

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL CAMPUS DE
CHAPADÃO DO SUL CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

OS DESAFIOS DA MATERNIDADE E A VIDA PROFISSIONAL DA MULHER

DAIANE IRLA DOS SANTOS PEDRO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL CURSO
DE ADMINISTRAÇÃO

OS DESAFIOS DA MATERNIDADE E A VIDA PROFISSIONAL DA MULHER

DAIANE IRLA DOS SANTOS PEDRO

Trabalho apresentado como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel
em Administração, pelo curso de
Graduação em Administração da UFMS.

Orientador: Janaína Cabral da Silva.

Chapadão do Sul – MS

Novembro - 2023

OS DESAFIOS DA MATERNIDADE E A VIDA PROFISSIONAL DA MULHER

RESUMO

As organizações atuais têm empregado, gradativamente, um número cada vez maior de mulheres no mercado de trabalho, principalmente em cargos de liderança e profissões de destaque no mercado. Entretanto, a presença de mães gestoras no mercado de trabalho é uma constante no ambiente contemporâneo e a forma como a maternidade é conciliada com a vida profissional pode ser um dos pontos-chave da liderança feminina. Este artigo procura denotar os desafios da maternidade no mercado de trabalho, com o objetivo geral de discorrer sobre os desafios das mulheres em conciliar maternidade e trabalho, mostrando a sua evolução e conquistas ao longo do tempo. A metodologia aplicada para o desenvolvimento do presente trabalho foi desenvolvida a partir do método qualitativo, subsidiado por pesquisa bibliográfica, em que se recorreu aos repositórios de arquivos acadêmicos como o *Google Acadêmico*, *Scielo* e plataforma CAPES. Sendo assim, pode-se concluir que recai sobre as mulheres algumas cobranças em detrimento as suas escolhas, quer seja pela conciliação entre a maternidade e o trabalho, quer seja em optar pela vida profissional.

Palavras-chave: maternidade; vida profissional; desafios.

THE CHALLENGES OF MOTHERHOOD AND WOMEN'S PROFESSIONAL LIFE

ABSTRACT

Today's organizations have gradually employed an increasing number of women in the labor market, especially in leadership positions and prominent professions in the market. However, the presence of managerial mothers in the labor market is a constant in the contemporary environment and the way in which motherhood is reconciled with professional life can be one of the key points of female leadership. This article seeks to denote the challenges of motherhood in the labor market, with the general objective of discussing the challenges of women in reconciling motherhood and work, showing their evolution and achievements over time. The methodology applied for the development of the present work was developed from the qualitative method, subsidized by bibliographic research, in which repositories of academic archives such as Google Scholar, Scielo and CAPES platform were used. Thus, it can be concluded that women are burdened with some burdens to the detriment of their choices, whether for the reconciliation between motherhood and work, or in choosing professional life.

Keywords: maternity; professional life; challenges.

1 INTRODUÇÃO

A participação da mulher, desde o início da inserção feminina no mercado de trabalho, foi rodeada de preconceitos, em que, aparentemente, estes perduram até os dias atuais. Pesquisas como as de Barboza (2023) e Dias *et al.* (2014) destacam que mesmo executando as mesmas tarefas que homens, algumas mulheres ainda recebem uma remuneração inferior.

Pasqualetto (2023) descreve que embora já previsto legalmente, a igualdade salarial entre homens e mulheres ainda não é uma realidade no Brasil. Mesmo diante da garantia constitucional de igualdade entre homens e mulheres na legislação trabalhista que disciplinam a isonomia salarial, na prática, ainda existe uma marcante desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. Pasqualetto (2023) ainda afirma que de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a remuneração recebida pelas mulheres representa, em média, 78% do rendimento dos homens, isto é, uma diferença de mais de 20%.

De acordo com Fernandes (2021), a discriminação econômica no mercado de trabalho ocorre quando um grupo de indivíduos que possuem habilidades, experiência, produtividade, educação e treinamentos iguais recebem salários diferentes ou recebem tratamento diferenciado por causa de sua raça, sexo, cor, condição econômica e social, dentre outras coisas, sem que essas características tenham efeito sobre sua produtividade.

Historicamente, alguns nichos profissionais foram exercidos em sua grande maioria por mulheres, principalmente aqueles considerados como funções em que a remuneração era considerada desvalorizada, a saber: escritórios, restaurantes, varejo, ramo hoteleiro, hospitais, casas de repouso, empregadas domésticas, entre outros (MILKMAN, 2016).

Nesse contexto, a maternidade representa uma das dificuldades que as mulheres enfrentam para entrar no mercado de trabalho. Dentre as diversas desigualdades de gênero detectadas em várias relações sociais estão, em sua maioria, associadas ao trabalho doméstico e aos cuidados dos filhos, o que pode dificultar a inserção da mulher no mercado de trabalho e, conseqüentemente, enfrentar dificuldades em investir em uma carreira profissional com melhores cargos e remunerações.

Posto isso, este trabalho tem como objetivo de discorrer sobre os desafios das mulheres em conciliar maternidade e trabalho, mostrando a sua evolução e conquistas ao longo do tempo. Para tanto, será realizado uma pesquisa de revisão bibliográfica. Assim,

o presente estudo mostra-se relevante para a área da administração, ao contextualizar a situação atual do mercado de trabalho para as mulheres e os possíveis desafios que as mesmas enfrentam devido à maternidade, fornecendo, assim, informações e comparativos que podem contribuir para a sociedade e pesquisas futuras.

O estudo, além desta seção introdutória, segue organizado por meio de quatro outras seções. Na próxima seção, apresenta-se o arcabouço teórico básico associado a discussão acerca da participação feminina no mercado de trabalho, sua posição de liderança nas organizações e os desafios da maternidade. Na terceira seção, expõe-se a metodologia utilizada que subsidiou todo o levantamento contido no trabalho. A quarta seção, destina-se a apresentar os resultados obtidos a partir da exposição teórica desenvolvida. E, por fim, a quinta seção sintetiza as principais conclusões derivadas do levantamento bibliográfico do assunto em tela.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Participação das mulheres no mercado de Trabalho

A participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho muitas vezes é estabelecida nas relações de gênero, reproduzindo a cultura e a história da sociedade. Nesse caso, é possível considerar as diferenças entre sexos como uma maneira de diferenciar as características biológicas que fomentam os padrões de identidade e estereótipos construídos social e historicamente (GOULART, MELO, VERSIANI, 2022).

Ao longo dos anos a inserção feminina no mercado de trabalho formal encontrou diversas barreiras de gênero, principalmente em um mercado dominado simbolicamente e majoritariamente pelos atributos de masculinidade (BITTENCOURT, 2019). As mulheres apresentam uma dinâmica; por exemplo, são ofertadas uma quantidade menor de vagas e acaba impactando em sua inserção no mercado de trabalho, diferenciando assim, quando comparada em relação aos homens.

A sociedade muitas vezes, implicitamente, tem a percepção que os homens são líderes naturais, enquanto as mulheres frequentemente enfrentam desafios adicionais, incluindo a avaliação constante de suas capacidades por suas equipes de trabalho. Além disso, lidam com conflitos mais intensos entre vida pessoal e profissional, bem como enfrentam preconceito sutil no ambiente corporativo. Assim, pode-se perceber que tais

fatores constituem obstáculos para o avanço na carreira e para obter rendimentos financeiros mais elevados (CEMBRANEL; FLORIANO; CARDOSO, 2020).

Diante do exposto, pode-se dizer que a cultura empresarial ainda reflete predominantemente traços masculinos e machistas. A executiva feminina enfrenta a necessidade de ajustar-se às demandas e ao contexto fornecido pelas organizações, gradualmente moldando sua identidade de acordo com os valores e normas culturais vigentes na empresa em que atua (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

De acordo com Azevedo (2021), evidencia em seu estudo que ainda existe uma quantidade expressiva de mulheres fora da população economicamente ativa. As taxas de atividade demonstram que apenas metade das mulheres entre 25 e 65 anos trabalha ou procura trabalho nas áreas metropolitanas brasileiras; entre os homens, tal proporção é de cinco em cada seis (85%). Por isso mesmo, enquanto os homens mantêm uma tendência de reduzir a sua participação na população economicamente ativa, as mulheres apresentam um comportamento contrário.

Ainda em conformidade com Azevedo (2021), as transformações que aconteceram nas últimas décadas no Brasil na composição do mercado de trabalho afetaram o modelo tradicional, no qual consideravam o homem como o provedor da casa e a mulher como sendo a única responsável pelo trabalho doméstico.

Segundo Goulart, Melo e Versiani (2022), foi apenas a partir dos anos 1970 que ocorreu um aumento significativo das mulheres no mercado de trabalho. Este aumento ocorreu principalmente devido a fatores como: a economia, a política, a demografia, as necessidades próprias do mercado, os aspectos culturais e sociais, a queda da fecundidade e novo formato das famílias, o aumento da escolaridade, os movimentos feministas e, mais recentemente, a evolução tecnológica.

Silva (2019) descreve que nesta mesma década, as trabalhadoras ativas no mercado de trabalho eram em sua maioria jovens, solteiras e pouco escolarizadas. No entanto, na década de 1980 houve o aumento da participação das mulheres que possuíam idade superior a 25 anos, eram chefes e cônjuges, possuíam níveis mais elevados de instrução e maiores níveis de renda no trabalho remunerado. Com o aumento das universidades públicas e privadas nos anos 1980 a 1990, as mulheres passaram a ocupar outras áreas profissionais, como por exemplo, arquitetura, direito, medicina e engenharia (GOULART; MELO; VERSIANI, 2022).

2.2 Mulheres em cargo de comando

De acordo com Barbosa (2022), as mulheres que ocupam uma posição de liderança geram um impacto real na estrutura das organizações, além de acrescentarem conhecimentos técnicos, trazem uma perspectiva mais humana, criativa e inclusiva, assumem o que muitas vezes é rotulado como fragilidade e transformam em força e estratégia. Segundo Tonani (2011), os traços femininos podem ser utilizados de maneira positiva ao conduzir suas lideranças, pois as mulheres possuem a capacidade de ver seus liderados como parte real dos resultados.

Entretanto, as mulheres podem perder forças em um cenário em que são tidas como inferiores na performance de cargos de liderança, pois possuem características que progressivamente serão indispensáveis para se ter êxito nas atividades exigidas pelo respectivo cargo (PROBST, 2005). A avaliação tradicional insiste em rotular as mulheres com características de fragilidade, submissão, dependência, emotividade, entre outras (ANTUNES, *et al.* 2018).

A presença de mulheres nos diferentes setores, fazendo parte das estruturas das organizações, diversificando as equipes, estabelece uma possibilidade de aumentar consideravelmente a capacidade de inovação, criação e humanização das organizações (SANTOS, *et al.* 2022). Frankel (2007) destaca que o sexo feminino é líder por natureza, e que certas qualidades são exclusivas, trazendo o diferencial no novo olhar da liderança que as empresas estão buscando cada vez mais.

Apesar dessa visão sobre o sexo feminino, o caminho para conquistar as posições de comando, sempre foram cheios de obstáculos. Infelizmente, muitas mulheres precisam ficar provando constantemente suas capacidades e habilidades profissionais, o que leva a uma interferência direta na introdução da mulher em posições de maior responsabilidade (MILTERSTEINER, *et al.* 2020).

No contexto brasileiro, devido à ampla disponibilidade de mão de obra econômica, as mulheres em cargos executivos podem "delegar" algumas de suas responsabilidades, contando com o apoio significativo de empregadas domésticas, babás e outras profissionais que assumem tarefas que tradicionalmente eram desempenhadas pela mãe no cuidado dos filhos. No entanto, mesmo com essa assistência, a transmissão de valores e estabelecimento de limites não ocorre de forma simples, o que se traduz em uma carga adicional para as mulheres executivas (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Um dos dilemas fundamentais que as mulheres enfrentam ao assumirem cargos de liderança é a escolha relacionada à maternidade, uma vez que suas carreiras profissionais muitas vezes coincidem com o período de maior fertilidade devido a fatores biológicos. Nessa perspectiva, algumas mulheres optam por priorizar suas carreiras profissionais ou escolhem adiar a maternidade. Enquanto isso, outras, ao se tornarem mães, precisam conciliar múltiplas responsabilidades e papéis (CEMBRANEL; FLORIANO; CARDOSO, 2020).

Logo, mesmo na condição de provedora do lar e estando empregada, a mulher não se separa dos encargos reprodutivos, continuando a executar as tarefas de educar seus filhos, o que pode acabar gerando um aumento da carga horária total do trabalho feminino, categorizado como dupla ou tripla jornada. Embora os homens estejam participando mais dos afazeres domésticos, observa-se que ainda não acompanharam o ritmo e a intensidade da presença feminina no mercado laboral (BANDEIRA e PRETURLAN, 2016).

2.3 A maternidade

A gravidez é um período de imensa relevância na vida de uma mulher, pois simboliza o início de uma nova vida, tornando a maternidade uma das experiências mais gratificantes. A gestação é vista por muitas mulheres como sendo uma fase única na vida, repleta de uma mistura de sentimentos que incluem angústia, medo e felicidade. O nascimento de um filho pode representar um momento de transformações profundas na vida da mulher e na dinâmica familiar como um todo, requerendo adaptações significativas, incluindo uma redefinição de papéis (DIAS *et al.*, 2014).

Segundo Santos *et al.* (2021), a maternidade não está relacionada apenas a um evento biológico, mas é uma experiência profundamente influenciada por dinâmicas sociais e históricas. Envolve o ato de cuidar e um comprometimento afetivo que varia em intensidade. No entanto, a vivência de ambas as dimensões não depende apenas das características individuais de cada mulher, mas também é moldada pelo contexto social e histórico em que está inserida.

A maternidade, ao longo dos anos – principalmente a partir dos discursos naturalistas do final do século XIX – veio sendo caracterizada como uma experiência que todas as mulheres deveriam passar, principalmente para que atingissem a plenitude existencial. Essa experiência, por muito tempo, serviu como um padrão cultural que

relegou as mulheres à posição de seres naturalmente destinados à reprodução, diminuindo assim seu papel na sociedade (BITTENCOURT, 2019).

De acordo com a filósofa francesa Elisabeth Badinter, principalmente por meio da obra *conquistado - O mito do amor materno* (1985), as mulheres enfrentam uma crescente pressão para ter filhos, e não basta apenas ser mãe; precisam aspirar à perfeição. Isso implica em ser uma mãe perfeita, que amamenta exclusivamente, dedica um longo período em casa com os filhos e busca criar seus filhos da melhor maneira possível (CAVALCANTI; BAIA, 2017).

Segundo Martin (2006), a maternidade costumava ser amplamente retratada por meio da narrativa tanto biológica quanto social que enfatizava a passividade associada ao papel tradicionalmente feminino na cultura. Por um longo período, a trajetória das mulheres esteve intrinsecamente ligada à maternidade, como se essa realidade fosse inerentemente ligada à sua biologia e algo inescapável. Isso implicava que as mulheres deveriam estar conscientes das mudanças físicas em seus corpos durante as diferentes etapas da gestação, ao mesmo tempo em que eram esperadas a manter sua aparência e sensualidade.

O corpo feminino, vinculado ao destino natural da maternidade, incluiu as mulheres em papéis sociais considerados inferiores aos alocados aos homens no processo cultural. Apesar de existirem homens que se dedicam em cuidar dos filhos e das tarefas de casa, a maternidade ainda pesa sobre as mulheres (HIRATA; GUIMARÃES, 2012). Na sociedade atual, principalmente devido à produção midiática, as mulheres que se dedicam ao trabalho da maternidade têm muitas vezes seus esforços vistos como comuns, ao passo que, quando os homens se envolvem na paternidade, podem ser reconhecidos como heróis.

O desdobramento fundamental das mudanças ocorreu com a quebra do paradigma biológico e dos papéis sociais associados à maternidade, transformando-a em uma escolha. Essa transformação ganhou força com as reivindicações dos movimentos feministas da segunda onda, que desempenharam um papel crucial ao empoderar as mulheres para participarem ativamente no mercado de trabalho e na educação formal, tomando decisões autônomas. Consequentemente, surgiram novos modelos de maternidade que abrangem uma variedade de estruturas familiares e relações, tornando a maternidade uma questão social em vez de uma responsabilidade exclusiva da mulher (BITTENCOURT, 2019).

2.4 Os desafios da maternidade

Analisar os aspectos psicológicos da maternidade pode levar a uma melhor compreensão sobre a sobrecarga de responsabilidades que as mulheres, em particular as mães, enfrentam, especialmente quando há um aumento das obrigações e tarefas de casa que se acumulam devido a maternidade (SANTOS, *et al.* 2021). Nessa abordagem, identifica-se mães sobrecarregadas, visto que estão desempenhando exercendo a maternidade, assumindo a responsabilidade pelas atividades domésticas, atendendo às necessidades dos filhos, enquanto trabalham.

Um ponto apresentado como prejudicial ao exercício de atividade profissional, por parte do sexo feminino, é a ideia de que o trabalho exercido pelas mulheres é inconstante devido as tarefas exercidas fora deles, insinuando de que o trabalho feminino é afetado por questões relacionadas à maternidade (GOULART; MELO; VERSIANI, 2022). Essa discriminação está consolidada na crença de que as mulheres não podem ser consideradas como substitutas dos homens, e isso devido aos mais diversos motivos, que nem sempre são verdadeiros (FERNANDEZ, 2019).

As mulheres são frequentemente percebidas como indivíduos que desempenham papéis profissionais e também são encarregadas das responsabilidades domésticas. Essa sobrecarga, tanto mental quanto física, tende a se agravar durante a maternidade, influenciada pela idealização da imagem da mulher perfeita promovida pela sociedade e pelos meios de comunicação. Embora as mulheres na atualidade sejam incentivadas desde cedo a fazer parte do mercado de trabalho, ainda enfrentam numerosos preconceitos e desafios, uma vez que muitas delas estão cientes da fase crítica que a maternidade representa para suas carreiras (NASCIMENTO; VILLAS BOAS, 2016).

Apesar de todos os avanços que ocorreram ao longo dos anos, principalmente relacionados às conquistas feministas, quando se trata de abordar a responsabilidade de cuidar dos filhos e da casa, as mulheres continuam sendo as principais figuras lembradas, cobradas e responsabilizadas. Essa alocação desigual das tarefas de cuidado frequentemente afeta diretamente a vida das mulheres que desejam e precisam trabalhar fora do lar (BITTENCOURT, 2019).

Nesse contexto, as mulheres podem enfrentar desvantagens em suas trajetórias no mercado de trabalho, com a possibilidade de encontrarem obstáculos ao buscar cargos de liderança em várias áreas profissionais, devido à expectativa de que também assumam a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e da casa (GUEDES; ARAÚJO, 2014).

Mesmo quando uma mulher está ativa no mercado de trabalho, muitas vezes é percebida e cobrada como a principal e mais competente cuidadora, uma observação que se confirma na prática. Isso resulta em uma clara sobrecarga de responsabilidades que acarreta sofrimento emocional, influenciado pelas normas sociais e afeta não apenas as próprias mães, mas também seus filhos e outros membros da família (AIELLOVAISBERG; GALLO-BELLUZZO; VISINTIN, 2020).

As mulheres muitas vezes estão cientes do efeito que a maternidade pode ter em suas trajetórias profissionais e a maioria delas experimentam sentimentos de vulnerabilidade, tanto antes de sair de licença-maternidade quanto ao retornar ao trabalho (RODRIGUES; SAPUCAIA, 2016). A possibilidade de ser substituída no trabalho devido à licença-maternidade cria um obstáculo singular para as mulheres, uma situação que raramente afeta os homens. Portanto, não é surpreendente que algumas mulheres optem por não corresponder às expectativas da sociedade e da família em relação à maternidade (ALBERTUNI; STENGEL, 2016).

De acordo com Maldalozzo e Blofield (2017), diante da necessidade de cuidar de filhos, as mulheres de classes populares acabam por ficar na inatividade para o mercado de trabalho e com dificuldades para se qualificar, pois estão cuidando dos filhos e realizando trabalhos domésticos que ficam sob as suas responsabilidades.

Já as mulheres de classe média, segundo Hirata e Guimarães (2012), possuem uma melhor oportunidade de entrar no mercado de trabalho por meio de trabalhos informais, pois possuem uma melhor oportunidade devido a terceirização do cuidado. Entretanto, essas profissionais também enfrentam o fenômeno da segregação após a maternidade, o que leva muitas delas a abandonar suas carreiras ou reduzir suas ambições em face das limitações percebidas em termos de progresso profissional (CEMBRANEL; FLORIANO; CARDOSO, 2020).

É relevante ressaltar a significativa contribuição da rede de apoio constituída por familiares, amigos, vizinhos e profissionais. Essas redes desempenham um papel fundamental ao oferecer auxílio emocional, que envolve demonstrações de afeto e cuidado, apoio informacional, que compreende compartilhamento de informações e orientações, assim como auxílio instrumental, que abrange a provisão de recursos, serviços e resolução de problemas (RAPOPORT; PICCININI, 2011).

Por outro lado, conforme destacado por Vieira, Garcia e Maciel (2020), em algumas situações, a constante presença dos homens em casa não implica necessariamente em cooperação ou em uma distribuição equitativa das tarefas entre todos os membros da

família. Em vez disso, isso pode resultar em um aumento do trabalho invisível e não remunerado realizado pelas mulheres. O trabalho doméstico se torna mais significativo e desgastante à medida que mais pessoas permanecem continuamente na residência.

3 METODOLOGIA

Esse estudo se desenvolve como uma pesquisa exploratória com caráter descritivo a partir do uso do método qualitativo. Considerando que a depender do objeto da pesquisa, a metodologia se configura em níveis de análise e procedimentos que serão desencadeados com vistas a se chegar ao destino final que, geralmente, se inicia em questionar o que é objeto, qual o objetivo da pesquisa, o porquê da provocação e quais os resultados que será obtido ao final do processo. Enfim, o presente trabalho irá se delimitar em discorrer os aspectos da metodologia qualitativa.

O levantamento bibliográfico foi realizado pela Internet, por meio de bancos de dados de artigos. Para o levantamento dos artigos, utilizou-se o descritor “Mulher”, combinado com os termos “Maternidade”, “Desafios”, “Vida Profissional” e “Administração” utilizados para o refinamento da amostra. Foram utilizados os termos Booleanos¹ e/ou na associação dos termos. Os artigos escolhidos tinham que ter sido publicados dentro dos últimos cinco anos (2018-2023), dentro da língua portuguesa/inglesa/espanhola e disponibilizados de forma completa.

A investigação é causal-comparativa, em que se tem como objetivo apresentar os desafios presentes na vida profissional da mulher durante o período de maternidade, além de analisar e coletar uma maior quantidade de trabalhos com a temática envolvida no intuito de se observar padrões e problemas recorrentes e, assim, poder melhorar a análise comparativa e realizar um recorte da situação problema.

Os critérios utilizados para a seleção da amostra foram artigos que abordassem a temática em questão, escritos na língua portuguesa, abrangendo as diferentes áreas do conhecimento, publicados em periódicos indexados nas bases de dados estilo *Google Acadêmico*, que continham o texto completo *disponibilizado on-line*. A ordem de prioridade de escolha para a discussão de artigos deu-se da seguinte maneira:

¹ Os operadores Booleanos atuam como palavras que informam ao sistema de busca como combinar os termos de sua pesquisa, a fim de facilitar a visualização da busca. São eles: AND, OR e NOT e significam, respectivamente, E, OU e NÃO.

- (i) artigos publicados em periódicos nacionais;
- (ii) artigos publicados por mulheres;
- (iii) livros publicados por autores reconhecidos;
- (iv) teses e dissertações;
- (v) anais de conferências nacionais;
- (vi) Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

Nesse caso, foram encontrados na primeira busca 13 artigos, 6 teses, 4 dissertações e 4 TCC. Contudo, apenas 8 artigos, 1 tese e 2 TCC foram escolhidos para serem analisados. Apenas trabalhos que mencionam estudos relacionados às palavras chaves, e em seguida realizou-se a leitura do resumo para verificar se o estudo realmente tratava do tema em questão. Após selecionar os estudos que tratam da temática desta pesquisa, foi realizada a leitura completa do artigo.

4. DISCUSSÃO

Considerando o arcabouço de informações coletadas que subsidiaram as discussões e reflexões que seguem expostas no decorrer do trabalho, o Quadro 1 demonstra o levantamento bibliográfico, conforme segue abaixo:

Quadro 1 – Artigos selecionados nas bases de dados do Google Acadêmico

Autor, Ano	Tipo	Objetivos	Resultados
CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010	Artigo	Analisar a percepção das mulheres executivas que chegaram ao topo da hierarquia organizacional das grandes empresas no Brasil sobre os desafios à sua carreira.	Os resultados mostram que os obstáculos às altas exigências da carreira são colossais: preconceitos arraigados; pressão do relógio biológico; sobrecarga com os cuidados com os filhos versus jornada de trabalho muito extensa; dificuldades com o parceiro amoroso.

DIAS et al., 2014	Artigo	Investigar os desafios enfrentados pelas mulheres deficientes durante a maternidade e a importância desse processo para as mesmas.	Pode ser constatado, com base no grupo de mulheres seccionadas para o estudo, que a maioria das mulheres deficientes apresentou uma gestação normal e tranquila
ALBERTUNI; STENGEL, 2016	Artigo	Investigação os modos de vida das mulheres que participam da blogosfera materna	Evidenciou que apesar de terem histórias diferentes a questão da maternidade se torna um
			referencial para unir mulheres.
BANDEIRA; PRETURLAN,2016	Capítulo de Livro	Discorrer acerca de políticas de incentivo a inclusão feminina no mercado de trabalho.	No decorrer da discussão os autores apresentam que apesar de existirem políticas direcionadas para o público feminino, elas ainda sentem dificuldade de maiores oportunidades.
CAVALCANTI; BAÍA,2017	Artigo	Analisar as dificuldades enfrentadas por mulheres desde o anúncio da gestação até o retorno ao trabalho propriamente dito.	Com base, nos relatos de algumas mulheres, pode ser registrado que relatos de mulheres que sofreram com a discriminação logo que engravidaram; outras que foram ou são hostilizadas e discriminadas no ambiente de trabalho porque tiveram filhos, e ainda, mulheres que precisaram se reinventar profissionalmente após o nascimento do bebê.
ANTUNES et al., 2018	Artigo	Relatar a figura da mulher executiva no ambiente de trabalho	Apesar de se inserirem no ambiente de trabalho, mesmo que competitivo, ainda se perfaz sob a mulher aspectos de preconceito.

BITENCOURT,2019	Artigo	identificar como as mulheres universitárias lidam com a maternidade e a construção da carreira durante a fase da graduação.	Apresentou como resultados as reflexões que as mulheres que foram entrevistadas demonstram a respeito de se sentirem culpadas por dedicarem parte de seu tempo aos estudos em relação à maternidade.
FERNANDEZ, 2019	Artigo	Apontar as desigualdades de gênero que marcam o cenário econômico, em especial no contexto do mercado de trabalho brasileiro.	Demonstrou que as mulheres sentem o reflexo do preconceito de gênero no mercado de trabalho.
CEMBRANEL; FLORIANO; CARDOSO,2020	Artigo	Compreender a identificação dos obstáculos e os principais desafios que se apresentam ao longo da carreira das mulheres	Os resultados mostraram que essas mulheres seguem a linha da grande maioria das brasileiras em cargos de liderança e apresentam insatisfação com seus salários.
AZEVEDO ,2021	TCC	Caracterizar o perfil das mulheres empreendedoras no Brasil.	Identificou-se a dificuldade de acesso ao crédito, que lhe são restritas as oportunidades de ascensão profissional, mesmo que apresentem nível de escolaridade maior que os homens.
BARBOZA,2023	TCC	O impacto das mulheres que ocupam cargos de liderança em grandes organizações.	Reafirmou a relevância de mulheres na composição das organizações para equipes mais diversas e de elevado nível técnico, gerando empresas mais produtivas e humanas

Fonte: Elaborado pela autora.

Diante do referencial coletado, pode-se registrar que alguns autores dialogam no que concerne as considerações e ponderações postas em seus estudos, tendo em vista que a temática centralizadora desses autores compreende a relação existente entre a dualidade enfrentada por muitas mulheres, o papel de mãe e de profissional atuante do mercado de trabalho.

Segundo Barboza (2023), independentemente da situação restritiva no mercado de trabalho, no que concerne à oferta de oportunidades, as mulheres possuem uma capacidade e motivação que se reflete ao encaixar-se, buscando estrategicamente iniciar em áreas relacionadas às tarefas que uma mulher idealizada como dona de casa deveria desempenhar em seu lar, para depois migrar e conquistar seu espaço em áreas que realmente lhe interessam.

O que, de fato, corrobora com as colocações postas por Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), ao postularem que a mulher teve que se adaptar aos pré-requisitos e ao ambiente oferecido pelas organizações. A mulher edifica sua identidade com base na cultura da empresa em que atua e para subir a uma posição mais alta na hierarquia organizacional, evitando a definição estereotipada de delicada e frágil entre outros “traços”. Nesse caso, passando a utilizar o predicado masculino a seu favor. A exemplo de se portar com maior assertividade em suas decisões, ter postura de autocontrole, como recursos de comprovar a sua capacidade técnica e profissional.

Outro aspecto relevante abordado por a Cembranel, Floriano e Cardoso (2020), sobre a inclusão da mulher no mercado de trabalho, é a acerca das alterações ocorridas devido à sua inserção no mercado de trabalho e à concretização da liberdade profissional e pessoal. As mulheres passaram a ocupar cargos em empresas que antes eram tipicamente masculinos, com especial destaque para cargos de gestão.

Ademais, Bitencourt (2019) postula que apesar dos progressos que o feminismo fez nos últimos anos e do grande número de mulheres que ingressam no mercado de trabalho e no ensino superior, quando se trata de cuidados infantis e cuidados domiciliares as mulheres são tidas como únicas responsáveis por tais atribuições. Considerando a distribuição antidemocrática do trabalho de cuidado, é provável que isto tenha um impacto direto na vida das mulheres que querem e precisam trabalhar fora de casa.

Sob essa ótica, Cembranel, Floriano e Cardoso (2020), discorrem que uma das questões-chave na vida das mulheres que assumem papéis de liderança são as decisões sobre a maternidade. Isso ocorre porque as carreiras coincidem com o período reprodutivo, levando em consideração os aspectos biológicos. Neste contexto, muitas mulheres decidem priorizar a carreira profissional e/ou optam pela maternidade tardia. Quando outras pessoas têm filhos, se dividem em diversas funções e papéis.

Oliveira (2018) cita que devido às transformações do seu papel, a mulher contemporânea encara novos desafios como, por exemplo, o acúmulo de tarefas, pois agora, além de ser esposa, mãe e dona de casa, também possui uma carreira profissional.

Assim, pode-se dizer que a divisão de tarefas entre a maternidade e a vida profissional da mulher tende a ser muito desafiadora.

As mulheres são julgadas pela sociedade pelo simples fato de ser mulher, são discriminadas por optar em ser mãe e trabalhar e são questionadas se vão dar conta de tudo, além de serem vistas como o sexo frágil. Encontram dificuldade para serem inseridas no mercado de trabalho, ter um cargo de gestão e de ser remunerada igualmente ao homem. Tendo em vista a profissão como obstáculo ao desempenho da maternidade, muitas delas pensam em desistir, principalmente quando não se tem uma rede de apoio.

5 CONCLUSÃO

Para se chegar a uma conclusão sobre o tema aqui discutido, observa-se que vários autores não afirmam e nem respondem o que significa ser mulher, pois é uma construção social que se materializa nas relações com os outros que se desenvolveram ao longo do tempo, e sempre será assim, um espaço e situação social todos os dias.

Contudo, encontrou-se uma aparente concordância entre os autores ao considerar que os procedimentos de escolha vividos pelas mulheres em matéria de maternidade e carreira profissional são constituídos antes de tudo pelas relações sociais com os outros, sejam do filho do marido e/ou do marido trabalho. Este outro – filho, marido e/ou emprego – faz parte do mundo das mulheres na contemporaneidade, contribuindo para a construção e reconstrução da identidade, na medida em que as relações são intercedidas pela relação social em que existem de ser mulher diante dos papéis maternos e profissionais.

A partir do momento em que percebe que é responsável pelos procedimentos de sua vida, a mulher se envolve totalmente no julgamento de suas escolhas, bem como de suas consequências, reconhecendo-se como excepcional em seu modo de ser, pensar e agir. Assim, como uma imagem no espelho, esta não mais realiza o outro num estilo de submissão. Consequentemente, a mulher que hoje é protagonista de sua história busca compreender que ser mãe e profissional faz parte de todo um processo de vida.

REFERÊNCIAS

AIELLO-VAISBERG, Tânia; GALLO-BELLUZZO, Sueli; VISINTIN, Carlos. Maternidade e Sofrimento Social em tempos de COVID-19: estudo de Mommy Blogs. Scielo preprints. São Paulo. 2020. Disponível em: <<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/356/436>>

ALBERTUNI, Patrícia Shalana; STENGEL, Márcia. Maternidade e novos modos de vida para a mulher contemporânea. *Psicologia em Revista*, v. 22, n. 3, p. 709-728, 2016.

ANTUNES, C. V. et al. O que eles pensam sobre elas? Representações sociais da mulher executiva. *Revista Alcance*, Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, Brasil.vol. 25, núm. 3. p. 349-365. 2018.

AZEVEDO, Jaqueline Ribeiro Alves de. Empreendedorismo ou precarização? O perfil das mulheres empreendedoras no Brasil. 2021. 113 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Econômicas) - Instituto Latino-Americano de Economia, Sociedade e Política, Foz do Iguaçu, 2021.

BANDEIRA, L. M; PRETURLAN, R. B. As pesquisas sobre o uso do tempo e a igualdade de gênero no Brasil. In: FONTOURA, Natália; ARAÚJO, Clara. *Uso do Tempo e Gênero*. Rio de Janeiro: UERJ, 2016.

BARBOZA, Jerusa. O impacto que mulheres em posição de liderança geram na estrutura das organizações. Instituto Federal do Paraná, Campus Curitiba. Disponível em:<<https://curitiba.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2022/03/TCC-Jerusa-final.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2023.

BITENCOURT, Silvana Maria. A maternidade para um cuidado de si: desafios para a construção da equidade de gênero. **Estudos de Sociologia**, v. 24, n. 47, 2019.

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

CAVALCANTI, N. C. S. B.; BAÍÁ, Deylane Corrêa Pantoja. Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade. 13º Mundo de Mulheres, 11º Fazendo Gênero: transformações, conexões, deslocamentos, 2017.

CEMBRANEL, Priscila; FLORIANO, Leonardo; CARDOSO, Jessica. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Ciências da Administração**, v. 22, n. 57, p. 58-67, 2020.

DIAS, Josefa Cristina et al. Os desafios da maternidade e a importância de ser mãe para mulheres com deficiências. **Revista Interfaces: Saúde, Humanas e Tecnologia**, v. 2, n. 6, 2014.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, n. 26, p. 79-104, 2019.

FRANKEL, Lois P. **Mulheres lideram melhor que homens**. São Paulo: Gente, 2007.

GOULART, Ana Maria Mendes; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; VERSIANI, Fernanda. Relações de gênero e gueto profissional: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 21, n. 1, p. 124-148, 2022.

GUEDES, Moema; ARAÚJO, Clara. Desigualdade de gênero nos espaços das mulheres. In: GONÇALVES, Elaine; VANNUCHI, Maria Lucia; TROPPIA, Patrícia V.; TOSTA, Tania L.D. (Org.) Iguais? Gênero, trabalho e lutas sociais. Goiânia: **Ed. da PUC**, Goiás, 2014.

HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araujo Guimarães. Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho doCare. São Paulo: Atlas, 2012.

MALDALOZZO, Regina; BLOFIELD, Merike. **Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? Estudos Feministas**, Florianópolis, n.25, v.1, p.215240, 2017.

MARTIN, Emily. A mulher no corpo: uma análise cultural da reprodução. Rio de Janeiro: **Garamond**, 2006.

MILKMAN, Ruth. **On gender, labor, and inequality**. University of Illinois Press, 2016.

MILTERSTEINER, K. S. et al. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cad. EBAPE.BR**, v. 18, no 2, p. 422-423, Rio de Janeiro, abr./jun. 2020.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec Editora, 2014.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; BÔAS, Regina Vera Villas. **Proteção da mulher: direito individual e social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade**. Conpedi Law Review, v. 1, n. 6, p. 156-172, 2016.

OLIVEIRA, Arianne. **Maternidade e carreira: Desafios da Mulher no Mercado de Trabalho após a Licença Maternidade**. 2018. 15 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Unidade Federal de Fluminense. Niterói. Jun. 2018.

PASQUALETO, Olívia. **Garantir igualdade salarial ainda é um desafio no mercado de trabalho Brasileiro**. Portal Getúlio Vargas. São Paulo. Maio de 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/garantir-igualdade-salarial-ainda-e-desafio-mercado-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 27 nov. 2023.

PROBST, Elisiana R. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Revista Leonardo, Pós, 2005.

RAPOPORT, Andrea; PICCININI, Cesar Augusto. **Maternidade e situações estressantes no primeiro ano de vida do bebê**. Psico-USf, v. 16, p. 215-225, 2011.

RODRIGUES, C.; SAPUCAIA, M. **Proteção à maternidade: uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres**. Revista da ABET, Curitiba, v. 15, n. 1, p. 22-32, 2016.

SANTOS, Juliana Bernardo Silva et al. **A vivência da maternidade em meio à pandemia**. Global Academic Nursing Journal, v. 2, n. Spe. 1, p. e95-e95, 2021.

SILVA, T. C. A mulher no mercado de trabalho: uma introdução ao estudo sobre a desigualdade salarial entre gêneros nos setores da economia. 2019. 47 f. Monografia (Bacharel em economia) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.

SOARES, S. de J.; FONSECA, V. M. da. Pesquisa científica: uma abordagem sobre a complementaridade do método qualitativo. **Quaestio-Revista de Estudos em Educação**, v. 21, n. 3, 2019.

TONANI, A. V. Gestão feminina: Um diferencial de liderança –mito ou uma nova realidade. **Anais do VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. Rio de Janeiro: FIRJAN, 12 a 13 de agosto de 2011.

VIEIRA, Pâmela Rocha; GARCIA, Leila Posenato; MACIEL, Ethel Leonor Noia. Isolamento social e o aumento da violência doméstica: o que isso nos revela? **Revista brasileira de epidemiologia**, v. 23, 2020.