UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

BEATRIZ ZEFERINO DA SILVA

Carreira e Maternidade: um estudo com discentes da Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis

Maceió – AL

2024

BEATRIZ ZEFERINO DA SILVA

Carreira e Maternidade: um estudo com discentes da Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dra. Milka Alves Correia Barbosa

Maceió - AL

2024

Catalogação na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico
Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

S586c Silva, Beatriz Zeferino da.
Carreira e maternidade : um estudo com discentes da Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis / Beatriz Zeferino da Silva. – 2024.
68 f. : il.

Orientadora: Milka Alves Correia Barbosa.
Monografia (Trabalho de Conclusão Curso em Administração) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Maceió, 2024.

Bibliografia: f. 58-64.
Apêndices: f. 65-68.

1. Profissões. 2. Maternidade. 3. Administração de conflitos. 4. Estudantes. I. Título.

CDU: 658.3-055.2

Folha de Aprovação

AUTORA: BEATRIZ ZEFERINO DA SILVA

(Carreira e Maternidade: um estudo com discentes da Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis)

Monografia submetida ao corpo docente do curso de graduação em administração na Faculdade de Economia, Administração e Economia de Alagoas (FEAC) e aprovada em **13 de março de 2024.**

Documento assinado digitalmente
gov.br
MILKA ALVES CORREIA BARBOSA
Data: 19/03/2024 12:34:30-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

_____

(Graduada, Beatriz Zeferino da Silva, FEAC) (Dra. Milka Alves Correia Barbosa)

Banca Examinadora:

Documento assinado digitalmente
gov.br
ADRIANA ALVARENGA MARQUES
Data: 21/03/2024 00:04:51-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

_____

(Doutora, Adriana Alvarenga Marques, FEAC)

Documento assinado digitalmente
gov.br
FABIULA MENEGUETE VIDES DA SILVA
Data: 19/03/2024 16:02:07-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

_____

(Doutora, Fabiula Meneguete Vides da Silva, FEAC)

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Filhos 26
Gráfico 2: Trabalho remunerado 26
Gráfico 3: Carreira Profissional 28
Gráfico 4: Quantidade de Filhos 29
Gráfico 5: Idade 30
Gráfico 6: Etnia 31
Gráfico 7: Renda 32
Gráfico 8: Residência 32
Gráfico 9: Estado Civil 33
Gráfico 10: Graduação 34
Gráfico 11: Período 34
Gráfico 12: Turno 36
Gráfico 13: Interferência na Família 38
Gráfico 14: Interferência na Família 2 39
Gráfico 15: Interferência na Família 3 39
Gráfico 16: Interferência na Família 4 40
Gráfico 17: Interferência na Trabalho 42
Gráfico 18: Interferência na Trabalho 2 42
Gráfico 19: Interferência na Trabalho 3 43
Gráfico 20: Interferência na Trabalho 4 44
Gráfico 21: Interferência do Trabalho 5 45
Gráfico 22: Interferência na Trabalho 6 47
Gráfico 23: Interferência na Trabalho – Rede de Apoio 48
Gráfico 24: Desafios 50

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Desafios Enfrentados 49
Quadro 2: Outros Desafios 53

Sumário

1. INTRODUÇÃO **10**
1.1. Objetivo Geral 11
1.1.1. Objetivos Específicos 11
1.2. Justificativa 12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA **12**
2.1. Carreira Profissional 13
2.2. Mulheres no Mercado de Trabalho 14
2.3. Maternidade 16
2.4. Conflitos Carreira-Maternidade 19
3. METODOLOGIA **23**
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO **24**
4.1. Perfil das Estudantes 25
4.2. Percepção das Mulheres sobre Conflitos Carreira-Maternidade de acordo com a dimensão tempo 37
4.3. Percepção das Mulheres sobre Conflitos Carreira-Maternidade de acordo com a dimensão tensão 41
4.4. Dificuldades enfrentadas na dupla jornada Carreira-Maternidade 49
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS **55**
REFERÊNCIAS **58**
APÊNDICE **64**

AGRADECIMENTOS

À Profa.º Dra. Orientadora, pela atenção, gentileza, compreensão e direcionamento.

À minha família e amigos que sempre me trazem momentos de risos e esperança.

RESUMO

A discussão sobre os conflitos carreira-maternidade enfrentadas por estudantes é essencial para promover um ambiente acadêmico mais inclusivo. A valorização e o apoio às mães que estudam não apenas beneficiam individualmente essas mulheres, mas também enriquecem a diversidade e a qualidade do ambiente acadêmico como um todo. Por esta razão a pesquisa visa analisar de forma qualitativa os conflitos enfrentados por estudantes que são mães dos cursos de Economia, Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Alagoas no malabarismo necessário para equilibrar trabalho, estudos e maternidade na dimensão tempo e tensão, bem como descrever as dificuldades que encontram nessa dupla jornada. Na metodologia foi feita uma coleta de dados com a aplicação de um questionário online, formulado a partir da escala de conflito Trabalho-Família – ECTF, que é um instrumento de mensuração de conflito por meio de duas subescalas. Esse estudo revelou um panorama complexo e multifacetado, evidenciando diversas questões que permeiam esse tema, isso reforçou a ideia de que compreender essas percepções diversas é fundamental para oferecer um suporte mais adequado e personalizado às necessidades específicas de mães que estudam.

Palavras-chave: Carreira; Maternidade; Conflitos; Estudantes.

ABSTRACT

The discussion career-motherhood conflicts faced by students is essential to promoting a more inclusive academic environment. Valuing and supporting mothers who study not only benefits these women individually, but also enriches the diversity and quality of the academic environment as a whole. For this reason, the research aims to qualitatively analyze the conflicts faced by students who are mothers in the Economics, Business Administration and Accounting courses at the Federal University of Alagoas in the juggling act necessary to balance work, studies and motherhood in the dimension of time and tension, as well as describing the difficulties they encounter in this double journey. Data was collected using an online questionnaire based on the Work-Family Conflict Scale - ECTF, which is an instrument for measuring conflict using two sub-scales. This study revealed a complex and multifaceted panorama, highlighting various issues that permeate this topic, which reinforced the idea that understanding these diverse perceptions is fundamental to offering more adequate and personalized support to the specific needs of mothers who study.

Keywords: Careers; Motherhood; Conflicts; Students.

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as mulheres têm conquistado o mercado de trabalho, sua profissionalização e independência financeira, porém há um grande desafio em relação ao trabalho feminino: a demanda por desempenhar vários papéis ao mesmo tempo. A dupla jornada ainda se põe como uma das razões para a mulher não alcançar conquistas equivalentes à dos homens, visto que elas ainda são responsáveis pelas atividades do lar e cuidados dos filhos. (KRAISER e SANTOS, 2019; DE LIMA CAEIRO, DA SILVA e SANTOS, 2019).

Pesquisa feita pelo IBGE mostrou que vários indicadores podem contribuir para as dificuldades da inserção das mulheres no mercado de trabalho. A presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio se mostra como fator relevante pois, o nível de ocupação entre as mulheres que têm filhos dessa idade é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não têm. Além disso, as mulheres dedicam quase o dobro do tempo do que homens às tarefas do lar, gastando 21 horas em média com atividades domésticas. (IBGE, 2021).

Observando esse cenário é perceptível que grande parte do trabalho, muitasvezes atribuído às mulheres não é remunerado, nem as tarefas domésticas (DEBOUT, 2018). Nessa perspectiva, ainda existe pressão social para que asmulheres priorizem o cuidado de suas famílias em casa em detrimento do trabalho fora de casa. (MARTINS-SUAREZ; FARIAS, 2017).

Assim, é notório que apesar da mulher ocupar cada vez mais espaço em diferentes aspectos da vida, persiste o discurso social dominante que relaciona a feminilidade com as responsabilidades domésticas e maternidade, cabendo a ela cuidar e educar os filhos, abdicar quando necessário, da carreira e do autocuidado (REIS, 2018).

No presente texto, assume-se que a carreira profissional é uma continuidade de posições e trabalhos executados pelas pessoas com vistas a conciliar seu desenvolvimento com os das organizações. (DUTRA, 1996). Pode ser entendida ainda como a trajetória, papéis desempenhados, caminho que cada indivíduo constrói ao longo de sua vida profissional. (REIS, 2017).

No caso das mulheres, o desenvolvimento da carreira vem acompanhada da possibilidade de garantir sua identidade social enquanto indivíduo, uma vez que, a inserção delas no mercado de trabalho traz autonomia, independência financeira e segurança para o futuro, significando bem mais que uma simples fuga do espaço doméstico (OLIVEIRA et

al., 2015). Entretanto, em geral, o desenvolvimento de carreira profissional é voltado para as necessidades dos funcionários homens, em vez de acomodar as necessidades das mulheres. Como resultado, os homens têm conseguido investir mais em suas carreiras do que as mulheres (VIEIRA; CEPELLOS, 2022).

Sendo assim, ao entrar e permanecer no mercado de trabalho muitas mulheres ainda se deparam com a sobrecarga da dupla jornada - - conciliar carreira profissional (fora de casa), responsabilidades familiares e criação dos filhos, ou, em alguns casos, com sobrecarga relacionada a tripla jornada - coordenando carreira profissional, educação/qualificações e responsabilidades domésticas e familiares (BELTRAME; DONELLI, 2012; CAMARGO, 2021).

Nesse sentido, observa-se que a sobreposição de carreira e maternidade é um fenômeno que repercute mais fortemente quando a ascensão na carreira coincide com aqueles anos tidos como biologicamente mais adequados para a maternidade (VIRTALA e outros, 2006). Sendo assim, salienta-se que questões relacionadas à maternidade e à carreira não podem ser examinadas separadamente. (MCINTOSH et al., 2012).

Nesta perspectiva, a pauta maternidade e estudos universitários está em debate no Congresso Nacional, visto que creches em universidades e faculdades do Brasil ainda são raras e, quando existem, não há garantia de que serão aproveitadas pelas mães estudantes já que, em regra, acontece um sorteio para preenchimento das vagas (AGÊNCIA SENADO, 2018).

Situando essa discussão na Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis (FEAC), da Universidade Federal de Alagoas, o presente trabalho visa responder ao seguinte questionamento: Qual a percepção das mulheres-estudantes sobre os conflitos da carreira profissional após a maternidade?

1.1. Objetivo Geral

Analisar a percepção das mulheres-estudantes sobre os conflitos da carreira profissional e maternidade.

1.1.1. Objetivos específicos

- Identificar a percepção das mulheres sobre conflitos carreira-maternidade de acordo com a dimensão tempo
- Identificar a percepção das mulheres sobre conflitos carreira-maternidade de

acordo com a dimensão tensão

- Descrever quais as dificuldades que enfrentam na dupla jornadacarreira-maternidade.

1.2. Justificativa

O embate entre a realização profissional e a maternidade é uma questão complexa que afeta inúmeras mulheres ao redor do mundo. As mulheres vivem numa constante ambivalência na conciliação entre trabalho e vida familiar, uma busca constante de realização, e almejam ser altamente competentes em todas as áreas de suas vidas (DA COSTA, 2018).

Em países de cultura masculina, como o Brasil, o aumento da presença feminina no mercado de trabalho não tem se refletido de forma expressiva na equitativa divisão de obrigações em relação aos filhos (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010). Esta dicotomia desafia levanta discussões pertinentes sobre os desafios enfrentados por mulheres que desejam construir uma carreira sólida sem sacrificar seu papel como mães, e vice-versa.

Desse modo, o presente estudo visa contribuir para as discussões sobre a dinâmica carreira-maternidade, bem como as dificuldades existentes nessa ambivalência, levando em consideração as dimensões de tempo e tensão. É importante que organizações analisem as desarmonias a partir das opiniões e percepções dessas mulheres, propondo-se a planejar novos sistemas produtivos e o cotidiano dos trabalhadores, visto que esse assunto é importante para o governo, sociedade, empregados e empregadores.

Ao se optar por desenvolver o presente estudo na Universidade Federal de Alagoas (UFAL), espera-se poder contribuir com *insights* que viabilizem o desenvolvimento de projetos e políticas que ajudem suas estudantes, professoras e servidoras a conciliarem carreira-maternidade. Além disso, abre-se a possibilidade para uma sequência de opções de pesquisas futuras que explorem determinados grupos e organizações, expandindo a compreensão da relação carreira e maternidade.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O tema escolhido para este projeto será o ponto focal da discussão a seguir, aprofundando os conceitos fundamentais de carreira e maternidade, bem como a jornada das mulheres no mercado de trabalho. Além disso, serão apresentados conflitos Carreira-Maternidade, destacando os seus impactos em estudantes acadêmicas que são mães, e

apontando possíveis mecanismos de enfrentamento desses conflitos.

2.1. Carreira Profissional

A carreira pode ser definida como uma sequência individual de posições, trabalhos executados, caminhos, associado de atitudes e comportamentos comexperiências que levam a realizações pessoais e profissionais durante a vida de umapessoa, podendo ser discutida sob diversos ângulos. (HALL, 2002; DUTRA 1996).

De acordo com a perspectiva organizacional, a carreira é dividida em dois modelos: Tradicional e Contemporâneo. O conceito de carreira tradicional é determinado pela divisão social e sexual trabalho, estabilidade, progressão linear, vertical e no enriquecimento. Já na carreira contemporânea o indivíduo assume a responsabilidade pelo desdobramento e ascensão de sua carreira em colaboração com a organização (PETKOWICZ et al, 2022).

O modelo de carreira contemporânea permite flexibilidade, estimula o empreendedorismo e a criatividade para soluções inovadoras, porém demanda o desenvolvimento de habilidades emocionais para administrar uma crescente complexidade organizacional (TONELLI, 2009). Nesse contexto, há diferentes tipos de carreiras contemporâneas, como a proteana (HALL, 2002), sem fronteiras (LACOMBE; CHU, 2005) e autogestão (FONTANELLE, 2005).

A carreira autodirecionada ou proteana é um tipo emergente de ocupação, cuja característica principal é a autogestão do indivíduo, implicando escolha livre ou espontânea diante de influências externas na gestão da carreira. (PETKOWICZ et al,2022).

Já a carreira sem fronteiras é inicialmente identificada por planos de carreira que não estão necessariamente vinculados a uma única organização e não seguem uma sequência linear comum de crescimento. Carreiras sem fronteiras são definidas como coleções de oportunidades de trabalho que vão além de um único emprego. (RIBEIRO; NUNES; LOPES, 2018).

Segundo Fontenelle (2006), as mudanças apontam claramente para uma nova era que produziu uma abordagem “pós-moderna” da gestão de carreira denominada “autogestão de carreira”. Consequentemente, tais propostas representam uma evolução do conceito de carreira, do que tradicionalmente era entendido como responsabilidade da empresa, para um novo conceito em que cada indivíduo será responsável pela gestão de seu próprio destino profissional.

Outro conceito de Carreira é proposto por Bendassoli (2009), definindo-a de diversas formas, permitindo significar trabalho assalariado ou atividade não remunerada, pertencimento

a um corpo profissional ou ocupação "solitária", carga em organização, ou a trajetória de um indivíduo Autônomo, a alocação de recursos humanos em uma organização ou um roteiro pessoal para realizar as aspirações de um indivíduo.

Essas transformações no conceito de carreira colocaram múltiplos temas em pauta, facilitaram o surgimento de novos papéis e identidades sociais e incentivaram discussões sobre igualdade, pluralismo e diversidade. Ao olhar para as desigualdadesainda existentes, é possível apontar sua relação, principalmente com marcadores sociais de gênero (DE LIMA; MORAES; MULLER, 2020).

A participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou gradualmente,desde os anos 70, e elas estão quebrando barreiras e começando a competir com oshomens por empregos e direitos iguais. No entanto, existem alguns indicadores importantes de desigualdade de gênero (KANAN, 2010; FONTENELE-MOURÃO, 2006).

Para Benze e Filho (2003), as mulheres ainda enfrentam disparidades salariais no mercado de trabalho em todas as áreas das organizações, apesar de seu relativo desempenho acadêmico ser melhor em comparação com os homens. Muitas vezes,as mulheres ainda enfrentam dificuldades para ascenderem em igualdade de condições, sendo rejeitadas em promoções nas empresas e não alcançam cargos de chefia e/ou liderança. (VENDRAMIM; DE BARROS NETO, 2022).

2.2. Mulheres no Mercado de Trabalho

Quando analisada a história da mulher no trabalho podemos afirmar que elas sempre trabalharam, mesmo quando não exerciam profissão, por muitos anos a mulher tinha o trabalho de tempo integral e dedicação exclusiva, "senhora do lar", cuja função era cuidar do marido, dos filhos, além é claro de manter a casa sempre em ordem:

> No período colonial, a “casa” não era apenas um lugar físico para se alimentar, se abrigar e dormir, ela representava uma honra a ser protegida; as expressões utilizadas ainda hoje explicitam a visão que se tinha do caráter e índole das mulheres: “lugar de mulher decente édentro de casa”, ou, “mulher da rua não presta”. A casa era considerada um lugar “privilegiado”, onde se formava o caráter das crianças, por isso a grande responsabilidade moral atribuída à mulher(COSTA, 2018, p. 435).

Segundo Marx e Engels (1845/1846), a essência do ser humano está no trabalho, o que os homens produzem define o que eles são, o homem é aquilo que ele faz e como faz. Isso explica a necessidade que a mulher descobriu possuir, ter mais que uma ocupação, ter uma

carreira profissional.

Nessa perspectiva, sabe-se que nas últimas décadas as mulheres encontraram mais espaço no mercado e conseguiram construir carreira nas mais diversas áreas, apesar da remuneração em muitos casos ainda ser inferior à dos homens que desempenham o mesmo cargo.

De acordo com pesquisa realizada pelo IBGE (2019), os homens tiveram rendimento médio mensal 28,7% maior do que o das mulheres, "Enquanto eles receberam R$ 2.555, acima da média nacional (R$ 2.308), elas ganharam R$ 1.985,segundo o módulo Rendimento de Todas as Fontes, da PNAD".

No ano de 2018, havia no mercado de trabalho brasileiro 92,5 milhões de pessoas ocupadas com 14 anos ou mais, uma alta de 2,6% em relação a 2018. Mais da metade da população em idade de trabalhar era formada por mulheres (52,4%), no entanto, os homens representavam 56,8% da parcela da população que efetivamentetrabalhava. Parte das mulheres não podem trabalhar porque não contam com creche para deixar os filhos (IBGE, 2019).

Em todas as regiões do país, o número de homens ocupados - autônomos ou com empregos formais - é superior ao de mulheres. Segundo dados IBGE (2019), o Norte teve a menor estimativa de mulheres trabalhando (38,7%). O Sudeste (44,5%),o Sul (43,8%) e o Centro-Oeste (43,3%) registraram as maiores participações femininas na ocupação em 2019. Já o Nordeste (41,8%) teve o maior avançopercentual desde 2012, início da série histórica.

Há diferenças claras de gênero no mercado de trabalho. Muitas vezes, as mulheres são designadas para trabalhar em áreas que exigem baixa qualificação profissional e, portanto, recebem menos. Além disso, embora existam muitas empresas que valorizam a diversidade de gênero em sua força de trabalho, elas não são, de certa forma, imunes à discriminaçãoem suas políticas de gestão de pessoas. (CAPELLE; MELO; SOUZA, 2013).

Um estudo realizado com um grupo de mulheres mostrou que elas argumentam que o trabalho é sinônimo de autonomia e independência financeira, além disso algumas delas apontam que o trabalho desempenhado nas organizações não afeta as outras áreas de suas vidas. Neste caso, pode ser que essas mulheres não percebam o impacto que as horas despendidas no trabalho têm no tempo destinado ao cuidado com o filho com idade inferior a seis anos, uma vez que o trabalho tem um significado positivo em suas vidas e as tornam independentes (DE LIMA CAEIRO; DA SILVA; SANTOS, 2019).

Em relação as mulheres negras, uma pesquisa recente sobre acesso racial e inclusão em faculdades públicas, apontou que as taxas de participação delas em cursos de formação pessoal e profissional é três vezes menor do que de mulheres brancas (MESSIAS-TANISIA

et al., 2022).

Segundo Vendramin e De Barros Neto (2022), um dos maiores fatores de discriminação com as mulheres no trabalho é a possibilidade de gravidez. Há o preconceito de que a mulher deixa (ou suspende) o trabalho remunerado para se dedicar à maternidade, e só essa questão já é suficiente para criar barreiras ao seu emprego e ascensão profissional.

Outro estudo descobriu que ter filhos pequenos reduz o desempenho profissional das mulheres, o que, por sua vez, as torna menos propensas a serem promovidas (AZMAT; FERRER, 2017). Entende-se que a carga de trabalho que uma mulher assume pode ter um impacto emocional por estar separada de seu bebê, o que afeta diretamente seu cotidiano, bem como suas relações de trabalho, frequentemente resultando em fadiga, estresse, insegurança, culpa e ansiedade, exigindo uma ampla gama de emoções para restaurar o equilíbrio (GARCIA; VIECILI,2018).

2.3. Maternidade

A maternidade é a uma vivência atrelada em uma performance sócio histórica, cativando a fornecimento de cuidados e envolvimento afetivo em dimensões variáveis, não correspondendo necessariamente a um acontecimento biológico. (CORREIA, 1998).

Na década de 1970, a maternidade se manifestou por meio do domínio da lógicanatural, incluindo o conhecimento tradicional e vivencial sobre parto, transmitido entreas mulheres de geração em geração (PICHETH; CRUBELLATE, 2019).

Por muito tempo, a maternidade foi considerada o melhor papel para uma mulher. Atado com os interesses econômicos do Estado, afirmava-se os discursos que cuidar dos filhos é naturalmente responsabilidade da mulher, pois só ela tem a capacidade de conceber, parir e amamentar (MOURA; ARAÚJO, 2004). Segundo Ross (1993), no entanto, a maternidade é feita de práticas culturais e sociais,entrelaçadas com histórias em transformação.

Entre o final da década de 1960 e a década de 1980, a estrutura familiar, que era caracterizada pelo homem como provedor do lar e a mulher como cuidadora do lar e de seus membros, começou a se modificar. O crescente ativismo feminista, entre outras coisas, encorajou ainda mais uma reavaliação do lugar da mulher na família e na sociedade (DAVIS, 2013).

Ao longo dos anos, as mulheres conquistaram alguns direitos graças aosmovimentos revolucionários. A partir da Revolução Francesa do século XVIII, o feminismo adquiriu o caráter de ação organizada, mas só conquistou a política e a indumentária transformadora

na década de 60 (século XX), empoderando as mulheres com o advento do feminismo revolucionário e da pílula anticoncepcional, escolher (ou não escolher) a maternidade (CANANÉA; ROCHA; DAS GRAÇAS TARGINO, 2018).

As mulheres modernas muitas vezes enfrentam sobrecarga de tarefas emsua busca para conciliar carreiras e tarefas domésticas, tendo cada vez menos tempo para si mesmas e experimentam problemas de saúde sem o apoio adequado de seus parceiros. (SINA, 2005). O dilema entre a maternidade e a carreira, ainda faz com que muitas mulheres adiem a primeira, podendo ser muito angustiante. (BARBOSA; COUTINHO, 2007; LIMA, 2012; PICHETH; CRUBELLATE, 2019).

Segundo Beltrame e Donelli, os dados do IBGE já em 2010 reforçaram a tendência ao adiamento da maternidade no Brasil.

> Até 2000, havia uma tendência de rejuvenescimento, ou seja, uma maior concentração de filhos nas idades mais jovens. No entanto, os últimos dados mostram uma queda dessas taxas nas faixas etárias de15 a 19 anos e de 20 a 24 anos e um aumento da fecundidade de 27,6% para 31,3% nos grupos acima de 30 anos. (BELTRAME E DONELLI, 2012, p. 208)

O adiamento da maternidade pode ser explicado pela maior disponibilidade dos métodos contraceptivos, aumento dos níveis de educação e profissionalização das mulheres, além da postergação do matrimônio. "Muitas mulheres altamente qualificadas não optam pela não maternidade: esta, na realidade, é uma não escolha,na medida em que postergam esse projeto até se tornarem inférteis" (BELTRAME e DONELLI, 2012, p. 208).

A chamada não escolha, se daria pelo fato de as mulheres postergarem a decisão até ela não poder mais ser tomada, seja de maneira pensada ou não. A particularidade se daria pelo fato de atualmente a visão a respeito da maternidade não ser mais tão atrativa, quanto já foi em outras épocas. Segundo Beltrame e Donelli (2012), dadas as características da sociedade pós-moderna, há um aumento de possibilidades e exigências em torno da mulher e de sentimentos de insuficiência frente às responsabilidades:

> Nesse caso, o trabalho pode ser uma experiência vivenciada como deslocamento da maternidade no que se refere à realização fálica. Consequentemente, muitas mulheres vivenciam crises de angústia pela falta de sincronia entre o tempo necessário para percorrer as equivalências fálicas antes de chegar ao bebê: o tempo cronológico dessas realizações e o tempo orgânico da fertilidade, ou seja, o tempofaz necessário acelerar uma escolha. (BELTRAME E DONELLI, 2012, p.208)

Costa (2017), destaca que apesar de tantas mudanças terem impulsionadoas mulheres

ao mercado de trabalho, a sociedade por muitos anos continuou reforçando a ideia do casamento cedo e a vinda dos filhos, completa que em muitos lugares ainda existe a crença de que para a família permanecer unida e para que a mulher se sinta completamente realizada, esta deveria ter filhos.

A realidade familiar baseada na afeição entre pais e filhos, voltou a família em torno da mulher, que foi atribuída a ela a responsabilidade pela boa criação e educação dos filhos. A igreja e o Estado instituíram um modelo de "mãe ideal", criando assim uma norma de como as mulheres deveriam se comportar. Costa (2018), destaca que emergiu desse novo regime a consolidação do discurso que existe uma natureza feminina, com uma mulher frágil, emotiva, dependente, instintivamente maternal e sexualmente passiva, cujo lugar era de esposa e mãe:

> Tanto as mulheres quanto as crianças eram considerados indivíduos frágeis, delicados, assexuados, e que necessitavam da proteção e amparo masculino, o que significa dizer, portanto, que deveriam permanecer longe dos ambientes de trabalho fabris e mercantis. Assim, para as mulheres e crianças foram designadas tarefas especiais, o serviço doméstico e os deveres escolares, respectivamente, pois eles eram considerados mentalmente deficientes, incapazes de entender certos assuntos, ou tomar decisõesmais sérias (COSTA, 2018, p. 436).

No entanto, observa-se que um longo caminho já foi trilhado e a mulher não tem a obrigação de exercer a maternidade como atividade exclusiva, ou até mesmo pode optar por não ser mãe.

De acordo com pesquisa realizada por Thassia Emídio e Thaís Gegik (2019), algumas mulheres relatam também a escolha em não ser mãe, seja por não ter em si o desejo em ser mãe, seja até mesmo pela insegurança e as dificuldades que acreditam que teriam de enfrentar diante dos ideais e representações sobre o que é ser mãe e o lugar do filho na vida da mulher. Emídio e Gegik (2019) relatam ainda que algo comum nos discursos seria que a maternidade impede a autonomia e a liberdade feminina, o que seria um empecilho para a realização da mulher, além da problemática dela ser por muitos defendida como a única alternativa para que a mulher se sinta completa.

> O fato de todas as entrevistadas trazerem em seus relatos a questão de serem mulheres completas somente se se tornam mães, levou-nos a questioná-las pelo porquê dessa afirmação e de como se sentiam diante dessa escolha que implicava a negação de um lugar de completude e de reconhecimento social como tal. As entrevistadas disseram considerar que a sociedade compreende a maternidade na vida da mulher como uma obrigação e que colocam aquelas que não obedecem a essa obrigação como marginais na sociedade. Apontam também sobre um questionamento constante que se faz sobre o ser mulher diante dessa experiência da não maternidade, fazendo ver como, nesta escolha, o feminino e a maternidade se confrontam. (EMÍDIO e GEGIK, 2019, p.191)

Completam que:

> Os relatos das entrevistadas coadunam com as reflexões desenvolvidas por Badinter (2010) acerca do lugar da maternidade noimaginário social. A identidade feminina foi construída atrelada à maternidade, tão enraizada no imaginário social de que todas as mulheres devem desejar ser mãe, que o não desejo pela maternidade ainda é olhado com estranhamento levando estas mulheres a viverem suas experiências de forma marginal. Tal acepção se apresenta claramente no discurso das entrevistadas, uma vez que elas concordam com a vinculação completude-maternidade e dizem sentir- se incompletas diante da escolha que fizeram. (EMÍDIO e GEGIK, 2019, p. 191)

Para gestantes e/ou mulheres com filhos pequenos, questões socioeconômicas, além de variáveis psicológicas e biológicas, podem contribuir parao aumento da tensão emocional, pois muitas vezes as mulheres são responsáveis por atividades ocupacionais e sociais que as impedem de se dedicar integralmente à maternidade (MANENTE; RODRIGUES, 2016).

Nesse sentido, reconhece-se que o grau de conflito trabalho-família geralmente está relacionado ao gênero, estando as mulheres mais propensas do que os homens a vivenciá-los (VILELA; LOURENÇO, 2018).

2.4. Conflitos Carreira-Maternidade

Os conflitos entre trabalho e família são entendidos como resultado de duas pressões distintas, onde o exercício de uma pode criar obstáculos para a conciliação com a outra (DE FREITAS; ABRANTES; GUIMARÃES, 2020). Esses conflitos podem se manifestar de duas maneiras: o conflito trabalho-família surge da discordância entre os papéis desempenhados no trabalho, interferindo nas responsabilidades familiares, enquanto o conflito família-trabalho origina-se no âmbito familiar e afeta o desempenho nas responsabilidades relacionadas ao trabalho (NETEMEYER; BOLES; MCMURRIAN, 1996).

Em 1985, Greenhouse e Botle publicaram o artigo "*The Roots of Work- Family Role Conflict"*, que forneceu uma revisão teórica do tema do conflito trabalho-família, dividindo-o em três dimensões: tempo, tensão e comportamento. Os autores afirmaram que o tempo gasto nas atividades de uma função não pode ser alocado para outra. O mesmo acontece na segunda dimensão, pois a tensão, a ansiedade e o estresse criados por uma dimensão impedem a satisfação das necessidades da outra devido a papéis incompatíveis. Quanto à terceira dimensão, também podem surgir conflitos no trabalho e em casa se o comportamento do indivíduo não corresponder às expectativas de ambos os papéis, considerando a autoconfiança e o equilíbrio emocional (CAMPOS-STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

À medida que as mulheres passaram a participar mais do mercado de trabalho, evidenciou-se a necessidade de conciliar as esferas pessoal e profissional egerir as exigências de ambas. Para Valadão Júnior et al. (2018), as mulheres que trabalham fora de casa assumem as necessidades dos negócios, das atividades familiares e da criação dos filhos. Ainda hoje existe a premissa de que as mulheres são responsáveis pelo trabalho doméstico e, portanto, as tentativas de equilibrar as afiliações da vida profissional e pessoal podem ser conflitantes, pois suas regras e exigências são muito diferentes (DE FREITAS; ABRANTES; GUIMARÃES, 2020).

No conflito entre carreira e maternidade, podemos destacar também as diferenças e igualdades entre as mulheres empreendedoras, as prestadoras de serviço e as que trabalham dentro de casa. Pesquisa realizada por Kraiser e Santos (2019) indica que as identidades dessas mulheres são marcadas por forte identificação com o trabalho, e esta é uma fonte de prazer e satisfação, completam que, "o trabalho torna-se, também, espaço sob o qual elas exercitam o poder da escolha individual e a conquista de sua autonomia":

> No que tange às questões especificamente relacionadas à identidadede gênero, verificou-se que, nos dois grupos, as mulheres possuem forte identificação com padrões tradicionais do que seja o lugar socialda mulher, relacionado ao casamento, à maternidade e a uma posturade cuidado e dedicação à casa e à família e, especialmente à maternidade. Estes aspectos aparecem de maneira ainda mais forte entre aquelas que trabalham em casa, para as quais estas funções estão presentes ao longo de todo o dia, sobrepostas às atividades decostura. Os papéis de esposa e mãe não parece algo o qual elas possam negar exercer, mas como um requisito essencial para que, inclusive, se percebam como mulheres (KRAISER, SANTOS, 2021, p. 224).

Diante da necessidade de vivenciar a maternidade e a carreira, por vezes as mães precisam criar estratégias de sobrevivência nesses dois ambientes, conciliando todos os papéis a ela impostos:

> A mulher vem ocupando espaços sociais, e a família vêm se reorganizando. Portanto, as estratégias no momento em que a mulhertem que se deparar com esses dois espaços, no final da licença-maternidade, devem ser compreendidas levando-se em consideraçãoa realidade particular de cada família e de cada mãe. Nesse contexto,as redes de apoio são uma das formas encontradas pela família na busca de cuidado aos seus filhos (BELTRAME, DONELLI, 2012, p. 214)

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2021),as mulheres com crianças de até três anos de idade têm o menor nível de ocupação,sendo que, proporção de pessoas ocupadas na população em idade de trabalhar, é menor entre as mulheres de 25 a 49 anos que vivem em lares com crianças nessa faixa etária.

Ainda conforme dados do IBGE, o nível de ocupação dos homens é superior ao das mulheres, com ou sem crianças vivendo no domicílio. A proporção dos homens no mercado de trabalho é maior entre os homens com crianças de até três anos vivendo no domicílio (89,2%) do que entre aqueles que vivem em domicílio sema presença delas (83,4%). (IBGE, 2021).

Existem ainda outros desafios enfrentados pelas mulheres que associam a carreira com a maternidade. Eles envolvem as dificuldades em gerenciar o tempo frente as demandas de trabalho e as necessidades familiares e isso pode ser uma fonte de pressão para a mulher que intrinsecamente acredita que deve atender a essas demandas de forma satisfatória (ALMEIDA, 2020).

Muitas vezes, a sociedade espera que a mulher fracasse em um dos papeis, seja o de mãe ou ainda o profissional. Ainda existe uma certa desconfiança na habilidade delas em lidas com ambas as funções e pressupõe-se que uma excelente mãe é aquela que se dedica em tempo integral, enquanto uma excelente profissional dentro da sua área de atuação sejam mulheres que não tenham filhos (ALMEIDA; MOTA-SANTOS, 2018).

Existe ainda muito preconceito dentro do ambiente de trabalho. Em suma, algumas mulheres são discriminadas por seus superiores e perdem a oportunidade de ascender profissionalmente devido a suas responsabilidades familiares ou ainda uma futura gestação (PETKOWICZ et al., 2022).

Dentro do contexto da maternidade e carreira, ainda existem as mulheres que cursam o ensino superior. Diversos trabalhos buscam debater sobre a temática, evidenciando a problemática e as questões envolvidas. Amorim (2012), por exemplo, traz as consequências oriundas do exercício da maternagem para a formação acadêmica das mulheres. As participantes da pesquisa, mulheres com que tinham filho com idade entre 0 a 1 ano, relataram que a produção acadêmica foi prejudicada e a eficiência exigida pelos docentes em muitos momentos era impossível de ser atingida. Associado a isso, elas relataram que ao conciliar a carreira acadêmica aos papeis de mãe e esposa, a necessidade de um tempo específico para o estudo era a fonte de conflitos em sua vida conjugal junto a sensação de culpa e preocupação com os filhos.

Ribeiro (2016) aprofunda um pouco mais sua pesquisa e se propõe a analisar a vida das mães acadêmicas através de uma perspectiva social. Como resultado principal de seu estudo, a autora identificou que o rendimento acadêmico das mulheres que são mães diminui devido aos marcadores sociais atribuídos a elas. Ou seja, são atribuídas a elas tarefas socialmente femininas, resultando em sobrecarga, falta de tempo para realizar as atividades

acadêmicas e ausência de apoio no cuidado dos filhos. Silveira (2019) adiciona novos elementos a discussão quando identifica os elementos que diretamente impactam a vida acadêmica das mães estudantes. São eles: desigualdade nas relações de gênero, o papel social da mulher e a falta de apoio das instituições de ensino.

O curioso é que a falta de apoio emergia não somente do âmbito familiar, mas do acadêmico. Algumas das mães acadêmicas entrevistadas por Ribeiro (2016) relataram que não foram apoiadas pelas suas instituições de ensino e que nem sequer conseguiam manter um bom diálogo com o departamento do curso. Também se evidenciou as seguintes ações são essenciais para a permanência dessas mulheres em seus cursos: flexibilidade de horários na grade do curso, o direito de levar os filhos para as aulas e a existência de um auxílio financeiro para as mães de baixa renda.

Já Pontes et al. (2019) destacam que muitas universitárias encontram diversos obstáculos ao quererem retornar sua vida acadêmica após se tornarem mães, pois precisam conciliar suas atividades e atenção aos filhos, casamento, faculdade e vida profissional. Tudo isso pode acarretar um grande desgaste, frente a exaustiva demanda que deve ser cumprida pela mãe e também a que deve ser seguida pela mulher, como acadêmica.

A fim de conciliar a carreira com a maternidade, algumas estratégias podem ser adotadas pelas mulheres, como estabelecer prioridades. Isso não quer dizer fazer uma coisa em detrimento de outra, mas organizar horários e rotinas a fim de criar períodos de concentração em cada área de forma específica. Além disso, delegar algumas tarefas ou repensá-las a curto prazo é primordial (ANDRADE; PRAUN; AVOGLIA, 2020).

Uma gestão eficiente do tempo é primordial para que o tempo de qualidade e suficiente seja dado a cada aspecto de sua vida. Porém, a busca por flexibilidade é importante, ou seja, a possibilidade de realizar o trabalho ou atividades academias em horários alternativos pode contribuir para que a mulher desempenhe sua função como mãe (RODRIGUES; RIBEIRO; RESENDE, 2023).

Outros dois aspectos importantes é o estabelecimento de uma rede de apoio e de comunicação aberta com todos que estão inseridas nela. Assim, é possível que a responsabilidade da maternidade seja compartilhada com familiares e amigos, garantindo que a mulher consiga focar em sua carreira ou estudo, nos momentos destinados a isto (BRITO et al., 2021). O uso de programas de apoio a maternidade e serviços de creche pode ser uma opção para as mulheres que estudam e trabalham e que por vezes não tem a rede de apoio necessária (MORAES, 2023).

Enfim, é importante que a mulher esteja bem consigo mesmas. Assim, definir limites

se torna indispensável para evitar sobrecarga e estresse. Autocuidado também é necessário, pois, a mulher precisa estar emocional e fisicamente bem. Exercício físico, meditação, terapia, entre outros recursos podem auxiliar no gerenciamento do estresse. Por último, é preciso ajustar as metas e prioridades, visto que imprevisto podem acontecer (RODRIGUES; RIBEIRO; RESENDE, 2023).

3. METODOLOGIA

Essa pesquisa se classifica quanto aos seus objetivos como descritiva pois as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características e fenômenos de determinada população, que neste caso Conflitos Carreira e Maternidade: um estudo com mulheres da Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis. Caracteriza-se ainda como exploratória uma vez que tem o objetivo de explorar e ganhar familiaridade com um fenômeno e/ou situação.

Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, pois está preocupada com o aprofundamento da compreensão sobre os conflitos enfrentados pelas mulheres abordadas neste estudo e também estabelecem hipóteses que serão testadas por meio de inferências, técnicas estatísticas e que serão representadas de forma descritiva por meio de representações numéricas. No que se refere a pesquisa qualitativa, não há fórmulas ou receitas predefinidas para orientar os pesquisadores. Assim, a análise dos dados na pesquisa qualitativa passa a depender muito da capacidade e do estilo do pesquisador (GIL 2008).

No tocante ao procedimento, foi utilizada uma pesquisa de levantamento, que segundo (GIL 2010), se destaca pela interrogação direta das pessoas cujo se deseja ter conhecimento sobre seu comportamento. Basicamente, emana-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análises, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Para a realização desses levantamentos, foi escolhido como método de coleta de dados a aplicação de um questionário, sendo um direcionado as mulheres da Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis, referente a interferência da sua carreira na vida familiar ou da vida familiar na carreira.

As questões da pesquisa foram formuladas a partir da escala de conflito Trabalho-Família – ECTF, que é um instrumento de mensuração de conflito por meio de duas subescalas, Interferências do Trabalho na Família e Interferência da Família no Trabalho. (MCMILLAN et al., 2011).

Os questionários foram aplicados mediante a plataforma *Google Forms*, desenvolvido pela Google. Os questionários online são um tipo de pesquisa semelhante aos questionários tradicionais, mas são implementados de forma diferenciada, por meio de meio eletrônico acessado pela Internet, que pode ser entregue por e-mail ou site.

Tal tipo de coleta de dados foi escolhido pois constitui o meio mais rápido e barato de obtenção de informações, além de não exigir treinamento de pessoal e garantir o anonimato dos participantes, diferente dos outros tipos existentes (GIL, 2010).

As participantes da pesquisa foram 18 discentes da Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Alagoas (UFAL) e o critério escolhido para seleção delas foi ser aluna, mães e possuir emprego formal/informal. O acesso a elas se deu por meio listagem de e-mails, disponibilizada pelas coordenações dos cursos. Os dados foram coletados entre dezembro de 2023 e janeiro de 2024.

As limitações da pesquisa se deram na coleta de dados por dificuldades de respostas e também no acesso as estudantes que são mães, pois as coordenações não tinham esse filtro nas informações das discentes matriculadas.

Após o preenchimento dos questionários pelas estudantes, foi realizada a análise de dados, no qual em primeiro momento foi feita a organização de todo o material coletado, e, após a transcrição do mesmo de forma a facilitar a compreensão das informações obtidas.

O método utilizado foi análise de conteúdo que consiste em buscar através de análise numérica a frequência de ocorrência de determinados sentidos de um texto qualitativamente. (ABAD; ABAD, 2022). A categorização foi feita por meio de gráficos e tabelas, em que foram abrangidos elementos ou aspectos com características comuns ou que se relacionam entre si. Tendo todas essas informações disponíveis de forma clara e objetiva, foi feita uma discussão com base no referencial teórico construído neste estudo, para que então, se pudesse extrair considerações e conclusões a respeito do tema em questão.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A interseção entre carreira e maternidade é um campo complexo que frequentemente apresenta desafios únicos, especialmente para mulheres. O estudo que investiga essa dinâmica entre as alunas da Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis é essencial para compreender como esses dois aspectos da vida podem se entrelaçar e influenciar o percurso profissional dessas mulheres.

A maternidade, muitas vezes, é percebida como um fator que pode impactar

significativamente a trajetória acadêmica e profissional das mulheres. A conciliação entre os deveres maternos e as demandas da carreira pode representar um verdadeiro desafio, exigindo habilidades de gestão de tempo, apoio adequado e, muitas vezes, renúncias pessoais.

No ambiente acadêmico, onde a busca por conhecimento e a construção de uma carreira são prioridades, as pressões e as expectativas podem se tornar ainda mais evidentes para as mulheres que são mães. Aspectos como flexibilidade nos horários de aula, suporte institucional para licenças maternidade/paternidade e um ambiente inclusivo podem influenciar diretamente o sucesso acadêmico e a realização profissional dessas mulheres.

A compreensão dos conflitos entre carreira e maternidade é crucial para a implementação de políticas institucionais mais inclusivas e para a criação de um ambiente que permita o desenvolvimento profissional sem que as mulheres sejam sobrecarregadas por dilemas decorrentes da maternidade.

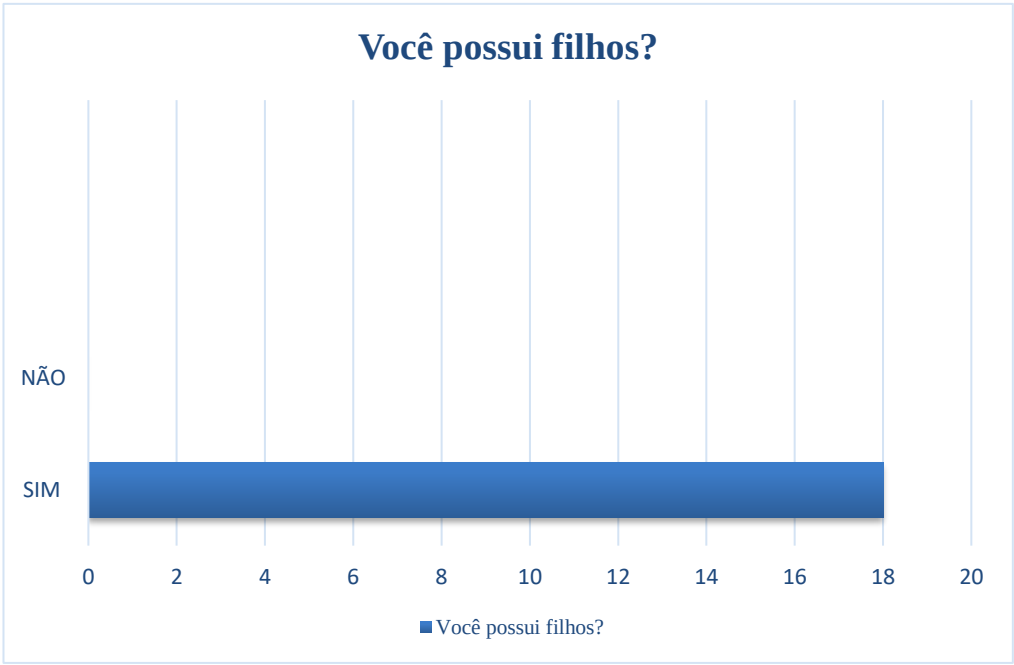
Nesse sentido, antes de apresentar os dados referentes aos objetivos específicos, apresenta-se o perfil das respondentes a seguir.

4.1. Perfil das Estudantes

Todas as participantes desta pesquisa têm filhos, pois o foco é a compreensão a partir do ponto de vista das mulheres matriculadas na Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis que vivenciam a experiência da maternidade e possuem uma realidade compartilhada. Esse aspecto pode levantar questões significativas sobre a relação entre a maternidade e a busca por formação acadêmica nessas áreas específicas, indicando a existência de um desafio comum que precisa ser explorado mais profundamente.

A presença de filhos entre essas estudantes pode indicar a necessidade de uma análise mais detalhada sobre como essas mulheres conciliam suas responsabilidades familiares com os compromissos acadêmicos e profissionais. Isso pode implicar em desafios específicos que podem afetar suas trajetórias de carreira e seu desenvolvimento profissional.

Gráfico 1: Filhos

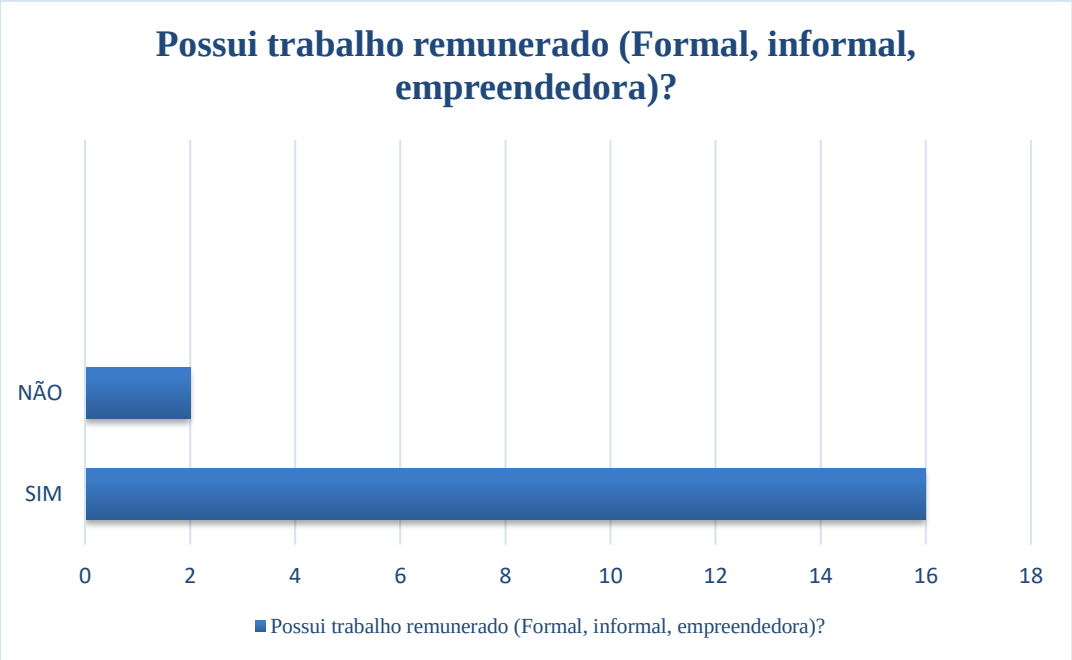


Fonte: dados da pesquisa

Além disso, a homogeneidade dos resultados levanta questões sobre a influência dessa condição compartilhada na dinâmica da faculdade e no ambiente acadêmico dessas áreas específicas. Isso poderia indicar a presença de padrões ou desafios particulares enfrentados por mulheres que têm filhos e estão buscando formação nessas disciplinas.

No tocante à trabalho remunerado, os resultados apontam para uma prevalência de trabalho remunerado entre as participantes desta pesquisa. A maioria das respondentes declarou possuir algum tipo de ocupação remunerada, seja formal, informal ou como empreendedora. Esse dado ressalta a realidade multifacetada dessas mulheres, que não apenas se dedicam aos estudos acadêmicos, mas também estão engajadas em atividades profissionais que geram renda.

Gráfico 2: Trabalho remunerado



Fonte: dados da pesquisa

A presença predominante de trabalho remunerado pode indicar a busca por independência financeira e autonomia por parte das alunas da Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis. Essa constatação pode trazer à tona questões relevantes sobre a motivação para conciliar estudos acadêmicos com atividades profissionais, bem como os impactos disso em suas vidas pessoais e acadêmicas, em conformidade com o que foi encontrado por De Freitas, Abrantes, Guimarães (2020).

Por outro lado, a presença de alguns participantes sem trabalho remunerado ressalta a diversidade de situações dentro desse grupo. Essa diversidade pode ser influenciada por fatores individuais, como preferências pessoais, oportunidades de trabalho disponíveis ou até mesmo questões relacionadas à carga horária dos estudos.

É importante considerar que a dupla jornada, entre estudos e trabalho, pode representar um desafio significativo para essas mulheres. Concordando com SINA (2005), a necessidade de equilibrar as responsabilidades acadêmicas com as profissionais e, em muitos casos, com as responsabilidades familiares, pode impactar diretamente o bem-estar e o desempenho acadêmico.

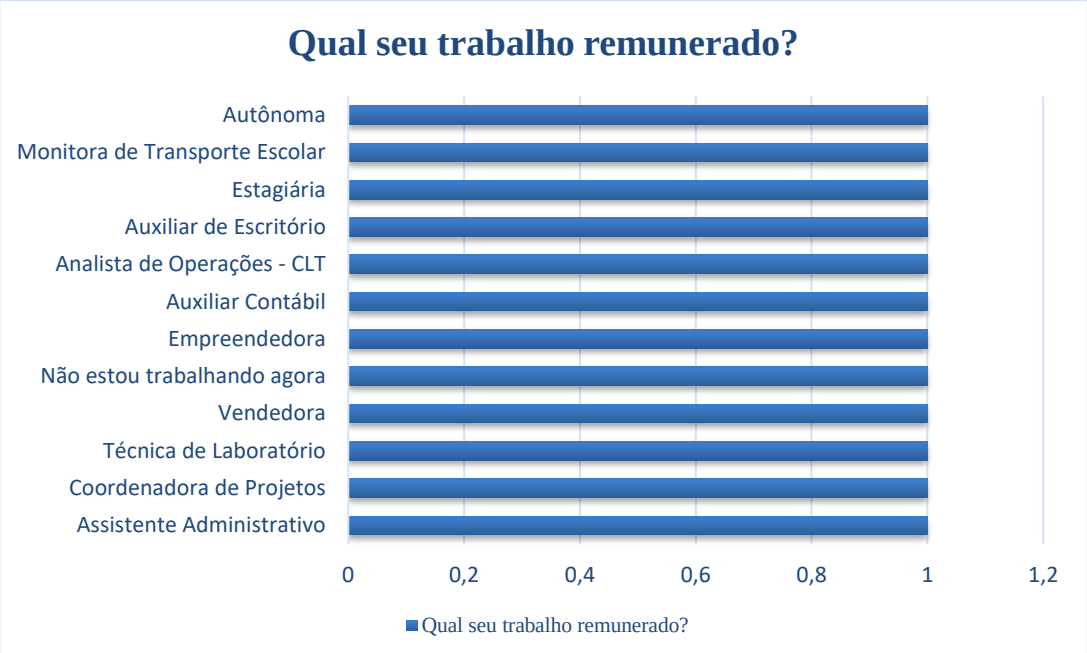
Esses resultados apontam para a complexidade da vida dessas mulheres universitárias, que estão enfrentando não apenas os desafios acadêmicos, mas também estão imersas em um contexto profissional diversificado. Essa diversidade pode ser vista como uma oportunidade para entender melhor as estratégias de enfrentamento adotadas por elas para lidar com múltiplos papéis e responsabilidades, permitindo o desenvolvimento de

políticas e apoios mais adequados para promover o equilíbrio entre carreira, estudos e vida pessoal.

A diversidade de ocupações remuneradas entre as participantes revela um panorama multifacetado de experiências profissionais, incluindo desde funções administrativas, como assistentes e coordenadoras de projetos, até áreas técnicas, como laboratório, e o segmento de vendas, a amplitude de trajetórias profissionais é notável. Destaca-se também a presença marcante de mulheres empreendedoras, seja como autônoma ou gerenciando seus próprios negócios.

A variedade de ocupações também destaca a complexidade de equilibrar os papéis de mãe, estudante e profissional. Muitas dessas ocupações demandam tempo e dedicação, representando um desafio adicional na busca por harmonizar a vida acadêmica, a carreira e as responsabilidades familiares.

Gráfico 3: Carreira Profissional



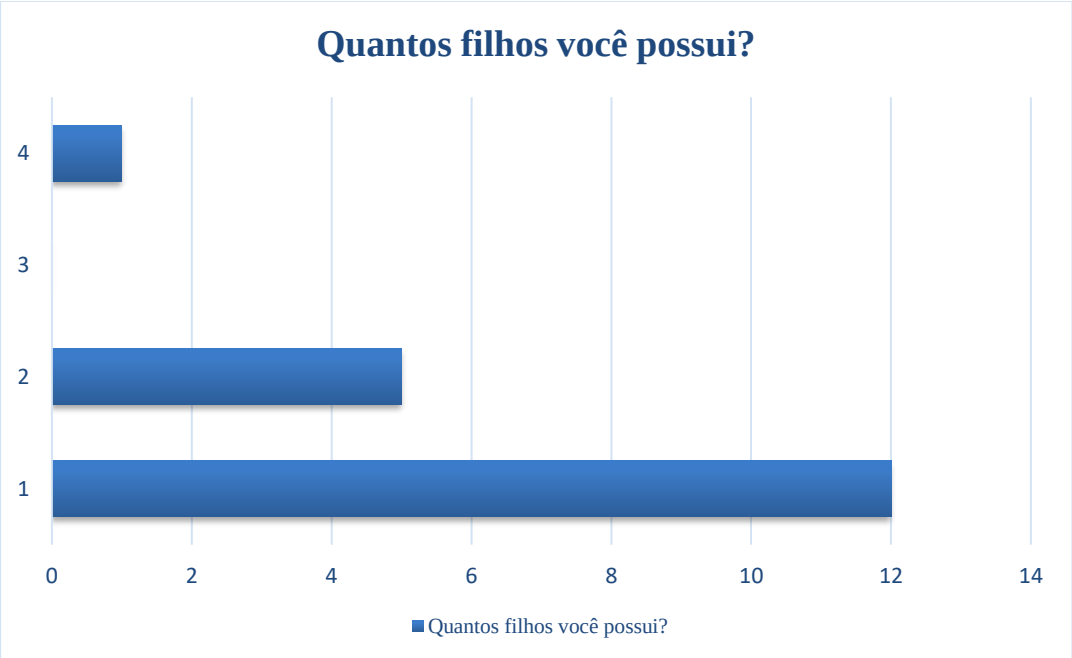
Fonte: dados da pesquisa

Nota-se a presença significativa daquelas que, atualmente, não estão trabalhando. Essa situação pode estar ligada a pausas na carreira para priorizar os estudos ou a uma busca ativa por novas oportunidades profissionais.

No que diz respeito a quantidade de filhos, os dados mostraram que a maioria das mulheres declarou ter um ou dois filhos, mas também observamos a presença de respostas que indicam uma maternidade mais numerosa, com casos de quatro filhos. Essa diversidade

reflete as diferentes configurações familiares dentro da amostra estudada.

Gráfico 4: Quantidade de Filhos



Fonte: dados da pesquisa

A predominância de mães com um ou dois filhos pode sugerir uma tendência geral entre as mulheres da Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis. Essa observação pode despertar o interesse em compreender como a quantidade de filhos pode influenciar a dinâmica entre carreira e maternidade, especialmente considerando as responsabilidades acadêmicas. Ademais, como levantado por Manente e Rodrigues (2016), as atividades ocupacionais e sociais impedem as mulheres de se dedicar integralmente a maternidade.

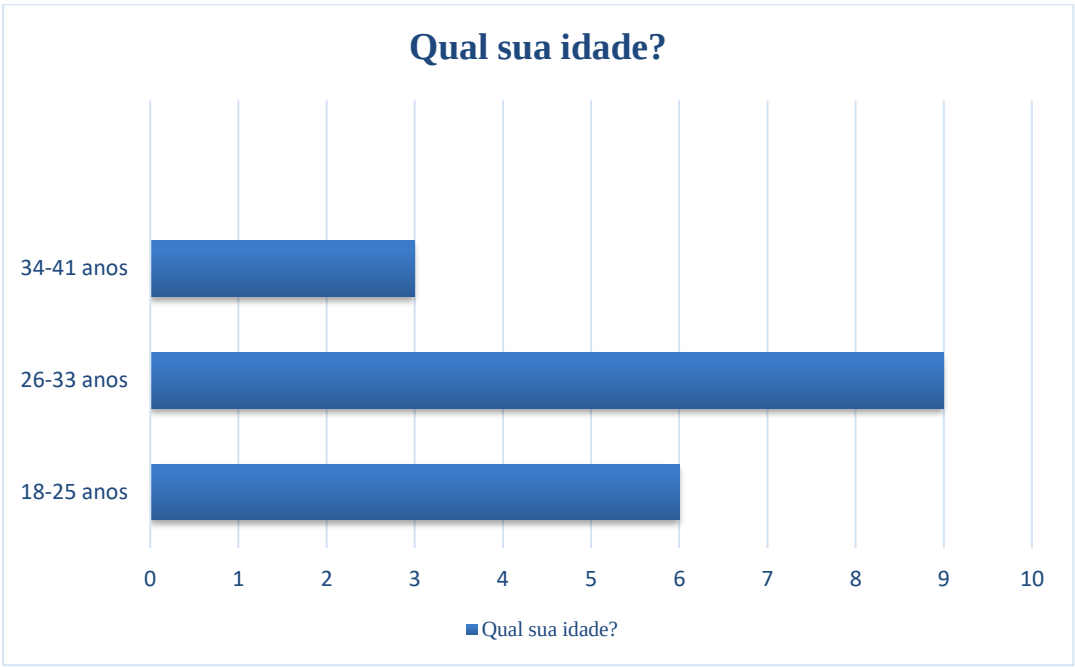
As respostas que indicam quatro filhos chamam a atenção para uma realidade específica que pode envolver desafios adicionais. Mulheres com famílias maiores podem enfrentar uma carga maior de responsabilidades familiares, o que pode impactar suas escolhas acadêmicas e profissionais. Essa constatação destaca a importância de considerar as nuances individuais e familiares ao abordar a relação entre carreira e maternidade.

As experiências das mulheres com base no número de filhos podem variar consideravelmente e neste cenário, fatores como o apoio social, recursos disponíveis e a presença de um parceiro ou rede de suporte podem influenciar significativamente a forma como essas mulheres enfrentam os desafios associados à maternidade enquanto buscam seus objetivos acadêmicos e profissionais. Sobre isso, Beltrame; Donelli (2012) esclarecem que

as redes de apoio são uma das formas encontradas pela família na busca de cuidado aos seus filhos.

Observando-se o quesito idade, evidenciou-se predominância das faixas etárias entre 26 e 33 anos entre as mulheres participantes do estudo na Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis. Esse agrupamento sinaliza possivelmente em um estágio de vida no qual a busca por formação acadêmica, desenvolvimento profissional e até mesmo a gestão de obrigações familiares estão entrelaçados.

Gráfico 5: Idade



Fonte: dados da pesquisa

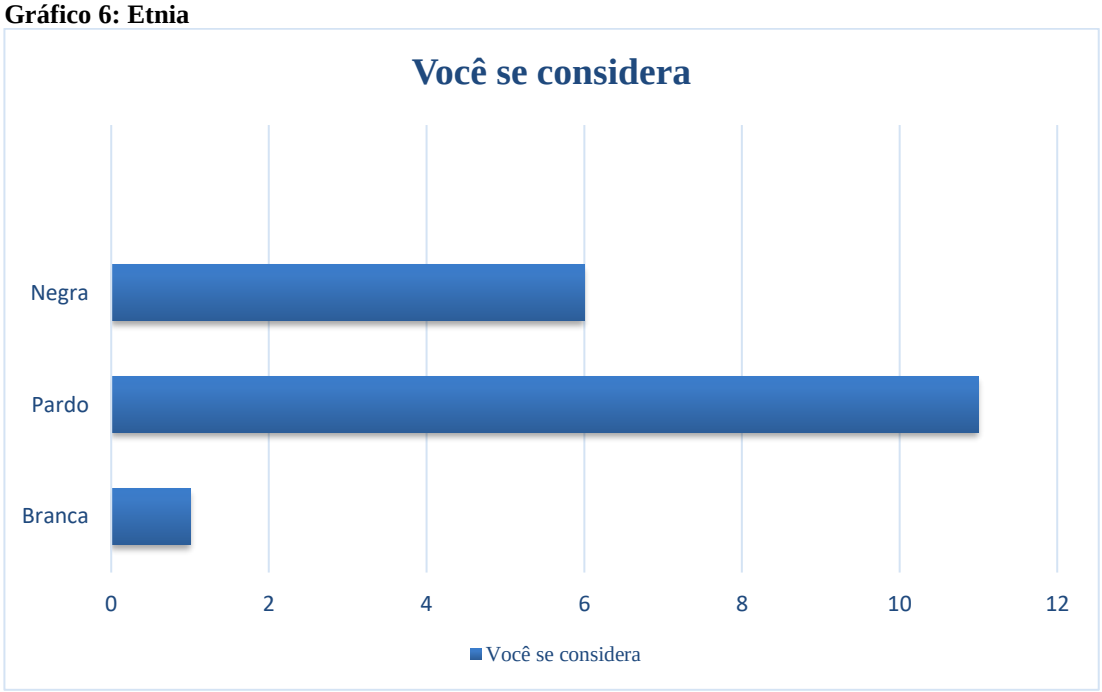
É notável também a representatividade das faixas etárias mais jovens (18 a 25 anos) dentro da amostra, indicando a presença de mulheres em estágios iniciais de suas jornadas acadêmicas, possivelmente iniciando experiências familiares ou profissionais.

Por fim, a menor representação na faixa etária entre 34 e 41 anos aponta para a inclusão de mulheres mais maduras no contexto acadêmico. Essa presença diversificada traz consigo uma gama variada de experiências e, possivelmente, enfrenta distintos desafios ao equilibrar carreira, maternidade e estudos universitários.

Analisar essas diferentes faixas etárias permite compreender o contexto diversificado das mulheres no estudo, considerando as distintas fases de vida em que se encontram. Isso é fundamental para entender como tais variáveis influenciam suas vivências, desafios e estratégias na conciliação entre estudos, carreira e obrigações familiares.

A distribuição das identificações étnico-raciais entre as participantes, com a maioria se identificando como pardas, seguida por mulheres negras, ressalta a riqueza da heterogeneidade presente nesse grupo. É relevante observar que não houve participantes que se identificaram como brancas nesse conjunto de dados específico, o que ilustra ainda mais a pluralidade étnico-racial presente.

Gráfico 6: Etnia



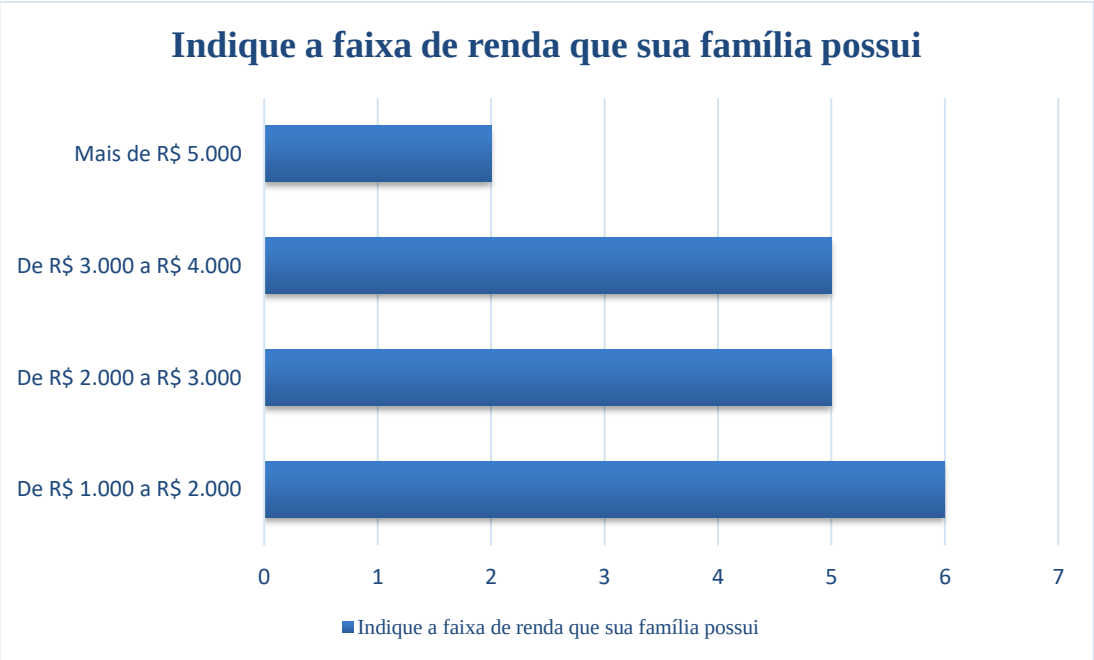
Fonte: dados da pesquisa

Essa diversidade étnico-racial é essencial para compreender as distintas perspectivas e experiências enfrentadas pelas mulheres no contexto acadêmico e profissional, especialmente quando se trata da dupla jornada de ser mãe e estudar à noite. Muitas dessas mulheres, em sua maioria pardas e negras, podem estar imersas em uma realidade em que a maternidade e a busca pela formação acadêmica se entrelaçam.

Messias-Tanisia et al., (2022) mostraram em sua pesquisa que a participação em cursos de formação pessoal e profissional é três vezes mais altas para mulheres brancas do que para mulheres negras. Reconhecer as diferenças étnico-raciais é fundamental para implementar estratégias inclusivas que considerem as demandas específicas dessas mulheres.

A variação nas faixas salariais das famílias das participantes reflete uma gama de situações financeiras. A maioria está distribuída nas faixas de renda mais baixas, entre R$ 1.000 e R$ 3.000 mensais, com um número significativo reportando uma renda entre R$ 1.000 e R$ 2.000.

Gráfico 7: Renda



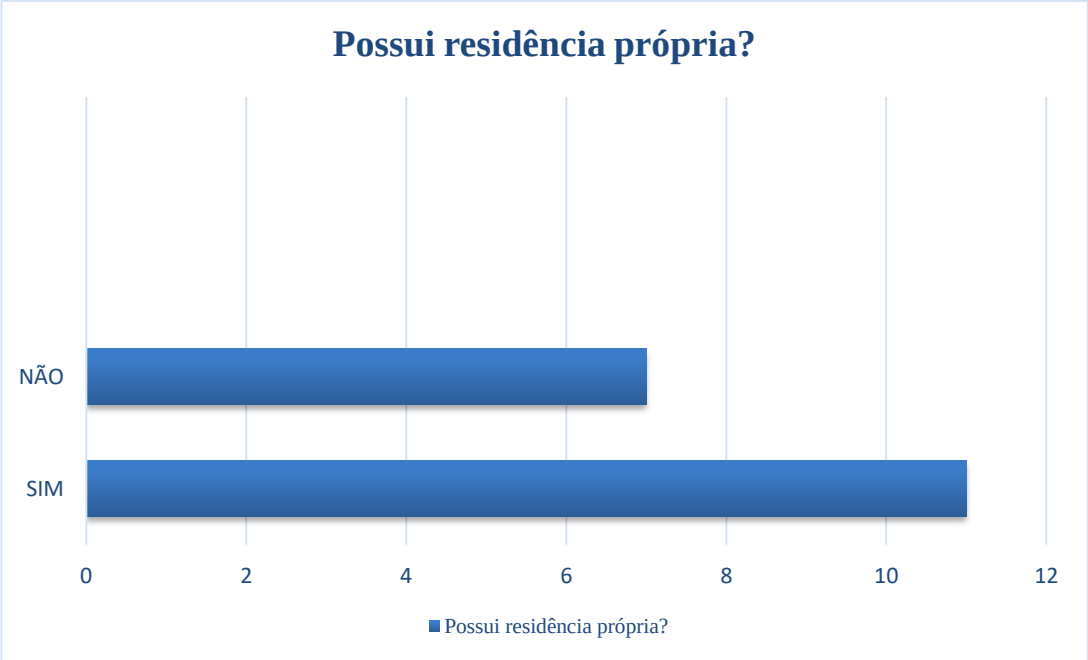
Fonte: dados da pesquisa

Essas diferenças podem impactar diretamente no desempenho acadêmico das mães que estudam, especialmente considerando a necessidade de equilibrar os estudos com a responsabilidade de prover o sustento familiar. Rendas mais baixas podem estar associadas a condições de vida mais desafiadoras, incluindo acesso limitado a recursos educacionais, dificuldades para custear despesas universitárias e a necessidade de equilibrar múltiplos empregos para sustentar a família.

Por outro lado, participantes com rendas mais altas podem ter um suporte financeiro maior, o que pode resultar em menos pressão financeira para conciliar os estudos e o cuidado dos filhos. No entanto, mesmo com uma renda mais alta, outras responsabilidades familiares e profissionais podem gerar desafios semelhantes, como a gestão do tempo entre trabalho, estudos e vida familiar.

A posse de uma residência própria transcende o aspecto financeiro, representando um símbolo de estabilidade e autonomia. Ter um lar próprio não apenas proporciona um ambiente familiar mais sólido, mas também contribui para uma sensação de segurança e pertencimento, elementos fundamentais para o desenvolvimento pessoal e acadêmico.

Gráfico 8: Residência



Fonte: dados da pesquisa

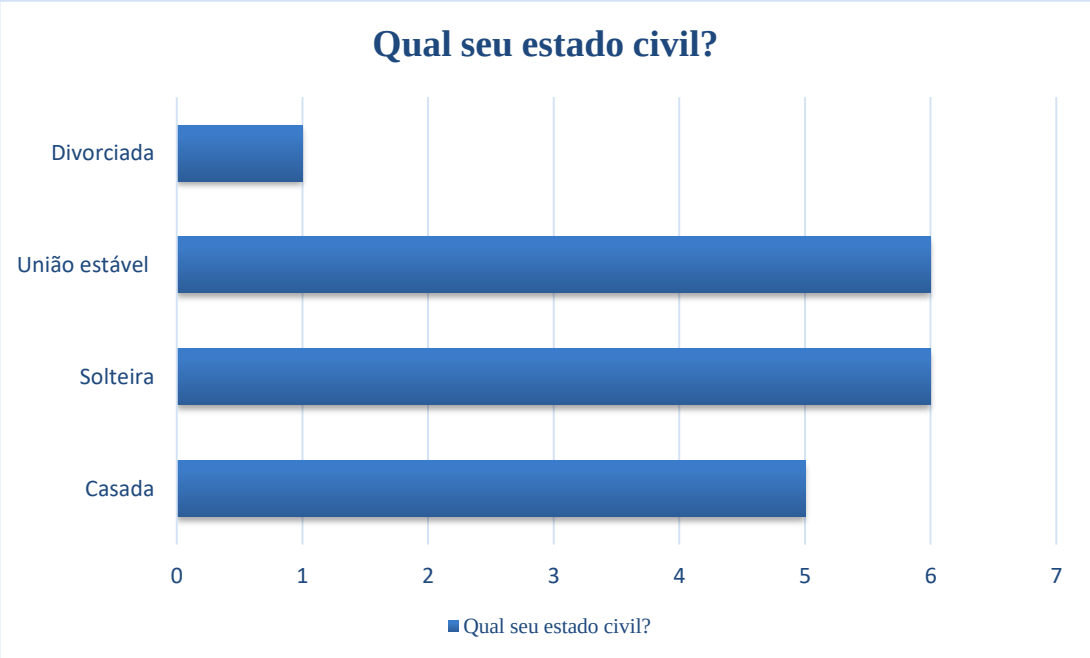
Por outro lado, a ausência de uma residência própria pode indicar diferentes cenários, como a opção por aluguel, moradia com familiares ou outras configurações familiares. Essa variedade de situações pode estar relacionada a estágios iniciais da vida profissional, desafios financeiros momentâneos ou escolhas pessoais específicas.

A análise desses dados revela uma diversidade nas condições habitacionais das participantes, marcando uma divisão equilibrada entre aquelas que possuem residência própria e as que não. Esse panorama reflete não apenas as diferentes realidades de vida, mas também a complexidade dos contextos familiares e das situações financeiras enfrentadas por essas mulheres em sua jornada acadêmica e profissional.

A distribuição do estado civil entre as mulheres participantes do estudo na Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis revela uma rica diversidade de situações pessoais. A equidade entre as categorias de casadas, solteiras e em união estável destaca a variedade de contextos conjugais dentro deste grupo.

Essa diversidade sugere não apenas diferentes experiências individuais, mas também a possibilidade de compromissos familiares diversos, refletindo a amplitude das vivências entre as mulheres estudantes.

Gráfico 9: Estado Civil

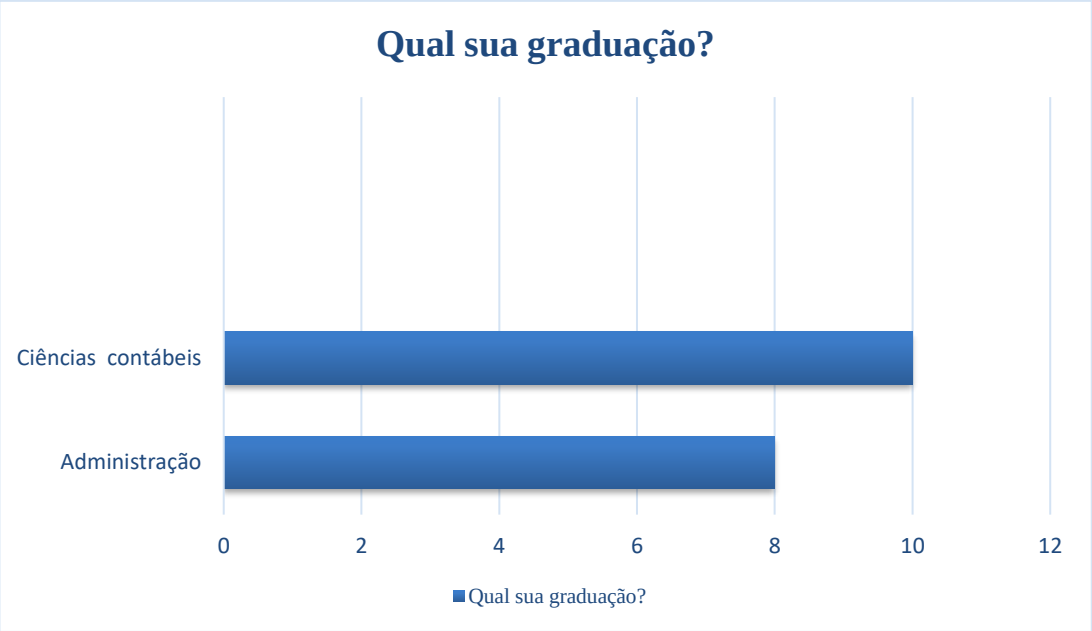


Fonte: dados da pesquisa

A presença de uma participante divorciada sinaliza a singularidade de cada história dentro da amostra. Isso ressalta a importância de entender as particularidades de cada estado civil, pois sabemos que essas condições podem influenciar profundamente as escolhas, desafios e prioridades das mulheres, especialmente na articulação entre suas vidas acadêmicas, profissionais e familiares. Para Moraes (2023), O uso de programas de apoio a maternidade e serviços de creche pode ser uma opção para as mulheres que estudam e trabalham e que por vezes não tem a rede de apoio necessária.

A análise da distribuição dos cursos evidenciou que maioria das respondes foram do curso de Administração, seguido de Ciências Contábeis. Não foram obtidas respostas do curso de Economia e não há dados a respeito, pois a coordenação não os tem.

Gráfico 10: Graduação



Fonte: dados da pesquisa

Essa distinção na distribuição dos cursos pode refletir escolhas individuais baseadas em interesses específicos, orientações de carreira ou até mesmo na percepção das oportunidades proporcionadas por cada disciplina. Além disso, questões como a estrutura curricular ou a própria demanda por vagas em cada curso podem influenciar essa disparidade observada.

Uma análise mais aprofundada poderia revelar padrões de ingresso, possíveis desafios enfrentados por mulheres em campos específicos e até mesmo tendências de ascensão profissional após a conclusão dos cursos.

A distribuição dos períodos acadêmicos entre as mulheres participantes do estudo na Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis revela uma notável diversidade. É perceptível que uma parcela considerável está próxima da conclusão do curso (9° - 10° Período).

Gráfico 11: Período

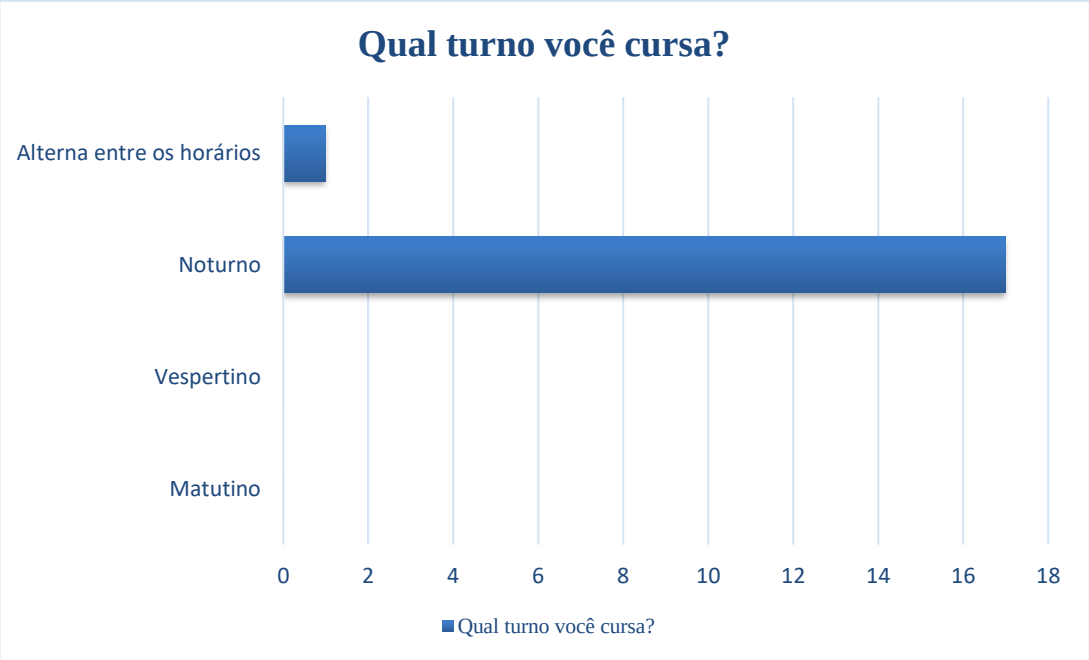
Fonte: dados da pesquisa

Todavia, é intrigante notar a presença de alunas nos estágios iniciais (1° - 2° Período) e também de um grupo com pendências acadêmicas independentemente do período cursado. Essa variedade de situações acadêmicas reflete circunstâncias individuais, que podem influenciar as trajetórias acadêmicas e profissionais das estudantes.

A análise minuciosa desses diferentes estágios acadêmicos permitiria identificar nuances e necessidades específicas em cada fase do curso e pensar em estratégias voltadas não apenas à conclusão do curso, mas também preparar adequadamente as estudantes para a transição para a próxima etapa da vida profissional.

Além disso, a predominância de participantes cursando no período noturno sugere uma preferência ou necessidade por esse horário de estudo. É possível que mães, entre outros estudantes, optem pelo turno noturno devido aos compromissos diurnos, como responsabilidades de trabalho ou cuidado com os filhos. O turno noturno pode oferecer maior flexibilidade para equilibrar os estudos com as demandas familiares e profissionais do dia a dia.

Gráfico 12: Turno



Fonte: dados da pesquisa

Para mães que frequentam o turno noturno, a tarefa de conciliar os afazeres domésticos, a atenção aos filhos e o compromisso com os estudos pode ser especialmente desafiadora. Porém as redes de apoio dessas mulheres podem estar disponíveis nesse turno, conforme BELTRAME; DONELLI (2012) apontam as redes de apoio são uma das formas encontradas na busca de cuidado aos filhos.

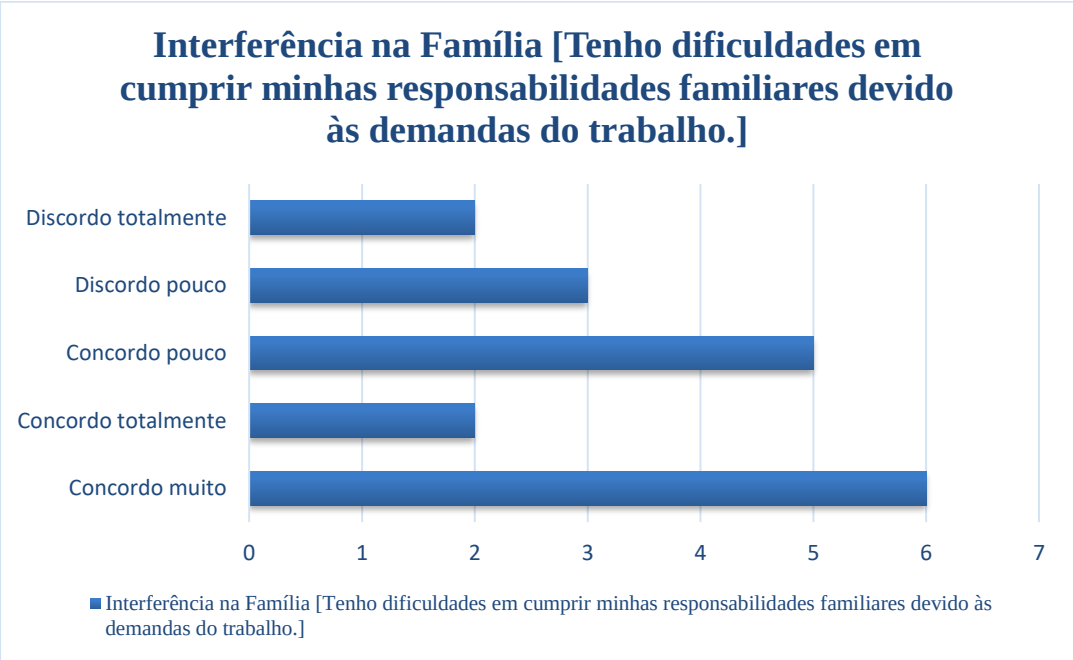
Ademais, considerando que várias delas são também responsáveis pelos cuidados familiares, sua disponibilidade para frequentar aulas ou se envolver em atividades extracurriculares pode ser limitada, criando um ciclo de pressão adicional, onde a necessidade de equilibrar múltiplas responsabilidades se torna intensa e, por vezes, exaustiva.

Além disso, o turno noturno pode gerar um desafio adicional para mães, pois elas podem enfrentar cansaço acumulado ao tentar se concentrar nos estudos após um longo dia de atividades. A falta de descanso adequado pode afetar seu desempenho acadêmico e aumentar os níveis de estresse, como frequentes resultados apontados por Garcia; Viecili (2018).

4.2. Percepção das Mulheres sobre Conflitos Carreira-Maternidade de acordo com a dimensão tempo

As respostas no gráfico 13 indicam uma tendência predominante de concordância quanto à interferência das demandas do trabalho na vida familiar entre as participantes, sendo que a maioria concorda fortemente ou muito com essa afirmação.

Gráfico 13: Interferência na Família



Fonte: dados da pesquisa

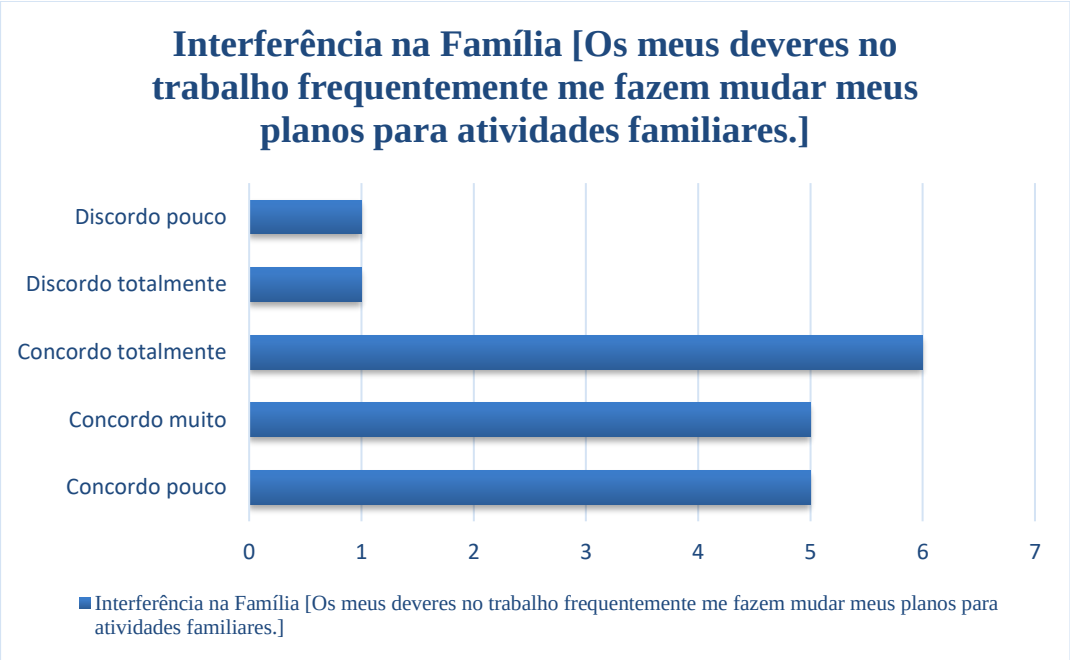
A percepção de que as demandas do trabalho impactam significativamente na vida familiar dessas mães estudantes pode ter implicações diretas no desempenho acadêmico. A sobrecarga resultante dessa interferência pode afetar a capacidade de gerenciar o tempo de estudo, a concentração nas atividades acadêmicas e até mesmo a saúde emocional, o que pode resultar em níveis mais altos de estresse e exaustão. Em concordância com Almeida (2020) os desafios enfrentados pelas mulheres envolvem dificuldades em gerenciar o tempo, tornando-se uma fonte de pressão emocional.

Essas mães enfrentam uma dualidade desafiadora: conciliar o papel profissional com as responsabilidades familiares e acadêmicas. A pressão adicional e a falta de equilíbrio entre esses aspectos podem impactar adversamente a dedicação aos estudos, o que pode refletir em um desempenho acadêmico comprometido. Esse dado dialoga com Ribeiro (2016) pois ele identificou que o rendimento acadêmico das mulheres que são mães diminui devido aos marcadores sociais atribuídos a elas, podendo levar a um aumento de evasão. Portanto, compreender e reconhecer essa interferência é crucial para fornecer suporte adequado.

A maioria das participantes compartilha a percepção de que suas responsabilidades profissionais frequentemente afetam seus planos para atividades familiares, conforme gráfico 14. Esse consenso revela uma realidade onde as exigências do trabalho exercem um impacto significativo na capacidade de participar plenamente e manter uma consistência nas

atividades familiares.

Gráfico 14: Interferência na Família 2



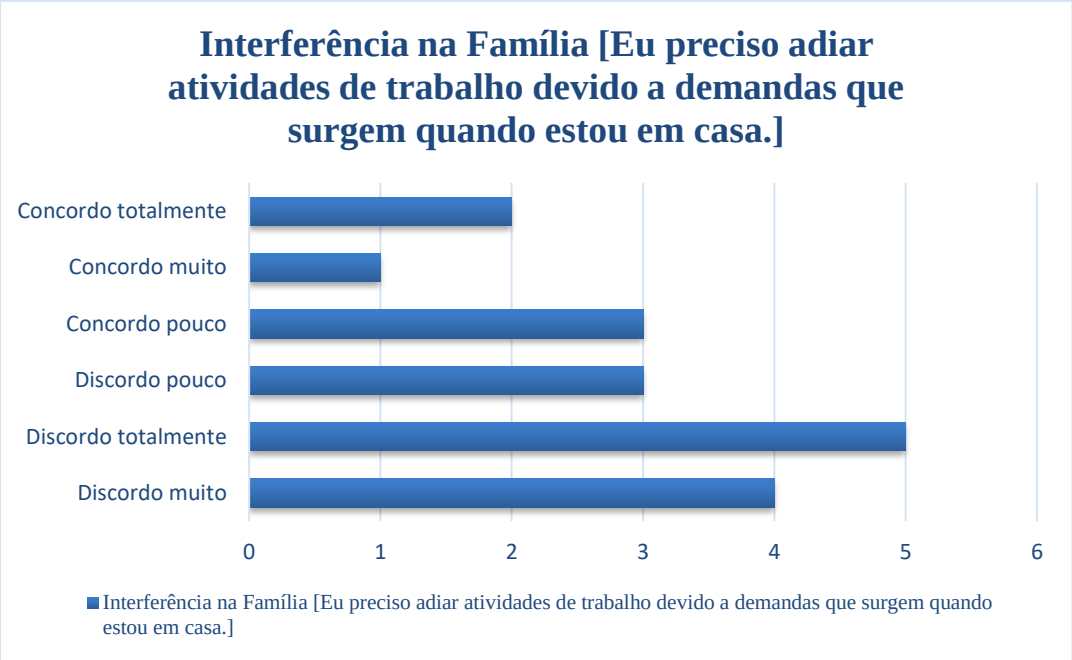
Fonte: dados da pesquisa

Essa interrupção constante nos planos familiares, decorrente das obrigações no trabalho, tende a gerar frustração, estresse e uma sensação de desequilíbrio entre a vida profissional e familiar. Para as mães que estão estudando, essa situação é ainda mais complexa, pois elas precisam conciliar não apenas as demandas do emprego e da família, mas também os compromissos acadêmicos. Sobre esse aspecto, Rodrigues, Ribeiro e Resende (2023) reforçaram a importância da busca por flexibilidade, como de horários alternativos para o melhor desempenho das mulheres na maternidade.

Essa sobrecarga pode impactar diretamente o desempenho acadêmico. Manter um compromisso consistente com os estudos torna-se um desafio diante das constantes demandas profissionais que afetam diretamente a dinâmica familiar.

As respostas do gráfico 15 expressam uma divisão entre as participantes, evidenciando diferentes percepções quanto à necessidade de adiar atividades de trabalho devido às demandas surgidas em casa. Essa diversidade de opiniões sugere uma heterogeneidade nos desafios enfrentados por cada uma.

Gráfico 15: Interferência na Família 3



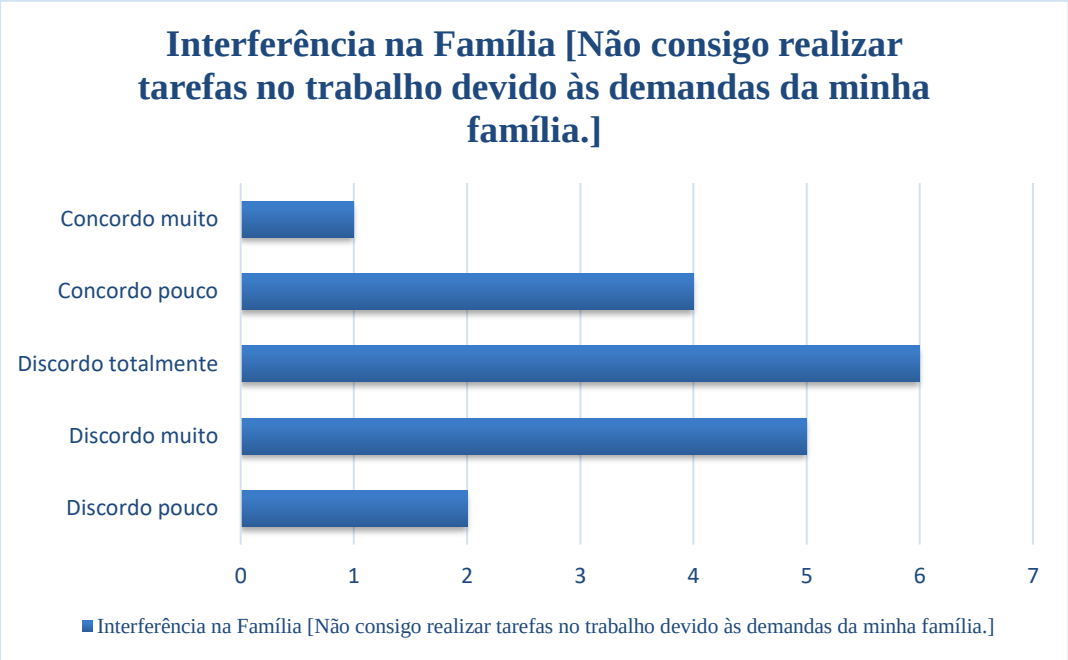
Fonte: dados da pesquisa

É notável que algumas participantes não veem a necessidade de adiar suas tarefas profissionais por conta das demandas familiares, indicando uma gestão eficaz do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. No entanto, outro grupo parece lidar com desafios mais expressivos nesse contexto.

Para as mães que estão simultaneamente envolvidas com estudos, esse conflito entre as responsabilidades do trabalho e as domésticas pode criar uma pressão adicional. A necessidade de adiar atividades profissionais por conta das demandas familiares pode impactar diretamente a dedicação ao tempo destinado aos estudos. Isso, por sua vez, pode prejudicar a concentração e a regularidade nos compromissos acadêmicos, influenciando negativamente o desempenho.

Dentre as participantes, observa-se uma diversidade de percepções em relação à influência das demandas familiares no desempenho profissional, como indicado no gráfico 16. A maioria expressa algum nível de discordância em relação à ideia de que as responsabilidades familiares impeçam a realização de tarefas no ambiente de trabalho. Isso sugere que muitas não veem as demandas familiares como uma restrição significativa ao desempenho no trabalho.

Gráfico 16: Interferência na Família 4



Fonte: dados da pesquisa

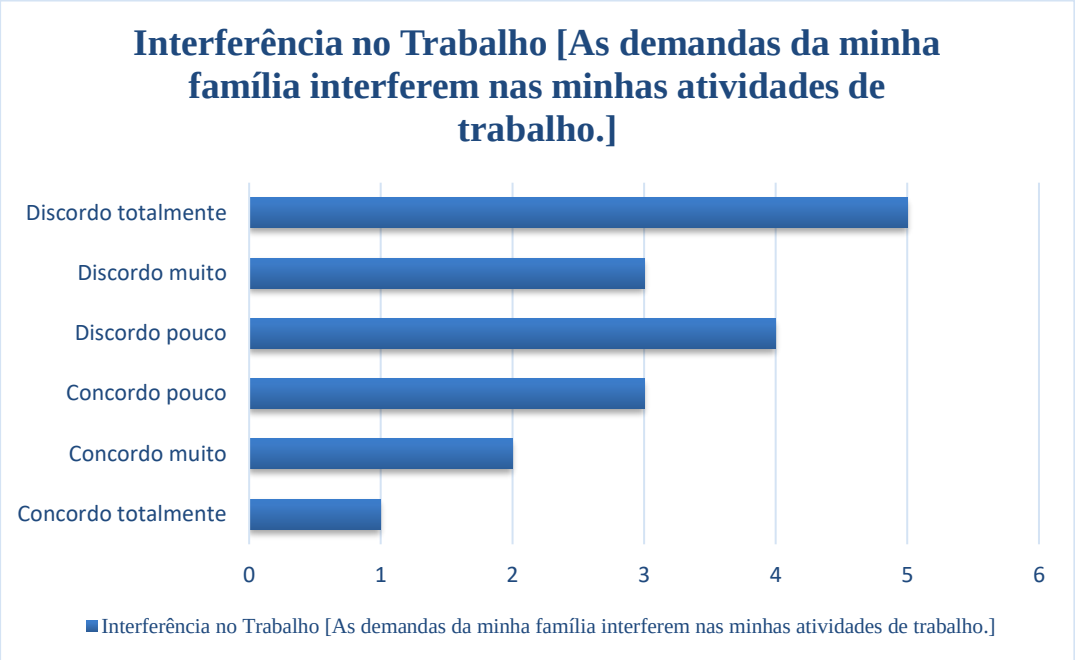
Para mães que também estudam, essa percepção pode ser crucial, pois a habilidade de gerenciar efetivamente as responsabilidades familiares em relação ao trabalho pode influenciar diretamente o tempo disponível para os estudos. Uma gestão eficiente do tempo é primordial para que o tempo de qualidade suficiente seja dado a cada aspecto de sua vida, conforme apontado por Rodrigues, Ribeiro e Resende (2023).

Em resumo, a resposta ao objetivo é que há interferência das demandas do trabalho na vida familiar, consequentemente na maternidade, entre as participantes, a maioria consegue realizar as tarefas do trabalho sem precisar adiá-las, porém a sobrecarga resultante dessa interferência afeta a capacidade de gerenciar o tempo de estudo e tempo da participação plena nas atividades familiares, bem como na maternidade.

4.3. Percepção das Mulheres sobre Conflitos Carreira-Maternidade de acordo com a dimensão tensão

As respostas do gráfico 17 evidenciam uma diversidade de percepções quanto à interferência das demandas familiares nas atividades de trabalho. A maioria das participantes expressa algum nível de discordância em relação a essa afirmação, seja discordando pouco ou totalmente. Isso sugere que a maior parte não percebe uma interferência significativa das demandas familiares em suas atividades de trabalho.

Gráfico 17: Interferência na Trabalho



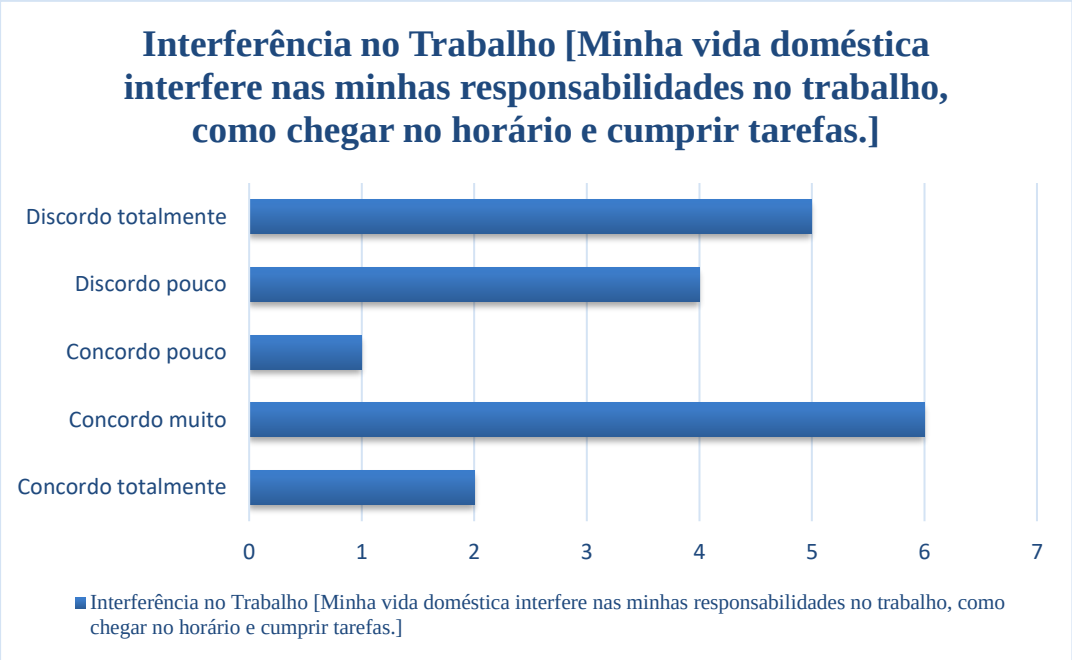
Fonte: dados da pesquisa

Para mães que também estão na jornada acadêmica, essa percepção pode impactar positivamente o tempo e a atenção que dedicam aos estudos. Se há uma menor interferência nas atividades de trabalho, é possível que disponham de mais tempo e foco para se dedicar aos compromissos acadêmicos. Porém, a percepção das entrevistadas discorda do estudo de Azmat; Ferrer; (2017), que indica que ter filhos pequenos reduz o desempenho profissional das mulheres.

Compreender essas perspectivas é crucial para oferecer o suporte necessário. Estratégias que auxiliem na gestão de tempo e no equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais podem ser fundamentais para ajudar essas mães a manterem um desempenho acadêmico satisfatório, mesmo enquanto gerenciam múltiplos papéis em suas vidas.

As respostas dispostas no gráfico 18 fornecem uma visão sobre como a vida doméstica pode interferir nas responsabilidades profissionais, revelando uma divisão entre aquelas que concordam fortemente, concordam em certa medida e aquelas que discordam, em diferentes graus, dessa afirmação.

Gráfico 18: Interferência na Trabalho 2

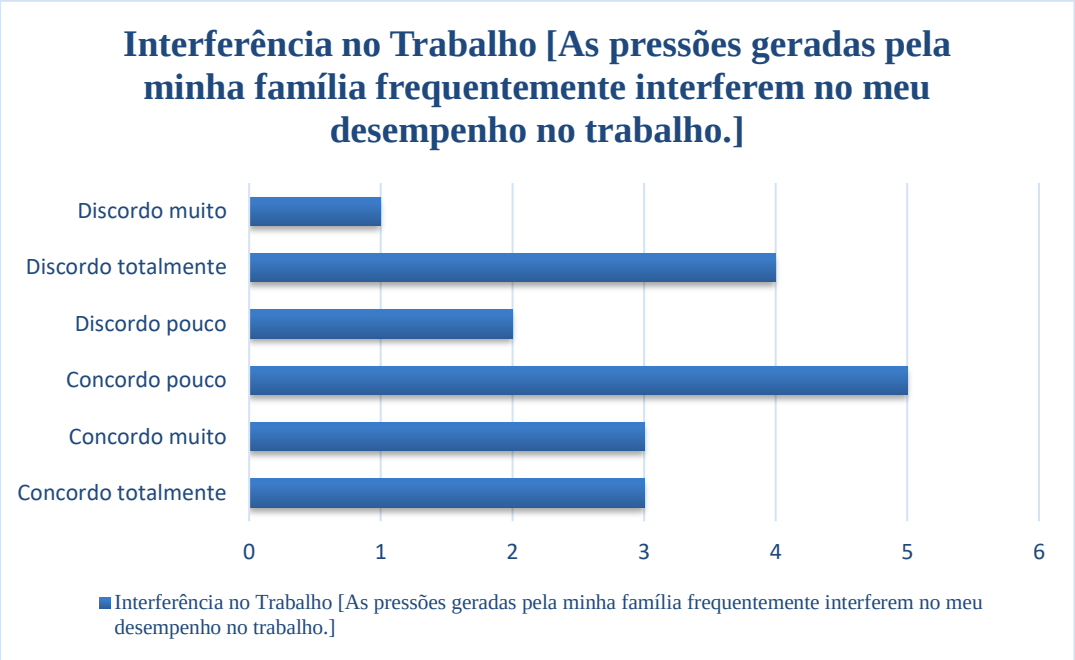


Fonte: dados da pesquisa

Para as mães que estudam, a percepção de que as demandas domésticas afetam as responsabilidades no trabalho pode impactar diretamente seu desempenho acadêmico. A concordância mais expressiva com essa ideia sugere possíveis desafios em equilibrar efetivamente as responsabilidades familiares e profissionais, o que, por sua vez, pode influenciar o tempo e a energia dedicados aos estudos. Para De Freitas, Abrantes, Guimarães (2020), a premissa de que as mulheres são responsáveis pelo trabalho doméstico, pode ser conflitante no equilíbrio da vida profissional e pessoal, como se mostrou na realidade das participantes desta investigação.

A diversidade de respostas revela a complexidade das dinâmicas entre vida familiar e trabalho para as participantes, conforme gráfico 19. As percepções sobre o impacto das pressões familiares no ambiente profissional abrangem uma ampla gama de desafios enfrentados por mães que também estudam.

Gráfico 19: Interferência na Trabalho 3

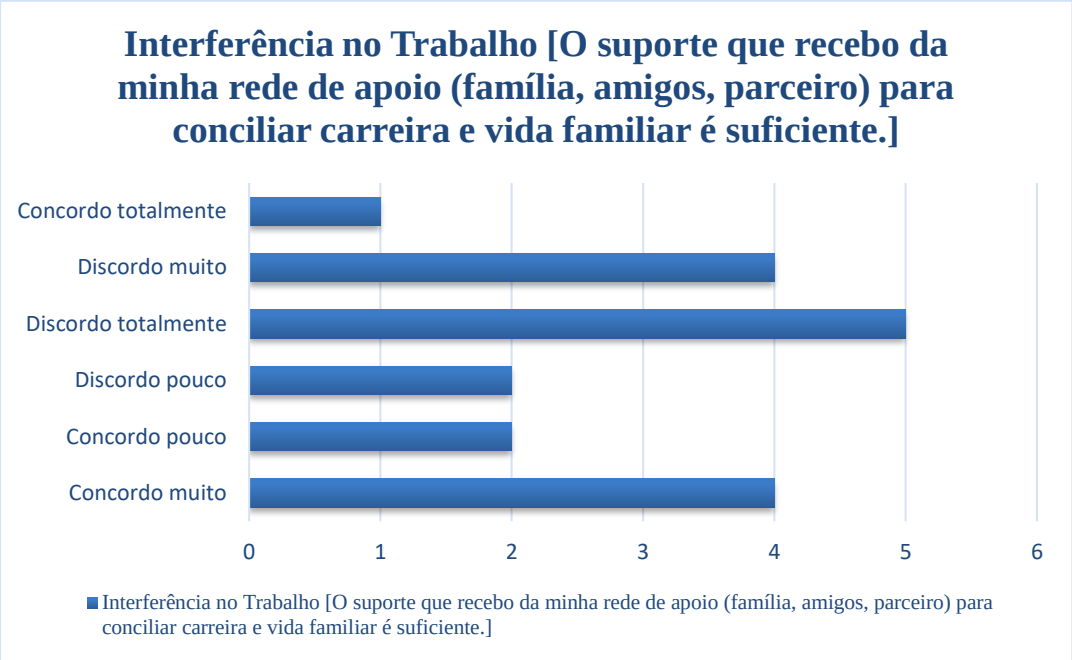


Fonte: dados da pesquisa

Aquelas que concordam podem estar lidando com demandas domésticas que se estendem para além do âmbito familiar, afetando diretamente seu desempenho no trabalho e, por consequência, reduzindo o tempo disponível para se dedicarem aos estudos. Por outro lado, as participantes que discordam podem ter adotado estratégias eficazes para separar esses dois aspectos da vida, mantendo uma produtividade no trabalho sem que as demandas familiares interfiram significativamente. Sobre isso, Amorim (2012) relata caso de mulheres que ao buscarem conciliar a carreira acadêmica aos papeis de mãe e esposa, tiveram a necessidade de um tempo específico para o estudo e gerou-se assim uma fonte de conflitos em sua vida conjugal junto a sensação de culpa e preocupação com os filhos.

As respostas no gráfico 20 apresentam diferentes opiniões quando se trata do suporte recebido para equilibrar a carreira e a vida familiar. A maioria das participantes expressa algum nível de discordância com a ideia de que o apoio oferecido é o suficiente para conciliar esses aspectos.

Gráfico 20: Interferência na Trabalho 4



Fonte: dados da pesquisa

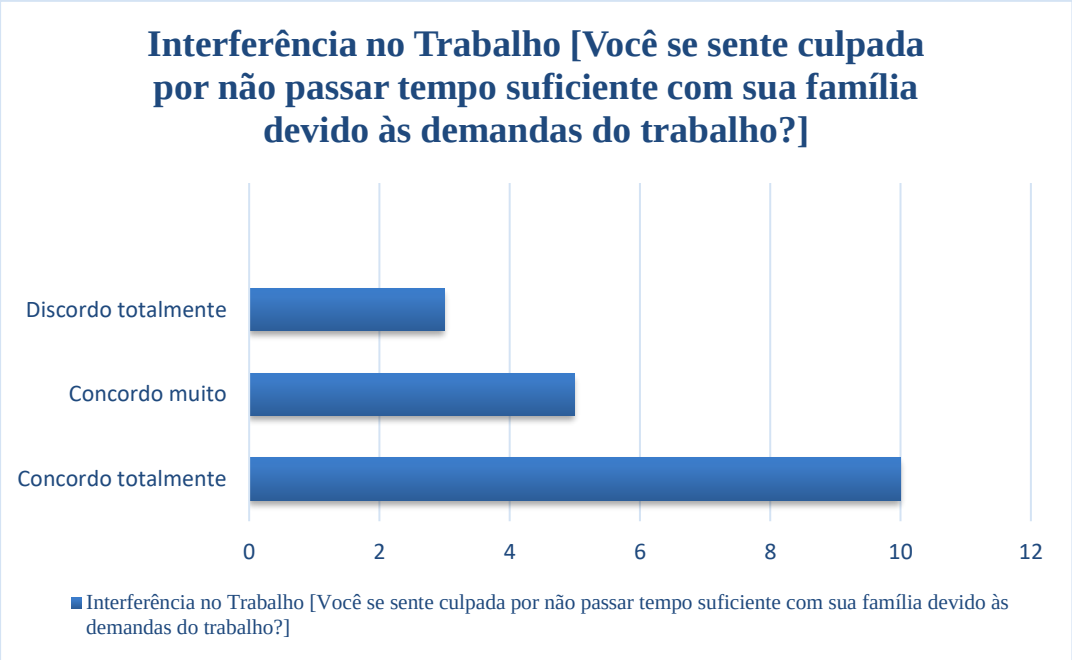
Essa variedade de respostas sugere que a percepção sobre o suporte pode ser altamente subjetiva e variar de acordo com as experiências individuais de cada uma. Algumas mulheres podem sentir que possuem um suporte sólido o bastante para gerenciar os desafios diários de forma eficaz, enquanto outras podem achar que precisam de mais auxílio para equilibrar adequadamente as exigências profissionais e familiares.

Para as mães que estudam, essa percepção sobre o suporte da rede de apoio influencia diretamente sua capacidade de gerenciar múltiplas responsabilidades. Aquelas que sentem que o suporte é suficiente podem ter mais recursos para enfrentar os desafios, enquanto as que discordam podem estar lidando com dificuldades adicionais que impactam seu desempenho acadêmico.

Essa realidade remete a Brito et al. (2021) quando afirmam que o compartilhamento da maternidade pode se dar através de dois aspectos, estabelecimento de uma rede de apoio e comunicação aberta com todos que estão inseridas nela.

As respostas do gráfico 21 expressam um sentimento generalizado de culpa entre as participantes, refletindo a dificuldade de conciliar o tempo dedicado à família com as exigências do trabalho. Esse sentimento de culpa é um reflexo da pressão sentida por essas mulheres ao enfrentar a falta de tempo para estar com suas famílias devido ao trabalho.

Gráfico 21: Interferência do Trabalho 5



Fonte: dados da pesquisa

Para as mães que também estão estudando, essa culpa é um desafio adicional em uma rotina já complexa. O equilíbrio entre trabalho, estudos e a família se torna ainda mais desafiador quando esse sentimento de culpa surge, afetando o bem-estar emocional. Esse peso emocional pode ter um impacto direto no desempenho acadêmico, dificultando a concentração nos estudos e aumentando o estresse geral.

Esse trecho aborda a complexidade enfrentada pelas mães que estão simultaneamente equilibrando trabalho, estudos e responsabilidades familiares. A culpa associada à falta de tempo para a família devido às obrigações profissionais é um desafio emocional adicional nesse equilíbrio delicado. Quando essa culpa surge, ela pode impactar o bem-estar emocional, acrescentando estresse e preocupação à já complexa rotina dessas mulheres, assemelhando-se ao que foi encontrado por Garcia, Viecili (2018), quando apontam os frequentes resultados dos impactos emocionais na mulher ao assumir uma carga de trabalho exorbitante.

Essa discussão destaca a importância de reconhecer o impacto emocional nas mães que estudam e trabalham. Oferecer suporte não apenas em termos de orientação acadêmica, mas também considerando a saúde emocional, é fundamental. Estratégias que abordem essa carga emocional, como programas de apoio psicológico ou aconselhamento, são fundamentais para ajudar essas mulheres a lidar com a culpa e manter um desempenho acadêmico mais consistente e saudável.

As respostas do gráfico 22 evidenciam uma variedade de percepções sobre o

equilíbrio entre as responsabilidades no trabalho e as responsabilidades como mãe. A maioria das participantes discorda, em diferentes graus, da ideia de que existe equilíbrio entre essas responsabilidades.

Gráfico 22: Interferência na Trabalho 6

Fonte: dados da pesquisa

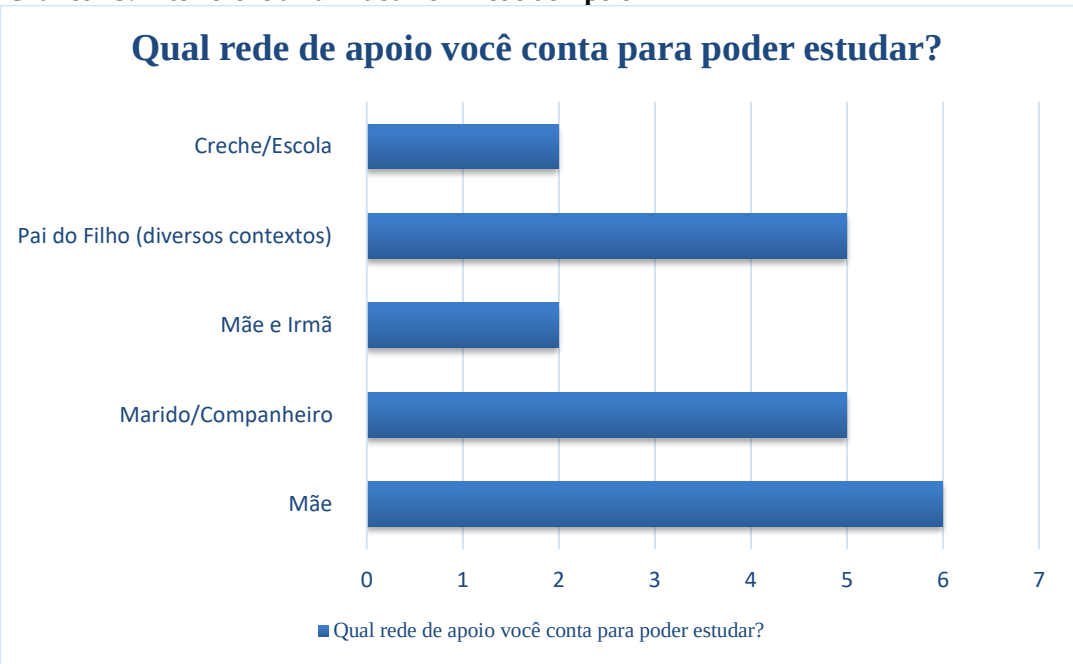
Aqueles que discordam totalmente ou muito podem estar enfrentando dificuldades consideráveis em equilibrar esses dois papéis, o que pode impactar diretamente o desempenho acadêmico. Para mães que estudam, a busca por esse equilíbrio é crucial, e a falta dele pode resultar em desafios adicionais, como estresse, cansaço e falta de tempo para os estudos. Sobre esse aspecto, Campos-Strobino e Teixeira (2014) afirmam que podem surgir conflitos no trabalho e em casa se o comportamento do indivíduo não corresponder às expectativas de ambos os papéis, considerando a autoconfiança e o equilíbrio emocional.

Compreender essas percepções divergentes é essencial para oferecer suporte adequado. Estratégias que abordem questões específicas, como programas de gestão de tempo, apoio emocional e flexibilidade nos prazos acadêmicos, podem ser cruciais para ajudar essas mães a enfrentarem os desafios de conciliar múltiplas responsabilidades e manterem um desempenho acadêmico satisfatório.

A análise dessas redes de apoio dispostas no gráfico 23 evidencia a complexidade e diversidade de recursos que as mães acessam para enfrentar a dupla jornada. A presença recorrente da figura materna como principal apoio, mencionada em seis respostas, ressalta a

relevância da mãe como um pilar essencial nesse contexto. Isso não só reflete a confiança na rede familiar, mas também destaca o papel central e tradicional da mãe como suporte primário.

Gráfico 23: Interferência na Trabalho – Rede de Apoio



Fonte: dados da pesquisa

Essa ênfase na figura materna como a principal rede de apoio pode revelar um peso adicional sobre as mães, especialmente quando se trata de equilibrar as responsabilidades acadêmicas com as tarefas domésticas.

Por outro lado, a presença do companheiro ou marido, mencionado em cinco respostas, indica uma participação importante na rede de apoio das mães que estudam. Essa colaboração sugere uma distribuição mais equitativa de responsabilidades, contribuindo para um melhor equilíbrio entre o ambiente acadêmico e doméstico, visto que, como levantando por Valadão Júnior et al. (2018), as mulheres que trabalham fora de casa assumem as necessidades dos negócios, das atividades familiares e de criação dos filhos.

Essa dinâmica mais colaborativa entre o casal pode indicar uma distribuição mais equilibrada de tarefas, permitindo que as mães encontrem mais tempo e espaço para se dedicarem aos estudos.

Além disso, a menção de outras figuras como irmã, sogra, avós e até a creche/escola como suporte também ressalta a importância de um sistema de apoio diversificado para ajudar na conciliação entre estudos e tarefas domésticas.

De fato, a inclusão de outras figuras como irmãs, sogras, avós e até mesmo

instituições como a creche ou escola na rede de apoio aponta para uma rede mais ampla e diversificada, onde várias pessoas e recursos se unem para ajudar as mães que estão estudando.

O envolvimento de irmãs, sogras ou avós pode representar uma extensão do círculo familiar, mostrando que as mães buscam suporte não apenas do parceiro ou da mãe, mas de outras figuras próximas que estão disponíveis para auxiliar nas responsabilidades diárias. Isso pode ser fundamental para compartilhar as cargas e oferecer um suporte adicional em momentos de maior demanda, contribuindo para a redução da pressão sobre a mãe que está estudando.

A diversificação da rede de apoio destaca a importância de um sistema mais amplo e inclusivo para ajudar as mães que estudam, fornecendo opções e recursos variados para enfrentar os desafios da dupla jornada. Isso não apenas alivia a carga das responsabilidades domésticas, mas também pode contribuir positivamente para o bem-estar das mães e o seu desempenho acadêmico.

Em resumo, a resposta ao objetivo é que há uma variedade de opiniões e realidades quando se trata da interferência da família no trabalho, essa variedade de respostas sugere que a percepção sobre o suporte familiar que as estudantes recebem podem ser altamente subjetiva, porém existe uma concordância expressiva com a ideia de falta equilíbrio entre Maternidade-Carreira e surge uma culpa existente desse conflito, afetando o bem-estar emocional e aumentando a tensão.

4.4. Dificuldades enfrentadas na dupla jornada Carreira-Maternidade

No quadro 1 lista-se os principais desafios enfrentados por mulheres que tentam equilibrar suas carreiras, estudos e responsabilidades maternas. Observa-se uma interconexão entre os desafios mais frequentes, formando uma intricada rede de pressões sobre essas mulheres. A discriminação de gênero no ambiente de trabalho figura como uma preocupação consistente, acompanhada por longas jornadas de trabalho e inflexibilidade no ambiente profissional.

Quadro 1: Desafios Enfrentados

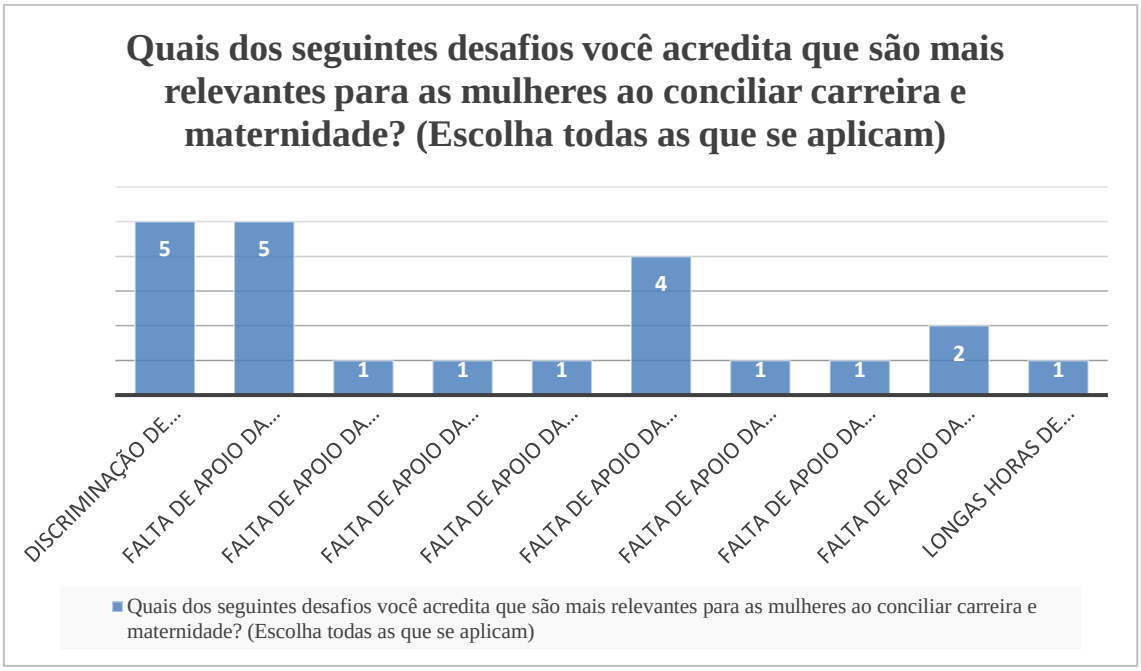
Desafios	Quantidade de Respostas
Discriminação de gênero no trabalho, Longas horas de trabalho, Dificuldade em	5

encontrar cuidados infantis adequados, Falta de flexibilidade no local de trabalho	
Falta de apoio da família, Discriminação de gênero no trabalho, Longas horas de trabalho, Dificuldade em encontrar cuidados infantis adequados, Falta de flexibilidade no local de trabalho	5
Falta de apoio da família, Discriminação de gênero no trabalho, Longas horas de trabalho, Dificuldade em encontrar cuidados infantis adequados, Falta de flexibilidade no local de trabalho, Outras, E ver outra mulher em certos cargos colocando essa barreira na vida de outras mulheres	1
Falta de apoio da família, Discriminação de gênero no trabalho, Falta de flexibilidade no local de trabalho	1
Falta de apoio da família, Discriminação de gênero no trabalho, Longas horas de trabalho, Dificuldade em encontrar cuidados infantis adequados, Falta de flexibilidade no local de trabalho, Falta de assistência ao bebê em dias de gripe por parte da creche	1
Falta de apoio da família, Discriminação de gênero no trabalho, Longas horas de trabalho, Dificuldade em encontrar cuidados infantis adequados, Falta de flexibilidade no local de trabalho	4
Falta de apoio da família, Discriminação de gênero no trabalho, Falta de flexibilidade no local de trabalho	1
Falta de apoio da família, Longas horas de trabalho, Dificuldade em encontrar cuidados infantis adequados, Falta de flexibilidade no local de trabalho	2
Falta de apoio da família, Dificuldade em encontrar cuidados infantis adequados, Falta de flexibilidade no local de trabalho	2
Longas horas de trabalho, Falta de flexibilidade no local de trabalho	1

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Para melhor compreensão, dispusemos os dados do gráfico 24 no quadro acima.

Gráfico 24: Desafios



Fonte: dados da pesquisa

Para as mães que também estão envolvidas em estudos, esses desafios podem se tornar ainda mais acentuados. Os desafios apontados por essas estudantes que são mães estão em conformidade com o indicado por diversos autores como Almeida (2020), Almeida; Mota-Santos (2018), Petkowicz et al., (2022), Silveira (2019). Isso mostra que ainda são necessários muitos avanços para que a igualdade de gênero seja alcançada.

A procura por cuidados infantis apropriados, especialmente quando confrontadas com limitações de flexibilidade tanto no trabalho quanto na rotina acadêmica, torna-se uma tarefa extremamente árdua. Isso não apenas afeta a capacidade de estar presente para os filhos, mas também compromete a dedicação necessária aos estudos.

A carência de apoio familiar, frequentemente mencionada nas respostas, destaca a importância vital de uma rede de suporte eficaz para essas mães. A ausência desse suporte pode intensificar as dificuldades enfrentadas ao equilibrar múltiplos papéis, impactando não apenas o desempenho acadêmico, mas também o bem-estar emocional e mental.

A combinação desses desafios cria uma jornada complexa que demanda soluções igualmente abrangentes. Estratégias que visem políticas de equidade de gênero, apoio para cuidados infantis acessíveis e flexibilidade tanto no ambiente de trabalho quanto acadêmico são cruciais para atenuar esses obstáculos e proporcionar às mães que estudam um ambiente propício para conciliar todas as esferas de suas vidas. Andrade, Prau, Avoglia (2020) complementam que algumas estratégias podem ser adotadas pelas mulheres, como estabelecer prioridades, organizar horários e rotinas a fim de criar períodos de concentração

em cada área de forma específica, e delegar algumas tarefas ou repensá-las a curto prazo é primordial.

Na jornada de uma mulher que é mãe e aluna, há uma série de desafios que frequentemente não são explicitamente abordados, mas que são de extrema importância. A empatia, por exemplo, é um fator essencial, principalmente por parte dos professores e da sociedade em geral. O preconceito e os estereótipos que tendem a rotular mulheres com filhos como menos capazes ou menos dedicadas merecem destaque, pois afetam significativamente a autoconfiança e a experiência acadêmica.

A conciliação entre trabalho, estudos e a vida familiar é uma tarefa extremamente desafiadora. A pressão enfrentada, tanto por parte dos colegas quanto no ambiente de trabalho, que muitas vezes duvidam da capacidade de equilibrar essas responsabilidades, pode ser exaustiva e desmotivadora, alinhando-se ao que foi encontrado por Pontes et al. (2019).

Além disso, existem experiências pessoais que podem ser profundamente impactantes, como a falta de compreensão do trabalho em relação aos deveres de mãe e aluna. O pouco tempo disponível para estudos, uma carga horária exaustiva e o constante malabarismo entre casa, estudos e trabalho são demandas que muitas vezes não são compreendidas e que geram um grande desgaste físico e emocional.

A jornada tripla, representada pela vida acadêmica, as responsabilidades domésticas e o papel de mãe, é exaustiva e desafiadora. O cansaço constante e a busca incessante por dar o melhor para a família muitas vezes exigem sacrifícios significativos, perdendo momentos preciosos que nunca serão recuperados.

Por fim, um aspecto essencial, mas muitas vezes negligenciado, é o apoio estrutural e institucional das universidades. A criação de espaços infantis, por exemplo, seria fundamental para permitir que mães que estudam possam frequentar as aulas com mais tranquilidade e participar ativamente da vida acadêmica.

Todos esses elementos, embora não frequentemente perguntados, desempenham um papel crucial na vida de mulheres que são mães e alunas, moldando suas experiências acadêmicas, emocionais e familiares.

As observações do quadro 2 fornecem uma visão direta dos desafios enfrentados por mulheres que são mães e alunas, destacando as dificuldades que muitas vezes passam despercebidas. A falta de empatia, especialmente por parte dos professores e da sociedade, é uma questão crucial. O estigma e o preconceito direcionados a mulheres com filhos no meio acadêmico refletem uma mentalidade prejudicial que pode impactar significativamente

a autoconfiança e a integração dessas mulheres na vida universitária.

Quadro 2: Outros Desafios

	Aspecto	Observações
P1	Falta de empatia por parte dos professores e da sociedade	"O preconceito; normalmente as pessoas do meio acadêmico tendem a rotular mulheres com filhos de 'burras' e/ou menos capazes de concluir suas tarefas."
P2	Desafios na conciliação de trabalho, faculdade e casa	"Há discriminação por parte dos colegas de turma, pois acham que, por ter filhos, não vou dar conta das responsabilidades universitárias. É muito difícil conciliar tudo."
P3	Experiência pessoal após licença maternidade	"Ser desligada da empresa após 7 anos de atuação abalou minha autoconfiança como profissional."
P4	Incompreensão do trabalho em relação aos deveres de mãe e aluna	"Pouco tempo para estudos e família. Carga horária muito cansativa, viver para trabalhar e trabalhar para viver."
P5	Cansaço decorrente da jornada tripla e busca por apoio	"O cansaço é muito grande nesta jornada tripla. Buscar dar o melhor para nossa família faz com que tenhamos que abrir mão de muitos momentos que jamais se repetirão."
P6	Necessidade de apoio na universidade, incluindo espaço infantil	"Apoio na universidade criando um espaço infantil seria de grande importância para todas as mães."

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

O texto destaca um ponto crucial: a falta de empatia vivenciada por mulheres que são mães e alunas. Essa ausência de compreensão, principalmente por parte dos professores e da sociedade em geral, cria um ambiente desafiador. O estigma e os preconceitos enfrentados por essas mulheres no ambiente acadêmico podem causar um grande impacto, afetando não só a confiança delas, mas também a forma como se integram e se sentem pertencentes na universidade. Esse contexto segue em concordância com Ribeiro (2016), que aponta que mães acadêmicas declaram que não foram apoiadas pelas suas instituições de ensino e que nem sequer conseguiam manter um bom diálogo com o departamento do curso.

É importante reconhecer que essa falta de empatia pode ser bastante prejudicial. Quando essas mulheres são estereotipadas ou rotuladas, isso não apenas afeta sua autoestima, mas também dificulta a participação plena delas na vida universitária. Esses desafios são complexos e muitas vezes não são prontamente reconhecidos, mas têm um impacto significativo na jornada acadêmica e pessoal dessas mulheres.

A conciliação entre trabalho, estudos e a vida doméstica é um desafio recorrente, agravado pela discriminação percebida nos ambientes acadêmicos. O estereótipo de que mães não serão capazes de cumprir com suas obrigações acadêmicas devido à maternidade é um fator que dificulta ainda mais essa jornada.

Esse texto destaca um ponto crucial: a percepção de discriminação enfrentada por mães que estudam. O estigma de que a maternidade pode comprometer a capacidade acadêmica dessas mulheres é um grande obstáculo. Esse preconceito cria uma barreira

adicional na já desafiadora tarefa de equilibrar estudos, trabalho e as responsabilidades domésticas.

É importante reconhecer essa realidade e trabalhar para que haja uma mudança nessa mentalidade. Oferecer suporte, compreensão e criar ambientes mais inclusivos e empáticos para mães que estudam pode ser fundamental para que elas enfrentem esses desafios de forma mais equitativa e com um maior suporte social.

As experiências pessoais compartilhadas ressaltam a complexidade dessa realidade. Ser desligada de um emprego após a licença maternidade, a exaustão da jornada tripla e a busca por apoio reforçam a necessidade urgente de mudanças estruturais e de atitude para apoiar essas mulheres.

As respostas captam a diversidade de desafios enfrentados por mulheres que são mães e alunas. As experiências compartilhadas, como o desligamento de empregos após licença maternidade e o cansaço proveniente da jornada tripla, revelam as dificuldades enfrentadas nessa realidade. Sobre isso Almeira, Mota-Santos (2018) relatam que ainda existe uma certa desconfiança na habilidade das mulheres que lidam com várias as funções e pressupõe-se que uma excelente mãe é aquela que se dedica em tempo integral, enquanto uma excelente profissional dentro da sua área de atuação sejam mulheres que não tenham filhos.

Essas experiências pessoais ressaltam a necessidade de mudanças estruturais e culturais, em especial políticas que ofereçam suporte à maternidade, garantindo a continuidade das carreiras após a licença, bem como medidas que facilitem a conciliação entre vida acadêmica, profissional e familiar. A busca por apoio indica a importância de criar redes de suporte e ambientes mais compreensivos, tanto nos ambientes de estudo quanto no mercado de trabalho, para que essas mulheres possam superar esses obstáculos de maneira mais eficaz.

Em resumo, a resposta ao objetivo é que os principais desafios enfrentados na dupla jornada carreira-maternidade são discriminação de gênero no trabalho bem como no ambiente acadêmico, falta de apoio da família, longas horas de trabalho, dificuldade em encontrar cuidados infantis adequados e falta de flexibilidade no local de trabalho. A jornada dessas mulheres acaba se tornando tripla pela vida acadêmica, o papel de mãe e o trabalho, concordando com Silveira (2019).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado com mulheres da Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis trouxe à tona uma série de desafios intrincados enfrentados por mães que buscam conciliar carreira, estudos e maternidade. A análise dos dados revelou um panorama complexo e multifacetado, evidenciando diversas questões que permeiam essa jornada.

Um ponto crucial foi a percepção de falta de apoio e empatia, especialmente no ambiente acadêmico. A discriminação de gênero e a dificuldade em encontrar compreensão por parte dos professores e colegas de turma emergiram como desafios significativos. Esses preconceitos, associados à crença estereotipada de que mães são menos capazes ou comprometidas com seus estudos, tornam-se barreiras reais para o avanço acadêmico e profissional dessas mulheres.

A percepção de falta de apoio e empatia, especialmente no ambiente acadêmico, revela uma questão crucial enfrentada por mulheres que são mães e alunas. A discriminação de gênero evidencia barreiras significativas, afetando a interação com professores e colegas de turma. Esses preconceitos criam desafios reais para o progresso acadêmico e profissional dessas mulheres.

A crença arraigada de que mães são menos capazes ou comprometidas com os estudos reflete estereótipos prejudiciais. Essa mentalidade limitante pode resultar em falta de apoio institucional e em atitudes discriminatórias por parte dos envolvidos na vida acadêmica. Essas percepções errôneas não apenas prejudicam o desenvolvimento educacional dessas mulheres, mas também impactam sua autoconfiança e sua integração no ambiente universitário.

A solicitação de um espaço infantil na universidade demonstra uma necessidade concreta de suporte institucional. A criação de ambientes que permitam às mães frequentar a universidade com tranquilidade e participar ativamente da vida acadêmica é crucial para garantir oportunidades igualitárias de educação.

Destaca-se uma necessidade prática e fundamental para mães que estão estudando: a criação de espaços infantis dentro das universidades. Essa solicitação é uma resposta direta à dificuldade de conciliar os estudos com a responsabilidade da maternidade. Ter um local na universidade onde possam deixar seus filhos enquanto frequentam as aulas não apenas alivia essa carga, mas também promove a participação dessas mulheres na vida acadêmica de forma mais ativa e tranquila.

A disponibilidade desse espaço infantil representa um passo significativo em direção

à igualdade de oportunidades na educação, garantindo que a maternidade não seja uma barreira para o acesso e a participação plena das mulheres nos estudos universitários. Essa medida institucional não apenas facilita a presença das mães na universidade, mas também simboliza o reconhecimento das necessidades específicas dessas estudantes, promovendo um ambiente mais inclusivo e igualitário.

Essas observações são um lembrete importante de que a jornada de uma mulher que é mãe e aluna é complexa e repleta de desafios. Ações concretas, desde a promoção da empatia até a implementação de medidas práticas nas instituições de ensino, são fundamentais para proporcionar um ambiente mais inclusivo e suporte para essas mulheres.

Reconhece-se que a complexidade da jornada de mulheres que são mães e alunas, destacando os desafios diversos que enfrentam diariamente. Além disso, ressalta a importância de medidas concretas para promover um ambiente mais acolhedor e inclusivo para essas mulheres.

Ao mencionar a necessidade de empatia, sublinha-se a importância do reconhecimento das dificuldades enfrentadas por essas mulheres, tanto no âmbito acadêmico quanto na sociedade em geral. Esse reconhecimento é o primeiro passo para implementar medidas práticas e reais, como a criação de espaços infantis nas instituições de ensino, garantindo que a maternidade não seja um impedimento para a busca pelo conhecimento.

A busca por um ambiente mais inclusivo e pelo suporte adequado a essas mulheres é uma questão essencial não apenas para o bem-estar delas, mas também para a promoção de uma educação mais equitativa e acessível para todos.

O reconhecimento das diferentes realidades vivenciadas por essas mulheres também é essencial para o desenvolvimento de políticas e serviços que se adaptem às necessidades específicas de cada uma, garantindo oportunidades igualitárias e promovendo um ambiente educacional inclusivo e solidário para todas. Essa abordagem sensível e personalizada é fundamental para assegurar que cada mulher tenha acesso a recursos adequados e seja apoiada em sua jornada única.

Por fim, ao sugerir estratégias para oferecer apoio, como programas de gestão de tempo, apoio emocional e flexibilidade nos prazos acadêmicos, o texto busca abordar esses desafios de maneira prática e sensível. Isso reforça a ideia de que compreender essas percepções diversas é fundamental para oferecer um suporte mais adequado e personalizado às necessidades específicas dessas mães que estudam.

O reconhecimento e a valorização das diferentes redes de apoio e das demandas domésticas são fundamentais para criar um ambiente mais inclusivo e equitativo, que

possibilite às mães que estudam terem mais tranquilidade para se dedicarem aos estudos e alcançarem um desempenho acadêmico satisfatório.

Estratégias que incluam políticas de flexibilidade acadêmica podem ser essenciais. Isso implica em prazos mais adaptáveis, programas de assistência financeira e recursos específicos para ajudar essas mulheres a gerenciar melhor suas múltiplas responsabilidades. Além disso, é crucial desenvolver programas de conscientização e sensibilização para encorajar a participação ativa dos parceiros e familiares no compartilhamento das tarefas domésticas e no suporte às atividades acadêmicas.

No site oficial da Universidade Federal de Alagoas não foram encontradas informações sobre políticas de apoio que ajudem as estudantes que são mães. Contatando as pró-reitorias, Pró Reitoria de Graduação (PROGRAD) e Pró Reitoria Estudantil (PROEST), foi informado que há o Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI) que é um espaço educativo destinado a filhos de servidores e estudantes. A PROGRAD indicou um contato telefônico para obter mais informações, o mesmo contato está disponível no site oficial da Universidade, porém em todas as tentativas de contato era informado que o ramal estava desconectado da Central Telefônica.

Como sugestão de estudos futuros, seria relevante para uma compreensão mais abrangente, incluir diferentes perfis de mulheres, tanto com filhos quanto sem filhos, para uma análise mais comparativa e contextualizada sobre os desafios específicos enfrentados por mulheres na interseção entre carreira e maternidade nesta instituição acadêmica, pois a presença exclusiva de mães entre as participantes nessa pesquisa pode limitar a compreensão das experiências de mulheres sem filhos nesse contexto.

REFERÊNCIAS

ABAD, Alberto; ABAD, Thais Marques. Análise de conteúdo na pesquisa qualitativa. **Alternativas cubanas en Psicología**, v. 10, p. 28, 2022.

ALMEIDA, V. C. de; MOTA-SANTOS, C. M. **Trabalho, carreira e maternidade: perspectivas e diletmas de mulheres profissionais contemporâneas.** Administração: Ensino e Pesquisa, v.19, n.3, p.583-605, 2018.

ALMEIDA, F. E.dos S. **Maternidade x carreira: as dificuldades encontradas por mulheres na conciliação entre vida pessoal e profissional**. 2020. 35f. Artigo (Bacharel em Administração). Centro Universitário Fametro. Fortaleza, Ceará.

AMORIM, T. C. S. **A Formação Acadêmica das Mães Universitárias do Campus Clóvis Moura: Um Olhar para a Qualidade**. Campina Grande: Realize, 2012. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/fiped/2012/ae0eb3eed39d2bcef4622b2499a05fe6.pdf. Acesso em: 22 nov 2023.

ANDRADE, C. de J.; PRAUN, L.; AVOGLIA, H. R. C. Estratégias defensivas utilizadas frente à conciliação maternidade e trabalho: um olhar para as profissionais da educação. **Brazilian Journal of Development,** v.6, n.6, p.35436-35452, 2020.

AZMAT, Ghazala; FERRER, Rosa. Diferenças de gênero no desempenho: evidências de jovens advogados. **Journal of Political Economy**, v. 125, n. 5, pág. 1306-1355, 2017.

BARBOSA, P. Z.; COUTINHO, M. L. R. Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. **Psicologia Clínica**, v. 19, n. 1, p. 163-185, 2007.

BARROS, Alexandre. **Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019**. Agência IBGE Notícias, [S. l.]: Estatísticas Sociais, 6 maio 2020. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/2759 8-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019. Acesso em: 18 mar. 2023.

BENDASSOLLI Pedro F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, out/dez, v. 49, n. 4, São Paulo, 2009.

BELTRAME, Greyce Rocha; DONELLI, Tagma Marina Schneider. **Maternidade e carreira: desafi os frente à conciliação de papéis**. Aletheia, n. 38-39, 2012.

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, e233, 2021.

CAMARGO, Amanda Figueiredo. **Os impactos do isolamento social em mulheres executivas e mães em trabalho home office no cenário de pandemia de COVID-19**. 2021. Tese de Doutorado.

CAMPOS-STROBINO, M. R., & TEIXEIRA, R. M. (2014). **Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família:** Estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. *Revista de Administração*, *49*(1), 59-76.

CANANÉA, Lílian Viana Teixeira; ROCHA, Maria Meriane Vieira; DAS GRAÇAS TARGINO, Maria. Maternidade em pauta: Reflexões sobre ativismo digital e sua relação com a competência em informação. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 8, n. 3, p. 20-39, 2018.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; DE SOUZA, Natácia Lamoglia. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de gestão social**, v. 2, n. 2, 2013.

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

CORREIA, Maria de Jesus. Sobre a maternidade. **Análise psicológica**, v. 3, n. 16, p. 365-371, 1998.

DA COSTA, Fabiana Alves. 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.

DAVIS, Ângela. Maternidade moderna: mulheres e família na Inglaterra, c. 1945–2000. In: **Maternidade moderna**. Manchester University Press, 2013.

Debout, F. (2018). Stratégies collectives de défense contre la souffrance au travail et famille: Origine, pérennisation du genre et émancipation. Cahiers de Psychologie Clinique, 51(2), 79–96. doi:10.3917/cpc.051.0079.

DE LIMA CAEIRO, Mariana; DA SILVA, Júlio Fernando; SANTOS, Carolina Maria Mota. Tempos de trabalho e de não-trabalho: o equilíbrio entre vida pessoal e profissional de mulheres em cargos não gerenciais. **Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, v. 3, n. 2, p. 28-50, 2019.

DUTRA, J. S. (1996). Administração de Carreira: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas.

EMÍDIO, Thassia Souza; GIGEK, Thaís. Elas não querem ser mães: algumas reflexões sobre a escolha pela não maternidade na atualidade. **Trivium-Estudos Interdisciplinares**, v. 11, n. 2, p. 186-197, 2019.

FONTENELLE, I. A. "Eu Proteu": A auto-gestão de carreira entre fatos e mitos. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 29, 2005. Brasília. **Anais eletrônicos** [...] Brasília: ANPAD, 2005. Disponível em: http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=30&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_trabalho=658. Acesso em: 14 dez. 2020.

FONTENELLE, Isleide Arruda. Autogestão estratégica de carreira. **HSM Management**, v. 31, São Paulo, 2006.

HALL, Douglas T. **Carreiras dentro e fora das organizações** . Sage, 2002.

IBGE. (2018). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estudos & Pesquisas. Informação Demográfica e Sócioeconômica. Síntese dos Indicadores Sociais. **Uma análise das condições de vida da população brasileira**, (39), IBGE.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulheres com crianças até três anos de idade em casa têm menor nível de ocupação**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30173-mulheres-com-criancas-ate-tres-anos-de-idade-em-casa-tem-menor-nivel-de-ocupacao>. Acesso em: 25 de outubro de 2022.

KRAISER, Marina; MOTA-SANTOS, Carolina Maria. O trabalho dentro da casa ou a casa dentro do trabalho? Um estudo com mulheres (trabalhadoras em domicílio e empreendedoras) do setor de lingerie em Minas Gerais. Revista de Gestão e Secretariado, v. 12, n. 1, pág. 205-230, 2021.

LACOMBE, B. M. B.; CHU, R. A. Carreiras sem fronteiras: investigando a carreira do professor universitário em administração de empresas no Brasil. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 29, 2005. Brasília. **Anais eletrônicos** [...] Brasília: ANPAD, 2005. Disponível em: http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=30&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_trabalho=690. Acesso em: 14 dez. 2020.

LIMA, M. G. R. **Um estudo sobre o adiamento da maternidade em mulheres contemporâneas.** 2012. 202 f. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

MARTINS-SUAREZ, Fernanda Chiozzini; FARIAS, Rita de Cássia Pereira. Construçoes de gênero na década de 1950: conformismo e subversividade. Revista Gˆenero, v. 17, n. 2, 2017.

MARX, Karl H. ENGELS, Friedrich. A ideologia alemã – Primeiro Capítulo (1845/1846). **Ridendo Castigat Mores**. Versão para eBook eBooksBrasil.com; p.153.

MCINTOSH, B.; MCQUAID, R.; MUNRO, A.; DABIR-ALAI, P. Motherhood and its impact on career progression. **Gender in Management**, v. 27, n. 5, p. 346-364, 2012. DOI: https://doi.org/10.1108/17542411211252651.

MESSIAS-TANISIA, Tanísia Célia et al. A Maternidade Conciliada Com A Formação Pessoal e Profissional em Contexto de Pandemia: os desafios das mulheres/mães matriculadas em um programa de pós-graduação stricto sensu. 2022.

MORAES, J. C. L. de. **Maternidade e trabalho: experiências vivenciadas pelas mães no retorno ao trabalho, após a licença-maternidade, no contexto organizacional de João Pessoa – PB**. 2023. 37f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração). Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, Paraíba. 2023.

OLIVEIRA, M. M. et al. Conciliando a carreira docente e família: um estudo comparativo entre professoras de instituição de ensino superior pública e privada. **Oikos: Rev. Brasileira de Economia Doméstica**, Viçosa, v. 26, n. 1, p. 69-102, 2015.

PETKOWICZ, A. C. et al. Carreira na maternidade: a percepção de mulheres de uma cidade no norte do estado do Rio Grande do Sul. **Gestão & Regionalidade**, v.38, n.115, p.245-264, 2022.

PICHETH, Sara Fernandes; CRUBELLATE, João Marcelo. Mudança, lógicas institucionais e emergência de novos atores: a renaturalização da maternidade no Brasil. **Organizações & Sociedade**, v. 26, p. 486-512, 2019.

PONTES, T. B. et al. Mães acadêmicas: equilibrando os papéis de mães e pesquisadoras. **Cad. Bras. Ter. Ocup**., v.27, n.4, p.687-690, 2019.

REIS, Thompson Augusto et al. Desafios e conflitos da mulher na busca da ascensão na carreira profissional. Revista de Carreiras e Pessoas , v. 8, n. 3 de 2018.

RESENDE, Rodrigo. Desafios das mães universitárias e projetos em análise no Congresso. **Agência Senado**, Brasília, 17 de maio de 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.b

r/noticias/materias/2018/05/17/desafios-das-maes-universitarias-e-projetos-em-analise-no-congresso>. Acesso em: 24 de outubro de 2022.

RIBEIRO, F. G. **Mães estudantes: desafios da maternidade e da permanência na Universidade enfrentados pelas alunas do Curso de Serviço Social da UnB**. 2016. 63p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Serviço Social). Universidade de Brasília. Brasília, Distrito Federal. 2016.

RIBEIRO, Rafaella Portes Diniz; NUNES, Simone Costa; LOPES, Humberto Elias Garcia. As carreiras proteana e sem fronteiras e as âncoras de carreira: um estudo com profissionais da área de saúde em Minas Gerais. **Gestão & Regionalidade**, v. 34, n. 102, 2018.

RODRIGUES, J. B. P.; RIBEIRO, M. E. S.; RESENDE, C. M. de A. A vivência da maternidade: uma análise dos desafios para a mulher contemporânea. **Episteme Transversalis**, v.14, n.2, p.411-425, 2023.

ROSS, Ellen. **Amor e labuta: a maternidade na Londres marginalizada, 1870-1918** . Oxford University Press, 1993.

SILVEIRA, P. **Ser mulher, mãe e universitária: narrativas de estudantes do curso de pedagogia da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2019. 51p. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, Santa Catarina. 2019.

SINA, A. **Mulher e trabalho**: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade. São Paulo: Saraiva, 2005.

S. M. S. R. de; ARAÚJO, M. de F. A maternidade na história e a história dos cuidados maternos. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 24, p. 44-55, 2004.TONELLI, M. J. A Evolução da Carreira. **GV Executivo**, v. 8, n. 2, p. 77, 2009.

VIEIRA, Renata Assis; CEPELLOS, Vanessa Martines. Mulheres Executivas e seus Corpos: as Marcas do Envelhecer. **Organizações & Sociedade**, v. 29, p. 151-176, 2022.

VIRTALA, A; KUNTTU, K; HUTTUNEN, T; VIRJO, I. Childbearing and the desire to have children among university students in Finland. Acta Obstet Gynecol Scand., v. 85, n. 3, p. 312-316, 2006.

APÊNDICE

Apêndice A – Questionário

Conflitos Carreira e Maternidade: um estudo com mulheres da Faculdade de Economia, Administração e Ciências Contábeis

Este questionário tem como objetivo compreender a percepção das estudantes da FEAC sobre os conflitos da carreira profissional após a maternidade.

Os resultados obtidos por meio desta pesquisa serão essenciais para contribuir para as discussões sobre a dinâmica carreira-maternidade, bem como as dificuldades existentes nessa ambivalência.

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Estou informado(a) de que, se houver qualquer dúvida dos procedimentos adotados durante a condução da pesquisa, terei total liberdade de questionar ou mesmo me recusar a continuar participando da investigação.

Meu consentimento, considera as seguintes condições:

a) **Os nomes dos participantes da pesquisa não serão divulgados em hipótese alguma;**

b) **Todas as informações individuais terão o caráter estritamente confidencial;**

c) O pesquisador é obrigado a me fornecer, quando solicitado, as informações coletadas;

d) Tenho 18 anos de idade completos ou mais na data em que respondi o questionário.

Ao confirmar a participação, de forma livre e esclarecida, passo a concordar com a utilização das informações para os fins a que se destina, pesquisa científica.

Concordo com o termo e aceito participar da pesquisa.

Q.1) Você possui filhos?

Sim

Não

Q.2) Possui trabalho remunerado (Formal, informal, empreendedora)?

Sim

Não

Perfil das Participantes

Q.3) Quantos filhos você possui?

1

2

3

4

5

6 ou mais

Q.4) Qual sua idade?

18 a 25 anos

26 a 33 anos

34 a 41 anos

42 a 49 anos

50 a 57 anos

58 ou mais

Q.5) Qual seu estado civil?

Solteira

União Estável

Casada

Divorciada

Viúva

Q.6) Qual sua graduação?

Administração

Ciências Contábeis

Economia

Q.7) Qual seu período?

1° - 2° Período

3° - 4° Período

5° - 6° Período

7° - 8° Período

9° - 10° Período

Já paguei todas as matérias, faltam outras pendências

Q.8) Qual turno você cursa?

Matutino

Vespertino

Noturno

Alterna entre matérias e períodos

Q.9) Qual seu trabalho remunerado?

Q.10) Possui residência própria?

Sim

Não

Q.11) Você se considera:

Branca

Parda

Amarela

Negra

Indígena

Q.12) Indique a faixa de renda que sua família possui:

Menos de R$ 1.000

De R$ 1.000 a R$ 2.000

De R$ 2.000 R$ 3.000

De 3.000 a R$ 4.000

De 4.000 a R$ 5.000

Mais de R$ 5.000

Interferência na Família						
	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
Tenho dificuldades em cumprir minhas responsabilidades familiares devido às demandas do trabalho.						

Os meus deveres no trabalho frequentemente me fazem mudar meus planos para atividades familiares.						
Eu preciso adiar atividades de trabalho devido a demandas que surgem quando estou em casa.						
Não consigo realizar tarefas no trabalho devido às demandas da minha família.						

Interferência no Trabalho						
	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.						
Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho, como chegar no horário e cumprir tarefas.						
As pressões geradas pela minha família frequentemente interferem no meu desempenho no trabalho.						
O suporte que recebo da minha rede de apoio (família, amigos, parceiro) para conciliar carreira e vida familiar é suficiente.						
Você se sente culpada por não passar tempo suficiente com sua família devido às demandas do trabalho?						
Você acha que existe equilíbrio entre suas responsabilidades no trabalho e suas responsabilidades como mãe?						

Q.15) Qual rede de apoio você conta para poder estudar?

Q.16) Quais dos seguintes desafios você acredita que são mais relevantes para as mulheres ao conciliar carreira e maternidade? (Escolha todas as que se aplicam)

( ) Falta de apoio da família

( ) Discriminação de gênero no trabalho

( ) Longas horas de trabalho

( ) Dificuldade em encontrar cuidados infantis adequados

( ) Falta de flexibilidade no local de trabalho

( ) Outras

Q.17) Tem algo que não lhe foi perguntado, mas você julga importante na sua jornada mulher-mãe-aluna?