%]

repositorio.unb.br/b... [0,46%]

scielo.br/scielo.php... [0,38%]

barbacena.ifsudestem... [0,05%]

scopemed.org/?mno=16... [0,03%]

emeraldinsight.com/d... [0,03%]

emeraldgrouppublishi... [0,01%]

Arquivo de entrada: @@ 2019.02.15 - Dissertação de mestrado Lara Ávila.docx (48578 termos)

Arquivo encontrado		Total de termos	Termos comuns	Similaridade (%)
convibra.com.br/dwp....	Visualizar	4135	254	0,48
repositorio.unb.br/b...	Visualizar	8763	268	0,46
scielo.br/scielo.php...	Visualizar	7711	217	0,38
barbacena.ifsudestem...	Visualizar	311	27	0,05
scopemed.org/?mno=16...	Visualizar	367	18	0,03
emeraldinsight.com/d...	Visualizar	628	19	0,03
emeraldgrouppublishi...	Visualizar	685	6	0,01
scielo.org/index.php...	Visualizar	343	3	0
onlinelibrary.wiley....	Visualizar	278	1	0
scielo.org/	Visualizar	343	3	0

FONTE: programa *CopySpider* (2019)

Relatório completo disponível para consulta em:

https://bit.ly/2V4SiWu