

Maternidade e vida profissional: O caso da jornada feminina de estudantes de uma instituição de ensino federal



<https://doi.org/10.56238/sevened2023.007-081>

Marcela Ingrid Mendes Souza

Formação Acadêmica: Graduada em Administração – IFMG/2022

E-mail: marcelamzas@gmail.com

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/3022727978771543>

Myriam Angélica Dornelas

Formação acadêmica mais alta e área de formação: Graduada e Mestre em Administração (DAE/UFLA - 2001-2005), Doutorado em Engenharia Florestal (DCF/UFLA - 2012)

Instituição de atuação atual: IFMG Campus Bambuí

E-mail: myriam.dornelas@ifmg.edu.br

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/9746082351894970>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4533-8211>

Rosemary Costa e Barbosa

Formação Acadêmica: Doutorado em Ciências / UNIFESP / 2011

E-mail: rose.costa@ifmg.edu.br

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/9226131864000086>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5368-2162>

RESUMO

A mulher atual cuida dos filhos, da casa, trabalha fora e em alguns casos, estuda, o que claramente é

algo para se orgulhar, todavia, ser mãe pode ser uma barreira em sua vida profissional. O objetivo geral deste estudo foi analisar a percepção das estudantes do Curso de Bacharelado em Administração de uma instituição de ensino federal sobre como a maternidade afeta a vida profissional. Metodologicamente, foi realizada uma pesquisa qualitativa, de natureza descritiva pelo método do estudo de caso. Este estudo utilizou-se de dados secundários que consistiram na pesquisa bibliográfica desenvolvida para a construção do arcabouço teórico do presente estudo e os dados primários se deu mediante a aplicação de um questionário semiestruturado a 86 alunas do Curso de Administração de uma instituição de ensino federal. Nos resultados, a maioria das estudantes responderam que ter filhos dificulta a realização de atividades profissionais, entretanto, as que já são mães responderam que é possível conciliar a jornada de maternidade com estudos. De fato, é possível conciliar a maternidade com as demais atividades, porém, para isso, são necessários alguns fatores que possam contribuir para a permanência dessas mães no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Maternidade, Vida profissional, Mercado de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Sempre ficou claro que o papel da mulher na sociedade era ser mãe, dona de casa e esposa, sendo que, durante muitos anos, foram educadas somente para cumprir seu papel corretamente. Há muitos filmes, séries, documentários e livros que relatam isso, onde a mulher não tinha o direito de estudar, trabalhar, sair, sem que seu marido permitisse, o que quase nunca acontecia. Somente a partir do desenvolvimento da economia que a mulher começa a ocupar um espaço que, até então, era destinado aos homens. A mulher moderna cuida dos filhos, da casa, trabalha fora e, em alguns casos, estuda, o que claramente é algo para se orgulhar. Todavia, ser mãe pode ser uma barreira em sua vida profissional. Outros indicadores podem contribuir para melhor compreensão em torno das dificuldades que elas enfrentam para inserção no mercado de trabalho. Segundo um levantamento divulgado pelo



Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), mulheres na faixa etária entre 25 e 49 anos que possuem crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio têm ocupação no mercado de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não têm..

Diante do exposto, a discussão sobre a temática maternidade e vida profissional torna-se relevante. Neste sentido, a problemática do presente estudo consistiu em responder a seguinte questão norteadora: a maternidade afeta a vida profissional de estudantes do Curso de Bacharelado em Administração de uma instituição de ensino federal?

Este estudo se justifica pela atual relevância do tema, visto que, a cada dia, as mulheres estão ainda mais inseridas no mercado de trabalho, e para compreender a situação real da jornada de trabalho feminina, no caso específico de estudantes. Segundo Prudêncio et al. (2014), o trabalho da mulher teve sua origem em um cenário de grande discriminação. Com o passar dos anos, por meio de lutas e do intermédio da atuação do Estado, a mulher foi conseguindo direitos que lhe permitem concorrer no mercado de trabalho em posição de maior igualdade perante os homens.

É notório que a mulher não precisa ser mãe para sofrer com as consequências das desigualdades entre ela e o homem, que, segundo Lima (2020), se refletem na falta de representatividade política das mulheres, que é histórica e se mantém ainda hoje; na desigualdade salarial em relação a homens que realizam o mesmo trabalho; nas estatísticas de violência contra a mulher; nos padrões de beleza; na forma de educar meninas e meninos; e em uma série de outros aspectos. No entanto, as conquistas estão crescendo, e, comparado a antes, onde a mulher era educada para se tornar uma “boa esposa”, hoje, trabalhar fora de casa, estudar para ter um maior sustento é uma vitória. Robeck (2020) diz que o direito da proteção à maternidade é um dos, senão o mais, importantes conquistado pelas mulheres. Elas são a força reprodutiva da humanidade e necessitam ter garantias em torno de uma maternidade saudável. Sendo assim, a mulher deve ser livre para ter filhos sem perder seu direito de estudar e trabalhar

2 REVISÃO DA LITERATURA

A presente seção aborda o assunto sobre a mulher/mãe e o trabalho doméstico e vida profissional.

2.1 MULHER/MÃE E O TRABALHO DOMÉSTICO

A divisão de trabalho entre homens e mulheres é de origem histórica, cultural e religiosa. Como afirma Barreto (2016), a divisão desigual dos papéis entre os sexos é uma soma de diversos elementos que faziam com que as mulheres permanecessem reclusas à vida doméstica, tendo como única finalidade a procriação e o cuidado com os filhos. Aos homens, elas deviam obediência e respeito. A divisão dos papéis sociais entre homens e mulheres se fez mais evidente entre os séculos XVII e XIX.



Com a ascensão do capitalismo, criou-se a divisão de tarefas. O homem era responsável por trazer o sustento do lar, trabalhando “fora”; e a mulher, incumbida de cuidar e educar os filhos e, ainda, pelas tarefas domésticas (SOUZA *et al.*, 2019). Segundo Joan Scott, em seu artigo “Gênero: uma categoria útil de análise histórica de 1995”:

Sem dúvida, está implícito que os arranjos sociais que exigem que os pais trabalhem e as mães executem a maioria das tarefas de criação das crianças estruturam a organização da família. Mas não estão claras a origem nem as razões pelas quais eles estão articulados em termos de uma divisão sexual do trabalho. Tampouco se discute a questão da desigualdade, por oposição à da assimetria (SCOTT, 1995, p. 81).

As diferenças entre as mulheres existem e se manifestam em um sistema hierarquizado, repleto de desigualdades (JULIÃO; DUTRA, 2020). Os mesmos autores ainda completam, em geral, que a divisão sexual do trabalho opera como uma divisão social que destaca a hierarquia do trabalho do homem sobre a mulher e a distinção entre o que é trabalho de homem e o que é trabalho da mulher. Dessa forma, além do contexto histórico, social e cultural de que a mulher é inferior ao homem, também há a separação do que é de homem e o que é de mulher.

Hirata (2002) afirma que, em oposição a essas tendências recentes no trabalho profissional feminino, as mudanças no trabalho doméstico são menores e muito mais lentas. Se o forte desenvolvimento das tecnologias domésticas tendeu a facilitar essas tarefas, a divisão sexual do trabalho doméstico e a atribuição deste último às mulheres, em realidade, continuaram intactas. A divisão sexual do trabalho tradicional reconhece que as atividades produtivas e as funções com maior valor social fazem parte de um espaço prioritariamente masculino, enquanto as atividades reprodutivas, ligadas à esfera doméstica e familiar, são predominantemente femininas. Assim, as responsabilidades domésticas e familiares são de responsabilidade das mulheres, e o papel de provedor é atribuído aos homens (HIRATA; KERGOAT, 2007; HIRATA, 2010; ENGLAND, 2010; *apud* GUIGINSKI, 2015).

Segundo Hirata (2011), do ponto de vista das transformações da divisão sexual do trabalho, pode-se dizer que tal processo é bastante importante, porque aponta para uma diversidade muito grande de formas de trabalho agora.

2.2 MULHER/MÃE E A VIDA PROFISSIONAL

Nos séculos passados, as mulheres eram vistas apenas pelo aspecto da domesticidade, mas a experiência do trabalho alterou o modo de vida do sexo feminino, possibilitando maior independência, autonomia e liberdade (BARRETO, 2016). Muitas discussões surgiram em torno desse novo olhar feminino. Questionava-se que a participação da mulher no mercado de trabalho colocaria as tarefas essenciais de sua vida de lado, prejudicando, assim, a estrutura familiar, além de ocupar um lugar até então masculino (SOUZA *et al.*, 2019).

Essa inserção no mercado de trabalho também influencia em como elas se enxergam, como



peças independentes financeiramente, que não precisam ficar presas ou serem submissas aos seus maridos, possuindo uma autonomia muito maior, o que também reflete diretamente em como a sociedade as vê (SANTOS, 2020). Estudos mostram que a busca das mulheres por um trabalho, muitas vezes, está associada a uma conquista de independência, não somente financeira e em relação a uma figura masculina, mas sim de liberdade de escolha e autonomia (SOUZA *et al.*, 2019).

De acordo com Hirata (2005), a atividade feminina continua concentrada em setores como serviços pessoais, saúde e educação. Entretanto, a tendência à diversificação das funções mostra, hoje, uma situação caracterizada pela bipolarização: em um extremo, profissionais altamente qualificadas, com bons ganhos (engenheiras, arquitetas, médicas, professoras, gerentes, advogadas, magistradas etc.), e, no outro, mulheres com qualificação muito baixa, baixos salários e trabalhos sem reconhecimento social. Em seu estudo, Leone e Baltar (2008, p. 247) concluíram que:

As consequências do fato de as mulheres continuarem confinadas nas ocupações de menor prestígio e remuneração são ainda mais evidentes justamente naquelas ocupações em que o acesso é limitado a pessoas com educação média e superior e, neste caso, com presença tão marcante de homens como de mulheres, o que mostra a importância das diferenças por sexo do tipo de educação média e superior, sugerindo que a discriminação já ocorre no sistema educacional previamente à entrada no mercado de trabalho.

Somado a isso, a mulher de renda mais elevada tem a opção de priorizar a jornada do mercado, buscando uma inserção de melhor qualidade, melhores oportunidades, cargos mais elevados e remunerações mais altas (DEDECCA, 2009).

Além das desigualdades, as mulheres ainda têm de enfrentar discriminações no ambiente laboral. Segundo Robeck (2020), no ambiente laboral, existem muitos preconceitos formados em torno do instituto da maternidade, o que faz a mulher ser discriminada e perder muitas oportunidades em relação às ofertadas ao gênero masculino. Apesar de esforços da alta liderança, dos líderes de comitês e dos grupos de afinidade para mudar essa percepção do papel único da mulher como mãe, os regimes de gênero já impostos na sociedade têm um papel relevante nas escolhas das mulheres (BENDIA, 2020). Segundo Guiginski (2015), a performance no mercado de trabalho das mulheres adultas é diferenciada com relação à composição familiar em que estas estão inseridas, sendo significativamente afetada pela presença de filhos. Isto porque as crianças necessitam dos cuidados de um adulto, geralmente fornecidos pela mãe.

Vale ressaltar que as mulheres são afetadas, assim como as empresas, que perdem por não as contratar, visto que elas dão mais importância à sua formação profissional do que grande parte dos homens. Com isso, destacam-se por possuírem maior diversidade e habilidade para exercer procedimentos multifuncionais (SILVEIRA; FLECK, 2017). Outro impasse na contratação de mães é a licença-maternidade, segundo Santos (2020, p. 35):

Apesar de também ser uma grande conquista para as mulheres, a diferença de dias entre as



licenças maternidade e paternidade, em geral de 120 e 5 dias, respectivamente, também revela muito sobre como a sociedade ainda enxerga a mulher como sendo aquela que tem a responsabilidade de cuidar dos filhos enquanto o homem deve focar no trabalho. Um dos grandes motivos, inclusive, de muitos empregadores preferirem contratar homens a mulheres é a licença-maternidade.

Dentre os principais obstáculos enfrentados pelas mulheres na vida profissional, estão a falta de equipamentos coletivos; a falta de políticas públicas que estimulem o trabalho das mulheres em tempo integral; a existência, ao contrário, de políticas que estimulam a inatividade das esposas e sua volta ao trabalho em tempo parcial; e, talvez mais importante ainda, as relações (na família, no casal, na sociedade) e normas sociais que continuam a negar qualquer legitimidade ao estatuto de trabalhadoras em tempo integral e a possibilidade de carreira às mulheres que têm o estatuto de mães (HIRATA, 1996 *apud* HIRATA; KERGOAT, 2007). Um estudo realizado por Loureiro *et al.* (2012) constatou que a trajetória profissional dessas mulheres é uma construção pontilhada por avanços e recuos em sua busca por exercerem seu trabalho sem renunciar a questões femininas (como a maternidade), já estas não são encaradas como excludentes, mas como complementares, uma vez que ambas são vistas como fonte de realização pessoal. Um estudo efetuado por Smeha e Calvano (2009, p. 207) apontou que:

A profissão não substitui a maternidade, assim como não foi obstáculo à realização da maternidade. A atividade profissional demonstrou ocupar um lugar paralelo, sendo significativa via de investimento e busca de completude. A falta de motivação à maternidade foi o fator mais presente e definidor de seus comportamentos, e elas não pareciam imersas em sentimento de tristeza ou de vazio pela escolha daquela condição. Além disso, não percebem a maternidade como algo inerente à identidade feminina.

Uma pesquisa realizada por Guedes *et al.* (2020) foi capaz de oferecer conhecimentos em relação à mudança da consciência das mulheres sobre a ideia de maternidade, em que, devido à sua inserção no mercado de trabalho e ao acesso a uma educação superior, as mulheres passaram a não ter muito interesse em permanecer restritas à maternidade. E, mesmo com tantos obstáculos, pode-se observar que a mulher contemporânea ampliou o leque de possibilidades de papéis, tomando para si outras funções muito além das tarefas domésticas, havendo mulheres empreendedoras, ocupando chefias de multinacionais e representantes de Estado (SOUZA *et al.*, 2019). Um estudo realizado por Losada e Rocha-Coutinho (2007, p. 493) aponta para o fato de que:

Se antes a maternidade definia a vida da mulher, agora, apesar de ser vista como essencial para a completa realização da mulher, ela parece já não ser suficiente para sua plena satisfação pessoal. Desenvolver uma atividade profissional é, para elas, não apenas fonte de sustento, mas, em especial, algo extremamente importante em suas vidas, e que se fez presente, inclusive, nos projetos e planos por elas traçados. Assim, estas duas esferas de atuação, a família e o trabalho, que, num primeiro momento, parecem mutuamente excludentes, acabam por ser vividas e assumidas concomitantemente no cotidiano, o que traz consequências importantes para a vida da mulher atual.



Existem mulheres que encontram outras formas de se manterem ativas profissionalmente; algumas mães optam por deixar seu emprego e a sua segurança financeira para empreender. Assim, a partir da maternidade, além de assumirem o papel de mãe, muitas mulheres também assumem o papel de empreendedoras (CASTOLDI *et al.*, 2020). Segundo a pesquisa da *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), conduzida pelo Sebrae, metade dos novos empreendedores do Brasil são mulheres (SEBRAE, 2019). Uma pesquisa chamada “Quem são elas?”, efetuada pela Rede Mulher Empreendedora (RME, 2016), mostrou que 55% destas mulheres são mães, e 44%, chefes de família. A mesma pesquisa ainda diz que 75% dessas empreendedoras decidem empreender após terem filho. A partir de um estudo realizado a respeito do empreendedorismo por Lindo *et al.* (2007), constatou-se que estas mulheres consideram a flexibilidade de horário como ponto fundamental para a harmonização das demandas do trabalho e da família.

Leone e Baltar (2008), em seu estudo, revelam que a participação da mulher tem se ampliado nos dois tipos de trabalho (conta-alheia e conta-própria), mas as diferenças de renda por sexo continuam muito grandes. Apesar da maior participação, as mulheres continuam segregadas em ocupações de menor renda, tanto no mercado de trabalho, por conta-alheia, como naquele por conta-própria. Um estudo realizado por Chies (2010) aponta algumas das contradições e paradoxos pertinentes a esse campo de tensão, referindo-se ao fato de que, mesmo frente à evidente inserção das mulheres no mercado de trabalho, ao acesso à escolaridade e à capacitação profissional, o que ainda pesa nas relações é a questão de gênero. O estudo de Hoffmann e Leone (2004, p. 35) permitiu constatar que:

De um lado, uma diminuição da contribuição da renda do trabalho masculino e, de outro, um crescimento da contribuição da renda do trabalho das mulheres, bem como da renda proveniente de aposentadorias e pensões, para a desigualdade da distribuição da renda domiciliar per capita. O aumento da contribuição da renda do trabalho feminino para a desigualdade reflete, essencialmente, forte aumento da proporção dessa parcela no rendimento domiciliar.

Um estudo efetivado por Silva *et al.* (2018) teve como a maior diferença observada o tocante aos cargos e rendimentos, sendo maioria nas ocupações de maior projeção social e econômica (diretoria e gerência). Com isso, auferem maiores rendimentos, apesar de elas serem mais instruídas, mesmo quando ocupam o mesmo posto de trabalho. Vale ressaltar que essa constância nas diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho demonstra que muito há que se discutir, propor transformações e implantá-las com mudanças graduais (CHIES, 2010).

2.3 JORNADA FEMININA E A MULTIPLICIDADE DE PAPÉIS

Segundo uma pesquisa realizada por França e Schimansk (2009), as mulheres, hoje, encontram-se divididas entre os velhos e os novos valores. Ao mesmo tempo em que são incentivadas a terem



uma profissão, cobra-se delas a responsabilidade sobre os cuidados com os filhos. Um estudo efetuado por Oliveira e Traesel (2008) constatou que papéis modernos e antigos coabitam e que as demandas culturais contemporâneas à mulher se tornam cada vez mais complexas, com fortes impactos sobre sua subjetividade. Segundo uma pesquisa realizada por Martins (2021), mesmo com o progresso da mulher e seu empoderamento, existem desafios a serem enfrentados por esse grupo, que se fortalece, é consciente de suas fragilidades e que se compromete ao posicionamento de empoderamento frente aos obstáculos (MARTINS, 2021).

Segundo Batoni *et al.* (2021), quando se foca na questão da dupla jornada, percebemos, sem dificuldade, que se trata de um fenômeno vinculado à persistência das aspirações femininas de conjugalidade e maternidade, as quais se somam às novas buscas por participação no mundo laboral e obtenção de independência financeira. A sobrecarga pode aumentar quando as mulheres seguem a vida acadêmica, o que configura a tripla jornada, e acoplam à rotina mais uma difícil tarefa, que exige dedicação, concentração e uma grande habilidade em conciliar esses três segmentos (COSTA, 2018). Segundo Marques (2021, p. 59),

um indivíduo que estuda, trabalha e tem uma família de quem cuida concilia as três jornadas à custa do seu bem-estar pessoal nomeadamente com a redução do seu tempo para cuidado próprio e dedicado às atividades que lhe dão prazer, fato que pode influenciar o seu bem-estar emocional e psicológico, fundamental para a execução das restantes jornadas. Assim sendo devem-se considerar quatro dimensões na vida destas pessoas, ao invés das três apresentadas até ao momento.

Uma pesquisa realizada por Dedecca (2009) explicitou que mulheres em ocupações menos estáveis, de menor qualificação, menor renda e com filhos mais jovens tendem a ter jornadas totais mais longas quando comparadas às dos homens em situação ocupacional e familiar semelhante e às das mulheres com ocupações mais qualificadas, de mais alta renda e também com filhos jovens. Em seu estudo, Salgado (2019, p. 312) mencionou que:

A mulher, mesmo assumindo o desafio de ser provedora do lar, ainda traz consigo resquícios de toda essa cultura machista onde foi e é criada, pois, ainda que independente, na grande maioria das vezes, não abre mão da obrigação de ser mãe e vivenciar a maternidade, em muitos casos não como uma obrigação e sim como a realização de um sonho, mas em outras situações acontece ainda por enfrentar a imposição da sociedade, que até aceita parcialmente sua independência profissional e financeira, desde de que não se abdique a maternidade. Sendo assim, a mulher se coloca diante uma múltipla e intensa jornada (mãe, estudante, trabalhadora, dona de casa...). Administrar essa “múltipla jornada” com a exigência de ser bem-sucedida em todas as atribuições, não é tarefa fácil.

Segundo Reyes (2019), os resultados de sua pesquisa revelam diversas realidades na relação que a mulher estabelece com a família, por exemplo, a naturalização de que o lugar da mulher é na casa, cuidando dos filhos e do cônjuge. De acordo com uma pesquisa realizada por Silva (2014, p. 17):

As mulheres entrevistadas evidenciam, em seus relatos, suas responsabilidades e deveres, ora



ao trabalho, ora aos estudos, ora aos filhos e ao marido, sem deixar de se questionar sobre as prioridades, e isso gera muitas vezes angústia. Segundo os relatos, as atividades domésticas e cuidados com os filhos ainda não são compartilhados de forma igualitária entre homens e mulheres, ficando elas com boa parte dessa rotina. Contudo, se torna visível que, quando há o envolvimento do cônjuge nessas tarefas, a mulher sente-se insegura, pois ainda tem a percepção que esse papel deveria ser seu, um papel no qual ela não pode falhar.

Um estudo realizado por Salgado (2019) com mães, trabalhadoras e estudantes, mostrou que, apesar do conceito qualidade de vida ser externamente subjetivo e internamente particular, nenhuma das entrevistadas encontram-se acima de 67,4% de boa qualidade de vida, considerando-se que, quanto mais próximo de 100%, maior satisfação. O tempo foi apontado e afirmado como um fator objetivo que impede maior envolvimento das estudantes com sua área de formação, tendo em vista a carga de trabalho diária e a condição de um curso noturno (RASCHE, 1998).

Devido ao atual cenário em relação à maternidade e à vida profissional, achou-se necessária e importante a efetivação de uma pesquisa sobre a relação da vida profissional com estudantes de uma instituição federal. A próxima seção apresentou como a pesquisa foi desenvolvida.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente seção aborda como este estudo foi desenvolvido, especificamente descrevendo o tipo de pesquisa realizada e como se deu a coleta, o tratamento e a análise dos dados.

3.1 TIPO DE PESQUISA

O tipo de pesquisa escolhido foi a pesquisa qualitativa, devido ao fato de que, segundo Taquette e Borges (2020), a pesquisa qualitativa pretende descrever realidades múltiplas, compreender e buscar significados para questões visíveis e invisíveis. As autoras ainda completam que, na pesquisa qualitativa, não se busca estudar o fenômeno em si na vida das pessoas, mas entender o significado atribuído a ele pelas pessoas, tanto no nível individual quanto coletivo. A pesquisa qualitativa, por definição, é descritiva; portanto, os dados não são reduzidos a variáveis, mas geram temas que são observados e explorados como um todo (CYRIACO, 2017). O presente estudo é de natureza descritiva, segundo Manzato e Santos (2012) o estudo descritivo observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características.

A pesquisa bibliográfica foi usada para construção do arcabouço teórico. Raymundo (2020) diz que a pesquisa bibliográfica é a base de qualquer trabalho científico, e ainda completa que essa etapa serve para reunir o conhecimento teórico já disponível sobre o assunto pesquisado. As fontes para a construção da pesquisa bibliográfica foram revistas especializadas no tema, como artigos de Julião e Dutra (2020); trabalhos como o de Robeck (2020), Souza *et al.* (2019) e pesquisas do IBGE; dissertações e teses, como de Guiginski (2015). Além disso, utilizaram-se artigos e livros de Hirata



(2002; 2005; 2007; 2010; 2011), filósofa brasileira especialista em sociologia do trabalho e do gênero, e de Scott (1995), historiadora que estuda a história das mulheres a partir da perspectiva de gênero.

Além disso, o referencial teórico buscou apresentar resultados de outros estudos e pesquisas sobre a mulher/mãe e sua conciliação com a vida profissional como dos autores Brito (2021), Gomes (2020), Costa (2018), Loureiro (2012), Reis (2020), Robeck (2020) e Reyes (2018).

Este estudo também se caracteriza como um estudo de caso, visto que analisou especificamente a opinião das mulheres sobre a maternidade e a vida profissional de estudantes do Curso de Bacharelado em Administração de uma instituição de ensino federal. Segundo Manzato e Santos (2012), um estudo de caso é uma pesquisa sobre determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade que seja representativo do seu universo, para examinar aspectos variados de sua vida.

3.2 COLETA, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Para a obtenção dos dados, foi utilizado um questionário semiestruturado composto por questões fechadas (9) e abertas (1), totalizando em 10 questões. O questionário foi dividido em 2 blocos, sendo apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, contendo as informações sobre a pesquisa e solicitando a concordância em participação no estudo, antes do primeiro bloco que tratou sobre as questões acerca da caracterização destas estudantes, com informações a respeito de: idade, se tem filhos e quantos, e qual período está cursando. O segundo bloco tratou de questões sobre a vida profissional.

Foi realizado um pré-teste do questionário. O teste-piloto foi efetuado com a aplicação do questionário a 4 alunas de cursos superiores, sendo duas mães e duas estudantes que não têm filhos. Nessa aplicação, foi perguntado o tempo gasto, para se fazer uma média e colocar no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE e também para verificação sobre o entendimento de todas as questões ou quaisquer dúvidas no preenchimento do questionário.

O banco de dados utilizado foi fornecido pela Secretaria de Cursos Superiores da instituição pesquisada, que possui todos os *e-mails* das alunas matriculadas no curso de Administração, totalizando 100. A princípio, o intuito era entrevistar somente as mães alunas da instituição pesquisada que exerciam atividades profissionais. Porém, como o número era pequeno e de difícil acesso, optou-se por entrevistar todas matriculadas no curso de Administração, como censo. Segundo o IBGE (2003, p.10), a palavra censo vem do latim *census* e quer dizer "conjunto dos dados estatísticos dos habitantes de uma cidade, província, estado, nação". Censo, em suma, é definido como a aferição de características específicas de um universo de objetos físicos e sociais, verificadas em todas as unidades ou elementos que compõem tal universo ou população, termos mais usuais em Estatística (SASS, 2012, p. 133).

O questionário foi criado no *Google Forms*. Em seguida, foi gerado um *link* para acesso ao

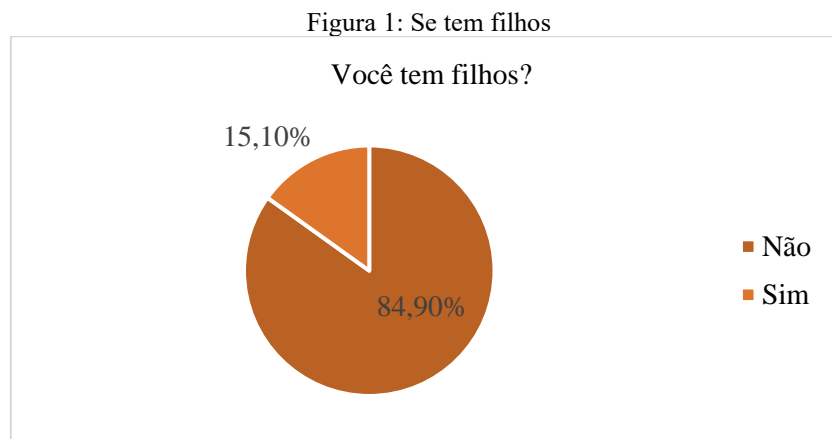


instrumento de coleta de dados. O *link* do questionário foi enviado por e-mail às estudantes matriculadas no Curso de Administração no dia 17/12/2021. Foram enviadas novas mensagens de *e-mail* nos dias 17, 20 e 25 do mesmo mês. Além disso, o *link* do questionário também foi disponibilizado nos grupos de WhatsApp das turmas do curso. O questionário ficou aberto para respostas do dia 17 de dezembro de 2021 a 27 de janeiro de 2022, totalizando em 41 dias. Obtiveram-se 86 respondentes, que representaram 86% da população total de alunas matriculadas do Curso.

O fechamento da coleta de dados qualitativos não ocorre por representatividade estatística, mas decorre de quando a amostra contém uma representação de explicações que proporcionam o entendimento da questão em estudo (CYRIACO, 2017). O próprio Google *Forms* gerou uma planilha com as respostas obtidas, além de gráficos com a frequência obtida para cada questão. A análise de dados se deu por meio da técnica da análise de conteúdo, proposta por Bardin (2011), que se configura como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que faz uso de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

O total de respondentes foi de 86 estudantes mulheres, sendo que, em relação aos filhos, 84,9% (73) disseram que não têm filhos, e 15,1% (13) responderam que são mães, como mostra a Figura 1. De 15,1% de estudantes que têm filhos, 46,2% possuem 2 filhos, e 53,8%, um filho. Não se verificou estudantes mães com mais de dois filhos.



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Desse modo, nota-se uma tendência de cada vez mais as mulheres modernas terem menos filhos do que as mulheres de antigamente.

Quando questionadas se, além de estudar, exercem função remunerada, 82,6% responderam que sim, e 17,4%, que não. Dessas 82,6%, 60,6% são funcionárias em empresas, 11,3% têm seu negócio próprio (empreendedora), 11,3% realizam estágio, 7% trabalham informalmente, e 4,2% são



servidoras públicas (Tabela 1).

Tabela 1: Função remunerada

Função	Estudantes Mães (%)	Estudantes sem filhos (%)	Todas as estudantes (%)
Funcionária em empresa	66,7	64	60,6
Negócio próprio	0	13,1	11,3
Estágio	11,1	13,1	11,3
Trabalha informalmente	22,2	4,9	7
Servidora pública	0	4,9	4,2

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Tanto a maioria das estudantes que são mães quanto a maioria das que não têm filhos exercem atividade remunerada como funcionárias em empresas. A atividade empreendedora é comum entre mães devido à facilidade de horários; porém, não foi o caso das estudantes pesquisadas, onde se percebeu que aquelas sem filhos é que possuem negócios próprios. Há também uma porcentagem notável de mães que trabalham informalmente. Contudo, o trabalho informal não é favorável quando reflete sobre os direitos trabalhistas. As mulheres, muitas vezes, ocupam majoritariamente os cargos com a menor remuneração e que se assemelham aos serviços domésticos, frequentemente renunciando aos direitos trabalhistas (VANNUCHI, 2010 *apud* REIS, 2020). Segundo a Lei 11.770/2008, a empregada tem direito à licença-maternidade por 180 dias sem perder seu emprego e salário; porém, uma mãe que trabalha informalmente terá de voltar a trabalhar antes, pois não tem garantia de salário sem trabalhar. Outro caso é o da aposentadoria, em que essas mães podem estar deixando de contribuir com o INSS e, desta forma, tendo de trabalhar ainda mais tempo para conseguirem se aposentar, correndo o risco de ficarem ainda mais vulneráveis.

Quanto à jornada de trabalho, 70% são de 44 horas semanais, 12,9% trabalham 30 horas semanais, 7,1% exercem a carga horária de 20 horas semanais, 7,1% não têm horário certo, e 2,9% possuem uma jornada de 40 horas semanais (Tabela 2).

Tabela 2: Jornada de trabalho semanal

Carga horária	Estudantes Mães (%)	Estudantes sem filhos (%)	Todas as estudantes (%)
44 horas	66,7	70,5	70
40 horas	0	3,3	2,9
30 horas	11,1	13,1	12,9
20 horas	11,1	6,6	7,1
Não tem horário certo	11,1	6,5	7,1

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A maior parte das estudantes tem carga horária de 44 horas em suas atividades profissionais, fora as atividades domésticas e acadêmicas. Segundo estudo de Costa (2018), a realização das tarefas domésticas torna-se uma responsabilidade atribuída quase que exclusivamente às mulheres, que,



somadas ao trabalho assalariado e, muitas vezes, aos estudos, caracterizam a dupla/tripla jornada de trabalho. O curso de Administração é noturno, das 19h às 22h30, 5 dias por semana, totalizando uma carga de 17 horas e 30 minutos semanais a mais. O mesmo se repete ao analisar a carga horária das que são mães. Em relação às mães que têm filhos, Noor (2002) *apud* Lindo (2018) mostra que as horas de trabalho da mulher crescem muito mais do que as dos homens, considerando-se que horas de trabalho representam a soma das horas despendidas no emprego formal e em casa.

Esta sobrecarga dificulta também as opções profissionais e pessoais das mulheres, penalizando-as nos direitos mais básicos de realização pessoal. Como exemplo, têm-se as discriminações que sofrem cotidianamente no acesso ao mercado de trabalho e nas condições de exercício profissional, além de dificultar as condições das famílias no desempenho das suas funções sociais mais importantes, como garantir o acompanhamento integral do crescimento dos filhos (CRUZ, 2004 *apud* COSTA, 2011). Dessa forma, é observada uma sobrecarga nas mulheres trabalhadoras, principalmente em relação àquelas que têm filhos pequenos, devido ao tempo consumido em seus cuidados (SILVA, 2014).

As estudantes mães foram questionadas a respeito de com quem deixam seus filhos para realizar suas atividades profissionais, sendo que a maioria revelou que é com membros familiares (76,9%); seguida por aquelas que mencionaram que eles ficam sozinhos (15,4%); e, depois, com babá/empregada doméstica (7,7%); e nenhuma mãe marcou a alternativa de escola ou creche. Segundo estudo de Brito (2021), a necessidade da rede de apoio está associada ao planejamento, à organização e à divisão de afazeres que os pais precisam desenvolver para conciliar as questões acadêmicas e pessoais. A autora ainda completa que, aparentemente, na trajetória desses estudantes, essa rede de apoio contribui para um melhor planejamento da complexa situação vivenciada, dinamizando o tempo para estudos, quer seja no ambiente acadêmico ou doméstico.

Em sua pesquisa, Gomes (2020) concluiu que, diante dos desafios, o apoio da rede social de suporte - família, amigos, docentes e religião - foi essencial para a permanência dessas mulheres e até mesmo para ser possível a conciliação entre a vida universitária e a maternidade. Os relatos colhidos no estudo de Loureiro (2012) apontam para a importância dos maridos na divisão dos cuidados com os filhos e tarefas domésticas; ou, no caso das executivas separadas, de uma rede de apoio familiar (notadamente, mãe e pai) que supra a sua ausência, principalmente em viagem. Sobre babás e empregadas domésticas, o autor completa, mencionando que a “terceirização” das tarefas domésticas por meio da ajuda de empregadas e babás é apontada como necessária para a realização do trabalho feminino.

Quando questionadas sobre o significado do trabalho, 47,7% responderam que o trabalho é a possibilidade de construção da carreira profissional; 17,4%, o trabalho é uma sobrevivência para mim e atuo fora da área que gostaria; 12,8%, o trabalho é sobrevivência, porém, já atuo na área que gostaria;



11,6% não estão trabalhando ou estagiando; para 9,3%, o trabalho é apenas uma renda extra, não atuando ainda na área que gostaria; e 1,2% veem o trabalho como uma maneira de independência financeira.

Tabela 3: Significado do trabalho

	Estudantes Mães (%)	Estudantes sem filhos (%)	Todas as estudantes (%)
Não estou trabalhando ou estagiando	15,4	11	11,6
O trabalho é uma sobrevivência para mim e atuo fora da área que gostaria	46,1	12,3	17,4
O trabalho é sobrevivência, porém, já atuo na área que gostaria	7,7	13,7	12,8
O trabalho é apenas uma renda extra e não atuo ainda na área que gostaria	7,7	9,6	9,3
O trabalho é a possibilidade de construção da minha carreira profissional	23,1	52	47,7
Outros	0	1,4	1,2

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A maioria das estudantes veem o trabalho como possibilidade de construção de suas carreiras profissionais. Quando se refere às mães, quase a metade (46,1%) assinalou que “o trabalho é uma sobrevivência para mim e atuo fora da área que gostaria”.

Em relação à satisfação, 54,7% responderam que não estão satisfeitas com a vida profissional por motivos de não trabalharem na área, serem mal remuneradas e sem reconhecimento. Já 45,3% estão satisfeitas com a vida profissional, gostam do ambiente de trabalho, possuem boa remuneração e têm oportunidade de trabalhar na área.

Quando questionadas se já pensaram em desistir do trabalho, 53,5% responderam que não; 31,4%, que sim; e 15,1% não trabalham ou fazem estágio.

Tabela 4: Pensamento em desistir do trabalho/estágio

Pensamento sobre desistência do trabalho/estágio	Estudantes Mães (%)	Estudantes sem filhos (%)	Todas as estudantes (%)
Não trabalho ou faço estágio	23,1	12,3	15,1
Não pensei em desistir	46,1	54,8	53,5
Sim	30,8	32,9	31,4

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A maioria das respondentes não pensou em desistir do trabalho/estágio, o que é o contrário quando se trata dos estudos. Isso pode ser explicado por Reis (2020), onde o autor apresenta que o trabalho se tornou um dever inegociável, ainda mais em famílias de baixa renda, sendo os estudos deixados em segundo plano, sendo que o trabalho é uma fonte de renda e os estudos é visto na maioria das vezes como algo que possa ajudar a aumentar a renda adquirida pelo trabalho.

Dentre os motivos das respondentes para desistência do trabalho ou estágio, destacam-se o cansaço, o salário, para poder se dedicar aos estudos, desmotivação e insatisfação.



Sobre a relação entre maternidade e vida profissional, 52,3% responderam que o fato de ter filhos dificulta a realização de atividades laborais ou profissionais, 22,1% afirmaram que é possível conciliar a jornada de maternidade e trabalho, 1,2% responderam que motiva a realização de atividades profissionais, e 24,4% não souberam opinar sobre a relação entre a maternidade e a vida profissional.

Tabela 5: Relação entre a maternidade e a vida profissional

	Estudantes Mães (%)	Estudantes sem filhos (%)	Todas as estudantes (%)
O fato de ter filhos dificulta a realização de atividades laborais ou profissionais	38,5	54,8	52,3
Motiva a realização de atividades profissionais	7,7	0	1,2
É possível conciliar a jornada de maternidade e trabalho	46,1	17,8	22,1
Não sei opinar	7,7	27,4	24,4

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A maioria das estudantes que não têm filhos assinalou “O fato de ter filhos dificulta a realização de atividades laborais ou profissionais”, e a maior parte das mães respondeu que “É possível conciliar a jornada de maternidade e trabalho”. Nota-se que estudantes sem filhos não perceberam que o fato de ter filhos pode gerar motivação para a realização de atividades profissionais, revelando que o receio de obstáculo (o fato de ter filhos) é maior para quem não os tem.

De fato, conciliar a maternidade e a vida profissional requer sacrifícios. Segundo Costa (2018), para que as mulheres vivenciem esta realidade de multitarefas, a rotina diária é um corre-corre frenético para tentar dar conta de todos os segmentos de trabalho. O mesmo autor ainda completa que, hoje, as mulheres lidam com o que se achava impossível antigamente: multitarefas, sendo mães, esposas, viúvas que conciliam casa e trabalho, mesmo quando os filhos são pequenos, e tecem, assim, a complexa rede de responsabilidade doméstica, familiar e profissional (COSTA, 2018).

As estudantes foram questionadas se sofreram alguma discriminação ou brincadeira de mau gosto no emprego, na gravidez, ou após se tornarem mães, ou se presenciaram tais situações. Das respondentes, 74,4% afirmaram que não sofreram discriminação ou brincadeira de mau gosto no emprego, na gravidez, ou após se tornar mãe, ou presenciou tal situação, e 25,6% responderam que sim.

Tabela 6: Se sofreram alguma discriminação ou brincadeira de mau gosto no emprego, na gravidez, ou após se tornar mãe, ou presenciou tal situação

	Estudantes Mães (%)	Estudantes sem filhos (%)	Todas as estudantes (%)
Sim	23,1	58,9	25,6
Não	76,9	41,1	74,4

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Estudantes que não têm filhos sofreram ou presenciaram mais discriminações que as que são



mães. Algumas respondentes falaram mais sobre o ocorrido, como mostra o Quadro 1, a seguir.

Quadro 1: Relatos de discriminação ou brincadeira de mau gosto no emprego, na gravidez, ou após se tornar mãe, ou presenciou tal situação

Estudantes mães	Estudantes sem filhos
Respondente 23: “Já realizei muitas entrevistas de emprego onde eu contava do meu filho e não fui contratada, quando eu omiti sobre ser mãe me contrataram.”	Respondente 4: “Já presenciei situações em que, por causa da gravidez, a equipe de trabalho reclama do desenvolvimento da mulher enquanto profissional alegando estar cansada e desmotivada.”
Respondente 27: “Que quando a gente arruma filho a vida acaba. Mas foi o gás que eu precisava para correr atrás dos meus propósitos que estavam adormecidos. Depois que me tornei mãe, a minha vida mudou, mas foi pra bem melhor. E não arrependo nunca.”	Respondente 19: “Presenciei uma situação de seleção de candidatos para vaga de estágio que por ter filho foi descartada como opção.”
Respondente 37: “Minha gravidez dificultava minhas atividades laborativas, o que causava discriminação pelos meus colegas de trabalho.”	Respondente 64: “Trabalhei numa empresa que preferia contratar homens, porque eles não teriam licença maternidade.”
	Respondente 70: “Já presenciei cenas em que a gestante é diminuída no trabalho, como se estar grávida fizesse dela uma pessoa inapta para trabalhar.”

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Segundo Robeck (2020), no ambiente laboral, existem muitos preconceitos formados em torno do instituto da maternidade, o que faz a mulher ser discriminada e perder muitas oportunidades em relação às ofertadas ao gênero masculino. A discriminação de gênero restringe o acesso da mulher a espaços de poder e tem origem nos papéis atribuídos a homens e mulheres na família, afetando as relações de trabalho e os próprios espaços acadêmicos (REYES, 2018).

5 CONCLUSÕES

Das 86 entrevistadas, 13 têm filhos, variando de 1 a 2 filhos. Tanto a maioria das estudantes que são mães quanto a maioria das que não têm filhos exercem atividade remunerada como funcionárias em empresas.

A respeito da relação entre a maternidade e a vida profissional, foi possível concluir que a maioria das estudantes que não têm filhos acreditam que o fato de ter filhos dificulta a realização de atividades laborais ou profissionais, enquanto as que são mães responderam que é possível conciliar a jornada de maternidade e trabalho. Nota-se que estudantes sem filhos não perceberam que o fato de ter filhos pode gerar motivação para a realização de atividades profissionais, revelando que o receio de obstáculo (o fato de ter filhos) é maior para quem não os tem. De fato, conciliar a maternidade e a vida profissional requer sacrifícios.



Após análise dos resultados da pesquisa, compreendeu-se que, pela percepção das estudantes do Curso de Bacharelado em Administração de uma instituição de ensino federal, a maternidade afeta a vida profissional, seja pelas respostas apresentadas ou vivências no mercado de trabalho.

Finalmente, apesar da mudança da posição da mulher na sociedade e da resistência que elas têm demonstrado no que se refere às relações cristalizadas de gênero, essas relações se metamorfoseiam e ainda permeiam tanto o mercado de trabalho, determinando, muitas vezes, as escolhas das mulheres. Então, é preciso que a sociedade e as mulheres, em especial, se atentem à reprodução das relações de gênero que, em essência, são relações de poder, e tentem romper este círculo vicioso.



REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARRETO, G. P. A evolução histórica do Direito das mulheres. Disponível em: <<https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres>>. Acesso em: 21 jun. 2021.
- BATONI, B. R. *et al.* Dupla Jornada no imaginário de universitárias conforme a Psicologia Psicanalítica Concreta. *Psicologia Revista*, v. 30, n. 2, p. 261–282, 9 dez. 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbem/a/JPnBDFS6mrh7fkTdC3tGSqr/?format=html&lang=pt> >Acesso em: 14 fev. 2022.
- BENDIA, L. B. Grandes empresas, equidade de gênero e maternidade: Um estudo a partir da percepção dos gestores de diversidade e inclusão. Fundação Getúlio Vargas - Escola de Administração de Empresas de São Paulo. São Paulo, 2020. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29517>>. Acesso em: 15 out. 2021.
- BRITO, Q. H. F. *et al.* Maternidade, paternidade e vida acadêmica: impactos e percepções de mães e pais estudantes de medicina. *Revista Brasileira de Educação Médica*, v. 45, n. 4, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbem/a/JPnBDFS6mrh7fkTdC3tGSqr/?format=html&lang=pt> >Acesso em: 12 fev. 2022.
- CASTOLDI, E.; DELIBERAL, J.; CUCCHI, M. Maternidade e Carreira: Reposicionamento das Mulheres no Mercado de Trabalho após a Maternidade. Nov. 2020. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xxmostrappga/paper/viewFile/6612/2133>>. Acesso em: 14 out. 2021.
- CHIES, P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Revista Estudos Feministas*, v. 18, n. 2, p. 507–528, ago. 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/vNpYg8vTqCJ5vxqCz9KfKVR/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 11 fev. 2022.
- COSTA, F. A. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. *Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, v. 3, n. 6, p. 434–452, 2018. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986>>. Acesso em: 15 fev. 2022.
- CYRIACO, A. F. F. *et al.* Pesquisa qualitativa: conceitos importantes e breve revisão de sua aplicação à geriatria/gerontologia. *Geriatrics, Gerontology and Aging*, v. 11, n. 1, p. 4–9, 2017.
- DEDECCA, C. S.; RIBEIRO, C. S. M. DE F.; ISHII, F. H. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 7, n. 1, p. 65–90, jun. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/cswHtBM54kVcgFmNwrM9Mcd/abstract/?lang=pt> >. Acesso em: 14 fev. 2022.
- FRANÇA, A. L.; SCHIMANSKI, E. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. Disponível em: <<https://revistas.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/687>>. Acesso em: 14 fev. 2022.



GOMES, B. Mulher, mãe e universitária: desafios e possibilidades de conciliar a maternidade à vida acadêmica. Ufpb.br, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/17638>>. Acesso em: 11 fev. 2022.

GUEDES, T. *et al.* Uma nova perspectiva de satisfação da mulher atual: o desinteresse pela maternidade sob o olhar das mulheres de Teresina (1995-2018). CRSG, vol.2, n1, p.44-49, 2020. Disponível em: <<http://www.crsq.periodikos.com.br/article/5e920a430e88256f1c30ae99/pdf/crsq-2-1-44.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2021.

GUIGINSKI, J. T. Mercado de Trabalho e Relações de Gênero – associação entre a presença de filhos e as condições de acesso ao trabalho das mulheres. UFMG/Cedeplar. Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/FACE-AFSJEZ/1/disserta__o___vers_o_final.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2022.

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. Cadernos Pagu, n. 17-18, p. 139–156, 2002.

HIRATA, H. Globalização, trabalho e gênero. R. Pol. Públ., v. 9, n. 1, p.111-128, jul./dez. 2005.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595–609, dez. 2007.

HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. Caderno CRH, v. 24, n. spe1, p. 15–22, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/M4ycWQHC74JXtmXcfqNxTyy/?lang=pt>>. Acesso em: 27 jun. 2021.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. Nova Economia, v. 14, n. 2, 2004. Disponível em: <<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/430>>. Acesso em: 11 fev. 2022.

JULIÃO, H. V; DUTRA, N. H. Divisão sexual do trabalho: para além do gênero e do patriarcado. Temporalis. Brasília, ano 20, n. 40, p. 201-214, jul./dez. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/31523/>>. Acesso em: 27 jun. 2021.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. Revista Brasileira de Estudos de População, v. 25, n. 2, p. 233–249, dez. 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/hrzKkFrSv4wVZCGxGHHS9xG/?lang=pt&format=html#>>. Acesso em: 11 fev. 2022.

LIMA, J. D. Feminismo: origens, conquistas e desafios no século 21. Nexo Jornal. 2020. Disponível em: <<https://www.nexojournal.com.br/explicado/2020/03/07/Feminismo-origens-conquistas-e-desafios-no-s%C3%A9culo-21#:~:text=As%20ideias%20e%20a%20C3%A7%C3%B5es%20feministas,viol%C3%A2ncia%20contra%20a%20mulher%2C%20nos>>. Acesso em: 25 fev. 2022.

LINDO, M. R.; CARDOSO, P. M.; RODRIGUES, M. E.; WETZEL, U. Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. RAC-Eletrônica, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2007. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/31020/vida-pessoal-e-vida-profissional--os-desafios-d---#:~:text=Vida%20pessoal%20e%20vida%20profissional,Rio%20de%20Janeiro%20Outros%20Idiomas&text=A%20partir%20do%20estudo%2C%20constatou,do%20trabalho%20e%20da%20fam%C3%ADlia.>>>. Acesso em: 11 fev. 2022.



LOSADA, B. L.; ROCHA-COUTINHO, M. L. Redefinindo o significado da atividade profissional para as mulheres: o caso das pequenas empresárias. *Psicologia em Estudo*, v. 12, n. 3, p. 493–502, dez. 2007. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/pe/a/ZBDqV7jGF96jpfPpHxrwr9R/?format=html>>. Acesso em: 11 fev. 2022.

LOUREIRO, C. M. P.; COSTA, I. S. A.; FREITAS, J. A. S. B. Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? *Revista de Ciências da Administração*, v. 14, n. 33, p. 130-144, 2012. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/pdf/2735/273523604011.pdf>>. Acesso em: 11 fev. 2022.

MARQUES, B. M. Conciliação da tripla jornada: A percepção dos trabalhadores-estudantes do Instituto Politécnico de Setúbal. 2021. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/38514/1/Dissertac%cc%a7a%cc%83o%20de%20Mestrado_versa%cc%83o%20final.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2022.

MARTINS, C. D. Mulher, mãe e universitária: os enfrentamentos e narrativas de acadêmicas do curso de pedagogia da FEOL. *Revista acadêmica FEOL*, v. 1, n. 17, p. 76–102, 2021. Disponível em: < <http://189.51.19.186:8081/Revista/index.php/R1/article/view/130>>. Acesso em: 11 fev. 2022.

MANZATO, A. J. SANTOS, A. B. A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. Departamento de Ciência de Computação e Estatística – IBILCE – UNESP. 2012. Disponível em: <http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/ensino_2012_1/elaboracao_questionarios_pesquisa_quantitativa.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2022.

Metodologia do Censo Demográfico 2000. Rio de Janeiro: IBGE, 2003. v. 25. (Série Relatórios Metodológicos). Disponível em: < <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?id=284173&view=detalhes>>. Acesso em: 25 fev. 2022.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. *Inclusão Social*, v. 5, n. 1, 2012. Disponível em: < <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1667>>. Acesso em: 11 fev. 2022.

OLIVEIRA, C. R; TRAESEL, E. S. Mulher, trabalho e vida familiar: a conciliação de diferentes papéis na atualidade. *Disciplinarum Scientia | Saúde*, v. 9, n. 1, p. 149–163, 2022. Disponível em: < <https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumS/article/view/943>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

PRUDÊNCIO, D. S. R. *et al.* A proteção à maternidade advindo do contrato de trabalho. Faculdade de Rondônia – FARO. 2014. Disponível em: < <https://revistas.faro.edu.br/FAROCIENCIA/article/download/10/12/>> Acesso em: 25 fev. 2022.

RAYMUNDO, R. T. Pesquisa Bibliográfica: significado e etapas de como fazer. Dez. 2020. Disponível em: <<https://viacarreira.com/pesquisa-bibliografica/>>. Acesso em: 27 jun. 2021.

REIS, N. V. Maternidade e trabalho: análise semiótica de histórias de vida de estudantes da área de letras. Disponível em: <<http://umbu.uft.edu.br/bitstream/11612/2449/1/Naiane%20Vieira%20dos%20Reis%20-%20Disserta%20c3%a7%20c3%a3o.pdf>>. Acesso em: 27 dez. 2021.

REYES, H. Mulheres acadêmicas e a arquitetura do discurso “conciliador”: entre a formação profissional e a família. *Unitau.br*, 2019. Disponível em: <<http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/854>>. Acesso em: 15 fev. 2022.



ROBECK, K. G. A mulher mãe no ambiente laboral: das conquistas históricas ao desafio da reinserção ao mercado de trabalho pós maternidade. Unijuí – Universidade Regional Do Noroeste Do Estado Do Rio Grande Do Sul; Ijuí, 2020. Disponível em: <<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/6835>>. Acesso em: 15 out. 2021.

SALGADO, D. G. Qualidade de vida de mulheres com tripla jornada: mães, estudantes e profissionais. *Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, v. 4, n. 8, p. 308–320, 2019. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/18657>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

SANTOS, É. P. A colocação da mulher no mercado de trabalho: análise histórica e atual. Centro Universitário Antônio Eufrásio De Toledo De Presidente Prudente. 2020. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/8879>>. Acesso em: 14 out. 2021

SASS, O. Sobre os conceitos de censo e amostragem em educação, no Brasil. *Estatística e Sociedade*, v. 0, n. 2, 2012. Disponível em: <<https://www.seer.ufrgs.br/estatisticaesociedade/article/view/34902/23645>>. Acesso em: 25 fev. 2022. SEBRAE. Relatório especial Empreendedorismo Feminino no Brasil. Mar. 2019. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/GO/Sebrae%20de%20A%20a%20Z/Empreendedorismo%20Feminino%20no%20Brasil%202019_v5.pdf>.

SILVA, A. G.; OLIVEIRA, L.H. Conciliando a realização pessoal, o trabalho e a família: um estudo com mulheres do interior do rio grande do sul. *Revista Psicologia em Foco*, v. 6, n. 8, p. 3–21, 2014. Disponível em: <<http://revista.fw.uri.br/index.php/psicologiaemfoco/article/view/1570>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

SILVA, P. S. *et al.* Mulheres bancárias no mercado de trabalho brasileiro. *Revista da ABET*. 2018. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/328614371_mulheres_bancarias_no_mercado_de_trabalho_brasileiro>. Acesso em: 11 fev. 2022.

SILVA, K. E. V. A representatividade das mulheres na gestão acadêmica da Universidade Federal de Pernambuco. *Ufpe.br*, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/30649>>. Acesso em: 11 fev. 2022.

SILVEIRA, J. C. FLECK, C. F. Forte como... UMA MULHER: uma análise dos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. Universidade Federal do Pampa.

SMEHA, L.; CALVANO, L. O que completa uma mulher? Um estudo sobre a relação entre não-maternidade e vida profissional título what completes a woman? A study about the relation between non-maternity and professional life. *Psicol. Argum.*, Curitiba, v. 27, n. 58, p. 207-217, jul./set. 2009. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/viewFile/19849/19151>>. Acesso em: 11 fev. 2022.

SOUZA, A. R. M. *et al.* Implicações da maternidade no mercado de trabalho da mulher. *Revista Esfera Acadêmica Humanas*, vol. 4, nº 2, 2019. Disponível em: <<https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2020/08/revista-esfera-humanas-v04-n02-artigo02.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2022.

TAQUETTE, S. R. BORGES, L. Pesquisa qualitativa para todos. Vozes Ltda. Petrópolis, Rio de Janeiro. 2020. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=0EwnEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=PESQUISA+QUALITATIVA+&ots=bD8>>



MBOnDR3&sig=RtO8M5uJ5RGpGKohXJ7hoUwbK4Y#v=onepage&q=PESQUISA%20QUALITATIVA&f=false>. Acesso em: 27 jun. 2021.