

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO - MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO  
ORGANIZACIONAL**

**GISLENE FAUSTINO DIAS DE ALMEIDA**

**MODOS DE OLHAR A MATERNIDADE: O PONTO DE VISTA DAS SERVIDORAS  
DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE MINAS GERAIS SOBRE O DESAFIO DE  
CONCILIAR TRABALHO E CUIDADO**

**UBERLÂNDIA  
2024**



GISLENE FAUSTINO DIAS DE ALMEIDA

**MODOS DE OLHAR A MATERNIDADE: O PONTO DE VISTA DAS SERVIDORAS  
DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE MINAS GERAIS SOBRE O DESAFIO DE  
CONCILIAR TRABALHO E CUIDADO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a conclusão do curso.

Orientação: Prof. Dra. Cíntia Rodrigues de Oliveira

Linha de Pesquisa: Gestão Pública

UBERLÂNDIA  
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

---

A447m     Almeida, Gislene Faustino Dias de, 1971-  
2024         Modos de olhar a maternidade [recurso eletrônico] : o ponto de vista  
das servidoras do Ministério Público de Minas Gerais sobre o desafio de  
conciliar trabalho e cuidado / Gislene Faustino Dias de Almeida. - 2024.

Orientadora: Cíntia Rodrigues de Oliveira.  
Dissertação (Mestrado profissional) - Universidade Federal de  
Uberlândia, Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2024.5237>

Inclui bibliografia.

Inclui ilustrações.

1. Administração. I. Oliveira, Cíntia Rodrigues de, 1963-, (Orient.).  
II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-graduação em  
Gestão Organizacional. III. Título.

---

CDU: 658

André Carlos Francisco  
Bibliotecário Documentalista - CRB-6/3408



## ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Gestão Organizacional				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional, 120, PPGGO				
Data:	Seis de dezembro de dois mil e quatro	Hora de início:	08:00	Hora de encerramento:	10:00
Matrícula do Discente:	12312GOM005				
Nome do Discente:	Gislene Faustino Dias de Almeida				
Título do Trabalho:	Modos de Olhar a Maternidade: O Ponto de Vista das Servidoras do Ministério Público de Minas Gerais sobre o Desafio de Conciliar Trabalho e Cuidado				
Área de concentração:	Gestão Organizacional				
Linha de pesquisa:	Gestão Pública				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	-				

Reuniu-se, por meio de webconferência, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional, assim composta: Professores Doutores: Vérica Marconi Freitas de Paula (UFU), Valdir Machado Valadão Júnior (UFU), Mayla Cristina Costa Maroni Saraiva (UnB) e Cíntia Rodrigues de Oliveira Medeiros, orientadora da candidata.

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Dr<sup>a</sup>. Cíntia Rodrigues de Oliveira Medeiros, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu a Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir a senhora presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos examinadores, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando a candidata:

**Aprovada.**

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos,

conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Valdir Machado Valadão Júnior, Professor(a) do Magistério Superior**, em 06/12/2024, às 09:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cíntia Rodrigues de Oliveira, Professor(a) do Magistério Superior**, em 06/12/2024, às 09:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Vérica Marconi Freitas de Paula, Professor(a) do Magistério Superior**, em 06/12/2024, às 09:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Mayla Cristina Costa, Usuário Externo**, em 06/12/2024, às 21:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://www.sei.ufu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **5849894** e o código CRC **81F1D58E**.

## AGRADECIMENTOS

Ao Deus que me trouxe a existência e me permitiu experimentar a maternidade, que me deu mais do que pedi ou pensei, e que torna as coisas impossíveis em possíveis.

Ao meu esposo, Elcio, pelo seu amor e apoio incondicional, sempre. Às minhas filhas, Luísa e Beatriz, por serem as filhas mais maravilhosas que eu poderia ter, que tanto me ensinam nessa jornada como mãe.

À minha mãe que sempre me incentivou a fazer o meu melhor e nunca desistir dos meus sonhos.

Ao meu pai, *in memoriam*, cuja ausência se faz presente na saudade que sinto todos os dias.

À minha sogra que superou a dor do abandono e venceu o estigma de mulher separada em uma sociedade que considerava esta condição uma mácula. Educou os seus filhos de maneira exemplar, tornando-os pessoas honradas e responsáveis.

À minha irmã que como muitas outras mulheres em nosso país enfrenta a maternidade sem a ajuda de um parceiro, mas que com muita dignidade e resiliência tem cumprido seu papel com excelência.

À minha querida orientadora, Professora Dra. Cíntia Rodrigues de Oliveira, por partilhar comigo seus preciosos conhecimentos e tornar factível a realização deste trabalho, guiando-me por caminhos que eu jamais exploraria sem a sua ajuda e companheirismo.

Às servidoras do Ministério Público do Estado de Minas Gerais, em Uberlândia, pelo tempo despendido em meio aos seus muitos afazeres, dando uma valiosa contribuição para a pesquisa com suas histórias de vida.

A todos os professores do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia que me motivaram a transformar desafios em aprendizado.

Aos meus colegas de curso que foram bálsamo nos dias difíceis, sentirei falta do nosso convívio.

*Dedico este trabalho  
às minhas queridas filhas,  
Luísa e Beatriz.*



*“A sabedoria não se transmite,  
é preciso que a gente mesmo a descubra  
depois de uma caminhada que  
ninguém pode fazer em nosso lugar,  
e que ninguém nos pode evitar,  
porque a sabedoria é uma maneira de ver as coisas”.*

Marcel Proust

## RESUMO

Certamente, os desafios da maternidade não cabem em um único estudo, pela abrangência e complexidade que carregam, pensando nisso, o foco desta pesquisa é a conciliação de trabalho e maternidade. Esta pesquisa tem como objetivo compreender como as servidoras do Ministério Público de Minas Gerais (MPMG), em Uberlândia, buscam conciliar trabalho e maternidade. Ao expor as questões que envolvem esse desafio no serviço público, aparecem novas metáforas que potencializam a análise do fenômeno em um setor que, supostamente, pela estabilidade no trabalho, as dificuldades seriam mais brandas. Estudos sobre desigualdade de gênero resultaram em metáforas analíticas, como labirinto de cristal, teto de vidro, penhasco de vidro; fenômeno abelha rainha; parede materna; segundo turno; labirinto; e tokenismo, para citar algumas, apontando a potência da temática desta pesquisa como objeto de análise. A pesquisa é de natureza qualitativa, com emprego de entrevista semiestruturada com servidoras públicas do MPMG, sendo o corpus interpretado seguindo a proposta de Braun e Clarke (2006) para a utilização da Análise Temática, técnica amplamente aplicada em pesquisas das ciências sociais e humanas. Ao longo do século XX, crescentes transformações, além da maior escolaridade e mudanças no padrão cultural, contribuíram para a inserção de um número cada vez maior de mulheres no mercado de trabalho. Os movimentos feministas tiveram um papel de destaque nas reivindicações por melhores condições de vida das mulheres, porém, ainda prevalecem os papéis socialmente atribuídos em que as mulheres ficam responsáveis pelos cuidados dos membros de sua família e do trabalho doméstico. As mulheres permanecem sobrecarregadas, sendo demandadas em duplas ou triplas jornadas, tendo ainda que lidar com as consequências de ter que equilibrar as suas várias demandas, o que abala também sua saúde. Esta pesquisa é aderente ao objetivo 5 da agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que contém as metas relativas à eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. Pretende-se oferecer uma contribuição social e prática a partir do repensar dos modelos vigentes na sociedade, a fim de que a combinação dessas atribuições se dê de forma menos traumática tanto para mães quanto para filhos e filhas; bem como fomentar a discussão da temática no sentido de caminhar para a construção de novas práticas sociais, começando pela desconstrução dos papéis tradicionais atribuídos às mulheres. Entende-se que os resultados e reflexões decorrentes desta pesquisa podem oferecer amplos benefícios à sociedade, pois o cuidado das crianças é essencial para o seu desenvolvimento e, portanto, não diz respeito somente às mulheres, mas, sim, deve ser uma preocupação geral. Além disso, contribui-se para a prática, a partir do Produto Técnico-Tecnológico (PTT) originado desta dissertação: Produto bibliográfico na forma de artigo técnico/tecnológico que será submetido para publicação após a aprovação da dissertação.

**PALAVRAS-CHAVES:** mulheres, trabalho, maternidade, desafios, servidoras públicas.

## ABSTRACT

Certainly, the challenges of motherhood cannot be encapsulated in a single study, given their breadth and complexity. The focus of this research is the reconciliation of work and motherhood. This research aims to understand how the female civil servants of the Public Prosecutor's Office of Minas Gerais (MPMG) in Uberlândia seek to balance work and motherhood. By exposing the issues surrounding this challenge in the public service, new metaphors emerge that enhance the analysis of the phenomenon in a sector where, supposedly due to job stability, difficulties might be milder. Studies on gender inequality have resulted in analytical metaphors such as the glass ceiling, crystal labyrinth, glass cliff, queen bee phenomenon, maternal wall, second shift, labyrinth, and tokenism, to name a few, highlighting the significance of this research topic as an object of analysis. The research is qualitative in nature, employing semi-structured interviews with public servants from the MPMG, with the corpus interpreted following the approach of Braun and Clarke (2006) for the use of Thematic Analysis, a technique widely applied in social and human sciences research. Throughout the 20th century, increasing transformations, along with higher education and shifts in cultural norms, contributed to the integration of an ever-growing number of women into the workforce. Feminist movements have played a prominent role in advocating for better living conditions for women; however, socially ascribed roles still prevail, with women bearing the responsibility for family care and domestic work. Women remain overburdened, facing double or triple work shifts while also dealing with the consequences of balancing multiple demands, which adversely affects their health. This research aligns with Goal 5 of the United Nations (UN) 2030 Agenda, which contains targets related to the elimination of all forms of discrimination against women. It aims to provide a social and practical contribution by rethinking existing societal models, so that the combination of these responsibilities is less traumatic for both mothers and their children; as well as to foster discussion on the topic to move towards building new social practices, starting with the deconstruction of traditional roles assigned to women. It is understood that the results and reflections stemming from this research can offer broad benefits to society, as childcare is essential for their development and should therefore not be solely the responsibility of women, but a collective concern. Additionally, this contributes to practice through the Technical-Scientific Product arising from this dissertation: a bibliographic product in the form of a technical/technological article that will be submitted for publication after the dissertation is approved.

**KEYWORDS:** Women, work, motherhood, challenges, female civil servants.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Codificação dos dados para análise .....	53
Quadro 2 – Perfil das entrevistadas .....	55

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público

MPMG – Ministério Público do Estado de Minas Gerais

OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

ODS – Objetivo de desenvolvimento sustentável

ONU – Organização das Nações Unidas

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PTT – Produto Técnico Tecnológico

TCLE - Termo/Registro de Consentimento Livre e Esclarecido

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
1.1 Objetivos.....	13
1.1.1 Objetivo geral.....	13
1.1.2 Objetivos específicos.....	13
1.2 Justificativas da Pesquisa.....	14
1.3 Estrutura da dissertação.....	19
<b>2 MULHERES, MATERNIDADE E TRABALHO.....</b>	<b>20</b>
2.1 Um panorama das mulheres na história.....	20
2.2 Desigualdades que desafiam a lógica.....	25
2.3 Divisões que multiplicam divisões.....	34
2.4 Pesos e contrapesos da maternidade.....	42
<b>3 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA.....</b>	<b>49</b>
3.1 Tipo de pesquisa.....	49
3.2 Corpus da pesquisa.....	50
3.3 Técnica de análise.....	51
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....</b>	<b>55</b>
4.1 Suporte para conciliação.....	56
4.2 Dificuldades e desafio.....	64
4.3 Transformações suscitadas pela maternidade.....	71
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>78</b>
<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>83</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>89</b>



## 1 INTRODUÇÃO

A gênese dos desafios da maternidade perpassa a sua concepção atrelada à natureza universalista das mulheres. Se a ausência de um planejamento familiar pode ocasionar uma gravidez não programada e até indesejada, por outro lado, muitas mulheres, em prol da carreira, adiam ou desistem do sonho de serem mães. A gravidez não muda somente o corpo das mulheres, mas, também, sua mente e suas emoções, as quais podem estar acompanhadas de sentimentos como medo, abandono, culpa e até solidão. Há muito que as vozes femininas clamam por políticas públicas que auxiliem as mulheres a enfrentar os desafios dessa etapa de suas vidas (Oliveira et al., 2022).

Joana França Stockmeyer, a primeira servidora pública do Brasil trabalhou na Imprensa Nacional de 1892 até a sua aposentadoria em 1944, e a partir de sua experiência outras mulheres puderam vislumbrar o ingresso no serviço público. Avanços nos costumes geraram mudanças nas leis, e assim, em 1934, a Assembleia Constituinte garantiu o princípio da igualdade entre os sexos, a regulamentação do trabalho das mulheres, a equiparação salarial e o direito ao voto (Batista, 2016).

Distante do romantismo que permeia o arquétipo da maternidade está a realidade que se concretiza em uma mistura de prazer e dor, de incerteza frente a uma vida que vai depender de sua capacidade de se reinventar e renunciar a muitos dos próprios desejos, pois sendo ou não uma escolha, a maternidade vai transformar para sempre a existência das mulheres, especialmente, no que diz respeito ao trabalho. Nesse âmbito, estudos apontam que em até dois anos após a maternidade, quase metade das mulheres saem ou “são saídas” do trabalho, por não encontrarem ambiente de bem-estar parental, o que é chamado de “degrau quebrado” (Garcia, 2023). As estatísticas apontam que, em 2021, “apenas 54,6% das mulheres entre 25 e 49 anos que têm filhos até os três anos de idade estão empregadas” no país; e, filtrando para mulheres negras, apenas 49,7% estão empregadas; e quase metade das mulheres que usufruíram de licença-maternidade não estão mais no mercado de trabalho, sendo os motivos apontados a dificuldade de se recolocar após ter filhos, indicando os desafios de conciliar trabalho e maternidade (IBGE, 2022).

Os desafios enfrentados pelas mulheres quando optam pela maternidade ou mesmo quando a gravidez não é planejada não pode ser um assunto restrito à esfera privada, considerando que o tema, que é abordado nesta pesquisa, abrange também aspectos sociais e econômicos que impactam o planejamento de políticas públicas. Recentemente, o mundo



acadêmico foi alvo de diversas discussões sobre as dificuldades enfrentadas por estudantes e pesquisadoras para conciliar suas atividades com a maternidade. Estudantes que engravidam durante a graduação não dispõem de suporte para a sua condição dentro das instituições de ensino. Equilibrar a maternidade com as demandas da graduação tornam as barreiras acadêmicas ainda mais intransponíveis. As instituições de ensino superior não sabem lidar com as mulheres que têm filhos e a discriminação, às vezes, pode partir de quem menos se espera, até de algumas mulheres. A lei garante regime diferenciado para gestantes a partir do 8º mês de gravidez, como atividades em casa, mas faltam regulamentações específicas. As mães acadêmicas precisam de condições dignas de permanência e conclusão dos cursos. Assegurar o bem-estar das mães universitárias é permitir que no futuro elas tenham uma melhor colocação no mercado profissional, bem como garantir a possibilidade de uma melhora de vida na infância. Na outra ponta estão as pesquisadoras, que embora tenham aumentado seu contingente para 29% nos últimos 20 anos, não possuem o apoio institucional necessário para permanecer no trabalho quando se tornam mães e muitas abandonam a ciência por causa disso. A pausa momentânea com a chegada dos filhos é vista pelo sistema acadêmico como falha de produtividade e um desperdício de bolsas (David, 2023; Pontes, 2024; Tillwitz; Machado, 2023).

Considerando que as atribuições sociais das responsabilidades parentais sobrecarregam mais as mulheres, a realização da maternidade ainda traz um dilema para aquelas que querem seguir uma carreira profissional. Os motivos psicológicos e socioeconômicos que fazem as mulheres adiarem, adiantarem, aceitarem ou recusarem a maternidade estão intimamente ligados ao seu significado social, revelando que, a despeito das inúmeras mudanças ocorridas na situação social das mulheres, a maternidade ainda as compromete consideravelmente (Scavone, 2001).

Os diferenciais entre homens e mulheres no mercado de trabalho estão relacionados à esfera privada e refletem tensões entre atividades produtivas e reprodutivas. Os papéis atribuídos a homens e mulheres dentro das famílias são fatores fundamentais para a explicação das diferenças entre ambos no acesso ao mercado de trabalho, bem como na qualidade desse acesso. Tradicionalmente, as atividades produtivas e de maior valor social fazem parte de um espaço prioritariamente masculino, enquanto as ligadas às atividades domésticas e familiares são predominantemente femininas (Guiginski; Wajnman, 2019).

Este tema tem sido amplamente debatido, estando longe de ser uma questão pacificada, sendo incontestável sua importância para a sociedade, haja vista que a

continuidade da espécie humana depende das soluções para os conflitos que surgem dessa demanda. Estudos sobre desigualdade entre homens e mulheres apresentam metáforas analíticas (Souza; Granjeiro; Silva, 2021), que, em seu conjunto, evidenciam uma problemática social que enseja práticas que desafiem os modelos vigentes sobre a questão.

O cenário de desigualdade não é específico do setor privado, atingindo instituições públicas como o Ministério Público, que tem mais de 130 anos de história e é *locus* desta pesquisa. Essa instituição pública surgiu com a Proclamação da República, sobreviveu à Ditadura Militar e, com a Constituição de 1988, transformou-se em um símbolo da democracia brasileira. No entanto, ainda faltam mulheres em posições de poder no MPMG (Promotoras de Justiça, Procuradoras de Justiça), o que pode ser explicado pelo fenômeno “teto de vidro”, que acontece mesmo em setores onde a seleção para cargos públicos é por meio das provas de concurso, porém as mulheres têm menores chances de serem nomeadas para as posições mais elevadas (Nascimento, 2023).

A pesquisa acadêmica na área de gestão pública contribui para que temas relevantes sejam debatidos e sejam identificados os principais impedimentos para concretização das reivindicações. Logo, o que se pretende com esta pesquisa é promover a ampla discussão do assunto para que as lacunas existentes nas políticas públicas para a maternidade possam ser preenchidas com propostas que viabilizem a sua implementação, fazendo com que a igualdade seja menos um sonho distante e mais uma realidade vivenciada pelas mulheres que lutam por condições mais justas e igualitárias.

As abordagens teóricas sobre as mulheres e o ambiente de trabalho explicam diversos fenômenos, entre eles, a maternidade e seus desafios. Pazello (2006) avalia o impacto do número de filhos sobre o engajamento das mulheres na força de trabalho e nos seus rendimentos. Guiginski e Wajnman (2019) também adotam essa linha de análise sobre a participação e a qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres brasileiras a depender do número de filhos. Outro aspecto considerado por Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) e Lima (2012), diz respeito ao adiamento da maternidade em consequência das novas tecnologias reprodutivas, tanto o uso de métodos contraceptivos quanto de reprodução assistida, refletindo em uma quantidade menor de filhos e um maior ingresso das mulheres no mercado de trabalho. A desigualdade salarial ocupa lugar de destaque nas investigações de Gonçalves e Petterini (2023), enquanto Emidio e Castro (2021) buscam compreender o movimento que as mulheres fazem ao abandonar suas carreiras e se dedicarem aos cuidados com os filhos. Fiorin, Oliveira e Dias (2014) se dedicaram a investigar a percepção das

mulheres em relação ao significado do trabalho remunerado e a maternidade; Oliveira *et al.* (2022) analisaram em que medida a desigualdade de gênero impacta na saúde mental das mulheres e Montenegro (2018) discute a sobrecarga e o adoecimento na tarefa de cuidar imputada às mulheres. Macquillan *et al.* (2008) avaliam a importância da maternidade, considerada aspecto central para expectativas contemporâneas de gênero para mulheres, fazendo uma comparação entre mães e não-mães. Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) tratam da relação das mulheres executivas no Brasil, que chegaram ao topo da hierarquia, com a carreira, a maternidade, a dedicação à família e ao parceiro amoroso. A literatura, porém, carece de estudos que tratam dos desafios enfrentados pelas mulheres que integram o setor público, um recorte para o qual esta pesquisa dirige sua atenção.

Mães são mulheres com desejos e expectativas para além da maternidade. Nesse sentido, o questionamento que fica é: como conciliar trabalho e maternidade no âmbito do setor público? Quais as barreiras encontradas pelas mulheres servidoras públicas? Considerando essas indagações, este estudo busca responder à seguinte questão: Quais os desafios enfrentados por mulheres na busca de conciliar trabalho e maternidade no âmbito da gestão pública?

## **1.1 Objetivos**

Para responder à questão proposta nesta dissertação, estabelecemos o objetivo geral e os objetivos específicos que guiam a pesquisa:

### **1.1.1 Objetivo geral**

Esta pesquisa tem como objetivo compreender como as servidoras do Ministério Público de Minas Gerais, em Uberlândia, buscam conciliar trabalho e maternidade.

### **1.1.2 Objetivos específicos**

Como objetivos específicos, estabelecemos:

- a) Identificar e analisar a interpretação das entrevistadas sobre a conciliação entre trabalho e maternidade;
- b) Identificar e analisar os desafios e dificuldades na conciliação entre trabalho e maternidade no ponto de vista das entrevistadas; e

c) Reconhecer as metáforas analíticas relativas aos desafios de conciliar trabalho e maternidade que se aplicam na fala das entrevistadas.

## **1.2 Justificativas da Pesquisa**

Esta pesquisa se justifica nos seguintes termos: prática; social; teórica; e pessoal. Em termos de justificativa prática, ressaltamos o fato de as mulheres fazerem malabarismos para equilibrar as demandas do cotidiano conjugadas com a maternidade. Atualmente, há que se atender a exigências cada vez mais severas que requerem das mulheres exercerem múltiplas funções: trabalhar fora de casa e ainda dar conta dos afazeres domésticos e educação dos filhos; portanto, construir maneiras de dar suporte a essas mulheres é dever do poder público e de toda a sociedade. O cuidado das crianças é essencial para o desenvolvimento da sociedade, portanto, não diz respeito somente às mulheres, mas, sim, deve ser visto como uma reivindicação da população em geral.

A consolidação do sistema capitalista trouxe a aceleração da industrialização e da urbanização e, conjugada com as grandes mudanças ocorridas nas sociedades ocidentais pós Segunda Guerra Mundial, contribuíram para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho. No começo do século XX, as mulheres enfrentavam a dupla jornada de trabalho e a animosidade masculina na disputa por vagas de emprego. Mulheres e crianças formavam em grande parte a classe operária, e, sendo mão de obra vulnerável estavam mais propensas à exploração. O controle da fecundidade por meio da pílula contraceptiva e, nos anos mais recentes, o desenvolvimento das tecnologias reprodutivas, alteraram o perfil da prática social da maternidade (Iaconelli, 2023; Scavano, 2001).

No Brasil, a ocorrência de uma queda abrupta da natalidade foi um dos grandes impactos dos últimos anos na mudança de padrão de maternidade. Conforme o último censo realizado pelo IBGE, a taxa de fecundidade em 2021 era de 1,76 filhos por mulher (IBGE, 2023). O déficit demográfico tem sido associado ao aumento da escolaridade feminina, ao investimento na carreira e ao acesso à contracepção, demonstrando que maternidade e a autonomia feminina têm caminhado para lados opostos. A disputa entre ser mãe ou ser mulher tem levado mulheres a abdicar de ter filhos por se acharem incapazes de pagar o preço proposto (Iaconelli, 2023).

Segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022), o número de mulheres no Brasil é superior ao de homens. A população

brasileira é composta por 48,9% de homens e 51,1% de mulheres, e, dessas, 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no Brasil em 2019, a maior parte em idade reprodutiva (IBGE, 2023). Esses dados permitem concluir a importância das mulheres na sociedade brasileira, levantando questionamentos sobre a maneira com que esse contingente expressivo é contemplado no âmbito de programas e políticas governamentais, pois apesar de serem a maioria da população, as mulheres ocupam menos postos de trabalho. Políticas públicas que assegurem proteção à maternidade são decisivas para a transformação da realidade social tão carente de afeto e atenção. Portanto, os resultados desta pesquisa têm potencial para contribuir para a formulação de políticas públicas focadas nos desafios encontrados por servidoras públicas no âmbito do trabalho pós-maternidade.

Em termos da justificativa social, este estudo está alinhado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas (ONU, 2015). Portanto, o assunto não pode mais ser ignorado pelos gestores públicos sob pena de a sociedade arcar com as consequências que o descaso com a matéria pode acarretar, justificando que os resultados desta pesquisa sejam relevantes para o alcance das metas vinculadas ao ODS 5.

Ainda, o aumento da qualificação profissional, entre outros, tem sido apontado como um elemento que tem contribuído de forma decisiva para a maior participação feminina no mercado de trabalho, além do número menor de filhos. Porém, o fato de as mulheres serem as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos pequenos acaba por fazer com que muitas saiam integralmente do mercado de trabalho ou passem a trabalhar apenas em turnos parciais ou empregos de jornadas mais flexíveis, em contrapartida, o nascimento de um filho pode obrigar a mãe a interromper sua atividade profissional, forçá-la a renunciar a direitos em troca de alguma segurança no trabalho, mudar de emprego ou setor de atividade, trazendo perdas no rendimento e menores perspectivas na carreira. As políticas públicas têm como objetivo possibilitar a continuidade no emprego e a progressão na carreira durante toda a vida das mulheres, da mesma maneira que os homens (Meulders *et al.*, 2007; Pazello, 2006).

Como justificativa teórica, esta pesquisa se concentra no setor público, mais especificamente, converge para o olhar das servidoras públicas. Apesar da estabilidade no trabalho no setor, não se pode negligenciar que os desafios para conciliar trabalho e maternidade vai além de quaisquer desafios que venham a ser considerados como benefícios.

Os efeitos negativos da maternidade nas carreiras das mulheres são proporcionais aos efeitos positivos sobre o emprego dos homens, pois os homens que têm filhos aumentam a probabilidade de participação no mercado de trabalho, seja no setor público ou privado. Quando o nível de instrução da mãe é baixo, os efeitos negativos da presença de filhos sobre o emprego são indubitavelmente maiores. Esses efeitos são agravados pelos estereótipos de que às mães incumbe o cuidado do filho; e, de outro lado, pelas instituições, pois faltam infraestrutura adequada e estímulos que encorajem as mães a permanecerem trabalhando. É indispensável combater esse modelo com um sistema eficaz de políticas sociais e familiares que garantam tanto a inserção do pai como da mãe na esfera profissional e familiar, para que mulheres não tenham que fazer escolhas excludentes entre trabalho e criação de filhos (Meulders *et al.*, 2007).

Os fatores que influenciam a decisão de alocar tempo disponível entre trabalho e lazer podem ser muito diferentes para homens e mulheres. A presença de filhos pequenos pode ser um fator limitante maior para a presença das mulheres no mercado de trabalho do que para os homens. Medir o impacto da maternidade sobre o engajamento das mulheres não é uma tarefa fácil. As preferências no que diz respeito a ter filhos e trabalhar são distintas, pois, existem mulheres que preferem trabalhar a ter filhos assim como o contrário (Pazello e Fernandes, 2004).

Conforme Freitas (2015), apesar da sobrecarga de trabalho, no geral, as brasileiras não parecem muito dispostas a renunciar ao controle que têm sobre o universo doméstico, elas preferem conciliar, à sua maneira, a sua vida pessoal e profissional, mas consideram bem-vindas as políticas públicas que possam lhes auxiliar. Ainda que as mulheres contribuam significativamente para a renda familiar, a profissão e o emprego do cônjuge continua ocupando o primeiro lugar.

Como apoiar socialmente os cidadãos sem reproduzir desigualdades? O apoio às crianças tem sido associado ao papel atribuído à mãe, sem que haja questionamento sobre essa lógica da responsabilização exclusiva das mulheres. Não há como negar que o ciclo reprodutivo cobra faturas distintas para homens e mulheres, portanto, não levar tal fato em consideração pode amplificar injustiças. Eventos políticos e sociais promoveram por muito tempo um discurso que atribui unicamente às mulheres o papel de cuidadora, algo sem paralelo no universo masculino, para quem a paternidade é reconhecida mesmo quando há ausência de responsabilidade (Iaconelli, 2023).

De acordo com Freitas (2015), as políticas públicas costumam ser adotadas com a finalidade de fazer face aos efeitos da desigualdade e têm sua vigência por determinado tempo até que o combate às causas elimine a sua total necessidade; ou seja, são medidas simultâneas em diversas frentes para construir mecanismos que alicercem o futuro de forma durável, o respeito às diferenças significa ultrapassar as preferências pessoais, independentemente das características de seus portadores, traduzindo-se em qualidade inclusiva e moderna de uma sociedade. Assim, os resultados desta dissertação, ao identificar os desafios enfrentados por servidoras públicas na conciliação entre trabalho e maternidade no retorno ao trabalho têm potencial para aprofundar o conhecimento sobre o fenômeno investigado, qual seja, a desigualdade de gênero no setor público.

Em termos da justificativa pessoal, a ideia para a pesquisa surgiu da minha experiência pessoal como mãe. O desejo da maternidade não foi inato em mim, foi chegando pouco a pouco. Minha gravidez foi planejada e muito almejada. Levei quase quatro anos para conseguir engravidar, passei por alguns tratamentos de fertilidade, mas, logo desisti por serem desgastantes e por trazerem uma carga de frustração quando o objetivo não era alcançado. A notícia tão aguardada de repente atingiu-me inesperadamente aos 27 anos de idade, e levei um tempo para assimilar que o sonho havia se tornado realidade.

Todos os meses comprava nas bancas a famosa revista Pais e Filhos da Editora Bloch, lia tudo que chegava em minhas mãos sobre o assunto, mas nada me preparou para o que viria a seguir. Minha formação acadêmica em Administração de Empresas infundiu em mim funções como planejamento, organização e controle; no entanto, minha intenção de transformar teoria em prática se dissipou assim que minha primeira filha nasceu, logo a minha “pequena adorável tirana” mostrou quem daria as ordens, quando eu poderia comer, tomar banho, ir ao banheiro e dormir.

Os bebês costumam vir equipados com um dispositivo de comunicação que dificilmente poderá ser ignorado: o choro. A minha filha chorava dia e noite e apesar de todas as frentes serem atacadas parecia que nada dava certo. Cresci ouvindo mulheres falarem que mãe sabe o que um filho quer só pelo modo como chora, mas no meu caso eu não sabia se era fome, dor ou vontade de colo, cheguei a questionar minhas habilidades como mãe. Até mesmo o ato de amamentar que parecia tão simples demonstrou-se assustadoramente difícil. Surgiram palavras novas no meu vocabulário como mastite, inflamação do tecido mamário, muito comum no início do aleitamento materno, por conta de que o bebê pode não conseguir mamar todo o leite produzido. Em seguida descobri que a palavra ordenhar não estava relacionada

apenas à atividade pecuária, mas seria minha aliada diária para controlar a inflamação até que houvesse um equilíbrio entre a quantidade de leite produzida e a absorvida pelo bebê. Muitas mães diante dessas dificuldades e por lhes faltarem orientações adequadas deixam de amamentar seus filhos antes dos seis meses de idade, período mínimo indicado pela Organização Mundial da Saúde para garantir um desenvolvimento saudável à criança.

Minha profissão de bancária, na época, me permitia trabalhar seis horas diariamente, de segunda a sexta-feira. Esgotado o período de licença-maternidade tive o privilégio de poder contar com a ajuda da minha mãe para retornar ao trabalho, ela que apesar de ser formada no curso técnico de contabilidade, não exerceu sua profissão para cuidar das filhas e da casa, mas sempre nos incentivou a estudar, fazer curso superior, trabalhar e ter independência financeira.

Cinco anos após o nascimento da minha primeira filha, nasceu a segunda. Nesse intervalo, passei em um concurso público e comecei a trabalhar em um banco estatal. Desta vez, terminada a licença-maternidade de 120 dias tive que voltar ao trabalho. A lei me facultava dois intervalos de meia hora para amamentá-la até que ela completasse seis meses de idade; no entanto, ela se recusava a se alimentar de outra forma que não fosse por meio da amamentação, mesmo tirando o leite materno e deixando à sua disposição, não houve meios para convencê-la a se alimentar de outra forma, essa era sua maneira de dizer que sentia a minha falta. A distância do meu local de trabalho e da casa da minha mãe, onde ela ficava, era de 8 km, impossível fazer o trajeto de ida e volta e amamentá-la em meia hora. Conversei com meus superiores que concordaram que eu fizesse o intervalo de uma hora no final do meu expediente. Tudo seria perfeito se as exigências de chegar mais cedo e ficar muito além do meu horário não fossem rotineiras. A pressão por cumprimento de metas, excesso de trabalho e carga horária além do previsto passaram a dificultar o meu planejamento familiar, levando-me a um desgaste físico e emocional, perda de apetite e vontade de chorar todas as manhãs quando eu tinha que sair para o trabalho. Foi nesse turbilhão que decidi pedir demissão, pois a situação tinha se tornado insustentável, não dava mais para conciliar o que era totalmente incompatível. O apoio do meu marido foi fundamental nessa decisão, afinal ele se tornaria o único provedor financeiro em um lar cujas despesas tinham aumentado.

Alguns meses depois fui convocada para tomar posse no Ministério Público de Minas Gerais, concurso que eu havia feito alguns anos antes. Decidi aceitar considerando que uma jornada mais previsível possibilitaria um melhor planejamento para os cuidados com minhas



filhas e os afazeres domésticos, embora tivesse que mudar de cidade, perdendo toda minha rede de apoio familiar que me amparava nos momentos cruciais.

Foram tempos de desafios inimagináveis, no início, quando me mudei, tive a preciosa colaboração da escola em período integral que também possuía berçário para a menor que naquele tempo contava com apenas um ano de idade.

Em síntese, esta pesquisa se justifica pela possibilidade de contribuir para elevar a consciência crítica de mães que trabalham, seja no setor público ou privado, dos formuladores de políticas de apoio a mulheres trabalhadoras e mães, bem como para as pessoas pesquisadoras interessadas na temática.

### **1.3 Estrutura da dissertação**

A estrutura desta dissertação conta com quatro seções, a partir da introdução. A segunda seção é composta pelo referencial teórico, em que temas como desigualdade de gênero, divisão sexual do trabalho e os desafios enfrentados pelas mulheres em relação à maternidade são abordados. A terceira seção trata dos procedimentos metodológicos empregados para compor o corpus da pesquisa e as técnicas de análise dos dados coletados por meio de entrevistas semiestruturadas. Na quarta seção são apresentados os resultados e discussões, e por fim, a quinta seção apresenta as considerações finais da pesquisa.

## **2 MULHERES, MATERNIDADE E TRABALHO**

Esta seção é dedicada à revisão da literatura sobre a temática abordada na pesquisa, que se concentra nos desafios das mulheres na conciliação entre trabalho e maternidade, especificamente, no retorno ao trabalho. Iniciamos com um contexto histórico, social, cultural e econômico sobre as mulheres e sua participação no mercado de trabalho, prosseguimos com as desigualdades acentuadas entre homens e mulheres e encerramos com estudos nacionais e internacionais que têm a maternidade como enfoque.

### **2.1 Um panorama das mulheres na história**

Para uma melhor compreensão das variáveis que circundam o universo feminino em relação à maternidade e ao trabalho, faz-se necessário examinar o contexto histórico, social, cultural e econômico em que as mulheres estiveram inseridas ao longo dos séculos.

O trabalho permeia a existência feminina desde sempre, não há que se falar que é apenas uma condição dos tempos modernos, pois além dos cuidados e práticas domésticas, as mulheres já trabalhavam na agricultura familiar, porém, é singularmente difícil ter uma ideia da situação das mulheres no período que antecede a agricultura. Em todo o mundo, as mulheres sempre trabalharam em tarefas agrícolas, contribuindo substancialmente para a produção de bens. Na vida rural, uma extensa prole era também primordial, pois ajudaria nos afazeres domésticos, dentre outros; e não era raro que crianças do sexo feminino cuidassem de seus irmãos menores (Beauvoir, 2009; Moreira; Nardi, 2009). Nas sociedades rurais, a maternidade sempre foi assimilada à fecundidade da terra, e, muito embora as crianças representassem um encargo no presente, eram tidas como imprescindíveis ao trabalho e segurança dos pais na velhice (Scavone, 2001).

No tempo em que a força muscular era valorizada para a execução de serviços braçais e o enfrentamento de animais selvagens, a fraqueza física da mulher se constituía em uma inferioridade. Essa situação seria modificada a partir do manejo das modernas máquinas, em que recursos vigorosos não seriam mais exigidos e as mulheres se tornariam iguais aos homens no trabalho (Beauvoir, 2009).

Os avanços da condição feminina ao largo do tempo não se deram de forma linear ou com ausência de conflitos. Com as grandes invasões, toda a civilização foi colocada em dificuldade. O direito romano sofreu influência do cristianismo e, nos séculos seguintes, os

bárbaros fizeram com que suas leis prevalecessem. A situação econômica e política entra em desordem e isso repercute na situação das mulheres. Na Idade Média, a opinião dos homens era pouco favorável às mulheres que se encontravam na mais completa dependência do pai e do marido; todavia, por volta do século XI, foi admitida, na ausência de herdeiros homens, a sucessão feminina. Na família patriarcal, baseada na propriedade privada, a mulher é oprimida. No feudalismo, a mulher casada é deliberadamente sacrificada à propriedade privada, visto que, quanto mais consideráveis fossem os bens de seu marido, maior a sua servidão (Beauvoir, 2009).

O Renascimento italiano foi uma época marcada pelo individualismo, o que se comprovou propício para que damas nobres e mulheres com destaque social fomentassem um movimento em favor do sexo feminino; e logo, o ideal democrático e individualista do século XVIII seria benéfico às mulheres e elas conquistariam importância econômica com participação na produção. O súbito desenvolvimento da indústria exigiu uma mão de obra mais considerável do que aquela fornecida pelos trabalhadores homens, tornando a colaboração das mulheres necessária. Beauvoir (2009) considerou isso a grande revolução que, no século XIX, transformou o destino das mulheres, abrindo-se uma nova era.

Em outra vertente, Lima (2012) argumenta que o advento da industrialização maciça fez com que fábricas arregentassem o trabalho masculino, iniciando-se, assim, o costume social de a mulher ficar restrita ao âmbito doméstico e o homem ao público. A consolidação da sociedade industrial teria sido a responsável por uma transição do modelo moderno universalista de mulher definida também como mãe, entre outras possibilidades. Segundo Puccini, Aron e Franco (2015), a “invenção da maternidade” faz parte de um conjunto de influências que afetaram as mulheres, a partir do final do século XVIII, com o surgimento da ideia do amor romântico, a criação do lar e a modificação das relações entre pais e filhos. Antes desse período, a conduta de indiferença materna foi predominante, porém um novo conceito de infância surge na transição dos séculos XVII para o XVIII, favorecendo a exaltação do amor materno. Neste período, foram atribuídas às mulheres funções próprias do domínio privado, como os cuidados da casa e dos filhos.

No final do século XIX, houve um declínio do poder patriarcal com o maior controle das mulheres sobre a criação dos filhos, ocorrendo um deslocamento da autoridade patriarcal para a afeição maternal. Outrora, a criação dos filhos estava integrada a outros afazeres e não era nem considerada uma das principais tarefas. A criança passou a ocupar lugar de destaque

na família e a mãe passa a ser valorizada, bem como responsabilizada pela transmissão de conhecimento e de instrução religiosa (Lima, 2012; Rocha-Coutinho, 2005; Scavone, 2001).

O amor materno surge como novo conceito, porém, para alguns, o importante era produzir seres humanos para serem a riqueza do Estado, e, para isso, a nova ordem era a sobrevivência das crianças. Procurava-se salvar as crianças da morte e, para operar esse salvamento, as mães eram convencidas a desempenharem tarefas esquecidas. O discurso econômico resulta da tomada da consciência da importância da população para um país, e a criança adquire um valor mercantil, tornando-se potencial riqueza econômica (Badinter, 1985).

A natureza do trabalho em muitos países ocidentais mudou e o trabalho assalariado se popularizou. Com o processo de urbanização, os homens passaram a ocupar cada vez mais empregos fora das fazendas e, a priori, a parcela de mulheres que se dedicavam, exclusivamente, ao trabalho doméstico aumentou. Nesse contexto, já não era mais interessante possuir uma grande quantidade de filhos. Esses, que antes eram vistos como alguém que ajudava na manutenção da casa, passam a ser mais uma despesa, o trabalho deixa o domínio doméstico para ocupar um espaço separado e as condições de existência das famílias se tornam responsabilidades exclusivas dos pais (Gonçalves; Petterini, 2023; Moreira; Nardi, 2009).

Com o tempo, as mulheres foram conquistando mais espaço no mercado de trabalho, desempenhando atividades semelhantes às dos homens, mas seus salários permaneceram inferiores. No século XIX, já havia a preocupação de se entender a desigualdade salarial entre homens e mulheres que desempenhavam trabalhos similares, pois, mesmo tendo a mesma produtividade que os homens, as mulheres recebiam menos. A substituição da mão de obra masculina pela feminina durante a Primeira Guerra Mundial não redundou em perda de produtividade e eficiência do trabalho, o que levou ao debate sobre desigualdade salarial e a exigência de condições de trabalho iguais para homens e mulheres (Gonçalves; Petterini, 2023). Grandes mudanças ocorridas nas sociedades ocidentais Pós-Segunda Guerra Mundial levaram à aceleração da industrialização e da urbanização, inserção crescente das mulheres no mercado de trabalho, além do controle da fecundidade com o advento da contracepção medicalizada, sobretudo a pílula contraceptiva (Scavone, 2001). O período foi marcado por trinta anos de um culturalismo triunfante. Acreditava-se no progresso infinito das ciências e das técnicas, que deveria trazer liberdade e bem-estar (Badinter, 2011).

A história do trabalho das mulheres é composta por avanços, retrocessos e permanências. Em um primeiro momento, a necessidade de mão de obra no contexto da Primeira Revolução Industrial fez com que as mulheres fossem incorporadas ao mercado de trabalho e, subsequentemente, no final do século XIX e início do XX, foram retiradas desse espaço pelo movimento higienista e pela construção da figura da mãe como sendo aquela que zela pela saúde da família, retomando seu espaço no ambiente doméstico (Emidio; Castro, 2021).

Na metade do século XX, ficou evidenciada a celebração máxima do amor romântico, fortalecendo a família nuclear, em que as mulheres ficaram destinadas ao lar e aos cuidados dos filhos, tendo o homem como provedor. O casal moderno imaginado pelo Romantismo propagou-se socialmente após 1920, criando uma idealização do lugar das mulheres na sociedade. Nos anos 1960, essa estabilidade e ilusão de reciprocidade perde sua precisão como modelo e produz grande transformação nos modos de relação (Lima, 2012).

O século XX trouxe as transformações mais rápidas e universais de toda a história humana. O mundo presenciou constantes alterações de valores, práticas e papéis que as pessoas costumavam desempenhar, em épocas diferentes, em relação à rotina de vida, a padrões de comportamento, em um número considerável de sociedades. A entrada das mulheres no mercado de trabalho e a expansão da educação superior formaram o cenário ideal, ao menos nos países ocidentais característicos, para a extraordinária escalada dos movimentos feministas a partir da década de 1960 (Maluf; Kahhale, 2010). Essa maior presença das mulheres no mercado de trabalho levou grande parte dos países a estabelecer mudanças na legislação trabalhista que visavam proteger as mulheres no trabalho durante o período da gravidez e após o nascimento da criança (Carvalho; Firpo; Gonzaga, 2006).

A participação feminina no mercado de trabalho e a maternidade se tornou objeto de investigação nas ciências sociais a partir da segunda metade do século XX. Essa ocupação pelas mulheres do mercado de trabalho e o declínio da fecundidade nos países ocidentais produziram um intenso debate sobre suas causas e consequências. No Brasil, somente a partir dos anos 1970 é que se intensificou a entrada das mulheres no mercado de trabalho, sendo a população economicamente ativa feminina composta por jovens de 20 a 24 anos. A partir dos anos 1980, houve uma alteração nesses padrões devido ao aumento na participação de todos os grupos etários no mercado de trabalho e uma forte presença de mulheres entre 30 e 39 anos, casadas e com filhos. É provável que grande parte dessas mulheres represente justamente o grupo de 20 a 24 anos que já estava inserido no mercado de trabalho nos anos

1970. Pode-se até depreender que estas mulheres não deixaram o trabalho ao se casarem e terem filhos (Dias Júnior; Verona, 2016). Maluf e Kahhale (2010) corroboram com a ideia alegando que, até o final dos anos 1970, as trabalhadoras, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, convertendo-se a mulheres mais velhas, casadas e mães.

A expansão industrial e a emancipação feminina marcam uma reinserção significativa das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos 1970, quando, providas dos meios de controlar a reprodução, almejaram conquistar direitos essenciais como liberdade e igualdade (em relação aos homens), pensando na possibilidade de conciliar trabalho com a maternidade (Emidio; Castro, 2021; Badinter, 2011). Nessa década, a economia brasileira deu um grande salto, reflexo do que ficou conhecido como milagre econômico brasileiro, alavancando o setor produtivo que cresceu rapidamente, com conseqüente ampliação na demanda pela mão de obra, o que foi extremamente promissor para o estabelecimento das mulheres no mercado de trabalho (Dias Júnior; Verona, 2016).

As crises econômicas recorrentes que atingiram o Brasil nos anos 1980 produziram uma recessão sem precedentes na história brasileira, ocasionando o aumento das taxas de desemprego, retração do consumo interno, diminuição do poder de compra dos salários, escalada inflacionária e uma reorganização na estrutura do mercado de trabalho, caracterizado pela informalidade e terceirização do setor produtivo. Apesar das circunstâncias adversas, houve tanto a permanência como a ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho, principalmente no setor de serviços, o qual foi o menos atingido pela crise econômica. Também foi observada a entrada de mulheres nas ocupações mais qualificadas e com melhores salários, como o setor bancário e a administração pública (Dias Júnior; Verona, 2016).

As conquistas históricas da Constituição Federal de 1988 ocorreram em um cenário de reestruturação econômica global, os ajustes fiscais incidiram diretamente nas políticas sociais, convocando a família e a sociedade a assumirem responsabilidades de proteção dos seus membros. É nesse contexto que surgem Estatutos como o da Criança e do Adolescente e do Idoso (Montenegro, 2018).

Nos anos 1990, observou-se um avanço das mulheres nas atividades jurídicas, médicas e de educação, áreas que exigem formação superior e que podem oferecer melhores condições de trabalho. Nesse período, foi registrado um aumento da ocupação de mulheres casadas e com filhos, um indício de que as responsabilidades familiares estavam se tornando menos

impeditivas ao trabalho das mulheres, embora as tarefas domésticas continuassem a ser consideradas somente responsabilidade delas (Dias Júnior; Verona, 2016).

No último século, com os avanços na sociedade e na economia, cresceu o número de mulheres trabalhando fora de casa, assim como cresceram os desafios que envolvem a questão. A ideia de que as mulheres são livres para escolher e sustentar suas escolhas foram fortalecidas, no entanto, a expressiva incorporação das mulheres brasileiras ao mercado de trabalho não vem sendo acompanhada do progresso correspondente no que diz respeito à redefinição das relações de gênero na esfera das obrigações domésticas, mesmo tendo assumido parte considerável das responsabilidades econômicas de suas famílias. Algumas áreas tiveram destaque na melhoria das condições femininas, especialmente, no que concerne ao acesso à educação e à proteção social, mas desigualdades importantes continuam presentes, no que se refere a uma menor participação e nível salarial, em comparação aos homens, bem como na qualidade do acesso ao mercado de trabalho (Guiginski; Wajnman, 2019).

Bem mais recentemente, dentre as transformações no cenário familiar, destacam-se as mudanças na infância, o redimensionamento da autoridade parental, as novas normas educativas, as modificações nas relações de gênero e entre gerações. Outras condições também produziram alterações em outras esferas que englobam uma maior dependência dos jovens em relação aos pais, como a extensão da escolarização e as dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho (Moreira; Nardi, 2009).

A análise aqui apresentada sinaliza para os grandes desafios inerentes à condição das mulheres, que variaram conforme as flutuações socioeconômicas da história. A linha divisória dos espaços ocupados por homens e mulheres foi encurtada, mas como veremos a seguir há muito mais para ser conquistado.

## **2.2 Desigualdades que desafiam a lógica**

As desigualdades de gênero são observadas em diferentes esferas da sociedade. Mesmo com o desenvolvimento social, econômico, político e cultural das últimas décadas, é inegável que ainda há muitas desvantagens das mulheres em relação aos homens. O ambiente de trabalho e até mesmo o familiar ainda são espaços que reforçam as desigualdades, principalmente para mulheres que se empenham para exercer seus direitos como trabalhadoras e mães (Dias Júnior; Verona, 2016).

Os conflitos entre mercado de trabalho e maternidade podem ser gerados e agravados por desigualdades de gênero, que independentemente da classe social, são comuns na sociedade brasileira. A discriminação a que as mulheres foram submetidas ao longo da evolução humana é histórica e decorre, em grande parte, do papel que lhes foi atribuído dentro do lar. A gravidez e os cuidados com a prole contribuem para a discriminação das mulheres no mercado laboral, pois a escolha entre vida familiar e profissional impossibilita a maior dedicação das mulheres à carreira, gerando desvantagens em relação aos homens, que, em geral, podem se dedicar exclusivamente à vida profissional (Véras; Oliveira, 2017).

Os contrastes são operados por meio da naturalização de diferenças socialmente construídas, como se as diferenças anatômicas e biológicas pudessem determinar os atributos sociais e trajetórias de vida. A ação pública é permeada por relações de gênero, podendo tanto contribuir para estabelecer e legitimar relações de desigualdades, quanto para transformá-las (Marcondes; Farah, 2021).

Existe uma polaridade socialmente construída em relação ao trabalho e à maternidade, um rouba do outro a possibilidade de ter ou de ser. A vivência da maternidade é complexa e ambígua, por exigir que as mulheres renunciem a seus planos de crescimento pessoal em prol de um exercício da maternidade que responda aos rígidos ideais construídos socialmente, sendo uma difícil escolha a ser feita. Nessa lógica, as mulheres que trabalham são vistas como aquelas que não podem ser boas mães, sentidas como ausentes; já as mulheres que se dedicam ao trabalho no lar por não exercerem um trabalho economicamente produtivo carecem de reconhecimento social. Essas contradições cobram que as mulheres acumulem funções, algo impossível de ser atingido. Há uma espécie de controle permanente sobre as mulheres; que, diante de um longo processo de transformação em nossa sociedade, se manifesta latente, concorrendo para um fardo excessivo diante de um olhar que continua a desvalorizá-las (Emidio; Castro, 2021).

Perante um contexto de trabalho desigual, as mulheres se veem em um território de instabilidades e ambivalências, de conquistas que não se efetivam e de um quadro em que não há uma adaptação à experiência de maternidade para as mulheres trabalhadoras. Muitas mulheres conseguem obter igualdade em relação aos homens, devido à sua dedicação ao trabalho, contudo, não escapam ao discurso androcêntrico no ambiente de trabalho em relação ao exercício da maternidade, quando é imperativo que se afastem em razão da licença-maternidade ou pelas dificuldades enfrentadas por aquelas que possuem filhos com dependência de cuidados (Fiorin; Oliveira; Dias, 2014).



Processos seletivos para vagas de emprego que priorizam candidatas que possuem maior disponibilidade de locomoção e de tempo para se dedicar ao trabalho, fazendo com que mulheres que estão vivenciando a gravidez ou a maternidade apresentem menores chances de serem contratadas quando comparadas aos demais candidatos, são exemplos de como as convenções adotadas são incompatíveis com a realidade que se almeja. O mercado de trabalho não é neutro ou indiferente ao gênero de seus trabalhadores (Fiorin; Oliveira; Dias, 2014; Puccini; Aron; Franco, 2015).

Véras e Oliveira (2017) consideram haver um excessivo protecionismo por parte do Estado com relação ao trabalho feminino, o que se reverte em enormes barreiras ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Tais normas recebem críticas por se entender que desrespeitam o princípio da igualdade, restringindo o mercado de trabalho das mulheres e reforçando a divisão sexista das atividades laborais. A discriminação relacionada às mulheres redundando na preterição de vagas de emprego e percepção de menores salários do que aqueles pagos aos homens para o exercício da mesma função, sendo a gravidez um dos principais fatores para esse tipo de ocorrência.

A despeito de possuir uma importante função social, o exercício da maternidade está associado ao agravamento da desigualdade entre gêneros, já que a condição de ser mãe afeta as perspectivas de inserção laboral do coletivo feminino no mercado de trabalho, por não haver uma distinção entre os papéis atribuídos às mulheres na esfera pública e no âmbito privado. Entender o direito à maternidade e as garantias que viabilizam a sua realização como uma consequência da sustentabilidade social podem mitigar as desigualdades, promovendo condições melhores para as gerações existentes, adotando-se programas de políticas públicas que potencializem a inclusão, nas mesmas condições logradas pelos homens no mercado de trabalho (Véras; Oliveira, 2017).

Ao se discutir desigualdades de gênero no mercado de trabalho é relevante considerar tanto o trabalho remunerado quanto as atividades não remuneradas que se realizam dentro do ambiente doméstico, bem como o trabalho reprodutivo. Persistentes desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho remetem a uma penalidade pela maternidade ou família, sendo observadas elevadas taxas de informalidade, baixo nível de rendimento e persistente desequilíbrio. Quando são comparadas mulheres com filhos e sem filhos, aquelas que contam com a presença de filhos, geralmente, recebem salários inferiores aos das mulheres sem filhos (Guiginski; Wajnman, 2019).

O aumento da qualificação profissional, entre outros, tem sido apontado como um elemento que tem contribuído de forma decisiva para a maior participação das mulheres no mercado de trabalho, porém o fato de as mulheres serem as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos leva muitas delas saírem integralmente do mercado de trabalho, passem a trabalhar em turnos parciais ou empregos de jornadas mais flexíveis, assim, a presença de filhos dependentes de cuidados pode ser um fator limitante maior para a manutenção do emprego das mulheres do que para os homens. A retirada do mercado de trabalho pode prejudicar o processo de acumulação de capital humano da mulher, tendo impactos negativos sobre seus rendimentos esperados futuros. As mulheres que postergam a gravidez são aquelas mais bem inseridas na atividade produtiva e, assim, quando têm filhos, essas não desistem do seu ofício; ainda, a quantidade menor de filhos estaria relacionada a um maior engajamento no mercado de trabalho (Pazello; Fernandes, 2004).

As mulheres estão cada vez mais voltadas para o trabalho remunerado devido a mudanças nos padrões culturais e, também, do papel social atribuído às mulheres. Contudo, a desvalorização cultural e institucional das atividades tradicionalmente associadas às mulheres, como os serviços domésticos e de cuidado, traz poucos incentivos para que homens se dediquem a estas atividades. Ao contrário, as mulheres têm um irrefutável incentivo econômico para adentrar os espaços dominados pelos homens, ou seja, as ocupações ditas tipicamente masculinas (Guiginski; Wajnman, 2019).

Observa-se na maioria dos países um diferencial de rendimentos por gênero, e apesar desse diferencial estar em declínio, a condição ainda persiste. No caso brasileiro, a maior parte do diferencial de rendimento por gênero é atribuída à discriminação salarial e ocupacional. Acredita-se que a legislação sobre licença-maternidade<sup>1</sup> pode ser um fator fundamental na explicação das diferenças salariais, tendo em conta a maior responsabilidade de cuidar dos filhos que recai sobre as mulheres, especialmente, nos primeiros meses de vida dos filhos. O padrão de participação intermitente no mercado de trabalho devido à maternidade; tende a ocasionar uma redução dos salários, uma vez que cai o investimento das mulheres em capital humano, diminui as ofertas salariais delas em ocupações com altos custos de treinamento, levando as empresas a alocar as trabalhadoras com maior probabilidade de desligamento em ocupações com menor treinamento e menor possibilidade de ascensão (Carvalho; Firpo; Gonzaga, 2006).

---

<sup>1</sup> CLT art. 392 (alterado pela Constituição Federal/88) - É facultado a empregada gestante o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego ou salário.

Estudo realizado por Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) sobre carreiras de executivas apontou que o gênero é um elemento fortemente diferenciador da relação entre mulheres e homens nas organizações. Preconceitos de que as mulheres atingiram o topo porque se utilizou de sua sexualidade e que para serem respeitadas elas devem pensar, agir e trabalhar como homens, são algumas das pressões enfrentadas pelas mulheres executivas. A cultura corporativa ainda é masculina, as mulheres que desejam seguir uma carreira executiva são levadas a se adaptarem às exigências e ao ambiente propiciado pelas organizações. No contexto corporativo, as mulheres precisam derrotar vários homens nos processos seletivos para a conquista de um cargo e, muitas vezes, acabam utilizando predicados masculinos em seu favor.

As diferenças comportamentais ocorrem de acordo com a cultura de cada país. Conforme Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), nos países escandinavos onde a cultura é mais feminina, os homens já tendem a considerar que também é sua função cuidar dos filhos, o que abre mais espaço para as mulheres se dedicarem à carreira. Certamente, a cultura não é o único fenômeno que explica as diferenças, e muito menos isoladamente. As diferenças são fruto de disputas sociais, inclusive dos conflitos para definir os lugares que serão ocupados por eles e elas na sociedade. A estrutura econômica de cada país também tem influência. No Brasil, dada a grande disponibilidade de mão de obra barata, as mulheres quando recebem salários melhores podem terceirizar algumas funções, contando com a ajuda substancial de empregadas domésticas, babás e outras profissionais que assumem as tarefas de cuidado com as crianças (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010).

O movimento que se iniciou como uma necessidade de complementação de renda culminou em um desejo de não retornar à posição anterior, em que as mulheres ficavam restritas ao ambiente doméstico. Mudanças da identidade feminina e nas relações de trabalho, fazem com que mulheres casadas ou não, procurem disputar mais o seu lugar no mercado de trabalho. Entretanto, mulheres no topo de uma hierarquia são raras, visto que o preço a se pagar é muito alto. Os valores sociais inculcados influenciam o nível de investimento das mulheres no trabalho, bem como na sua percepção de fracasso, que pode estar ligado ao medo de deixar de cumprir um papel extremamente valorizado pela cultura brasileira, que é o de mãe e esposa. As demandas profissionais e da maternidade, horas excessivas de trabalho que promovem constante ausência das mulheres de casa, a exigência de uma postura de maior proatividade pelas empresas, sem falar na cobrança de resultados refletem na condição de que mulheres mais jovens e solteiras ocupem um percentual maior no topo das carreiras. O

ambiente das grandes empresas, extremamente competitivo e mutante, exige cada vez maior dedicação à carreira, além de mobilidade geográfica e flexibilidade de horários (Carvalho Neto; Tanure; Andrade, 2010).

A necessidade do trabalho feminino, em um contexto de menor escolarização, difere da busca por uma carreira empreendida pelas mulheres com maior qualificação profissional, não se tratando muitas vezes de uma conquista, mas de uma necessidade, realidade de uma sociedade brasileira bastante desigual (Lima, 2012). Não obstante, o trabalho como atividade remunerada também ultrapassa as necessidades econômicas, na medida em que pode ser considerado uma fonte de satisfação e prazer, além de trazer a sensação de contribuição com o ambiente laboral e a sociedade, sendo impregnado pelo sentimento de utilidade, independência e autonomia, conquista que as mulheres valorizam sobremaneira. A relação das mulheres com o trabalho não é decidida por elas, a partir de seus desejos, mas está ligada a todo um sistema que coloca as mulheres como quem atende as demandas sociais de cada período (Emidio; Castro, 2021).

Importa, nessa discussão, considerar os diferentes significados do trabalho. Conforme Andrade, Praun e Avoglia (2018), o trabalho, como via que leva à satisfação, é pouco apreciado tanto por homens quanto por mulheres, pois a grande maioria das pessoas trabalha apenas forçada pela necessidade de sobrevivência. Dessa aversão ao trabalho, que é exercida em meio a determinações sociais e históricas e, portanto, fonte de exploração e dominação, decorrem problemas sociais importantes. Assim, para os autores, refletir sobre o sentido atribuído ao trabalho trouxe às mulheres uma possibilidade de emancipação social; além de ser um meio de prover subsistência, o trabalho conduz a uma identidade social, materializando-se na liberdade que as tira do aprisionamento e do não reconhecimento das atividades domésticas.

Conforme Fiorin, Oliveira e Dias (2014), o trabalho é uma atividade social em que pessoas convivem, interagem, se relacionam, construindo suas identidades e aprimorando habilidades. A pesquisa realizada por García-Mainar, Montuenga e García-Martín (2018) corrobora essa ideia quando menciona que, apesar de as evidências mostrarem que as mulheres ganham menos no mercado de trabalho, não é incomum que declarem maior satisfação no trabalho do que os homens. As mulheres mostram preferência por trabalhar em ocupações consideradas úteis para a sociedade, mesmo que recebam menos. Argumenta-se que as recompensas do trabalho são multidimensionais e oferecem retribuições além dos rendimentos, e o interesse em um determinado tipo de recompensa pode diferir consoante ao

gênero. Os autores citam que a Espanha é caracterizada por acentuada divisão de remunerações e trabalho não remunerado, em que responsabilidades familiares são insuficientemente cobertas pelo Estado e basicamente um fardo para mulheres. Diante disso, não há como tirar conclusões claras sobre se um indivíduo prefere uma determinada profissão, ou se ele/ela foi socializado por gênero, ou simplesmente discriminado.

Em um estudo anterior, García-Mainar; Montuenga e García-Martín (2016) afirmaram que a maior satisfação profissional entre as mulheres pode ser devido à felicidade que advém de trabalhar com outras mulheres, além de que trabalhar em profissões em que não se identificam pode ser fonte de uma sensação de inutilidade. A tendência na maioria dos países desenvolvidos durante as últimas décadas é que o nível de segregação profissional entre homens e mulheres teve queda, enquanto na Espanha houve um aumento constante da segregação de gênero, de modo que as diferenças de gênero na distribuição do emprego são notáveis. O setor de serviços tende a oferecer jornadas de trabalho mais flexíveis, permitindo uma maior compatibilização das responsabilidades familiares, um aperfeiçoamento dos relacionamentos interpessoais, salvo que provavelmente requer menos esforço físico.

Puccini, Aron e Franco (2015), discorrem que trabalhar é uma maneira de se inserir na sociedade e se mostrar útil, pois é no trabalho que o indivíduo se reconhece pelo reflexo de sua criatividade e de suas expectativas. O trabalho abre a possibilidade de o ser humano reproduzir no mundo um pouco de si, satisfazendo necessidades físicas, materiais e psicológicas. À medida que as mulheres se tornaram mais presentes no mercado de trabalho, embora em condições ainda desiguais, o trabalho ganhou força para formação de sua identidade, direcionando-as ao desenvolvimento profissional. Não obstante, a gradual conscientização das mulheres sobre seus direitos, os resultados têm sido insuficientes para garantir a cidadania e consolidação da democracia.

Gonçalves e Petterini (2023) citam estudos recentes que têm encontrado uma forte relação entre a existência de filhos e desigualdade salarial entre sexos, sugerindo que as mulheres sofrem uma penalização em termos salariais ao terem filhos. A maternidade reforça o peso do cuidado que já existe sobre as mulheres, intensificando os efeitos na desigualdade de gênero. Embora as mulheres apresentem nível de instrução, em geral, mais elevado, seu rendimento médio é inferior ao dos homens em qualquer nível de instrução. A desigualdade dos salários torna-se ainda mais cruel quando se observa o número crescente de lares chefiados por mulheres, contrariando o argumento utilizado para justificar o pagamento de salários superiores para homens, de que estes sejam os principais responsáveis pelo sustento

da família. Os países, em especial, os mais desenvolvidos, têm se esforçado para impedir a distinção salarial entre sexos, ao menos em termos legais. No caso do Brasil, a legislação proíbe a discriminação de salários entre sexos, com penalidades aos infratores.

Véras e Oliveira (2017) mencionam a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1981 estabelecendo justificada igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, prevendo que cada Estado-Membro deveria desenvolver medidas para conceder o direito para pessoas com responsabilidades familiares de assumir um emprego sem serem discriminadas, compatibilizando-o com seus deveres familiares sem constituir, por si só, causa para demissão. As normas internacionais revelam que é indispensável que se garanta às mulheres uma igualdade de oportunidades, que isso passa forçosamente pela redefinição dos encargos familiares.

Em uma análise do contexto americano, Mcquillan *et al.* (2008) observam que existem provas consideráveis de que a combinação do emprego e a maternidade tem muitos custos para as mulheres, mas combinar emprego e paternidade traz benefícios para os homens. Os custos da maternidade são particularmente graves quando as políticas públicas são limitadas. Taxas muito baixas de maternidade entre executivas sugerem que as mulheres veem a maternidade como uma provável barreira no sucesso na carreira. A lógica racional também indica que a maternidade exige maiores sacrifícios das mulheres que estão empregadas e que estão mais comprometidas com seus empregos e carreiras.

Na tentativa de minimizar as verdadeiras dificuldades que muitas mulheres enfrentam ao transitar pela divisão de gênero nos cuidados em muitas famílias com dois assalariados, ou mães solteiras que enfrentam políticas estatais tendenciosas em termos de raça e gênero, lança-se mão da concepção de que a maternidade e trabalho são incompatíveis, reproduzindo uma falsa suposição sobre as identidades e atitudes das mulheres. Para as não-mães, a ideia da maternidade parece competir mais com o tempo de lazer do que com o emprego, uma constatação que não faz parte da imprensa popular, mas que foi proposto como uma explicação para o declínio das taxas de fertilidade (Mcquillan *et al.*, 2008).

Como reflexo da bandeira do feminismo, as mulheres conquistaram o mercado de trabalho, apesar disso, continuaram assumindo os encargos domésticos, acumulando funções que geram uma sobrecarga que ocasionam adoecimento físico e psíquico de quem tem que ocupar dois lugares ao mesmo tempo. Apesar de a saúde mental ser um desafio entre todas as mães, em todos os períodos, há uma tensão maior quando se depara com mães solo. A pandemia causada pela Covid- 19 veio revelar outras crises sociais que há muito eram

atravessadas, desvendando abismos que sempre existiram, mas que foram ressaltados com os seus desdobramentos. As vulnerabilidades potencializadas pelo coronavírus impactou as mulheres de forma pungente, com o aumento da carga de trabalho, jornada dupla, desemprego e aumento dos números de violência doméstica, que culminaram em efeitos de ordem física, material e psíquica, confirmando que a desigualdade de gênero, sistêmica e estrutural, acomete significativamente a saúde mental das mulheres (Oliveira *et al.*, 2022).

A vivência da maternidade enquanto fenômeno social é marcada por desigualdades sociais, raciais/étnicas e de gênero. A responsabilidade que recai majoritariamente sobre as mulheres faz com que seja comum nas relações familiares a constituição de uma rede de solidariedade e apoio para cuidar das crianças. Essa responsabilidade, quase que exclusiva das mulheres, acaba por restringir muitas delas ao espaço privado, limitando suas potencialidades e acentuando a desigualdade de gênero. As mulheres desamparadas, seja pela ausência da própria família, parceiro (pai da criança) ou políticas públicas do Estado, limitadas em sua capacidade de trabalhar e gerar renda, sem suporte social, experimentam uma violência de ordem patrimonial que as privam de suprir suas necessidades básicas e a de seus filhos (Mattar; Diniz, 2012).

O modelo padrão de maternidade, aquele em que é fruto de uma escolha consciente por parte das mulheres, que no exercício de sua autonomia optam por tornarem-se mãe, que é aceito e desejado, não é realidade para muitas mulheres que, ainda assim, querem, podem, e devem exercer a maternidade. E o fazem, apesar da reprovação social com a qual têm de conviver juntamente aos seus filhos. A maternidade não é mera responsabilidade individual das mulheres, mas de ambos (pai e mãe), da família e da sociedade, que devem receber aquele novo cidadão na plenitude de seus direitos. Nesse padrão, a maternidade é vista e entendida como um trabalho social, sendo os direitos das mulheres indissociáveis da sua prole. Esses direitos pressupõem assistência pública e gratuita de boa qualidade, passando pela saúde no ciclo gravídico-puerperal, até a licença-maternidade e o direito à creche e escolas públicas (Mattar; Diniz, 2012).

Em suma, as desigualdades entre homens e mulheres foram construídas e reproduzidas ao longo do tempo, com variações no que diz respeito ao mundo do trabalho. Há de se reconhecer, que o grande impulso para as mudanças tem partido das próprias mulheres, pois não há como esperar que as transformações necessárias sejam alavancadas pelos homens. A maioria das mulheres têm sofrido o impacto em sua vida pessoal pelo excesso da carga de

trabalho que lhes é imposta e busca novas perspectivas para encontrar um mínimo de equilíbrio diante das pulsantes desigualdades.

### **2.3 Divisões que multiplicam divisões**

A desigualdade entre homens e mulheres é fruto de uma repartição heterogênea das tarefas domésticas e familiares. Até pouco tempo, os universos masculino e feminino eram estritamente diferenciados. A interdependência dos papéis e funções nutria o sentimento de identidade específica de cada sexo (Badinter, 2011).

Comportamentos reproduzem fenômenos socioculturais, apresentando necessidades dominantes em uma sociedade que resultam em diferentes atribuições de papéis sociais. Nesta dialética, as mulheres continuam sendo vistas a partir de sua natureza biológica, precisamente pela sua capacidade de procriação. O caráter de construção social de que se reveste a condição feminina não é de fácil identificação, haja vista vir ao longo do tempo sendo legitimado por discursos científicos, filosóficos, políticos e religiosos (Barbosa; Rocha-Coutinho, 2007). A construção social de uma divisão sexual de papéis, que remonta aos primórdios da humanidade, outorgou uma aparente condição de fragilidade às mulheres para a prática de certas atividades, ao mesmo tempo em que lhes foi atribuído o encargo primordial para a existência da vida, o de ser mãe (Véras; Oliveira, 2017). A divisão sexual do trabalho é baseada nas relações de gênero, que se caracteriza pela separação e hierarquização dos espaços produtivos e reprodutivos (Marcondes; Farah, 2021).

Uma das maiores conquistas do movimento feminista foi a inserção das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, ainda não foi possível se desvencilhar completamente do lugar reservado às mulheres no ambiente doméstico. Nesse aspecto, a crítica feminista terminou por constatar que a dominação de um sexo sobre o outro só pode ser explicada social e não biologicamente. Marcadores como classe e raça, quando colocados ao lado de questões como gênero, denotam que a igualdade material ainda é uma realidade distante de alcançar as mulheres indistintamente. Não há uma divisão de tarefas que contemple os gêneros de modo igualitário, mas um direcionamento das tarefas domésticas às mulheres (Oliveira *et al.*, 2022; Scavone, 2001).

Embora o discurso social tenha agregado a função de trabalhadora à identidade feminina, continua sendo-lhe atribuídos todos os encargos com a casa e com a família, de forma que as mulheres devem buscar a conciliação entre as diversas funções. A conexão



estabelecida pela cultura e pela história social entre as características femininas e a função materna foi um fator limitador para as mulheres. A elas foram destinadas, como percurso natural, a maternidade e suas atividades correlatas, induzindo-as ao casamento e sua manutenção, afastando-as do mundo dos negócios e da esfera pública (Emidio; Castro, 2021).

Avaliar as dificuldades das mulheres no que compõe a harmonização de trabalho e da maternidade não engloba somente as escolhas pessoais, outras questões como a relação com o parceiro, as experiências e demandas vivenciadas no contexto do trabalho e da família, a dupla ou tripla jornada, a cobrança social e pessoal, repercutem na forma como as mulheres se relacionam com o investimento de suas carreiras, o exercício laboral e a experiência da maternidade. A divisão sexual do trabalho produtivo ocupa um lugar de destaque na definição das relações sociais, remetendo à autonomia e liberdade, no entanto, o mundo do trabalho não está preparado para as demandas das mães (Emidio; Castro, 2021).

A sociedade espera que as mulheres respondam positivamente a todas as atribuições sociais, construindo parâmetros aos quais devem se enquadrar, de forma que qualquer ação que as afastem disso causa rejeição no outro e uma busca por reajustar as mulheres nos papéis socialmente construídos. Mesmo com todas as mudanças observadas a divisão de tarefas no lar continua praticamente inalterada, conduzindo, as mulheres, algumas vezes à decisão de se retirarem do mercado de trabalho para se dedicarem integralmente aos cuidados com os filhos, afastando-lhes da condição desejada de socialização promovida pelo trabalho, autonomia, independência financeira, autorreconhecimento e reconhecimento social (Emidio; Castro, 2021). A maioria das mulheres que saíram do mercado de trabalho acreditava, antes de ter filhos, que o retorno ao trabalho seria mais fácil, fato que as deixam sobressaltadas, sobretudo, àquelas que investiram mais em capital humano, com destaque para mulheres com ensino superior (Gonçalves; Petterini, 2023).

As atribuições tradicionais ditavam que as mulheres deveriam valorizar a maternidade e que era inadequado não se tornarem mães. Assim, era impraticável que as mulheres renunciassem à maternidade para optarem por outras formas de realização. A atuação feminina na sociedade sempre esteve marcada pela expectativa do papel doméstico e de mãe, qualquer caminho que se desvirtuasse do determinismo biológico era alvo de intensas batalhas na cultura e na sociedade, porém a história mostra que a maternidade sofreu modificações ao longo de diferentes momentos, respondendo a interesses sociais mais amplos, como os de ordem econômica, demográfica, política, entre outros (Barbosa; Rocha-Coutinho, 2007; Oliveira; Peloso, 2004).

Os avanços obtidos com a inclusão das mulheres no mercado de trabalho se concretizaram pela necessidade da mão de obra feminina no sistema produtivo; no entanto, as demandas próprias do seu gênero não foram atendidas, o que implica que ainda não há um maior envolvimento dos pais na esfera familiar para que as tarefas sejam divididas. Embora se descreva o casamento ideal como aquele em que tanto homens como mulheres possam investir em suas carreiras profissionais, compartilhando a responsabilidade pela criação dos filhos e cuidados com a casa, não é o que acontece na prática. Parece que a cultura arraigada de que casa e filhos são responsabilidade das mulheres, enquanto a responsabilidade dos homens é ser o provedor financeiro da família persiste, tanto no inconsciente de homens como de mulheres (Meulders *et al.*, 2007; Puccini; Aron; Franco, 2015; Rocha-Coutinho, 2005).

Maluf (2010), não obstante, argumenta que essa teoria de que as mulheres devam atender a seus papéis tradicionais vem se diluindo à medida que a multiplicidade de atribuições sociais, qualidade de vida e bem-estar subjetivo têm encontrado níveis positivos elevados entre mulheres que exercem trabalho remunerado, em contraposição às mulheres que não o fazem. Nos casamentos onde existe uma divisão equânime das atividades domésticas e de cuidados com a prole, todos saem ganhando, uma vez que a mãe tem sua sobrecarga de trabalho doméstico atenuada, obtendo a possibilidade de contribuir financeiramente com seu trabalho; e de outro lado, o pai sofre menos pressão em fases de maior insegurança no trabalho, podendo conviver mais com as crianças, formando vínculos emocionais mais sólidos, o que também favorece o desenvolvimento dos filhos.

Em sociedades cuja tarefa de cuidado com as crianças pode ser dividida com outros membros da família, em que não há necessidade de deixar o lar para realização da atividade econômica, como é o caso de muitas sociedades agrícolas e ocupações informais, a incompatibilidade de tarefas pode ser quase inexistente. Todavia, nas sociedades industriais e nas ocupações formais, há maiores barreiras, devido à delimitação do espaço da casa e do trabalho, com jornadas de trabalho mais rígidas, o que exige um esforço ilimitado para conciliar trabalho com maternidade (Dias Júnior; Verona, 2016).

Idealizações sobre educação infantil se juntaram a outras responsabilidades familiares atribuídas às mulheres, tornando a maternidade uma carreira de tempo integral, baseada em um compromisso abnegado e absoluto. O fato de ter filhos e a faixa etária da prole também provocam diferenças na atividade econômica das mulheres em relação à disponibilidade para o trabalho, o que não é observado em relação aos homens, considerando que o principal quinhão no cuidado das crianças recai sobre as mulheres. A articulação dessas atribuições

cobra um custo físico e emocional, entretanto, descobrir como se ajustar às duas tarefas e encontrar o equilíbrio entre a pressão sofrida no trabalho e cobrança da presença da mãe no cuidado com os filhos são conflitos que as trabalhadoras têm que administrar, pois mesmo tendo o respaldo da lei trabalhista as mulheres continuam encontrando dificuldades para desempenhar a maternidade, concomitantemente aos compromissos profissionais (Oliveira; Pelloso, 2004).

Subsiste um paradoxo que apresenta a maternidade como uma experiência única que traz às mulheres uma completa realização, mas que, ao mesmo tempo, torna-se empecilho, à proporção que engloba uma relação inversa entre o número de filhos e a dedicação à vida profissional (Emidio; Castro, 2021). A presença de mecanismos institucionais voltados para os cuidados com as crianças pode amenizar, ou mesmo neutralizar a divergência entre as atribuições das mulheres trabalhadoras. No caso da Alemanha e dos países escandinavos, por exemplo, Dias Júnior e Verona (2016), identificaram um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho após investimentos maciços em assistência à infância, principalmente no que diz respeito ao cuidado e supervisão, além disso, as taxas de fecundidade também foram impulsionadas com a medida.

As mulheres estão em grande parte empregadas em profissões dominadas por mulheres, principalmente àquelas ligadas à produção de cuidados, caracterizadas por um elevado nível de trabalho em tempo parcial, com menores oportunidades de promoção e salários mais baixos, de modo que quase metade das disparidades salariais entre homens e mulheres pode ser explicada pelo emprego de mulheres em funções mal remuneradas. Isso continua dando suporte à visão de que o trabalho das mulheres é cultural e socialmente desvalorizado. O prestígio social é um indicador importante de valoração geral das profissões, sendo proporcional ao nível educacional exigido para o seu exercício. O prestígio profissional é interpretado como consenso subjetivo relativo ao *status* ocupacional, pois ele incorpora uma noção mais ampla de posição ocupacional que leva em conta a multidimensionalidade do trabalho (García-Mainar; Montuenga; García-Martín, 2018).

Embora autores (García-Mainar; Montuenga; García-Martín, 2018) encontrem apoio empírico para argumentar que as mulheres prefiram empregos ou profissões que lhe permitam equilibrar atividades profissionais e domésticas, um segundo modelo demonstra que a segregação ocupacional se baseia no entendimento de que as mulheres possuem ocupações com as quais se identificam, ou que foram a ela integradas devido às regras de socialização, estereótipos e papéis de gênero. A teoria predominante é da desvalorização, pela qual o

trabalho das mulheres é socialmente menos respeitado e mais mal remunerado porque é realizado por mulheres (García-Mainar; Montuenga; García-Martín, 2018).

Em ofícios de alto *status* social, que são ocupações, geralmente, de nível superior e com possibilidade de carreira, é comum haver incompatibilidade entre o trabalho e o cuidado com os filhos, acarretando impedimentos para que mulheres possam exercer essas funções. Apesar das incompatibilidades as mulheres estão se adaptando e criando estratégias para a conciliação entre demandas profissionais e maternas, além de estarem migrando de áreas tradicionalmente femininas, como empregos de professoras, enfermeiras, auxiliares de escritório, trabalhos manuais, e migrando para áreas tradicionalmente masculinas, como vendas, serviços e gerenciamento. No caso brasileiro, é esperado um aumento gradual das mulheres nos postos mais elevados tanto no serviço público quanto nas ocupações de maior prestígio social, ao mesmo tempo que se tem uma continuada permanência das mulheres em ocupações menos prestigiadas, o que leva a uma desigualdade entre as próprias mulheres (Dias Júnior; Verona, 2016).

Algumas mulheres começam a desconstruir antigos determinismos sociais, conseguindo impor suas opções pessoais sobre as exigências fortemente explícitas no discurso social. O ideal de conciliar maternidade com realização profissional, nem sempre é possível, pois a chegada de um filho interfere tanto positiva como negativamente na vida das mulheres, e muitas vezes as atividades profissionais tendem a ocupar o segundo plano (Andrade; Praun; Avoglia, 2018; Barbosa; Rocha-Coutinho, 2007).

A maternidade pode produzir diversos efeitos sobre a carreira profissional das mulheres, levando-as a abandonar o trabalho, provisória ou definitivamente, sendo responsável pela redução do tempo de trabalho, mudanças de profissão ou de setor de atividade, impedindo-as de progredir em suas carreiras e salários. Em todos os países, com exceção da Eslovênia, Portugal, Bélgica e Polônia, em que a maternidade parece ter um ligeiro efeito positivo sobre o emprego, ter um filho com menos de 15 anos influencia negativamente a taxa de emprego das mulheres (Meulders *et al.*, 2007).

Uma das consequências da divisão sexual do trabalho é a penalização salarial em decorrência da maternidade. Em uma análise internacional sobre o assunto, Molina e Montuenga (2009) observaram que nas últimas décadas, houve um crescimento, nos países incluídos na Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) desse tipo de penalidade, inclusive no que tange à disparidade salarial entre mulheres com filhos e aquelas sem filhos. Em países liberais como a Irlanda e o Reino Unido, onde o Estado tem

uma intervenção menor no mercado, as mulheres são encorajadas a participar da força de trabalho, sendo o setor de serviços o que detém o maior número de postos de serviços com jornadas parciais. Essas trabalhadoras possuem insuficiente cobertura social do Estado e não são protegidas dentro do mercado de trabalho, o que se reflete em ampla disparidade salarial entre homens e mulheres e em uma disparidade ainda maior entre mães e não mães. Uma proporção reduzida de mulheres trabalham, principalmente em tempo integral. Dias Júnior e Verona (2016) complementam o silogismo quando afirmam que na Europa o principal responsável pelo aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho foi o trabalho em tempo parcial.

Nos países escandinavos, as mulheres, independentemente de serem mães ou não, também são encorajadas a trabalhar, especialmente no setor público, de modo que poucas diferenças no emprego de mãe e não mães são observadas e a disparidade salarial entre homens e mulheres é mais estreita. Nos países mais conservadores, a participação das mulheres no mercado de trabalho é fortemente desencorajada, com uma política redistributiva de alocação de recursos às famílias com filhos. A consequência se converte em diferenças significativas entre taxa de emprego de homens e mulheres, entre mães e não mães, assim como diferenças salariais entre gêneros. A penalidade nos Estados Unidos foi evidenciada não devido ao menor esforço de trabalho em consequência da maternidade, mas à escolha de um horário flexível. Outra explicação é a discriminação pelas empresas que presumem que todas as mulheres interromperão sua carreira profissional em algum momento, dessa forma, colocam as mulheres em empregos que tenham menor capital humano, haja vista que estas posições exigem menos treinamento e por consequência pagam salários menores, além do mais esse efeito sobre os salários aumenta com a chegada do segundo filho (Molina; Montuenga, 2009).

O interesse em estudar os impactos da maternidade nos resultados do mercado de trabalho das mulheres estão concentrados principalmente nos países desenvolvidos e extrapolar os seus resultados para países em desenvolvimento tem limitações, tendo em vista que as regulações do mercado de trabalho para equilibrar trabalho e família são inferiores, a oferta de creches públicas insuficiente e a atividade informal cresce em um ritmo acentuado. No que se refere ao Brasil existe uma carência de estudos quantitativos sobre os impactos da maternidade no salário das mulheres, e, além disso, os resultados encontrados são divergentes. Há evidências de que as mulheres com maior privilégio social, ou seja, quanto maior o nível de renda, as penalidades sofridas são mais altas, porque ao se afastarem de seu trabalho para

cuidar dos filhos, mesmo que seja por poucos meses, interrompem uma sequência de evolução contínua, sendo a experiência perdida mais onerosa, além de perderem o crescimento salarial que teriam logrado se não tivessem se afastado do trabalho (Gonçalves; Petterni, 2023).

O cuidado das crianças é um trabalho social fundamental e necessário, primordial para a continuação das próprias sociedades, além de ser gratificante para quem o faz. Nesse aspecto, os países escandinavos inauguraram uma política familiar sem precedentes, com o objetivo de evitar que mães de crianças pequenas fossem penalizadas profissionalmente. Na Suécia, a licença-maternidade foi substituída pela licença parental, com remuneração a ser dividida entre pai e mãe. Todavia, mesmo em países com políticas sociais de gênero avançadas, como é o caso da Suécia, antigos padrões de maternidade persistem no discurso social, convivendo com as ideias em desenvolvimento dos papéis sociais atribuídos a homens e mulheres. Os conceitos modernos que exaltam a igualdade dos direitos e deveres entre os sexos se deparam com antigas discrepâncias em relação ao modo como homens e mulheres devem se comportar diante das tarefas domésticas e de cuidado, corroborando para que as diferenças biológicas entre os sexos sejam reforçadas (Badinter, 2011; Rocha-Coutinho, 2005). Em contraponto, Maluf (2010) narra o processo de transição pelo qual a maioria das famílias brasileiras de nível socioeconômico médio passam, sendo possível perceber uma estrutura com uma relativa divisão de tarefas, em que pai e mãe compartilham tarefas educativas e de organização do dia a dia da família.

Uma das formas de proteção ao mercado de trabalho feminino está representada no instituto da licença-maternidade, que viabiliza a manutenção do emprego das mulheres, valorizando seu trabalho e colaborando para uma existência digna, cabendo aqui um parêntese de que o direito de ser mãe não exclui o direito ao trabalho, bem como este não pode impossibilitar o exercício daquele. No entanto, a não concessão aos homens de um instrumento equivalente à licença-maternidade na ordem jurídica brasileira, atua como uma autorização implícita para que eles se dediquem a outros objetivos e se livrem de uma participação mais efetiva e de uma divisão mais igualitária no dever de cuidados com os filhos e com a casa. Nesse sentido, advoga-se que tanto homens como mulheres, são responsáveis por seus filhos e em virtude disso, ambos devem ter o direito de uma licença parental em um período posterior à licença-maternidade, sem perder o vínculo empregatício, preservando seus direitos trabalhistas (Véras; Oliveira, 2017).

A licença-paternidade possui natureza salarial, sendo custeada pelo empregador, constituindo hipótese de interrupção do contrato de trabalho, enquanto o salário-maternidade,

usufruído pelas mulheres durante a licença materna, possui natureza jurídica de benefício previdenciário, ou seja, a Previdência Social é o órgão responsável pela remuneração da gestante durante o seu afastamento do serviço. Já a licença-maternidade é norma imperativa, inegociável, não cabendo renúncia nem mesmo por parte da empregada ou acordo coletivo, sob a licença-paternidade incide diversos tipos de negociações entre patrão e empregado, impelindo que o pai usufrua desses dias. A ausência de regulamentação da licença-paternidade evidencia uma postura discriminatória, indicando que compete à mãe, quase que exclusivamente, o encargo de cuidado dos filhos, desestimulando um maior compromisso dos pais com as obrigações familiares, reforçando a discriminação contra as mulheres, contrariando o que preceitua o artigo 226 da Constituição Federal de 1988, que reparte igualmente o ônus quanto à criação de filhos entre os pais, sem qualquer distinção com relação ao sexo (Véras; Oliveira, 2017).

Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) citam que o Estado está reconhecendo tacitamente que o cuidado dos filhos é responsabilidade majoritariamente das mulheres, quando a legislação concede à mulher o direito a uma licença muito mais longa, estimulando a perpetuação da divisão sexual das tarefas domésticas e de cuidado. Nessa perspectiva, a licença-maternidade contribui para a ocorrência de um diferencial de salário por gênero.

A legislação brasileira ainda não aborda diversas situações que se fazem presentes na sociedade contemporânea, dentre elas o ordenamento jurídico não prevê o instituto da licença parental, o que, acredita-se, poderia contribuir de maneira crucial para a modificação de padrões de comportamento de homens e mulheres, no que concerne à distribuição do trabalho produtivo e reprodutivo, enfatizando a importância do papel do pai na criação dos filhos. Porém, convém ressaltar que nos países em que tal prática foi adotada, ao usufruir do direito a essa licença, nem sempre há garantias do pagamento integral da remuneração recebida pelo pai ou pela mãe que optam pela prerrogativa. Os países europeus costumam adotar, além da licença parental, políticas de educação e cuidado infantil, licenças-maternidade/paternidade, isenções fiscais e alocações familiares para auxiliar os pais, no entanto, tais políticas não conduzem necessariamente a uma dupla inserção profissional. O modelo sueco está na vanguarda das políticas familiares europeias, sendo uma referência para o mundo todo, ainda assim, não conseguiu alcançar igualdade entre os sexos, persistindo a desigualdade salarial naquele país; além disso, 75% dos pais utilizam toda ou parte da sua licença-paternidade, mas apenas 17% recorrem à licença parental (Badinter, 2011; Meulders *et al.*, 2007; Véras; Oliveira, 2017).

Em uma comparação com países de política familiar menos generosa, a desigualdade salarial pode ser menor, o que coloca em óbice as virtudes igualitárias das longas licenças parentais. Percebe-se que quanto mais o Estado amplia a sua política familiar, menos companhias privadas se inclinam a empregar mulheres, para não arcarem com os custos gerados pelas licenças-maternidade (Badinter, 2011). No entanto, o meio corporativo tem entendido que a igualdade de gênero não é somente uma questão social, sendo também um imperativo comercial, pois equipes diversificadas são mais lucrativas e inovadoras, e organizações que abordam questões específicas das mulheres têm maior nível de satisfação dos funcionários em geral e menos rotatividade de pessoas. Países nórdicos (Noruega, Suécia, Finlândia, Dinamarca e Islândia), dentro deste contexto, vêm reescrevendo as regras ao adotar políticas mais favoráveis à família, como assistência infantil subsidiada, pagamento de licença parental para mães e pais, horários flexíveis, trabalho remoto e jornadas alternativas (Zalis, 2018).

Lima (2012) afirma que ainda não surgiu uma solução satisfatória para conciliar trabalho fora de casa e família, diante disso, soluções individuais como reduzir o número de filhos, adiar a maternidade ou, até mesmo, fazer a opção pela carreira profissional em detrimento da maternidade, são os recursos empreendidos pelas mulheres para fazer face ao legado sociocultural que lhes foi imposto.

Apesar das novas funções assumidas pelas mulheres na esfera produtiva, a redefinição das tarefas domésticas ainda é incipiente, no sentido de haver uma divisão mais igualitária quanto às responsabilidades familiares.

## **2.4 Pesos e contrapesos da maternidade**

O determinismo biológico, severamente condenado por Simone de Beauvoir, foi lançado ao purgatório sob a acusação de conferir às mulheres o destino social de mães. A filósofa francesa considerava que o lugar que as mulheres deveriam ocupar no mundo não poderia ser em virtude de seus atributos como fêmea, sendo seu corpo instrumento de domínio e seu destino decidido unicamente pela anatomia e sexualidade, confinando-as a uma condição de desigualdade como se isso fizesse parte da natureza de “ser mulher”. A maternidade, nesse aspecto, era símbolo de opressão e resultado das relações de poder e dominação de um sexo sobre o outro, uma construção social que colocava os homens em situação mais vantajosa, com maiores possibilidade de êxito (Scavone, 2001).



Mais adiante, as mulheres reconquistam na maternidade outro tipo de autonomia, passando a ser considerada como um poder insubstituível, um atributo exclusivo das mulheres que reflete um valor cultural importante, a ideia de liberdade era compatível com as reivindicações feministas, que encontraram nos fundamentos econômicos a chave para uma nova definição de feminilidade. Uma segunda onda do feminismo descobre que a feminilidade não é apenas uma essência, mas também uma virtude da qual a maternidade é o cerne. A mãe é evidentemente necessária ao nascimento do filho, é ela que conserva e nutre o novo ser que vai dar continuidade à espécie humana, desempenhando um papel primordial nos projetos da humanidade. Diferentemente de Beauvoir, que via na maternidade uma fonte de opressão milenar, essa nova geração de feministas considera a maternidade a experiência suprema da feminilidade (Badinter, 2011).

A livre escolha da maternidade e o direito de recusá-la foi uma reivindicação central e unânime do movimento feminista. As transformações dos padrões de maternidade, a partir da década de 1960, deve-se, principalmente, ao uso das tecnologias reprodutivas (contraceptivas e conceptivas), que oferecem à mulher a possibilidade de realização da maternidade com maior segurança. Esse novo modelo apresenta conexões com processos sociais que disseminaram novos comportamentos, além disso, a globalização econômica e os novos hábitos de consumo marcaram as sociedades ocidentais contemporâneas gerando tendências de proles reduzidas e mães que trabalham fora (Rocha-Coutinho, 2005; Scavone, 2001).

As condições materiais de existência, quase sempre, não determinam a escolha da maternidade, embora definam características e possibilidade de escolha. A maternidade é assinalada por desigualdades sociais e de gênero, e, na medida em que se constituem em um problema público, são ancoradas por políticas públicas que propõem soluções e mecanismos com vistas à transformação da realidade social (Marcondes; Farah, 2021; Scavone, 2001).

O grande problema contemporâneo para mulheres consiste, precipuamente, em agregar a maternidade em suas vidas, sem abdicar de outras ambições, compreendendo que, ainda hoje, a autossatisfação para a maioria das mulheres inclui a maternidade, além de uma carreira profissional bem-sucedida (Rocha-Coutinho, 2005). As tensões culturais entre valorizar o sucesso da maternidade e do trabalho desafiam o pensamento de que a maternidade compete com o trabalho e reforça os esforços de reestruturação de organizações, instituições, políticas e famílias para facilitar uma melhor integração dessas duas práticas. A maternidade apresenta custos e recompensas, sob uma perspectiva das recompensas estão o apoio na velhice, carinho, aprovação social, capital social, redução da incerteza e estabilidade

conjugal. Os custos potenciais, especialmente para mulheres, incluem menos tempo, dinheiro, energia emocional, probabilidade de avanço na carreira ou oportunidades econômicas. Entretanto, há evidências de que a importância da maternidade é mais do que custos e benefícios econômicos, ou os compromissos entre trabalho e maternidade, nesse sentido, o contexto social conduz a uma explicação que está além dos prognósticos econômicos (Mcquillan *et al.*, 2008).

Discretamente, uma revolução na concepção da maternidade emergiu, estabelecendo uma diversidade de modos de vida, que outras mães não conheceram; entretanto, acompanhada de uma nova liberdade surge um universo de contradições, se por um lado, modificou-se a premissa da maternidade, por outro, houve um acréscimo de deveres em relação à criança que se colocou no mundo. As condições e necessidades que são colocadas como necessárias para a criação de uma criança foram sofrendo mudanças e sendo ampliadas. Antes dos anos 1970, ter um filho era consequência natural de um casamento, toda mulher apta a procriar o fazia sem muitos questionamentos, porém, atualmente, diversos fatores, como a busca da plenitude pessoal predispõem as futuras mães a se fazerem perguntas que não faziam no passado, uma vez que a maternidade não é o único modo de afirmação das mulheres, visto que ao lado daquelas que encontram plena realização na maternidade estão as que voluntariamente a recusam (Badinter, 2011; Moreira; Nardi, 2009).

É imperioso constatar que a maternidade segue sendo uma grande desconhecida, na medida em que não é uma experiência vivenciada de forma semelhante por todas as mulheres. Ela pode ser simultaneamente um reino de angústia, desamparo, frustração, hostilidade e decepção, bem como um reino de conquistas e reconhecimento social. A maternidade pode não representar um projeto relevante para algumas mulheres atuais, que, contrariamente à expectativa social, decidem não se tornar mães. A decisão de não ter filhos não se estabelece sem conflito, o desejo de ter ou não filhos é complexo, inspira sentimentos contraditórios, sendo difícil o isolar de toda uma rede de fatores, tanto psicológicos quanto sociais, elementos como trabalho, busca de uma estabilidade profissional e financeira pesam na decisão de ter ou não filhos (Badinter, 2011; Barbosa; Rocha-Coutinho, 2007; Donath, 2015). Essa deliberação nunca é neutra, porque definir não ter filhos é uma rejeição ativa de algo fundamental e esperado (Oliveira; Pelloso, 2004).

Nenhum assunto provoca tanta discussão entre as mulheres quanto a maternidade, conforme o casamento e a maternidade foram deixando de constituir uma finalidade exclusiva e outros anseios começaram a cativar as mulheres, conflitos em relação a ordem doméstica

passaram a ser inevitáveis. O caminho para a felicidade também transitava pelo trabalho, representando uma oportunidade de autorrealização. Para algumas mulheres, o papel familiar bastava, para outras essa incumbência era uma armadilha que culminava na perda da própria identidade (Oliveira; Peloso, 2004).

Há um preço para a vida não-convencional e a sociedade tende a negá-lo, idealizando sacrifícios que as mães fazem, atribuindo-os ao instinto feminino. A dificuldade de conciliar as atribuições de trabalhadoras e mães já é percebida por adolescentes do sexo feminino de 13 a 19 anos, conscientes de que ser mãe não é um instinto e não diz respeito somente a algo biológico (Fiorin; Oliveira; Dias, 2014). Interesses políticos, econômicos e sociais influenciam os modos de vida que operam em nossa sociedade. Há um descompasso entre a realidade biológica da mulher e as opções que lhes são apresentadas. Com efeito, o adiamento da maternidade tornou-se um fato comum, considerando que os melhores anos para a construção e consolidação de uma carreira coincidem com os melhores anos para se ter um filho (Barbosa; Rocha-Coutinho, 2007; Emidio; Castro, 2021).

A maternidade acaba sendo postergada, pois, tendo em vista que carreira e filhos exigem uma dedicação quase que integral, ao esperar que surjam condições mais apropriadas, que às vezes não chegam, o plano de ter um filho acaba se tornando inviável. As chances de uma mulher engravidar começam a diminuir à proporção que sua idade avança; desse modo, prolongar muito a decisão de engravidar pode representar um grande risco, gerando dificuldades para quem deseja ser mãe, carregando idealizações e desconhecimento que provocam uma certa ilusão de controle que não correspondem necessariamente a vivências reais. Os procedimentos de reprodução assistida envolvem muitas perdas, questionamentos e reflexões, cobrando preços elevados em todos os sentidos, inclusive financeiro. Tais soluções, amparadas pelo rótulo de científicas, convivem em meio a debates éticos precários, cercados de subjetividades onde nem sempre os sonhos se concretizam (Barbosa; Rocha-Coutinho, 2007; Lima, 2012).

Em cada cultura existe um modelo ideal de maternidade podendo variar conforme as épocas, mas com a redefinição da identidade feminina houve um controle maior da reprodução que resultou em um maior nível educacional, bem como uma ocupação notável do mercado de trabalho pelas mulheres, ressignificando o conceito de liberdade, com consequente autonomia financeira. Porém, nenhum país pode ficar muito tempo indiferente ao seu índice de natalina, que a longo prazo apresenta reflexos no pagamento das aposentadorias e pode inviabilizar sua sobrevivência (Badinter, 2011).

Outra questão a ser considerada é que um filho constitui uma dificuldade considerável para todas as mulheres que são obrigadas a trabalhar para viver, nesse ponto, a opção de renunciar à vida profissional para se dedicar à maternidade pode ser considerada um privilégio para mulheres de classe socioeconômicas menos favorecidas, que não poderão dispensar seu emprego, que se torna ainda mais necessário com a chegada de um novo integrante à família (Puccini; Aron; Franco, 2015). As mulheres, no caminho para conseguir exercer uma atividade profissional que lhes garante independência e as protege contra as muitas armadilhas da pobreza, cursam o ensino superior até mais que os homens. Favorecer a permanência das mulheres no mercado de trabalho não é apenas salutar para a sua independência, mas promove o desenvolvimento da sociedade e garante, até mesmo, os sistemas de proteção social (Meulders *et al.*, 2007).

Em virtude da difícil conciliação entre carreira profissional e maternidade, há uma preocupação implícita de privar mulheres de seu desejo pela maternidade até que não seja mais biologicamente possível. Contrariamente às que sofrem pelo conflito, outras mulheres conseguem equilibrar as demandas profissionais e maternas, sem maiores implicações. Atualmente, tem-se a oportunidade de conviver com novas visões de mundo, pautadas na pluralidade das demandas em contraponto a singularidade com que eram abordadas as temáticas femininas como um agrupamento único (Moreira; Nardi, 2009; Lima, 2012; Puccini; Aron; Franco, 2015).

A presunção social de que todas as mulheres deveriam querer ser mãe está profundamente enraizada nas mais diversas culturas, embora a maternidade seja repleta de incertezas e possua um caráter irreversível, ela é considerada o caminho dado como certo que qualquer mulher deveria seguir; para aquelas que optam por não serem mães são elaborados roteiros sombrios de que, inevitavelmente, no futuro lamentarão a sua decisão, sendo então impossível escapar ao arrependimento.

Pesquisas acadêmicas voltaram-se para identificar e analisar os desafios para conciliar maternidade e trabalho por parte das mulheres, como por exemplo, os resultados obtidos nos estudos de Pazello e Fernandes (2004), que apontam a existência de um impacto negativo da maternidade sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho. Este impacto parece não variar tanto com o número de filhos e tende a diminuir a longo prazo. Com relação à jornada de trabalho, as mulheres sem filhos apresentaram maiores jornadas de trabalho do que as mulheres com filhos. Quanto ao salário-hora, os resultados indicaram, no longo prazo, que a taxa de salário-hora obtida pelas mulheres sem filhos parece não diferir daquela obtida pelas

mulheres com filhos, uma possível evidência de que a saída do mercado de trabalho em razão da maternidade não afeta os rendimentos futuros. Porém, quando as mulheres com idade entre 15 e 52 anos são incluídas, e que fornecem impacto médio sobre a variável de interesse, os resultados apontaram na direção da existência de um diferencial salarial a favor das mulheres sem filhos. Talvez para poder conciliar as atividades de cuidados com os filhos com aquelas do mercado de trabalho, as mulheres com filhos aceitem menores salários-hora desde que o posto de trabalho ofereça jornadas mais flexíveis e/ou mais curtas.

Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) tinham como objetivo estimar os efeitos da elevação do período de licença-maternidade proporcionado pela Constituição de 1988 sobre os salários e o emprego das mulheres no Brasil, os resultados obtidos mostraram que os efeitos do aumento do período de licença-maternidade sobre o salário e nível de emprego das mulheres afetadas foram bastante reduzidos, sendo estatisticamente insignificantes na maioria dos casos. A relevância desses resultados está em propiciar evidência empírica de que o aumento da licença-maternidade de 90 para 120 dias produziu pouca distorção no mercado de trabalho.

Gonçalves e Petterini (2023) investigando a hipótese da penalidade da maternidade na última década, que sugere que a desigualdade salarial é agravada pelo nascimento de um bebê, apresentaram resultados estimados mostrando que as mulheres com maior nível educacional, brancas e da região Sudeste do Brasil são as que apresentam maior perda na renda relativa ao ano imediatamente anterior ao nascimento, destacando que esse também é o grupo que possui maior nível de renda.

Mcquillan *et al.* (2008) em seus estudos não encontraram evidências de que valorizar a maternidade tenha conflito com a valorização do sucesso profissional, entre não-mães e entre mães, a associação é positiva, apesar de tudo que os empregadores possam acreditar. A importância da maternidade varia pouco de acordo com a classe social, mas difere por raça/etnia, de modo que as mães brancas são mais propensas a endossar noções convencionais e abstratas da importância da maternidade.

Para além de estudos que se voltaram para os impactos, estatísticas e confirmação de hipóteses, pesquisas sobre as desigualdades entre homens e mulheres também identificaram metáforas analíticas, como labirinto de cristal (obstáculos dispostos ao longo da trajetória das mulheres, simplesmente pelo fato de serem mulheres); teto de vidro (barreiras invisíveis que as mulheres enfrentam e que limitam seu avanço às principais posições de liderança); penhasco de vidro (nomeação de mulheres para posições de liderança precárias, geralmente já

recusadas por homens pelas condições de restrições); abelha rainha (adoção das mulheres à imagem masculina em busca de ascensão organizacional, distância física e psicológica feminina e endosso do modelo patriarcal); parede materna (discriminação contra as mães trabalhadoras por serem vistas como mais emocionais, menos competentes e, portanto, não têm a oportunidade de crescer porque os empregadores não querem separar a mãe das crianças); segundo turno (dupla jornada - a primeira, na organização, é remunerada e a segunda é o trabalho em domicílio, não remunerado); e tokenismo (as mulheres em posições altamente ocupadas pelos homens estão em uma posição de “símbolo”, tendo influências negativas e incapacidade de alcançar a igualdade) (Lima, 2013; Souza; Granjeiro; Silva, 2021).

A experiência da maternidade na sociedade brasileira está em processo de mudança, seguindo o padrão do tamanho de família vigente nas sociedades industriais avançadas, com proles reduzidas e maior reflexividade na escolha, porém esse processo ainda padece pelas profundas desigualdades sociais que prevalecem em nosso país. Uma melhor compreensão do fato limitador da maternidade sobre a participação das mulheres no mundo do trabalho conduzirá a propostas para se lidar melhor com a questão (Rocha-Coutinho, 2005; Scavone, 2001).

Essa realidade que emerge vem acompanhada de reveses sociais e econômicos que requerem ser abordados em um prisma de sustentabilidade social. Novas formas de se viver a maternidade, ou não, instam um diálogo entre Estado e sociedade, para que diretrizes compatíveis com a conjuntura que ora se apresenta norteiem políticas que assegurem condições para que as mulheres possam lidar, em condições de igualdade aos homens, com as diversas demandas advindas das suas escolhas, sempre seguindo em frente em suas conquistas, seja no âmbito familiar, social e do trabalho.

### 3 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Nesta seção, descreveremos os procedimentos adotados na realização desta pesquisa.

#### 3.1 Tipo de pesquisa

A abordagem qualitativa mostrou-se a abordagem adequada para buscar compreender o fenômeno da conciliação entre trabalho e maternidade, visto que, pelo seu caráter multifacetado, a pesquisa qualitativa é considerada apropriada para esquadrihar questões socioambientais. Para Freitas (2002), a experiência *per si* não gera conhecimento, mas a reflexão prático-teórica permite a aquisição de um saber profissional que poderá contribuir para sugestões futuras.

As pessoas utilizam-se da linguagem como representação do conhecimento e do autoconhecimento; logo, a partir do problema formulado para esta dissertação, entende-se que uma pesquisa de campo seria mais adequada, pois a experiência de quem vive na prática o desafio de conciliar trabalho e maternidade é fundamental para alcançar os objetivos estabelecidos.

O campo desta pesquisa é o Ministério Público do Estado de Minas Gerais, uma instituição constitucional autônoma, independente e sem vinculação político-partidária, nem é governo, nem oposição. O Ministério Público é a Constituição em ação, agindo em nome da sociedade, do interesse público, do regime democrático, da eficiência e da salvaguarda das instituições (CNMP, 2016). Cabe ao Ministério Público (MP) defender os direitos individuais indisponíveis como o direito à vida, ao trabalho, à liberdade, à saúde; os direitos difusos e coletivos nas áreas do consumidor, do meio ambiente e do patrimônio público, entre outras; os direitos dos idosos, dos portadores de necessidades especiais, das crianças e adolescentes e dos incapazes. Na área de combate ao crime organizado, o MP atua na desarticulação de grupos criminosos que agem no sistema prisional, no narcotráfico, tráfico de armas, bem como nos casos de corrupção que penetram o sistema democrático, trabalhando de forma integrada com outras instituições de defesa social do Estado, de forma a promover uma ação uniformizada e planejada dos órgãos envolvidos no sistema de segurança pública, considerando as particularidades do combate ao crime organizado. Ainda, o MP se propõe a ser uma instituição transformadora da realidade social, comprometida com a solução dos conflitos, a transparência, a ética e a concretização dos objetivos fundamentais da

Constituição da República, pautando-se nos valores de resolutividade, independência, transparência, efetividade e inovação (MPMG, 2022).

### 3.2 Corpus da pesquisa

O corpus da pesquisa é composto por entrevistas do tipo semiestruturada com servidoras do MP, lotadas na Comarca de Uberlândia. Bauer e Gaskell (2017) argumentam que a versatilidade e valor da entrevista qualitativa são evidenciados no seu emprego abrangente em muitas disciplinas sociais científicas. A entrevista é um método de coleta de dados cujo procedimento deverá apresentar evidências essenciais para a pesquisa, colocando com clareza a questão suscitada dentro da esfera pública, e, portanto, sujeitando os dados às exigências de credibilidade, sendo seu uso adequado para os propósitos desta pesquisa.

O principal interesse dos pesquisadores qualitativos é na tipificação da variedade de representação das pessoas no seu mundo vivencial. Sua relação sujeito-objeto é observada por suas opiniões, atitudes, sentimentos, estereótipos, crenças, identidades, ideologias, discursos, cosmovisões, hábitos e práticas (Bauer; Gaskell, 2017). O mundo social é ativamente construído por pessoas em suas vidas cotidianas, mas não sob condições que elas mesmas estabeleceram, neste sentido foi empregada nesta pesquisa a técnica de entrevistas pela sua característica de fornecer os dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre os atores sociais, em nosso caso, as servidoras do MP, e sua situação/contexto.

No Ministério Público, em Uberlândia, trabalham 68 servidores efetivos, sendo 43 mulheres (63,23%). Como o foco da pesquisa é a maternidade, foram selecionadas para participar da pesquisa, servidoras que são mães de crianças de 0 a 15 anos, tendo em vista que autores como Meulders *et al* (2007), consideram que essa faixa etária representaria uma maior penalidade pela maternidade. Foram identificadas 23 servidoras que atendem a esse critério, e inicialmente, 12 servidoras seriam convidadas para participar da entrevista individual semiestruturada, levando em consideração a conveniência e acessibilidade, com um roteiro prévio com questões sobre como as servidoras conciliam carreira e maternidade. O número inicial de entrevistadas foi alterado para 10, considerando que o método utilizado não estabelece nenhum parâmetro quantitativo de entrevistas, pois interessa a profundidade que a análise pode alcançar e não o número (Silva; Barbosa; Lima, 2020). Todas as entrevistadas são de cor branca, possuem curso superior completo e compõem a classe média, de acordo com a classificação do IBGE.. Deste modo, foram realizadas 10 entrevistas, totalizando 4



horas, 34 minutos e 48 segundos, com uma duração média de 27,5 minutos para cada uma. As entrevistas foram agendadas conforme disponibilidade das entrevistadas e foram realizadas pessoalmente, nas dependências do MP. O ambiente foi pensado para que as entrevistadas pudessem responder às perguntas com toda tranquilidade, desfrutando de um ambiente climatizado, silencioso e dispondo de toda privacidade, sem possibilidade de entrada ou escuta de pessoas alheias. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas. Na transcrição, procurou-se traduzir fielmente a fala das entrevistadas, sem a utilização de softwares, sendo esta etapa realizada pela própria autora, perfazendo um total de 52 páginas. Foram utilizados nomes fictícios para garantir o anonimato das participantes. Os dados foram interpretados a partir da análise temática, que é um método analítico amplamente utilizado por pesquisadores das ciências humanas e sociais.

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia, seguindo os princípios que envolvem os estudos com seres humanos. Obtida a aprovação, no momento da primeira abordagem, após estar de acordo em se submeter à entrevista, a participante foi esclarecida sobre o conteúdo constante do Termo/Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), ficando com uma via deste para leitura prévia, devolvendo-o assinado antes do início da entrevista no dia agendado, quando foi entregue às entrevistadas uma via do TCLE assinado pela pesquisadora.

### **3.3 Técnica de análise**

Para a análise das entrevistas, foi utilizada a análise temática, que é uma das várias possibilidades de análise de dados qualitativos, e, pela sua flexibilidade teórica, pode ser utilizada com uma variedade de epistemologias e questões de pesquisa, podendo explorar lacunas na compreensão, reconhecimento e reflexão sobre as contradições e diferenças de compreensão. A sua abordagem reflexiva transmite uma verdade diretamente acessada da experiência dos participantes, como é o caso desta pesquisa, que busca compreender um fenômeno do ponto de vista das entrevistadas. Nessa perspectiva, a subjetividade da pesquisadora foi encarada como mais um recurso de pesquisa, tendo em vista que a interação entre pesquisadora e pesquisada vai em contraposição à pretensa neutralidade científica, capturando um pouco da diversidade e significado semântico latente. A análise temática, como um método para identificar, analisar e relatar padrões (temas) dentro de dados, permitiu

que o conjunto de dados fosse organizado e descrito em seus mínimos detalhes, como recomenda a literatura (Braun; Clarke, 2006, 2023; Dias; Mishima, 2023).

Não existe uma estrutura teórica ideal para a construção de pesquisas qualitativas e nem uma maneira única de conduzir a análise temática ou uma única diretriz para produzir uma transcrição, porém a análise temática envolve a pesquisa em um conjunto de dados para encontrar padrões repetidos de significado, fazendo com que seja teórica e metodologicamente sólida (Braun; Clarke, 2006, 2023; Dias; Mishima, 2023), o que justifica nossa escolha para esta pesquisa, que pretende compreender como as servidoras do Ministério Público de Minas Gerais, em Uberlândia, buscam conciliar trabalho e maternidade.

A proposta adotada para a análise deste estudo baseou-se nas recomendações de Braun e Clarke (2006), consistindo a primeira etapa na familiarização com os dados, com a transcrição e leitura dos relatos das entrevistadas. A desigualdade de gênero permeia de forma subjacente toda a pesquisa e está apoiada na revisão da literatura sobre desigualdades entre homens e mulheres e os desafios da maternidade, especialmente, de conciliar trabalho e maternidade. A segunda etapa foi composta da codificação das entrevistas, quando buscamos garantir a coerência com a metodologia, procedimentos e conceitos empregados. Vinculando reflexividade pessoal à prática analítica, decidimos quais códigos representam melhor o conteúdo adequado para responder à pergunta da pesquisa. Nesta etapa buscamos identificar padrões no significado dos dados, e ao examiná-los minuciosamente, identificamos temas comuns em ideias repetidas, tópicos ou formas de expressão. Nenhum conjunto de dados está isento de contradições, e, nem por isso foram ignorados na codificação, sendo a investigação organizada a partir de temas que emergiram de todo o corpo empírico da pesquisa (Braun; Clarke, 2006, 2023).

Na terceira etapa, buscamos isolar o tema, que pode ser entendido como uma ideia que capta algo importante sobre os dados em relação à questão de pesquisa, representando um padrão nas respostas. Nessa fase, foi necessário compilar os diferentes códigos em temas potenciais, combinando-os para formar um tema abrangente. Os temas resultantes foram novamente analisados para ver se precisavam ser combinados, refinados, separados ou descartados. Na quarta etapa, fizemos a revisão dos códigos a fim de garantir que estivessem de acordo com o desenvolvimento do tema. Os dados dentro dos temas devem ser coerentes de forma significativa, assim, fizemos a releitura de todo o conjunto de dados o que possibilitou verificar se os temas funcionam em relação ao todo, além de possibilitar a

codificação de dados adicionais dentro dos temas que tenham sido perdidos nos estágios anteriores de codificação (Braun; Clarke, 2006, 2023).

Na quinta etapa, fizemos uma definição mais refinada dos temas para análise, determinando qual aspecto dos dados cada tema captura. Organizamos cada tema em um relato coerente e internamente consistente, acompanhado de narrativa, identificando o que há de interessante neles (Braun; Clarke, 2006, 2023). Ao final, a análise temática teve como resultados a identificação da interpretação das entrevistadas sobre a conciliação entre trabalho e maternidade no serviço público; a identificação dos desafios e dificuldades; e as metáforas analíticas relativas aos desafios de conciliar trabalho e maternidade, a partir da busca de padrões entre as entrevistas e, ainda, com aquelas já consideradas na literatura.

Por último, foi elaborado o relatório que fornece uma visão concisa e lógica, além de evidências suficientes demonstrando a prevalência do tema, bem como apresenta o argumento em relação à pergunta de pesquisa, considerando que o processo ativo de reflexividade juntamente a experiência do pesquisador está no centro da compreensão dos dados, conforme a orientação de Braun e Clarke (2006, 2023).

**Quadro 1 - Codificação dos dados para análise**

<b>Categorias e metáfora analítica</b>	<b>Temas</b>	<b>Núcleo de Sentido</b>
Suporte para conciliação – Xale de conforto	1) Estabilidade na carreira	Influência exercida pela estabilidade no emprego no planejamento familiar e na decisão de ser mãe.
	2) Rede de apoio	Colaboração recebida para auxiliar nos cuidados com o bebê, afazeres domésticos, etc.
	3) Compreensão da chefia	Nas ausências justificadas para consultas médicas enquanto gestante, visitas ao pediatra após o nascimento da criança, faltas por motivo de doença do filho/filha.
	4) Colaboração da equipe de trabalho	Quando há necessidade de chegar mais tarde, sair mais cedo, ausências ao trabalho por motivo justificado.
	5) Políticas para a maternidade adotadas pelo MPMG	Licença-maternidade, auxílio-creche, condições diferenciadas para lactantes, regulamentadas pelas Resoluções PGJ nº 24, de 22/05/2023, nº 31, de 07/07/2023 e nº 15, de 08/03/2022.

Dificuldades ou desafios – dilema do porco-espinho	6) Relacionamento conjugal	Como as servidoras veem o envolvimento do parceiro nas demandas que surgem com os filhos.
	7) Conflitos em razão da maternidade	Retorno ao trabalho e a conciliação com as novas demandas, experiências com a amamentação.
	8) Atividades e projetos adiados em função da maternidade	Carreira, estudos, lazer, cuidados pessoais e com a saúde.
Transformações suscitadas pela maternidade – Força motriz	9) Sentido do trabalho pós-maternidade	Mudanças no modo de ver a vida
	10) Satisfação com a maternidade	Sentimentos vivenciados no trabalho, expectativas profissionais.
	11) Estratégias e sugestões	Estratégias frente aos desafios de conciliar trabalho e maternidade e sugestões para uma melhor qualidade de vida.

Fonte: Elaborado pela autora

Apesar de nenhum conjunto de dados estar isento de contradições, o que se pretende para esta pesquisa é produzir uma análise consistente que responda à questão levantada. Assim, mantendo uma transcrição fiel e preservando as informações do relato verbal, foi possível fazer análises e interpretações compatíveis com os dados coletados, preservando a coerência e sustentando pressupostos teóricos.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção, são apresentados os resultados utilizando-se da análise temática reflexiva que possui a premissa de que o pesquisador sempre molda a sua pesquisa; pois essa, sempre será infundida com sua subjetividade (Braun; Clarke, 2023).

As entrevistadas forneceram detalhes de seu cotidiano como mãe e servidora, trazendo um panorama de suas expectativas, desejos, frustrações, medos, alegrias, valores, aspectos de sua vida emocional como mulher que tem que equilibrar trabalho e maternidade, para falar o mínimo. Para preservar o anonimato das entrevistadas, atribuímos a elas nomes fictícios, escolhendo nome de flores e plantas.

Sobre o perfil das entrevistadas, oito servidoras são casadas, uma divorciada e uma solteira. A média de idade em que se tornaram mães foi de 35,8 anos, a com menos idade 29 anos e a de maior idade 46 anos. Inicialmente, nossa intenção era considerar a diversidade de cor, porém, todas as mulheres com filhos que trabalham no MP são brancas. Dentre os cargos ocupados pelas servidoras, estão o de Oficial e Analista do Ministério Público.

### Quadro 2 – Perfil das entrevistadas

Nome Fictício	Idade	Cor	Formação
Margarida	43	Branca	Superior completo
Hortênsia	43	Branca	Superior completo
Rosa	48	Branca	Superior completo
Tulipa	52	Branca	Superior completo
Dália	43	Branca	Superior completo
Bromélia	39	Branca	Superior completo
Jasmim	51	Branca	Superior completo
Petúnia	47	Branca	Superior completo
Íris	48	Branca	Superior completo
Violeta	40	Branca	Superior completo

Fonte: Elaborado pela autora

Estruturamos o resultado em 3 categorias: Suporte para conciliação; dificuldades ou desafios e transformações suscitadas pela maternidade.

## 4.1 Suporte para conciliação

O primeiro ponto abordado foi a **influência da estabilidade na carreira no planejamento familiar**, perguntando se o fato de ser servidora pública efetiva, com estabilidade na carreira, teve alguma influência na decisão de ter filhos. Para algumas das entrevistadas essa não foi a principal motivação, o planejamento para a gravidez partiu de um desejo próprio, a estabilidade era um fator importante, no entanto, ser servidora pública não foi preponderante em sua decisão. Em outros casos, a questão da carreira e da estabilidade influenciou também, mas não foi o único fator a ser considerado. A idade foi um dos aspectos que também pesou na decisão. O que disseram as participantes sobre a questão:

Bem, a decisão de ter um filho foi em razão de um planejamento, de um desejo próprio, **essa questão relativa ao trabalho facilitou, mas não foi a questão preponderante** que influenciou. Claro que foi um facilitador, ter um emprego com estabilidade, então a questão de ser servidora pública contribuiu para a decisão, mas não foi fator preponderante. (Petúnia, entrevistada)

Do primeiro, apesar de eu não ser servidora pública, a gravidez foi bem planejada. Eu trabalhava em uma empresa privada e apesar de já ter feito alguns concursos, não tinha muita pretensão em ser servidora pública, não era o foco da minha vida. Então, **o fato de estar no serviço público, ou potencialmente, por ter feito concurso, não foi isso que me incentivou ou me motivou a ter filhos. Na verdade, eu queria tê-los independente disso.** (Rosa, entrevistada)

Na verdade, eu era recém-casada e **já estava em uma idade que eu não podia esperar muito para ter filho.** Então, foram esses os fatores principais. A questão é que eu esperei casar, esperei um ano de casamento e depois tentei engravidar, demorei um ano e meio. Foi mais em função da idade mesmo. Não por ser servidora porque antes de estar aqui eu também era servidora e já tinha estabilidade, que isso é uma coisa importante. Aqui a gente tem mais benefícios, né. Recebe melhor e tem uma estrutura melhor de trabalho, mas eu já era servidora, e **com certeza a questão da carreira e da estabilidade influencia também.** (Margarida, entrevistada)

Na conciliação de trabalho e maternidade, as entrevistadas apontam que, de certo modo, embora estar no serviço público não tenha sido uma influência forte, elas foram favorecidas pela estabilidade do serviço público, no entanto, seus depoimentos indicam o conflito em postergar a maternidade e consolidar uma posição (Barbosa. Rocha-Coutinho, 2007; Emídio; Castro, 2021), ainda que no serviço público. Tulipa e Jasmim, por exemplo, relatam o drama resultante do adiamento da maternidade:

Eu queria ter filho só após os quarenta, após eu fazer as faculdades que eu queria, ter estabilidade financeira, viajar, então foi muitíssimo planejado. **Só que lógico, aos quarenta anos você não engravida tão fácil**, então foi uma corrida atrás do tempo porque não foi fácil, fiz inúmeras fertilizações e consegui engravidar aos 46 anos, foi

uma grande sorte, eu já estava até na fila de adoção, mas no meio do processo eu engravidei.(Tulipa, entrevistada)

**O que influenciou, na verdade, foi minha estabilidade financeira, independente de estar aqui ou não.** No início, foi por opção a gente não ter filho, só que chegou num momento que eu não podia esperar mais, a idade já estava ficando avançada, o risco maior e nós decidimos ter. Mas sempre a gente teve essa ideia mesmo, primeiro casar, depois ter uma casa, ter um emprego fixo, ter condições de ter um filho, aí sim, que a gente resolveu. **Como eu já tinha, realmente, a estabilidade aqui, contribuiu, sim.** (Jasmim, entrevistada)

Poder contar com uma **rede de apoio** para auxiliar nos cuidados com o bebê, principalmente nos primeiros meses, é um suporte essencial, mas que não é uma realidade factível para todas as mães. A ajuda mais desejada ainda é dos parentes mais próximos como mãe, irmã, mas por inúmeros motivos, nem sempre isso é possível. Muitas vezes morar em uma cidade diferente da família é um obstáculo para obtenção desse apoio.

Eu sou sozinha aqui em Uberlândia, minha mãe até veio na época em que meus dois filhos nasceram, ficou um tempo aqui comigo, uma questão de 30 dias, depois saiu. Também não tenho rede de apoio, então foi bem difícil. **Não vou falar que eu me arrependo, porque meus filhos estão aí,** a gente passa por todas as coisas, mas foi bem complicado, a rede de apoio faz falta. O meu marido era presente, mas precisava trabalhar, então, eu fiquei muito sozinha por conta dos filhos e foi uma época em que com o segundo, eu cheguei, **não falo que foi uma depressão pós-parto, mas por conta dessa falta de apoio, eu fiquei muito deprimida,** fiquei emotiva, assim, aquela coisa, fragilizada, mesmo, sabe, eu não consegui ficar. Eu tive que ficar os seis meses da minha licença-maternidade em Belo Horizonte, onde minha mãe estava morando na época, eu tive que ficar por lá, porque ela não podia ficar aqui. Eu não dei conta de ficar sozinha, a questão psicológica mesmo, sabe, a falta de apoio, comecei a me sentir abandonada, mesmo. Da parte dos familiares do meu marido eu também não tive apoio, apesar de morarem aqui. (Rosa, entrevistada)

**No começo eu fiquei sozinha com a criança** e com a ajuda dos familiares, né, minha mãe, especialmente, e aí depois quando eu voltei da licença, eu tirei licença, depois tirei férias, pra protelar o máximo esse período, né, ser exclusivo com eles, aí, depois, no primeiro filho eu contratei uma babá, que ficou por volta de um ano, um ano e pouco com ele e já na segunda filha eu não consegui babá, então eu já coloquei numa escolinha. (Iris, entrevistada)

Mattar e Diniz (2012) falam sobre a responsabilidade que recai majoritariamente sobre as mulheres fazendo com que seja comum nas relações familiares a constituição de uma rede de solidariedade e apoio para cuidar das crianças, conforme nos contaram Rosa e Íris.

Muitos parceiros ainda têm dificuldade para exercer a paternidade na prática, talvez a cultura arraigada em nossa sociedade de que as responsabilidades com os filhos e os afazeres domésticos são uma exclusividade do gênero feminino dificultem uma divisão de tarefas mais equânime.

**Os primeiros meses foi muito difícil,** porque até você se adaptar, como mãe a gente é muito crua, né? Você não sabe como lidar. Então, eu tive apoio, sim, mais de uma irmã, porque minha mãe já tava mais velha, apesar de que ela queria que ficasse lá,

queria, né, pegar no colo, mas eu não podia deixar essa responsabilidade pra ela, então arrumei uma pessoa pra me ajudar, também, lá em casa. **Meu marido ajudava, mas pouco.** Ele é professor, então ele tem que cumprir o horário dele, então, pra dormir tinha que ter uma noite de sono, então fica mais pra gente mesmo, né, pra mãe mesmo. Mas eu tive, sim, tive apoio. (Jasmim, entrevistada)

Contei com a ajuda da minha mãe, de babá. **Em relação ao meu marido ele é muito presente na medida do que pode.** Meu marido é da área comercial, ele é gerente, e assim, **ele trabalha muitíssimo**, porque gerente tem que estar lá a toda hora, todo momento, inclusive, final de semana e feriado. Ainda que ele não esteja lá presencial, ele redige todos os contratos, então, assim, ele é muitíssimo presente na medida do que ele pode. **Ele tenta, né, mas tem domingo que ele tem que trabalhar**, no feriado, mas sempre ele vai dividindo, **mas com certeza, sobra bem mais pra mim, né?** Pra ele é na medida do que dá, se ele chega em casa 7 horas, sai às 8 da manhã e chega às sete, com certeza o menino já comeu, já fez tarefa, já tomou banho, né, e aí sobra um tempinho pra ele brincar, fazer alguma coisa. Ou no feriado, na folga, né? (Tulipa, entrevistada)

Soma-se a isso a dificuldade que muitas mulheres possuem de pedir ajuda, pois isso carrega um sentimento de impotência, de fraqueza, em seu inconsciente as tornam menos competentes para exercer o ofício de mãe, expõe frustrações inaceitáveis, há um medo de admitir que não estão dando conta e serem consideradas inadequadas socialmente.

Então, nos dois eu tive o azar de exatamente nessa época em que eles nasceram eu tinha uma pessoa que me ajudava, mas coincidiu dessas pessoas, bem na época, que eu estava no meu pós- parto deixarem o serviço, então, foram momentos difíceis, porque eu tinha que dar conta daquilo que a casa exigia para manutenção e do bebê, mas acho que até pela forma que minha mãe nos educou, **a gente nunca foi muito preparada para ser acolhida por uma rede de apoio**, existia de alguma forma na nossa criação, uma essência que me chamava para assumir o compromisso como se pedir apoio a alguém para além desse núcleo, pai e mãe, fosse algo que nos colocava num lugar de incompetência, então, acho que principalmente na segunda gestação, não sei se foi por ser mais velha ou se já por ter tido o primeiro filho que já me exigia atenção, eu acho que **quase entrei numa depressão pós-parto**, por não saber pedir ajuda, por não saber falar, olha, não estou conseguindo, acho que vou precisar de mais apoio, de mais alguém. É um lugar de onde **eu saí por esforço próprio também, por não reconhecer que precisava buscar esse apoio fora, e foi bem complicado**, e ainda assim, eu me sinto privilegiada por ter um trabalho que me permitia naquele momento ter uma renda e estar em casa cuidando dos meus filhos. (Hortênsia, entrevistada)

Quanto ao auxílio de terceiros percebe-se uma maior dificuldade em encontrar uma babá em que se possa confiar os cuidados com o bebê, parece mais fácil encontrar alguém que as ajude nas tarefas domésticas. Na volta ao trabalho a preferência parece convergir para a contratação de escolas especializadas, com berçário e maternal.

**Eu quando estava grávida, falei que ia ter babá.** Eu tinha isso muito certo na minha cabeça, mas no final da gestação... Eu até cheguei a conversar com algumas pessoas que me indicaram. Eu digo assim, você vai entrevistar uma funcionária, ela te entrevista, né? Assim, olha, me indicaram você, quer fazer uma entrevista? Ah, mas qual é o horário, onde você mora, não sei o quê? Nossa, eu falava, não obrigada! Eu não cheguei a marcar uma entrevista presencial, porque em todas as conversas as pessoas me entrevistavam. Eu falei, não. Não quero isso, pra mim não vai servir, não vou dar conta disso. Quanto à escolinha pra mim era importante que



tivesse uma pedagoga na sala. Tem gente que fala, ah, menos de um aninho, pra quê professor? Mas pra mim é importante, porque vai para a escolinha para desenvolver também. O que a babá em casa, dificilmente vai fazer. (Bromélia, entrevistada)

Quando eu engravidei a gente tinha só a diarista, até então. E aí eu resolvi que eu não queria mais arrumar casa quando eu tivesse filhos, então eu resolvi, que, ao invés, de babá, porque eu nunca quis colocar com uma babá, eu arrumaria alguém que fizesse todo o serviço de casa e eu ficaria por conta da criança. Então, **a gente realmente resolveu ter uma funcionária que lava, passa e cozinha, eu não faço essa parte, a minha demanda é toda dos meninos e aí eu consigo ficar com eles.** Eu fico pensado naquela que tem que fazer tudo, por exemplo. (Violeta, entrevistada)

**A compreensão da chefia** é preponderante e foi destaque na fala das entrevistadas, sua capacidade de entendimento e apoio são um diferencial para enfrentar as dificuldades inerentes à maternidade, ainda mais nos primeiros anos de vida das crianças, cujo acompanhamento pelas mães a consultas médicas e a outras demandas é indispensável.

Eu vou falar das minhas chefias, que graças a Deus eu sempre fui muito feliz com elas nessa parte de maternidade, nunca tive uma questão, mas também não sou uma pessoa que ia faltar por causa do médico de um menino. Como eu tenho rede de apoio, acaba que me ajuda muito, quando os meninos dão febre eu não falto por causa da febre, eles ficam com os avós, né, então eu acho que isso ajuda demais. Mas vai levar no médico, isso realmente sou eu. Se eu preciso levar no médico à tarde, às vezes eu venho no período de contraturno, então eu faço pela manhã, essa possibilidade também é muito boa, **mas a chefia nunca se importou** ou, pelo menos, nunca demonstrou nenhuma insatisfação com essa situação, mas também não sou aquela servidora que falta porque o menino tá doente. Claro, que numa situação um pouco mais grave, né, aí realmente, mas por causa dos meninos, eu devo ter pegado atestado, talvez, nesses dez anos do meu primeiro filho, uma ou duas vezes, sempre que eles estavam doentes e eu precisava ficar em casa, acho que nem isso. Então, eu sempre concilio com a rede de apoio, agora quem não tem, é sofrido. E aí, de novo, eu acho que é uma questão de chefia, **as minhas sempre foram muito compreensivas mesmo**, os dois são pais, os dois tiveram esposas que foram presentes na criação das crianças, então eu acho que eles entendem a minha necessidade. (Violeta, entrevistada)

A minha filha apresentou alguns problemas de desenvolvimento, mas eu não expus esse problema desde o início, porque eu também não sabia como cuidar, na verdade, até hoje eu não sei totalmente como lidar com isso. A gente vai aprendendo a cada dia. No início, eu estava até afastada, minha filha não dormia, então eu não entendia porquê [...] Aí, como teve esses problemas **eu conversei com meu chefe, ele falou, olha, pesquisa e faz esse pedido de redução de horário** na Procuradoria. (Jasmim, entrevistada)

[...] a contribuição da chefia, teve muita compreensão, porque sempre acontece alguma coisa, a criança cai, machuca, eu tinha que sair correndo. Bate a cabeça, coisas assim, tem que levar para o hospital. Eu nem tive tanto problema, porque os meus, muito pouco me sugaram, eu quase não tive problemas. Reunião de escola, essas coisas, foram poucas e a maioria no contraturno, mas teve. Teve um caso ou outro com uma festinha ou outra, ou coisas assim, mas **eu sempre tive a compreensão da chefia, então pra mim foi ótimo.** (Dália, entrevistada)

Meu chefe foi maravilhoso porque eu passei muito mal os nove meses de gravidez. Eu passava mal com enjoo o tempo todo, mas, assim, também eu não afastei em nenhum momento, porque o trabalho não me deixava estressada. Não era o trabalho que me fazia mal, era minha condição de grávida mesmo, era só isso. Então o trabalho me permitiu isso, **o meu chefe foi sempre muito compreensivo, entendeu todo aquele momento**, mas eu fiquei até o último momento também, não teve problema nenhum. (Tulipa, entrevistada)

**Eu sempre tive chefias boas que entenderam a situação** quando o meu menino era pequeno, né? Mas, assim, a gente evita bastante pra não atrapalhar a relação também no trabalho, às vezes pede uma pessoa, se você tiver uma base de apoio sólida, pra levar a criança ao médico, pra poder te auxiliar de uma forma ou de outra quando você tem problema. Então, assim, sempre que possível eu também evitava não precisar tanto. Minha mãe me auxiliava muito, na época eu morava perto dela, na mesma cidade. (Petúnia, entrevistada)

Da segunda filha a gente descobriu que ela tinha alergia a proteína do leite, aí quando a gente fez a introdução detectou, ela estava com sete pra oito meses e aí foi realmente complicado. Se ela tivesse mamado mais um pouco, talvez não tivesse desencadeado uma alergia tão forte. Eu tive que ir com ela pra UFU pra fazer um tratamento, aí foram três anos de acompanhamento pra fazer a dessensibilização, e hoje ela come tudo normal, só do peixe que a gente não conseguiu a dessensibilização, porque ela tinha alergia a tudo, leite, ovo, trigo, tudo. Aí, nesse período também **foi muito importante o apoio aqui do MP, da minha chefia imediata**, que sabia que uma vez por mês eu precisava ir e ficar o dia todo. O chefe falava pode se organizar, então eu me organizava, deixava tudo pronto no serviço e tirava realmente esse dia, porque lá você tem que ir à tarde, começa à tarde e não tem hora pra acabar, porque vai fazendo teste alérgico. Então, é uma luta. (Iris, entrevistada)

Uma **equipe de trabalho** que também compreende as necessidades da mulher enquanto mãe é extremamente importante. A maternidade traz transformações profundas na rotina das mulheres e em algumas fases nem sempre é possível corresponder à expectativa dos colegas. Vejamos a percepção de algumas das entrevistadas em relação ao apoio de seus colegas:

Houve a compreensão de alguns, mas de outros não, porque tem isso, no trabalho, sempre tem, independente de ser trabalho público ou particular, tem isso, sim, de colega que não entende, tem “ciuminho”, né. **Eh, agora pode faltar porque é mãe**, a gente ouve isso, às vezes não fala até diretamente (risos), mas não adianta você sente, você vê. Então faz parte do ser humano normal, mesmo. **Ninguém sabe o que a gente passa**, ninguém calça a sandália da gente, né? (Jasmim, entrevistada)

[...] E agora, dos colegas, a compreensão é parcial, **digamos que quem eu criticava por tirar muitos atestados, tá sendo meu maior apoio**. E quem criticava junto comigo, então, não me critica na minha cara, mas eu senti aquela olhada, você tá igual a fulana! E aí, é amiga! Você vai fazer o quê? Não dá pra deixar o meu filho com febre na escola, quando for possível levar ele doentinho, infelizmente, vou levar. Infelizmente você não vai melhorar todo mundo, então **você tenta fazer o melhor possível**, mas o melhor não vai ser legal pra todo mundo. (Bromélia, entrevistada)

Eu trabalho só com homens [...] às vezes **eles pensavam que eu podia ceder mais**. Eu também nunca fiz questão de explicar, porque eu achava que eu estava cumprindo a minha função com o meu trabalho, com a minha chefia, o que ela precisava eu sempre estava ali, esse é o meu horário, eu não posso cada mês, apesar que eles querem isso, a gente fazer home-office, vir cada um uma vez, uma semana por mês. Deixa eu falar uma coisa pra vocês, isso pra mim não funciona, façam entre vocês três homens da tarde, porque eu preciso vir ao Ministério Público fazer o meu trabalho aqui, que seja cinco horas, duas horas em casa, mas eu tenho que estar aqui porque lá em casa, **tem filho, tem criança, uma vida doméstica**. Eu tenho que ter um horário fixo, eu não posso ser uma semana assim, porque a escola do meu filho, as atividades deles não mudam, e as minhas, porque eu faço o jantar dele. Então, **eles ficam meio assim reticentes**, mas acabam entendendo. Então, eu tento me organizar nisso, de **cumprir o meu da melhor forma possível**, a minha obrigação, e, por conseguinte, o meu direito, certo, de não ficar. **Eu não tô pedindo favor, que eu fiz a minha parte**, porque senão acaba que eles não entendem isso, né? Eu acho que essas coisas pessoais você não tem que justificar, ah, porque eu tenho que levar meu filho numa terapia, eu tenho médico, não, no meu horário eu tô aqui, no outro eu já me programei para resolver meus problemas pessoais, porque o horário do MP me permite isso, a gente trabalha sete horas, eu acordo cedinho, trabalho e depois organizo tudo, entendeu? (Tulipa, entrevistada)

Do segundo filho eu já era servidora, tinha um colega de trabalho, da minha sala, o fato de eu estar grávida, ou não, não teve a menor importância pra ele, porque, assim, nós tínhamos uma divisão de trabalho, inclusive, de carregar processos e tal e o fato de eu estar grávida não o comoveu, entendeu? O serviço era dividido certinho, independente. E assim **na minha última semana de gestação eu tive uma hemorragia por conta de peso que eu carregava**. Então isso atrapalhou. E assim, eu não recebi nenhum tipo de tratamento especial por conta da minha gravidez. **Eu acho que isso às vezes falta no serviço público, da empatia dos colegas**, principalmente homens, não são nem de outras mulheres. Porque tem coisa que a gente carrega peso, carregar processo, mesmo no carrinho, você tem aquele peso, para carregar, para abaixar, pra andar pelos corredores fazendo a distribuição que é o que acontecia com a gente, porque antes não era distribuído numa central só, antes cada promotoria tinha um dia lá embaixo, então, quando era no meu dia de rodízio, eles não trocavam, não revezavam. (Rosa, entrevistada)

Meus colegas [...] talvez por estar em uma instituição em que a maioria é mulher e mãe, me colocavam muito nesse meu lugar de entender que era uma fase, que exigia de alguma forma um acolhimento. (Hortênsia, entrevistada)

[...] a equipe de trabalho sempre foi muito carismática, nós sempre fomos muito companheiras. Aí tinha chá de fraldas, todas que engravidavam a gente fazia. Como a gente estava num prédio, isoladas, acabava que a gente era um grupinho unido. Uma engravidava, todas ajudavam, tinham visitas. (Violeta, entrevistada)

Em virtude do acesso ao serviço público se dar por meio de concurso público, há menos desigualdade que em outros setores em relação à contratação de mulheres; no entanto, como citado por Jasmim e Tulipa, ainda incide no ambiente de trabalho o discurso androcêntrico apontado por Fiorin, Oliveira e Dias (2014), a respeito do exercício da maternidade, principalmente em razão da licença-maternidade e das dificuldades enfrentadas por aquelas que possuem filhos com dependência de cuidados.

A atuação das mulheres no mercado de trabalho é uma realidade que depende de **políticas públicas** que possibilitem a conciliação do trabalho com o convívio familiar. A concessão de benefícios como licença-maternidade de 180 dias, auxílio-creche e condições diferenciadas para lactante, garantem às servidoras do MPMG a oportunidade de desempenhar suas funções como mãe e servidora pública. A concessão de férias-prêmio de 90 dias, a cada cinco anos de trabalho, apesar de não ser uma política específica para a maternidade, pode ser utilizada em benefício daquelas que queiram usufruir de mais tempo com o recém-nascido.

O MPMG também concede ao servidor efetivo 20 dias de licença-paternidade, porém, conforme Vêras e Oliveira (2017), a não concessão aos homens de um instrumento equivalente à licença-maternidade na ordem jurídica brasileira atua como uma autorização implícita para que eles se dediquem a outros objetivos e se livrem de uma participação mais efetiva nos cuidados com os filhos.

A seguir, as entrevistadas mencionam como as políticas públicas ajudam a conciliar trabalho e maternidade, e ainda, se são suficientes para lidar com os desafios específicos enfrentados pelas servidoras que são mães.

A opção da **licença-maternidade de seis meses dentro das opções do Brasil é uma opção boa, mas não é o ideal**. Um ideal que a gente vive como mãe e para o bebê também, eles são muito novinhos, aí tem que deixar com outras pessoas e é difícil de achar um lugar de confiança. Do primeiro filho eu tive que arcar com um lugar que era mais caro, que é onde eu tinha confiança e já tinha indicação, então o auxílio-creche ajudou, mas não cobria o valor total. Agora até que tá quase “pau a pau” com o preço da escola dos meninos, mas, mesmo assim, **a escola não é mais um período de creche, são cinco horas e nem dá as cinco horas direito, então não cobre o nosso horário de trabalho. É um desafio a mais para arcar**, pagar alguém para buscar ou pagar alguém para ficar um período. A gente tem a opção de pegar as férias-prêmio e essa questão do nosso sistema poder ser virtual. O que também facilita é que não temos que ficar passando por perícias essas coisas aí, não tem que mandar laudo, isso agiliza. Para o pagamento da licença-maternidade só foi preciso encaminhar as certidões de nascimento das crianças. (Margarida, entrevistada)

Logo que eu tive minha primeira filha, acho que foi em um período recente que a licença-maternidade já tinha sido estendida de quatro meses para seis meses, na verdade não contam meses, contam 180 dias, então foi uma alteração muito positiva. **A possibilidade de eu emendar essa licença que passou a ser de seis meses com o período de férias-prêmio e de férias regulamentares também foi muito positivo**. Eu sei que existe uma possibilidade também de um horário especial para amamentação, mas por já ter retornado a minha rotina sem que minha primeira filha ainda estivesse sendo amamentada eu não usufruí disso. E o bebê também tem direito aquele auxílio para ajudar custear uma babá, então isso também foi um fator muito importante. (Hortênsia, entrevistada)

Os seis meses e a questão das férias-prêmio que foram utilizadas para isso e até temos uma resolução que nós poderíamos fazer home-office até um ano, mas essa questão tudo com o aval da chefia imediata, acaba que cê fica numa situação

desconfortável, sabe? Especialmente porque **a maioria das chefias são homens, que não passaram por essa situação, não adianta**, por mais, ah, eu sou uma pessoa que tive filho, não é a mesma coisa, você não amamentou, você não sabe que **é importante pro seu filho até um ano você poder amamentar ele**. Então, pra mim a licença-maternidade de seis meses, que é um desafio na iniciativa privada, essa possibilidade não existe, que são quatro meses, que quatro é um absurdo, quando você pensa que a introdução alimentar é a partir de seis, você está colocando uma criança longe da mãe antes do mínimo. Então, **a licença-maternidade foi razoável pra mim, seis meses é razoável pensando nessa questão da alimentação**. O auxílio-creche não paga escola de bebê, não, não é uma fortuna. Acho que R\$ 1.000,00 não é ruim, mas você não paga escola mesmo. Se você pensar em babá, aí que não paga mesmo, eu conversei com babá que era R\$ 1.900,00 pra ficar meio período, aí tem os encargos trabalhistas, isso não vai ficar menos que R\$ 3.000,00. Escola com menos de R\$ 1.500,00 você não paga e aí, depois lá na frente é pior, porque nem esse auxílio não tem, porque vai até só 7 anos. Eu acho que tem que ser pensado, ainda que seja um auxílio, auxílio é uma ajuda, não vai custear a escola, que seria ideal, mas, pelo menos, teria que ser mais que sete anos, porque você vai continuar com a criança na escola. (Bromélia, entrevistada)

Licença-maternidade, auxílio-creche, muito bom, especialmente, minha segunda filha que ela já foi direto pra escola, ajudou, lógico. Fica mesmo muito a critério da chefia imediata. Não é? Essa **sensibilidade da chefia imediata**, de entender a necessidade da mãe que trabalha, que tem bebê, que tem criança. Eu acho que **esse olhar é importante, às vezes mais que o rigorismo ali da lei**. (Iris, entrevistada)

A licença-maternidade acho que é fundamental, mas **o apoio da chefia**, de você saber que tá tudo ok, é muito bom. **Do segundo não ficou tanto ok, porque realmente eu fiquei muito tempo (10 meses)**. Então quando eu voltei já não era tão, nossa! Que fácil, porque realmente foi uma opção, né? Mas na primeira foi muito tranquilo, sabe, ele sempre deu muito apoio, ele nunca se importou quando eu precisava levar meus filhos no médico, é uma das coisas que eu sempre fiz questão, eu mesmo que levo. Eu participo de todas as comemorações que tem na escola. Todos os dois chefes que tive entenderam perfeitamente essa situação, não é uma coisa que você, ah, não vai. E essa questão dessa possibilidade, eu acho que é bom pra mim e é bom pra eles, porque eu fui criada por professores, minha mãe e meu pai são professores que nunca podiam estar, então, eu não me lembro de um momento lá na escola que minha mãe estava. Talvez essa falta eu queira suprir nos meus filhos e o **MP me permite isso**. Eu acho que isso é muito bom. **Não só talvez a instituição, mas essa questão da chefia entender a necessidade tanto das crianças quanto minha**. O auxílio-creche, o auxílio-saúde, porque isso dá pra gente condições, apesar do nosso salário ir além da realidade social, te proporciona coisas que a grande maioria não tem, com certeza. Assim eu consigo colocar meus filhos em uma escola boa, que eu acredito que seja boa, não falta nada de alimentação, de lazer, então, eu acho que sem dúvida nenhuma essa questão de oportunidades de salário com auxílios ele te proporciona uma qualidade de vida muito melhor. (Violeta, entrevistada)

Da primeira filha eu fiquei os 120 dias, que é da licença normal, que eu tava na verdade, no seguro-desemprego. **O do segundo eu fiquei seis meses e eu considerei que em relação à primeira, eu achei bom**, eu tive mais tempo, só que **assim podia ter tirado um pouco mais, mas meu chefe não concordou de eu tirar férias, férias-prêmio**, essas coisas, **porque eu ia ficar muito tempo afastada**. Tinha entrado um promotor novo e eu não tinha flexibilidade pra poder conversar, não tinha muito conhecimento com ele. Então, eu achei que eu podia ter ficado mais um pouco, mas por conta dessas mudanças que teve lá na promotória, eu não consegui ficar esse tempo a mais. Agora com a mais velha foram só 120 dias a licença normal de trabalho, era iniciativa privada, e eu achei muito pouco. Ela era muito pequenininha e como eu não tenho rede de apoio, ela teve que ir para a

escolinha, eu até chorei no primeiro dia, por deixar ela tão pequeninha, indefesa, porque, assim, não fala ainda. Foi muito difícil! (Rosa, entrevistada)

A metáfora analítica para esta categoria é o Xale de Conforto, visto que as servidoras apontaram, com maior força, os apoios recebidos, seja de família, amigos e institucional. O Xale de Conforto representa o apoio emocional e material que a pessoa recebe em momentos difíceis, que envolvem conforto e segurança, contribuindo para a busca de solução de problemas.

#### 4.2 Dificuldades e desafios

Outro aspecto relevante é que um pequeno novo integrante na família é capaz de provocar mudanças significativas na vida do casal, uma **repactuação das cláusulas da convivência matrimonial** torna-se necessária. As demandas desse novo integrante são sempre urgentes, elas não podem esperar, acrescente-se a isso a fadiga, o estresse das noites mal dormidas, para que dificuldades no relacionamento apareçam.

Quando você tem filhos, **o casamento se coloca muito à prova**, porque são duas pessoas completamente diferentes, duas culturas completamente diferentes. Eu venho de uma realidade que meu pai era mega participativo e ele vem de uma realidade que o pai dele delegou tudo pra mãe, então, assim, ele não sabia fazer, e **eu queria que ele fizesse sem eu pedir, queria que ele adivinhasse**, então sempre foi muito tumultuado, todos os nascimentos. Os dois primeiros anos dos meus filhos, foram anos muito difíceis porque eu queria que ele desse muito mais que ele dava e ele ficava esperando eu pedir, só que eu tenho muita dificuldade de pedir, porque eu acho que é tão óbvio. **Você tá lá no sofrimento e a pessoa tá lá vendo você sofrer e tá tudo bem. Não tá tudo bem!** Hoje ele me ajuda muito, mas nesse começo foi muito complexo. E assim, realmente, eu acho, porque eu sou muito resolutive, precisa dar banho, dá banho, precisa trocar, troca, não tem muita coisa. E ele, não, e agora, o que que eu faço? Eu fico louca! A gente começou a ter muitas demandas, os primeiros anos, meu filho teve refluxo, então era uma criança muito difícil, porque só chorava. No meu segundo filho a gente tava numa situação muito péssima, eu não queria nem ver ele, e falava, se não for pra fazer nada pra quê ter marido e aí ele falou: vamos fazer terapia? A sugestão foi dele, mas foi muito bom, muito válido. É um choque de realidade, porque tá tudo muito certinho na sua vida e aí vem uma criança... e aí você não sabe o que que faz. Mas graças a Deus, passa. (Violeta, entrevistada)

Violeta reproduz a ideia de Badinter (2011) de que a desigualdade entre homens e mulheres é fruto de uma repartição heterogênea de tarefas domésticas e familiares. Até pouco tempo, os universos masculino e feminino eram estritamente diferenciados. A interdependência dos papéis e funções nutria o sentimento de identidade específica de cada sexo.

De acordo com Emídio e Castro (2021), conciliar trabalho e maternidade não engloba somente as escolhas pessoais, outras questões, como a relação com parceiro, as experiências e demandas vivenciadas no contexto do trabalho e da família, a dupla ou tripla jornada, a cobrança social e pessoal repercute na forma como as mulheres se relacionam com suas carreiras e a experiência da maternidade.

O envolvimento do parceiro é de suma importância em todas as etapas do desenvolvimento da criança, o comprometimento paterno deve ser efetivo em todos os aspectos, não deve ser apenas uma “suposta” ajuda, mas é necessário e desejável que ele assuma os cuidados com os filhos em todos os momentos.

Meu marido é um pai que assume as funções dele, né, onde as pessoas costumam falar que ah, ele te ajuda, mas **eu hoje entendo que não é nem questão de ajudar, é questão de assumir o seu papel**, né, então ele sempre assumiu o seu papel enquanto pai. As nossas tarefas sempre foram muito bem divididas. E aqui em Uberlândia éramos só nos dois, a gente não tem os avós, né, pra poder contar. (Hortênsia, entrevistada)

Com meu marido eu consegui ajustar horário para que o tempo em que eu estivesse fora ele pudesse estar junto com eles para poder suprir um pouco essa falta, **fui conversando com ele, porque tudo é experiência e você vai amadurecendo, assim, eu e ele, como pai e mãe, a gente vai amadurecendo, vendo as necessidades das crianças**, foi ajustando os horários e o tempo de qualidade com eles, porque na verdade eu acho que a gente tem que ter tempo de qualidade com as crianças, porque não é só estar com eles no mesmo ambiente. É dar atenção, porque criança gosta de atenção, né? Então, a gente vai ajustando, e agora tá mais tranquilo. Demorou um pouco de tempo (risos), o mais novo já está com nove, mas foi uma experiência assim, no início foi bem traumático, mas agora tá bem tranquilo. Graças a Deus, a gente conseguiu um padrão de qualidade com eles. (Rosa, entrevistada)

Meu esposo nem toda semana está fora, então **ele tenta conciliar** uma semana aqui e outra viajando. Então, a semana que ele está aqui, **pra mim é uma tranquilidade**. Ele assume a responsabilidade em relação aos horários dos meninos. (Dália, entrevistada)

Eu ainda amamento meu filho, ele acorda muito de madrugada e aí por um longo período **ele só aceitava eu de madrugada, se meu marido pegasse, ele berrava, não servia**, mesmo se eu amamentasse e desse para o meu marido, não servia, tinha que ser eu. E agora ele aceita, graças ao bom Deus. Ele acorda muito, ele é muito ruim de sono. Então, meu marido faz, na medida do que ele acha razoável. E eu acho que pra gente nunca é o suficiente. (Bromélia, entrevistada)

Aí eu falei, eu tenho que adequar esse horário e **o pai tem que também fazer parte, né**, que também **não pode ser só eu**, da mesma forma que ele trabalha, eu também. E a gente precisa, hoje em dia não se pode se dar ao luxo de ficar a cargo só de um. Quando a gente entendeu, que ajustou, que eu tinha que ficar um período com eles, pra me dedicar a eles e o outro período eu tinha que estar integralmente no trabalho, pra me dedicar ao trabalho e realizar a minha atividade com excelência, aí tudo deu certo. (Iris, entrevistada)

Maluf (2010) relata que a maioria das famílias brasileiras de nível socioeconômico médio estão em um processo de transição, sendo possível perceber uma estrutura com uma relativa divisão de tarefas, em que pai e mãe compartilham tarefas educativas e de organização do dia a dia da família.

As profundas mudanças na vida das mulheres desde a gestação desencadeiam questionamentos em todas as áreas, **surtem inúmeros conflitos e demandas na tentativa de conciliar trabalho e maternidade**. Como se preparar para a chegada de um ser que vai abalar todas as estruturas? Um doce caos vai se instalar, mas você ainda não sabe. O nascimento de uma criança traz alegria, mas não sem preocupações. Tudo precisa ser ajustado e reajustado, nem sempre é possível prever que as demandas serão bem maiores do que o que se pode ofertar. Todo tempo do mundo é pouco e toda dedicação insuficiente. O seu mundo interior tem que ser refeito dia após dia para que forças que você nem imaginava que tinha possam emergir.

Os conflitos são matéria de composição da natureza humana, mas na maternidade parece um vulcão em erupção, é tanto para conciliar, trabalho, cuidados com os filhos/filhas, afazeres domésticos, são diversos papéis para uma só atriz: mãe, esposa, filha, irmã, servidora pública. Cada dia cede-se um pouco de si, aqui e ali, muitas vezes se perde para se encontrar um pouco mais adiante. Com a palavra, as entrevistadas:

Os conflitos que surgiram...eh! **A insegurança de delegar esse momento de cuidado da minha filha a um terceiro, né?** A uma outra pessoa ou alguma instituição, porque mãe sempre acha que **ninguém nunca vai ser capaz de cuidar tão bem quanto a gente cuida**, sempre vai faltar alguma coisa e principalmente nesse início em que o bebê está desenvolvendo o seu sistema imunológico eram muitas as vezes em que durante o expediente eu precisava sair para acudir porque tinha uma febre e aí, o hotelzinho não aceitava ficar ou uma virose, ou começava a semana já tendo que justificar a minha ausência por conta de estar com o bebê doente em casa. Esse início é bastante crítico [...] Sempre dá aquele **sentimento de culpa** por tá deixando cedo demais, **é um sentimento que os pais não carregam**, né, porque eles, pra começar a licença deles é muito menor, o afastamento do meu marido foi só de sete dias e ele brinca que foi o tempo que ele tinha pra ir atrás de quem era o pai. Cinco dias pra descobrir quem era o pai (risos), os outros dois pra registrar, mas enfim, são culpas que o homem não carrega, né, porque ele já tem de certa forma o entendimento de que logo após o parto, aquilo que ele vá fazer nessa licença que ele tem é pra tratar de questões administrativas, burocráticas de registro, mas que a demanda que o bebê exige, naturalmente, ela é muito mais abraçada pela mãe, embora ele seja um pai muito atuante no papel dele. (Hortênsia, entrevistada)

A dificuldade que eu acho é que o **horário é muito engessado**, então eu **não tenho flexibilização de horário** para poder sair para amamentar, pra poder fazer as coisas, então, eles te contratam 7 horas diárias e a sua chefia imediata, por exemplo no meu caso, que eu estava com um promotor novo, ele não permitia nenhum tipo de flexibilização no meu horário, eu tinha que estar aqui as sete horas, inclusive. Ah! Meu filho está com isso, a não ser a questão do atestado médico que eu podia, no caso de doença, ele não questionava o fato de eu estar afastada, mas existem outras



questões que o recém-nascido às vezes sente falta, às vezes você quer sair para amamentar, você quer sair no almoço para estar ali perto e eu não tive essa flexibilização, não, ele não permitiu, foi bem rígido. A questão do horário, a questão da flexibilização do horário pra mãe, eu acho muito complexa. (Rosa, entrevistada)

Eu te confesso que antes eu não acreditava nessa questão de pagar língua, **eu era daquelas que criticava quem usava muito atestado, desculpa pra não trabalhar**. E aí, a escolinha foi minha opção, mas o principal ponto negativo é que adoecer, sim. E eu voltei a trabalhar vai fazer três meses e pouco e aí eu já usei. Eu quero morrer, porque eu criticava tanto e agora. Mas pra mim é muito difícil conciliar isso. Eu usei três atestados e eu precisaria muito mais que isso pra te falar a verdade. Mas é isso, seu marido não pode? Eventualmente, ele foi buscar na escola no meio da tarde, está com febre, só que da última vez, foi semana passada, ele estava desidratado, foi para o hospital, foi terça, quinta e sábado pro hospital, aí tava desidratado, não aceitava comida, não aceitava beber nada, a única coisa que ele aceitava era leite materno. **Essa parte de adoecer e você tem que conciliar**, agora, nessa fase eu preciso muito para o meu filho. (Bromélia, entrevistada)

Eu acho que a maior dificuldade pra mãe é conciliar, por mais que você tenha uma funcionária, talvez tem um pai presente, eu acho que a maior dificuldade é em relação aos horários, para levar e buscar na escola. Acho que essas questões assim são a maior dificuldade [...] esse é o **maior desafio, de conciliar os horários e as questões deles, para as atividades extraescolares**, é muita coisa para conciliar. (Dália, entrevistada)

Pra começar que a rotina também muda completamente, muda fisicamente e mentalmente, psicologicamente, agora tem uma pessoa dependendo de você e ela é o centro das suas atenções. E levando para essa questão do trabalho tem que compatibilizar, né? A demanda não é fácil porque muda muita coisa, **você tem que administrar uma nova demanda, como se fosse outro trabalho**, então a partir daquele momento que eu voltei a trabalhar, as demandas do trabalho eram as mesmas, mas eu tinha demandas pessoais muito grandes, então isso influencia, sim, no desenvolvimento do trabalho, porque a gente faz um trabalho intelectual, então, você tem que estar bem-disposta, tem que estar mentalmente bem, então se você não administra bem seu dia a dia com o bebê, a falta de sono atrapalha o serviço porque a criança às vezes chora, não dorme. Então, eu procurei manter uma rotina básica com ele, para não interferir muito no trabalho, mas evidentemente interferiu, porque **a gente não é só servidora pública, a gente é mãe**, então a gente tem que compatibilizar isso. **É um desafio muito grande**. (Petúnia, entrevistada)

Do primeiro eu resolvi deixá-lo com a babá, depois ela saiu e eu coloquei na escolinha já com um ano e seis meses, eu deixei período integral pra poder conciliar com o meu horário de trabalho aqui e foi um primeiro ano que meu marido viajava muito, então, eu não tinha esse apoio dele. Aí eu fiquei, nossa, foi muito ruim, **foi ruim pra ele e pra mim, porque ele ficava o período todo na escola e chegava muito cansado, muito, assim, sem referência de casa**. Não foi uma experiência boa, então, aí depois eu pensei, tenho que arrumar outro jeito, e aí eu comecei a fazer meu trabalho à tarde. Então eu deixava ele na escola, coloquei só um período estendido, que eu conseguia uma hora a mais no horário da escola, então eu deixava ele mais cedo um pouco, vinha trabalhar e o meu marido saía e buscava ele por volta das 6h, porque ele ficava um pouco a mais também, período estendido, então aí ele saía do trabalho e buscava, então eu segui assim. Então ele sempre ficava comigo um período. Da segunda eu já tinha experiência e aí foi mais fácil, porque eu já organizei o meu horário de modo que eu ficava com eles no período da manhã, vinha trabalhar após o almoço e saía daqui tarde da noite, mas meu marido já saía do trabalho e ficava com os dois até eu chegar, então a gente foi conciliando assim. (Iris, entrevistada)

A amamentação também pode ser um momento desafiador para muitas mulheres, mais uma tarefa no meio de tantas outras que surgiram. Por ser natural pode, a princípio, parecer algo fácil, mas há dificuldades subjacentes que escapam à primeira vista. O que dizem as entrevistadas:

Os dois filhos foram amamentados. A primeira filha por três meses, só, de uma amamentação exclusiva, depois a gente inseriu a mamadeira e o mais novo foi por oito meses. Não acho que foi uma coisa que me pegou muito assim. Ela, pra mim, que **estava acostumada ao ritmo de trabalho, atender outras demandas, estar ali parada por um tempo em que eu precisava estar exclusivamente por conta do bebê, parece que era algo que me gerava uma certa agonia**, como se eu tivesse que estar num ritmo que foi desacelerado totalmente, assim, então perceber que **o mundo lá fora continua correndo na velocidade que é para todo mundo e que eu estava isolada dentro de um espaço para atender a demanda de um bebê**, totalmente dependente, era um conflito muito difícil de administrar, e acho que isso de alguma forma influenciou até em termos de hormônio, de pré disposição à amamentação, então, embora eu gostasse de estar com o bebê, esses momentos de alguma maneira eram conflituosos pra mim. (Hortênsia, entrevistada)

Eu não consegui amamentar por muito tempo, não sei a **falta de experiência** sabe, eu acho que foi tudo um pouco falta de experiência. A questão da produção de leite, **não ter ficado tranquila para amamentar**, acho que isso prejudicou minha produção de leite. A primeira eu amamentei durante seis, sete meses só, logo teve que entrar com aquela fórmula para complementação. Eu tive que fazer com o segundo filho também, mais por conta de falta de experiência, mesmo, de pôr no peito e ter tranquilidade para amamentar, de produção, aí, depois, você vai conversando com outras pessoas, ah, eu tenho uma bombinha, uma maquininha que pega, armazena, eu falei, nossa! Eu não sabia de nada disso. O segundo filho, amamentei um pouco mais, oito meses. (Rosa, entrevistada)

Eu amamentei por seis meses. Não foi muito fácil, eu não tinha muito leite, ele mamava só de um lado, mas **foi uma experiência maravilhosa e que eu queria muito**. Foi uma experiência muito boa. **Eu parei por dois motivos, um porque eu tinha que fazer uma cirurgia e o outro porque justamente eu quase não tinha leite**. Seis meses, eu até meio que me programei para fazer a cirurgia com seis meses, porque aí eu já tinha amamentado o tempo mínimo e aí também ele não ia ficar tão grandinho para sentir tanto a minha falta, porque eu tive que ficar na UTI, um tempo afastada, sem segurar ele. Aí depois ele começar a andar, engatinhar, eu não ia ter essa estrutura ainda. Então, foram esses seis meses, foi um tempo muito bom. (Tulipa, entrevistada)

**Eu sofri demais para amamentar**, meu peito machucou, eu precisei de uma consultora de amamentação, meu filho perdeu muito mais peso do que ele deveria perder no começo. Eu insisti, sofrendo (risos). Hoje tranquilo. Eu sempre acho que vale a pena, é importante. Também não acho assim, ah, a **mãe que não consegue... tá tudo certo também**, sabe, a minha mãe não teve leite para me amamentar e eu tô viva. Mas eu acho que podendo é muito importante pra criança, tanto que eu falei se ele quiser, eu iria até os dois anos, se ele não quiser também tá tudo certo, mas eu acho muito importante. Eu sofri muito e não foi por pouco tempo, eu fiquei um mês e meio com o peito muito machucado. Meu filho come super bem e continua mamando super bem. (Bromélia, entrevistada)

Eu amamentei durante quatro anos. **Eu achei fundamental porque eu tenho uma criança que é muito sadia, quase não adocece, é muito, muito, inteligente, esperta** e assim eu achei fundamental não só por essa questão de saúde, mas

contato, pra saúde mental dele, era um momento que a gente tinha de muita troca, de muita afinidade, de conversa, então era muito importante, assim. **No começo eu tive dificuldade**, a gente tem todos aqueles problemas de rachar os seios, empedrar, então eu tive uma certa dificuldade no começo, mas aí depois, com a obstetra e a ginecologista, logo nos primeiros dias, elas insistiram, me ajudaram. (Petúnia, entrevistada)

**O adiamento de alguns projetos será inevitável**, pois a maternidade é um trabalho em tempo integral, 24 horas por dia, 7 dias por semana, ela não te dá férias, o descanso é mínimo. Quem tem filhos pequenos sabe bem o que é isso. Nesse caminho você vai deixando algumas coisas para ir em busca de outras. Há projetos que se decidiu não querer mais, não cabe mais na rotina, não agrega, mas há aqueles que ainda esperam por ser realizados lá na frente, você dá uma pausa até conseguir se reorganizar. Os filhos crescem, vão ter sua independência um dia e aí fica um vazio a ser preenchido, porque já não tem mais aqueles dias atribulados, aquela correria, aquela gritaria, aquela algazarra típica de criança que enche o lar de barulho e alegria. A casa já não fica tão desarrumada, não há mais brinquedos esparramados, as roupas já não ficam tão sujas, o tênis não fica mais espalhado por todo canto. Mas até que isso não aconteça...

Macquillan *et al.* (2008) dizem que os custos potenciais da maternidade incluem menos tempo, dinheiro, energia emocional, probabilidade de avanço na carreira ou oportunidades econômicas. Entretanto, as evidências indicam que a importância da maternidade é mais do que custos e benefícios financeiros, está além dos prognósticos econômicos.

O que dizem as entrevistadas sobre coisas que gostariam de fazer, mas precisaram adiar em virtude de falta de espaço na agenda.

Eu tive a minha primeira filha já com 29 para 30 anos, então já tinha terminado a faculdade, já tinha feito algumas especializações. **A gente, às vezes, sente falta de ter um tempo a mais para fazer uma academia, pra cuidar da própria saúde** e que de repente fica espremido nessa agenda e que depois a gente vai entendendo que precisa conciliar para que a gente tenha mais saúde para lidar com todas as situações, então acho que o que ficou mais apertado nisso foi o meu cuidado comigo mesma, em termos de saúde, porque até o médico, por exemplo, a gente nunca falta quando tem que fazer lá os acompanhamentos do bebê nesse primeiro aninho, a gente não perde uma consulta, né? Está em todas as consultas. **Mas percebi que nos primeiros cinco anos da minha primeira filha, ela não faltou em nenhum momento a consultas rotineiras ou por algum motivo de saúde.** Mesmo do segundo filho, apesar que com o segundo filho a gente dá uma relaxada, né, e foi um período de cinco anos que eu fiquei sem fazer nenhum tipo de atividade, **o maior luxo que eu tinha era de 15 em 15 dias fazer uma unha ou arrumar um cabelo.** E foram **cinco anos sem fazer um exame de mamografia, por exemplo, sem fazer um exame ginecológico, que são questões básicas para a mulher**, mas que a gente coloca num lugar muito de segundo plano, porque tem a situação de cumprir o nosso expediente de trabalho, a nossa jornada de trabalho, de cumprir esse papel de mãe. (Hortênsia, entrevistada)

Eu sempre tive muitos projetos, mas isso pra mim não foi sofrimento de forma alguma, eu acho que **tudo na vida são escolhas**, então, como eu tive muitos projetos, eu tive que escolher, e naquele momento, como eu fui mãe mais madura, já com estabilidade financeira, emocional, eu queria muito, foi muito planejada [...] Antes eu estudava inglês, espanhol, fazia aula de canto e isso eram coisas prazerosas, estudava muito o direito, então, isso aí, eu parei. Viajar, as minhas viagens têm um foco muito mais de lazer com meu filho, as minhas viagens são programadas sempre para o meu filho, eu não viajo para deixar meu filho. **Isso é sofrimento? Não, isso é escolha, isso é feliz escolha para esse momento.** (Tulipa, entrevistada)

A gente para de olhar pra gente um pouco, especialmente quando a gente não tem uma família pra ajudar, porque quando minha mãe vem pra cá, aí eu vou no salão, vou cuidar do meu cabelo, fazer minha unha. Mas **eu fazia academia de manhã**. Antes eu tinha uma manhã sossegada, agora não. Eu fui pra academia, ensaiei ali um pouquinho, meu marido ficava de manhã, nas esse negócio não foi pra frente. Eu cuido de mim muito mais quando minha mãe tá aqui [...] **Eu entrei na faculdade pensando em ser juíza**, aí eu passei muitos anos depois de formada estudando pra isso, bati na trave um milhão de vezes, na primeira fase fiquei por um, dois pontos [...] Eu estudava, estudava. Então, eu falava depois que eu for juíza eu vou decidir se quero ser mãe ou não. E aí isso não aconteceu na minha vida. Por hora eu desisti. (Bromélia, entrevistada)

Eu deixei de fazer praticamente tudo, minha vida pessoal praticamente eu não tenho mais, assim. Antes eu fazia ioga, até por opção. Eu poderia deixar pra fazer alguma coisa? Até poderia, mas eu não consigo, e outra, todas essas atividades, **chega à noite eu tô cansada, eu quero comer e quero dormir**, então, assim, eu fazia ioga, fazia musculação, fazia aula de dança, hoje eu não faço mais nada disso. (Jasmim, entrevistada)

**Antes eu estudava pra concurso**, então quando eu decidi ser mãe eu entendi que isso já não caberia mais, que eu realmente deveria ficar mais voltada pro meu trabalho mesmo, não buscava um outro concurso público, ser membro ou alguma outra coisa, eu entendi isso. Então eu tive que suspender isso, né? Abandonei, na verdade. **Abandonei esse projeto**. Eu fazia as minhas atividades físicas, eu nadava, fazia academia e isso tudo mudou. (Iris, entrevistada)

Eu fazia atividade física, eu amava fazer capoeira, hoje eu não faço mais. **Eu tinha uma vida mais social**, hoje eu tenho uma vida mais dedicada à família. Eu tinha mais **tempo pro ócio**, pra ler, pra estudar, e agora, no momento, minha rotina não me permite. **Eu não tenho muito tempo de lazer**. (Petúnia, entrevistada)

O dilema do porco-espinho é a metáfora analítica que se enquadra nesta categoria, tendo em vista a sua analogia com a complexidade das relações humanas. A convivência com o outro, mesmo nas relações familiares, nem sempre é fácil e agradável, pois todos temos espinhos que podem ferir uns aos outros. É normal culparmos o outro pelas nossas feridas, isso às vezes nos leva ao isolamento para evitarmos a mágoa e a dor; no entanto, dependemos de outras pessoas para a sobrevivência, então o melhor é recorrermos a tolerância que nos

ensina a conviver com as diferenças, mantendo uma distância segura daquilo que nos machuca.

### 4.3 Transformações suscitadas pela maternidade

A perspectiva sobre o trabalho, sobre o sentido que faz sair de casa e deixar uma criança aos cuidados de outrem rondam indefinidamente a cabeça das mães. Que atire a primeira pedra aquela que nunca pensou em abandonar o emprego para se dedicar inteiramente à prole. Para algumas a vontade logo passa. O trabalho além de uma fonte de renda é motivo de realização profissional e pessoal. A independência financeira, o contato diário com outras pessoas, com outras realidades, nos permitem um crescimento, fazem bem para o ego e a autoestima. Ter que sair de casa é um motivo para se arrumar e deixar por algumas horas uma rotina muitas vezes sacrificante. Abrem-se outras oportunidades, a possibilidade de viver outras vidas além daquela doméstica. As entrevistadas responderam se o fato de se tornar mãe alterou sua percepção em relação à vida e sobre o sentido que o trabalho tem para elas. Seguem algumas transcrições:

O trabalho pra mim, aqui na Promotoria, tem uma potência, **uma função muito importante do trabalho que eu exerço**, da gente tentar melhorar a vida das pessoas de uma forma geral, das crianças e adolescentes, principalmente, né? Então, assim, quando você tem filhos acaba ficando mais sensível a essas questões das crianças e você consegue também até nos atendimentos entender um pouco mais o lado dos pais, **então essa experiência pessoal traz essa sensibilidade da compreensão daquilo que é humano, que foge à técnica.** (Margarida, entrevistada)

O filho dá para gente um sentido muito maior e a gente passa a entender que não é só por nós, que é por eles também, talvez em algumas situações de conflito de trabalho, né, em que eu não ponderasse ou que eu deixasse mover por algum tipo de impulso, quando eu entendo que **aquele “ganha pão” que a gente tem, ele não sustenta só a minha vida, mas também a do filho**, acho que a gente tenta levar as coisas com mais leveza, entendo a importância que o trabalho tem na nossa vida, não importância só financeira, porque pra mulher que escolhe ser profissional fora de casa também, pra ela é importante estar nesse outro lugar, é um crescimento importante pra gente. É uma oportunidade que a gente tem de exercer outros papéis por prazer, não só por necessidade ou por obrigação e acho que mostrou pra gente, pra mim, que às vezes as situações no trabalho que a gente às vezes imagina que são grandes problemas, mas quando se tem um filho percebe a **finitude da vida, o maior medo de uma mãe é não estar aqui para ver o crescimento do seu filho**, a gente passa a lidar com problemas que acontecem no trabalho que antes pareciam ser MUITO grandes, de um jeito mais leve, a gente percebe que não são tão grandes. São situações que podem ser resolvidas de outras formas, de maneira mais leve, então se o filho traz uma responsabilidade pra nós e nos exige um outro papel, também traz a percepção de situações que pareciam ser muito difíceis de ser resolvidas, mas que as habilidades que a maternidade nos exigem faz com que o nosso cérebro seja modulado para resolver as situações de maneira mais fácil, entende? Como se fosse uma musculação muito pesada que a gente dá para o cérebro, de ter que desenvolver essas habilidades de formar uma outra pessoa, isso

nos coloca em um lugar de mais força, de mais coragem, de maior enfrentamento. Eu acho que formar uma pessoa, em termos físicos, de caráter, psicológicos, nos exigem muito mais que qualquer outra coisa que a gente vá fazer na vida. **Pra mim não existe projeto maior do que um projeto filho**, então, tudo que a gente desenvolve nesse campo traz pra gente mais capacidade de trabalhar em outros campos também. (Hortênsia, entrevistada)

Agora o centro da minha atenção são os meus filhos, então, eu sei que **o trabalho me fornece uma forma de proporcionar qualidade de vida pra eles, mas não é o centro da minha atenção**, então eu acho que mudou foi isso. Meus filhos passaram a ser o centro das minhas atenções. Eu não vivo mais para o trabalho, eu vivo para os meus filhos. É pra vida de qualidade deles, eu tinha uma visão muito egoísta, de ganhar dinheiro, de ter coisas, então, hoje eu enxergo o trabalho de uma outra forma, é só um meio para proporcionar qualidade de vida. (Rosa, entrevistada)

Com o nascimento do meu filho eu mudei completamente, essa pessoa que só via o profissional, que só via carreira, que só queria realização profissional... eu **tô completamente realizada como mãe**. (Bromélia, entrevistada)

O modo de educação da sociedade atual coloca a mulher numa posição de que ela tem que sair, que ela tem que trabalhar, que ela tem que dar conta. Então, a mulher hoje é massacrada (risos). Eu acho que **a mulher conquistou muitos direitos**, isso é ótimo, muito bom. **A gente não deve retroceder**, mas, por outro lado, a gente foi criada, eu, pelo menos, fui criada pra ter sucesso profissional, pra ser independente. Ótimo, mas a partir do momento que, dentro dessa liberdade, você escolhe ser mãe, aí você tem que ter ciência que **a maternidade tem que falar em primeiro plano** até pelo menos uma certa idade. (Iris, entrevistada)

**A maternidade te traz uma maturidade**, primeiro que você passa a lidar com um ser que depende totalmente de você, deixar de ser o centro das coisas pra perceber que você ali é o apoio, então, essa doação, eu acho que ela também se estende um pouco no serviço [...] **tem essa troca, do que eu trago como mãe**, essa pessoa que passa a ser o apoio da casa, e o que eu aprendo aqui e levo pra casa. (Violeta, entrevistada)

A visão de Hortênsia vem ao encontro ao que diz Emídio e Castro (2021) de que o trabalho como atividade remunerada também ultrapassa as necessidades econômicas, sendo considerado também uma fonte de prazer e realização, trazendo a sensação de contribuição com o ambiente laboral e a sociedade, sendo impregnado pelo sentimento de utilidade, independência e autonomia.

Margarida integra o pensamento de Puccini, Aron e Franco (2015) quando aludem ao trabalho como uma maneira de se inserir na sociedade e se mostrar útil, abrindo a possibilidade de o ser humano reproduzir um pouco de si. O trabalho ganha força na formação da identidade das mulheres e as conduzem ao desenvolvimento profissional.

A maternidade pode ser a concretização de um sonho, mas tanta idealização pode não corresponder à realidade e ser impregnada pela frustração. Como tudo na vida, tem dias de plena realização e outros que parecem mais um fardo. **A satisfação com a maternidade é**

afetada em consequência da sobrecarga de trabalho, da dupla e tripla jornada a que as mulheres estão submetidas. A falta de tempo para si mesma é um dos fatores que mais impacta no nível de satisfação em ser mãe, também a falta de apoio contribui para um menor índice de satisfação. Arrependimento e culpa fazem parte do processo de amadurecimento, pois não se nasce mãe, aprende-se a ser mãe, e como todo aprendizado, pode ser sofrido, para umas mais, outras menos, mas as mudanças interiores são inevitáveis a partir do momento que tem alguém ali, totalmente dependente de você. Há também muitas compensações, cada sorriso, cada coisa nova que a criança aprende, também são conquistas que as mães comemoram como sendo suas. A seguir o ponto de vista de algumas entrevistadas sobre o que traz satisfação ou insatisfação com a maternidade:

Eu sempre fui muito ativa. Eu ia muito na igreja também, isso eu parei. Aí foi quando **eu fui ser só 100% mãe, mas tava me fazendo realmente mal**, eu tava sufocando meu marido também e aí a gente precisou, eu particularmente, precisei fazer terapia pra conseguir me soltar um pouco, sabe, porque eu queria ficar o tempo todo. **Parei minha vida**, eu nunca fui de sair, de vida noturna, nunca fui, então isso nunca me fez falta. O que eu senti falta quando fui mãe, eu fazia vôlei, gostava muito de fazer vôlei, aí engravidei. **Parei de dormir depois que tive filho, isso aí pra mim foi o mais pesado da maternidade**, foi a ausência de sono, porque eu tinha muito, e o não dormir pra mim, foi realmente assim que mais pesou na maternidade. Eu falo assim, eu vejo grávida, tenho dó, sei que ela não vai dormir. (Violeta, entrevistada)

**Eu não sou insatisfeita com a maternidade**, por mim eu teria até mais, depois que eu tive minha filha eu teria até mais, apesar das dificuldades que são muitas, mas eu deixei de fazer praticamente tudo, minha vida pessoal praticamente eu não tenho mais, assim [...] Então, eu tive que abrir mão. Pra manter o trabalho, manter o cuidado com a minha filha, pra levar nas terapias que ela precisa, eu **tive que abrir mão de tudo**, praticamente, **mas eu não arrependo não, tá**. Acho que tudo tem o seu tempo. (Jasmim, entrevistada)

Eu nunca tive essa coisa, eu quero ter filho, não sei se eu quero. E meu marido já tinha um filho de outro casamento, então pra ele não era uma questão, pra ele era tipo se eu quisesse tudo bem, se eu não quisesse tudo bem também. Mas **eu mudei completamente**, a pessoa que só via carreira, que só enxergava o profissional, que falava que o filho era a magistratura, esta aí não existe mais. Eu não poderia ter mudado mais. Eu não me via realizada como mãe, que ia querer ter o filho perto e estar presente em tudo. **Eu me realizo com cada coisinha dele, negócio dele comer com a mãozinha dele, já não precisa dar na boca, eu acho o máximo. É maluco como na época eu não sabia disso**. A pessoa que queria outra carreira e que achava que só ia ser feliz sendo juíza. Graças a Deus, lá atrás eu já vi que isso não era verdade. Eu ainda queria muito ser juíza, mas eu já tinha visto, bobagem, só vou ser feliz assim, isso não existe. A vida tem mil outros aspectos. [...] **No mundo ideal, eu teria mais tempo pra mim, mas no mundo real, esse tempo de olhar pra mim, de estar com unha sempre feita, isso vai voltar. E agora, tá tudo certo**. (Bromélia, entrevistada)

[...] essa questão de horário, aumenta muito a sua demanda, porque é um acréscimo, demanda muito, talvez eu até não tenha feito mais compromissos muito em função disso também, porque é muita coisa. O meu filho mais velho está demandando psicologia, fonoaudiologia, assim, é muita coisa, eu acho, pra mim. **Tem uns**

**momentos que isso tira um pouco da minha satisfação como mãe**, não que eu queira deixar de ser mãe, mas você fala que cansa ser mãe, que trem cansativo, fora quando o menino começa teimar. Aí eu falo assim, na próxima encarnação não quero ser mãe mais não (risos). (Margarida, entrevistada)

Eu realmente quis ser mãe, eu gosto de ser mãe, eu sou mãe de verdade, eu não sou o tipo de mãe que meu filho tem um celular, um tablet, a não ser eventualmente nas horas marcadas, no final de semana. Eu gosto de estar com ele, de levar e buscar na escola, de assistir uma aula, de fazer a tarefa com ele, de preparar o jantar dele, **eu realmente gosto de ser mãe**, a maternidade pra mim hoje é uma prioridade, mas do eu até, antes eu tinha vaidade, me arrumava pra trabalhar, passava batom, eu arrumava o cabelo, hoje não, hoje eu sou outra, [...] eu me cuido para ter uma saúde minimamente, lógico, mas minha prioridade é meu filho. (Tulipa, entrevistada)

Segundo Rocha-Coutinho (2005), ainda hoje, a autossatisfação para a maioria das mulheres inclui a maternidade, como foi para Tulipa, além de uma carreira profissional bem-sucedida; no entanto, o problema ainda tem sido agregar a maternidade sem abdicar de outras ambições.

Os desafios da maternidade exigem **estratégias** em todas as frentes de ação. As servidoras do MPMG como qualquer trabalhadora procuram soluções para cumprir com êxito a missão de educar uma criança a fim de que ela cresça forte e saudável, tornando-se um cidadão ou cidadã de bem que contribuirá com o desenvolvimento da sociedade.

A seguir o que revelam algumas entrevistadas sobre suas estratégias, como se organizam para atingir seus objetivos como mães e servidoras:

Eu procurei me organizar, eu não tive uma rede de apoio familiar, mas **eu procurei criar uma rede de apoio terceirizada**, fora da família, então eu contei muito com a ajuda das pessoas na escola. Eu consegui uma escola muito boa, com pessoas, diretoras, assim, mais velhas e tal, que me ajudaram com a questão das férias escolares tinha atividades na escola, na época, colônia de férias, então eu procurei aproveitar isso. (Rosa, entrevistada)

Para as dificuldades que eu encontro agora? Assim, o que eu encontrei foram os vizinhos mesmo, minha rede de apoio são eles [...] Eu terceirizava, antes meus filhos iam de van para a escola, sempre foram, só que de três anos pra cá, eu não consegui, eu moro tão perto da escola, dois quarteirões da escola, então, ninguém, nenhuma van, nenhum motorista, Uber, ninguém tem interesse, porque é muito perto. Só que eu também não tenho confiança ainda de deixar eles sozinhos, então, assim, eu enfrentei bastante dificuldade quanto a isso, então **quem me ajudou e ajuda são os meus vizinhos**. (Dália, entrevistada)

Só com uma rotina rígida, se você não tiver muito bem estabelecido o seu dia a dia, um dia pré-programado, você não consegue [...] **Até para a segurança da criança precisa de rotina**, e o meu filho, eu tenho buscado com ele fazer com que ele assuma as responsabilidades compatíveis com a idade dele, por exemplo, eu já chego, ele já levanta, já faz as tarefas, eu já vou supervisionar. Ele já prepara o lanche pra levar pra escola, água. Aí depois, a gente já sai, por exemplo, ele vai ao futebol aí ele tem que lavar a chuteira dele. Ele seca o banheiro. Às vezes eu preciso disso, sabe, **eu montei um quadro lá em casa que ele tem as atividades que ele tem que fazer**. (Petúnia, entrevistada)



Foi um caminho... **foi vivendo e aprendendo, errando e aprendendo, vendo o que funcionava.** Como eu comentei com você, a questão do horário de trabalho, quando meu filho nasceu eu entendia que o meu trabalho era o mais importante na minha vida, e aí depois dessa experiência de colocar no integral e tudo e vendo como é que tava eu entendi que não. Que o mais importante era a minha família, porque eu tinha decidido ser mãe, então eu tinha que me adequar primeiro a minha família, aos meus filhos e em segundo plano, tentando conciliar ali com o trabalho. Então foi errando, aí eu **só acertei na hora que eu entendi a importância, a minha importância na minha casa, na vida dos meus filhos.** (Iris, entrevistada)

**Ter uma funcionária na casa,** eu acho que **ajuda muito,** porque realmente se eu tivesse que lavar, passar, cozinhar e ficar com filho, eu ia ficar louca e eles também, porque eu sou meio estressada às vezes, então, eu acho também que não ia dar. Eu acho que **essa possibilidade da funcionária dá muita qualidade de vida.** A rede de apoio e meu marido. Eu acho que a gente concilia bem. (Violeta, entrevistada)

Atualmente, tem essa questão do **trabalho híbrido** que eu estou que me ajuda nessa questão de ter que levar os meninos para a escola, né? Aí eu tô pagando uma amiga, porque eu passei raiva com uma babá que eu tinha, depois que eu descobri que ela estava dando tapa no meu mais velho. Aí, né, depois eu não quis mais saber de babá. E aí minha amiga tá pegando, eu pago um valor, ela pega os meninos na escola leva para nossa casa e fica até eu chegar, **aí nesse tempo eu aproveito para ir ao supermercado, às vezes dá pra ir um pouquinho no shopping, no sacolão.** (Margarida, entrevistada)

**A pandemia possibilitou pra gente o trabalho em casa,** o que muitos colegas acabaram adotando, né, **eu acho que foi muito válido,** mas que **no meu caso eu achei que não funcionou muito,** porque essa opção de levar o trabalho pra casa eu sentia que, às vezes, me sobrecarregava mais e me tirava de dentro de casa de um um lugar de mãe e outras posições que eu ocupo na vida, mas pra mim, **o que mais funcionou foi entender que eu tinha ganhos enquanto profissional que me permitiam exercer uma maternidade mais madura e da mesma forma eu tinha ganhos enquanto mãe para exercer o meu trabalho profissional,** tendo que lidar com assuntos muito diferentes, acho que a gente desenvolve essas habilidades também no decorrer do dia, por conta de algum problema que aparece em casa e você está no trabalho e precisa resolver o que o trabalho te exige e ao mesmo tempo você precisa dar uma resposta para alguma situação que acontece em casa com seu filho, mas enquanto é possível separar essas duas funções eu acho que a gente lida melhor entendendo que há para cada um o seu espaço. (Hortênsia, entrevistada)

Uma das estratégias utilizadas pela entrevistada Violeta é mencionada por Carvalho Neto; Tanure e Andrade (2010), que afirmam que no Brasil, dada a grande disponibilidade de mão de obra barata, as mulheres quando recebem salários melhores podem terceirizar algumas funções, contando, dentre outras opções, com a ajuda substancial de empregadas domésticas.

Reivindicações passadas proporcionam o gozo de benefícios que auxiliam mulheres nessa batalha de criar seus filhos. Colhemos os frutos de quem lutou por melhores condições e mais igualdade e hoje plantamos as sementes que futuras gerações vão colher. Ao final da entrevista **sugestões para melhorar a qualidade de vida no trabalho das servidoras do MPMG** que são mães e das que no futuro façam essa opção foram oferecidas pelas participantes da pesquisa. As principais propostas foram:

Eu acho que o primeiro ponto é um olhar mais atento e zeloso da chefia imediata. **Eu acho que o olhar da chefia imediata é muito importante.** O chefe não pode olhar pra uma mãe igual ele olha, de repente, um servidor solteiro, mais novo, enfim, também tem seus compromissos, mas eu acho que é esse olhar. **Talvez a extensão da licença-maternidade,** aumentar um pouquinho, **acho que uns oito meses seria razoável.** A criança com 8 meses já é outra criança, já tem uma autonomia maior. Eu acho que os oito meses até para favorecer a amamentação. Eu sempre procurava tirar férias pra poder somar aí e eu acho que seria muito importante, até essa questão das alergias, tanta coisa é evitada com a amamentação, com essa livre demanda, eu acho que é importante, a gente vê diferença na criança. Ter essa flexibilidade, não tem como, a mãe precisa, surge muita coisa que não dá pra terceirizar, e aí, médico e aí a chefia tem que ter esse olhar mais complacente. (Iris, entrevistada)

A minha maior dificuldade é em relação a horário, pra levar e buscar em alguma atividade. Como a nossa **carga horária são sete horas, talvez em dois turnos,** eu sei que tem essa possibilidade, algumas pessoas até conseguem, **talvez isso ou trabalho híbrido,** eu acho que também seria interessante, porque o híbrido ele te dá essa flexibilidade, que também já existe, então assim, mas eu acho que tinha que ser melhor discutido, porque **eu acho que não está muito bem definido,** essa questão, eu acho que tinha que ser melhor organizada pra poder ter regras mais claras, para todos os servidores terem essa possibilidade, deveria ser melhor, assim, discutir sobre isso e teria que ficar melhor definido mesmo, para que todos pudessem usufruir, acho que isso seria bom tanto para o Ministério Público quanto para as mães, não só mãe, mas também tem os pais, para todos os servidores daqui, principalmente nesse época que a gente tá vivendo, de tudo informatizado, a gente já está percebendo benefícios desse trabalho híbrido, não só para o servidor, tem muitos benefícios, isso deveria ser melhor aplicado. (Dália, entrevistada)

Deveria ter dentro do Ministério Público ou criar, uma espécie de salas, no contraturno, pra **criança fazer algumas atividades,** pra ter uma apoio. Eu acho importante ter uma espécie de contraturno, um auxílio direto, né. Que fosse uma rede de apoio, **principalmente para as mães soltas,** nesse contraturno é meio complexo. Eu vejo nessas empresas, igual empresas de tecnologia que tem uma política voltada para os filhos, interação entre as crianças. O Ministério Público não tem essa política, **o auxílio-creche só não basta,** eu acho que tinha que ser uma política direta, um lugar onde você pudesse deixar o filho para fazer uma atividade lúdica, poderia ser na sede ou próximo, talvez você não precisar de tanto deslocamento. Eu acho que seria muito importante, porque você ficaria ali mais tranquila, não dependeria tanto de uma rede de apoio tão longe. **O Estado tem, mas aqui dentro do próprio órgão não tem isso.** E nós não somos passíveis de sermos abrangidos pelas políticas, porque elas são restritas, tem que ter uma renda per capita inferior, então, não consegue nos abranger as políticas públicas que o município tem. Eu acho que o Ministério Público tinha que voltar os olhos pra isso. (Petúnia, entrevistada)

Talvez até poderia ter algumas políticas, vamos fazer para quem tem filhos **convênios com pousadas, com resorts,** como tem para os membros, né? Então, porque não pensar, para quem tem filho pequeno, vamos incluir nos convênios, também, **de lazer pra criança, de escola de inglês, de alguma atividade.** Se tivesse, não sei, talvez seja algo que seja um pouco difícil, mas se tivesse alguns estilos, assim, de música, de lazer, alguma coisa, eu acho que seria muito legal. (Tulipa, entrevistada)

Acho que a sociedade hoje vive um momento em que nós **estamos ficando muito doentes, psicologicamente falando**, os conflitos, os problemas de saúde hoje estão mais relacionados a esse cuidado da mulher consigo mesmo. A Instituição já tem, eu vejo alguns movimentos na Instituição, por exemplo, na capital de promover encontros entre as mulheres, de promover conversas com psicólogos, com médicos, de chamar a mulher para esse lugar, em que eu fiquei afastada cinco anos de uma consulta básica, rotinas que a mulher precisa entender que são necessárias e que ninguém fala pra gente, então acho que a Instituição poderia colocar esse entendimento, lidar com questões de acompanhamento mesmo, de conversas que a gente relega, vai escondendo, vai colocando para debaixo do tapete e em algum momento pode explodir. Porque a gente vê hoje, “*burnout*” que são consequências disso, muitas mulheres com **síndrome do pânico, fibromialgia, doenças que são muito pesadas**, doenças que às vezes a gente não tem um diagnóstico preciso porque não é comum o exame de sangue que a gente faz, mas afeta muito, então, eu entendo que seria interessante se a gente tivesse um trabalho nesse sentido. Eu vejo que a Promotoria da Família ela tem, talvez por ter as promotoras que acompanham isso mais de perto e estão muito ligadas a esse sentimento de empatia mesmo, de olhar o problema do outro, de enxergar o outro na sua individualidade. Eu acho que ela é um ponto aqui em Uberlândia, por exemplo, desse olhar. Eu vi algumas coisas nesse sentido sendo realizadas aqui pela Família nesse sentido, acho que precisava crescer pra gente, pra todos nós servidores termos um ganho com isso também, acho que é isso. (Hortênsia, entrevistada)

Petúnia apresenta sugestões, que conforme Meulders *et al.* (2007), nos países europeus já é realidade, onde se costuma adotar a licença parental, política de educação e cuidado infantil, isenções fiscais e alocações familiares para auxiliar os pais. Representando a fala de Hortênsia, as autoras Oliveira *et al.* (2022) comentam que as mulheres conquistaram o mercado de trabalho, porém, ainda, continuam assumindo os encargos domésticos, acumulando funções que geram uma sobrecarga que ocasionam adoecimento físico e psíquico de quem tem que ocupar dois lugares ao mesmo tempo.

Véras e Oliveira (2017) aduzem que o direito à maternidade e as garantias que viabilizam a sua realização como uma consequência da sustentabilidade social podem mitigar as desigualdades, promovendo condições melhores para as gerações existentes, adotando-se programas de políticas públicas que potencializem a inclusão.

A metáfora analítica para esta categoria é a força motriz que é muito utilizada no sentido figurado representando o motivo para alguma atitude ou ação. Este conceito, muito utilizado em áreas como a física e a engenharia, significa uma força que impulsiona, que faz mover ou ocasiona o movimento de alguma máquina ou algum objeto. No caso desta pesquisa é a força que impulsiona a mudança em várias áreas da vida das mulheres que se tornam mães, assim como a força motriz é fundamental para a geração de energia, o amor da mãe por seus filhos é a força motriz que as levam a superar os desafios na conciliação de trabalho e cuidado. Os obstáculos que em outra situação poderiam ser motivo de paralisia, com a maternidade transformam-se em incentivo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como finalidade compreender como as servidoras do Ministério Público de Minas Gerais, em Uberlândia, conciliam trabalho e maternidade, o que nos permitiu analisar de que forma a instituição contribui, sob o ponto de vista das entrevistadas, para auxiliá-las a gerenciar as mudanças que ocorrem em decorrência da maternidade e que influenciam no seu cotidiano laboral, durante a gravidez, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho, considerando as expectativas profissionais e os sentimentos vivenciados no trabalho, os conflitos trabalho-família e as interfaces positivas trabalho-família. Detalhes implícitos que emergiram das falas durante as entrevistas sobre os desafios de desempenhar múltiplas funções contribuíram para uma compreensão mais ampla do fenômeno estudado. A análise das entrevistas permitiu a exploração de temas comuns que foram combinados, refinados e separados para se chegar ao resultado apresentado. A discussão traçada teve a base teórica como fundamento e sua importância se dá na medida em que avanços podem ser materializados diante das recentes descobertas.

Os resultados foram estruturados em três categorias temáticas: 1) Suporte para conciliação; 2) Dificuldades e desafios; 3) Transformações suscitadas pela maternidade. Esses temas foram desdobrados em temas menores que, no seu conjunto, permitem explorar as ideias associadas e compor uma metáfora analítica para compreender a dinâmica da conciliação entre trabalho e maternidade a ponto de responder uma indagação: É possível conciliar trabalho e maternidade? Ainda que os desafios sejam fastidiosos os resultados mostraram que uma rede de apoio, seja familiar ou terceirizada, é imprescindível para alcançar o equilíbrio entre as mais diversas demandas com o trabalho, filhos e afazeres domésticos. A existência de políticas públicas de proteção às mulheres garante condições especiais de trabalho e o regulamentam para que particularidades da maternidade sejam respeitadas. No Ministério Público, as servidoras têm acesso a essas políticas. Restou evidenciado que a chefia exerce papel essencial na qualidade das relações de trabalho, suas atitudes se refletem na estabilidade emocional das servidoras e quanto menores são os filhos mais elas precisam da compreensão das nuances que envolvem essa fase da vida. Os conflitos que surgem em decorrência da maternidade são inúmeros, vão desde os vivenciados internamente, podendo afetar relacionamentos próximos e até mesmo o relacionamento conjugal. Alguns projetos precisarão ser adiados, outros serão relegados ao esquecimento e

isso pode afetar o índice de satisfação com a maternidade, em vista disso lança-se mão das mais diversas estratégias para que seja possível equilibrar as numerosas demandas. À medida que as dificuldades assomam, as possíveis soluções começam a cingir a mente, o que foi demonstrado nas sugestões indicadas pelas servidoras.

O adequado entendimento de uma organização deve ser conjugado com seu contexto social e cultural, somente com esse conhecimento prévio do sistema é possível se beneficiar das lições aprendidas e atualizar suas ações e significados de maneira a organizar o fluxo intrínseco da ação humana e canalizá-las para determinados fins (Weick; Sutcliffe; Obstfeld, 2005).

O mundo caminha a passos largos, mas nem tão largos são os passos dos formuladores e implementadores de políticas públicas no Brasil para apoiar mulheres na maternidade. Quando olhamos pelo retrovisor vemos, sim, avanços significativos, mas a estrada que devemos percorrer em busca de igualdade, respeito e dignidade ainda está sendo pavimentada.

A literatura estudada aponta a colossal desigualdade existente no Brasil que permeia as relações sociais, culturais e econômicas, atinge também as relações de trabalho. Além da desigualdade entre homens e mulheres, há incidência de desigualdade entre as próprias mulheres. Leis que deveriam preservar direitos são muitas vezes ignoradas em seu efetivo cumprimento, não faltam casos de mulheres que ao retornar de sua licença-maternidade são surpreendidas pela demissão ou que tem o direito de amamentar seus filhos até os seis meses de idade suprimido, além de tantos outros que acabam se relativizando diante da necessidade de se manter empregada. Neste aspecto, percebe-se que as servidoras do Ministério Público se consideram privilegiadas por fazer parte da instituição, considerando que o MPMG está na vanguarda de muitas outras organizações no que se refere às políticas voltadas para a maternidade. A licença-maternidade de seis meses, concedida no serviço público, ultrapassa os quatro da iniciativa privada e a tranquilidade da empregabilidade quando do retorno ao trabalho traz segurança e tem reflexos positivos para a família e a sociedade.

A flexibilização da jornada de trabalho foi apontada como um dos fatores que favorecem a conciliação do trabalho com a maternidade. O trabalho remoto ou híbrido já é uma realidade, a tecnologia avança em uma direção em que cada vez mais os sistemas se tornam integrados e os processos eletrônicos já superam os físicos, mas nem todas as servidoras que são mães conseguem ser contempladas pela modalidade, seja pela natureza do seu trabalho ou pela falta de percepção da chefia em que esse modelo de trabalho pode ser benéfico para ambas as partes.

O desenvolvimento humano está intrinsecamente ligado ao cuidado materno ou daquele que o substitua. Quando recém-nascido a dependência do ser humano é total, os cuidados dispensados vão desde a nutrição até a higiene corporal. Essa interação entre mãe e filho é o que possibilita o desenvolvimento de suas capacidades cognitivas, psicológicas e emocionais. A mãe é o primeiro referencial para o bebê, sua presença representa conforto e segurança, pois esse vê em sua mãe alguém capaz de satisfazer suas necessidades. A nossa evolução como sociedade só pode partir desse princípio de que é impossível um verdadeiro desenvolvimento sem contemplar as necessidades das mães e de seus filhos, eles devem estar no centro das políticas públicas e do orçamento governamental. Mudanças culturais devem ocorrer a fim de descaracterizar a desigualdade incipiente que reina nas relações de cuidado doméstico, fazendo com que as mulheres sejam invisíveis nesse trabalho não remunerado, mas tão essencial a sobrevivência de todos.

A decisão das mulheres de serem mães não pode tirar delas os outros sonhos, o de estudar, de ter um trabalho digno, uma carreira, independência financeira e um convívio social mais amplo, porque além de se realizar sendo mãe elas querem ser completas em outras áreas de sua vida. A contribuição das mulheres para a sociedade sempre teve um grande peso, pois querendo ou não, as mulheres ajudam a formar as próximas gerações.

As mulheres no mercado de trabalho impactam de forma relevante a economia, fazendo aumentar a renda e consumo das famílias, o que se traduz em mais produção e investimento, propiciando o tão desejado crescimento econômico.

Mas como tudo na vida tem um preço, cada vez mais os problemas de saúde, sejam eles físicos, emocionais ou psicológicos em decorrência da sobrecarga de trabalho não poupam nem mesmo as servidoras do MPMG. A maternidade carrega o paradoxo da força e da fragilidade, a qualidade do apoio recebido da família, da equipe de trabalho e da chefia, pode contribuir para minimizar ou potencializar danos à saúde. O subconsciente das mulheres continua sendo inundado por estímulos de que somente ela, a mãe, seria capaz de suprir todas as necessidades de seus filhos, o que leva a sofrimentos psíquicos quando ela se vê incapaz de satisfazer sozinha todas aquelas exigências.

As mulheres querem e precisam ultrapassar os limites domésticos. Os conhecimentos adquiridos com a maternidade extrapolam muitos conhecimentos acadêmicos, contribuindo para um olhar mais sensível, para uma compreensão mais rica do ser humano, trazendo mais maturidade para os relacionamentos e reproduzindo em suas atividades laborais uma capacidade de equilibrar as mais diversas demandas, conciliando melhor outras espécies de

conflitos para além da maternidade. O compromisso de transformar a realidade social é reforçado pela experiência pessoal de cada servidora que é mãe, que possui dentre outras capacidades a de conferir um olhar mais apurado e atento às demandas sociais, aos que sofrem por sua vulnerabilidade, impactando significativamente o trabalho desenvolvido em prol da sociedade.

Apesar dos inúmeros desafios da maternidade as servidoras do MPMG não se furtam ao seu papel de desempenhar suas atividades com excelência, buscando sempre qualificação e aprimoramento de seus conhecimentos para devolver à sociedade um serviço de qualidade, pois a função de servidora pública é uma parte de quem elas são, é mais uma faceta da sua identidade. Para continuar cumprindo com o seu ofício elas precisam de uma instituição apta a ouvi-las e acolhê-las em suas necessidades como mães e mulheres que não fogem à luta, mas que dependem de apoio para desempenhar seus diversos papéis.

Esta pesquisa apresentou contribuições teóricas importantes, tendo em vista o número reduzido de estudos sobre a temática voltados ao setor público. A contribuição prática do estudo se dá à proporção que o assunto ganha relevância para entrar na pauta de discussão dos órgãos públicos, estabelecendo políticas de valorização das servidoras que são mães, contribuindo para a conscientização de todos os envolvidos, estimulando a mudança de comportamentos que prejudicam, inclusive, a produtividade. Em termos de atendimento aos propósitos de um programa de mestrado profissional, esta dissertação, depois de aprovada, dará origem a um PPT na forma de um artigo tecnológico a ser submetido em um periódico.

Quanto à contribuição social a pesquisa está associada ao ODS nº 5, da Agenda 2030 da ONU, que tem por finalidade alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, acabando com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte, adotando políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero em todos os níveis (ONU, 2015).

As limitações metodológicas da pesquisa se deram em razão do exíguo material encontrado em estudos acerca da temática no setor público, talvez o fato das servidoras públicas serem contempladas pela regra da estabilidade gere a ideia equivocada de que elas não estariam à mercê das desigualdades que atingem o gênero feminino nos mais diversos ambientes. Outra dificuldade encontrada foi que algumas servidoras convidadas para a entrevista ficaram receosas quanto à possibilidade de serem identificadas, mas esclarecidas sobre a garantia do anonimato ficaram menos reticentes, enquanto outras não quiseram ser gravadas.

A diversidade étnico-racial restou prejudicada, tendo em vista que o Ministério Público de Minas Gerais, em Uberlândia, é composto majoritariamente por mulheres brancas, inviabilizando as chances de realização de entrevistas com mães de crianças de 0 a 15 anos que sejam negras.

Como proposta para futuras pesquisas sugere-se investigar como as mudanças de paradigma que envolvem o ambiente doméstico impactam as organizações e a sociedade, o que os homens pensam sobre a ruptura dos padrões preestabelecidos em relação aos espaços ocupados pelas mulheres e quais as dificuldades encontradas pelos pais que querem ser mais presentes na criação dos filhos e parceiros que dividem as tarefas domésticas de forma mais igualitária.

Por fim, em termos de reflexividade, devo reconhecer que foi impossível não me colocar no lugar daquelas mulheres, não compartilhar de seus medos, anseio e alegrias, pois já havia vivido na pele, em maior ou menor profundidade, todas aquelas questões levantadas. Elas eram uma versão de mim mesma em um determinado momento, mas em épocas diferentes. A maternidade é algo que nos une, pois, as similaridades ultrapassam, em muito, as diferenças.



## 6 REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cristiano de Jesus; PRAUN, Lucieneida Dováo; AVOGLIA, Hilda Rosa Capelão. O sentido do trabalho para mulheres após a licença maternidade: um estudo com profissionais de educação. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, v. 39, n. 2, p. 147-158, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5433/1679-0383.2018v39n2p147>.

BADINTER, Elisabeth. **O conflito: a mulher e a mãe**. Rio de Janeiro: Record, 2011.

\_\_\_\_\_. **Um Amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BARBOSA, Patrícia Zulato; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. **Psicologia clínica**, v. 19, p. 163-185, 2007. DOI:<https://doi.org/10.1590/S0103-56652007000100012>.

BATISTA, Vera. Mulheres são a maioria no serviço público. **Correio Braziliense**. Brasília, DF, 28 out. 2016. Disponível em: <<https://blogs.correiobraziliense.com.br/servidor/mulheres-sao-maioria-no-servico-publico/>>. Acesso em: 16 set. 2024.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Editora Vozes Limitada, 2017.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BRASIL. Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Resolução nº 15, de 8 de março de 2022. Dispõe sobre condições diferenciadas a lactantes para exercício de suas funções institucionais. Belo Horizonte, MG, 2022. Disponível em: <<https://www.mpmg.mp.br/diariooficial/DO-20220309.PDF>>. Acesso em: 13 set. 2024.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Resolução nº 24, de 22 de maio de 2023. Regulamenta os procedimentos para concessão de licenças médicas, licenças maternidade e paternidade, bem como dispensa aos servidores do Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, 2023. Disponível em: <<https://www.mpmg.mp.br/diariooficial/DO-20230523.PDF>>. Acesso em: 13 set. 2024.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Resolução nº 31, de 7 de julho de 2023. Dispõe sobre o programa de assistência em creche e pré-escola para os dependentes de membros e servidores dos Quadros de Pessoal dos Serviços Auxiliares ativos do Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, 2023. Disponível em: <<https://www.mpmg.mp.br/diariooficial/DO-20230708.PDF>>. Acesso em: 13 set. 2024.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative research in psychology**, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

\_\_\_\_\_. Toward good practice in thematic analysis: Avoiding common problems and becoming a knowing researcher. **International journal of transgender health**, v. 24, n. 1, p. 1-6, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/26895269.2022.2129597>.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; FIRPO, Sérgio Pinheiro; GONZAGA, Gustavo. Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico – PPE**, v. 36, n. 3, 2006.

CARVALHO NETO, Antonio Moreira de; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE eletrônica**, v. 9, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1676-56482010000100004>.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Recomendação de Caráter Geral CN-CNMP nº 01**, de 03 de novembro de 2016. Dispõe sobre a liberdade de expressão, a vedação da atividade político-partidária, o uso das redes sociais e do e-mail institucional por parte dos Membros do Ministério Público e estabelece diretrizes orientadoras para os Membros, as Escolas, os Centros de Estudos e as Corregedorias do Ministério Público brasileiro. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <[https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomenda%C3%A7%C3%A3o\\_-\\_03-11-2016\\_doc\\_final1\\_1.pdf](https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomenda%C3%A7%C3%A3o_-_03-11-2016_doc_final1_1.pdf)>. Acesso em: 28 maio 2024.

DAVID, Laís. Mães estudantes sofrem discriminação em universidades. **IG**. 14 maio 2023. Disponível em: <[https://delas.ig.com.br/filhos/2023-05-14/maternidade-e-faculdade.html#google\\_vignette](https://delas.ig.com.br/filhos/2023-05-14/maternidade-e-faculdade.html#google_vignette)>. Acesso em: 13 maio 2024.

DIAS, Ernandes Gonçalves; MISHIMA, Silvana Martins. Análise temática de dados qualitativos: uma proposta prática para efetivação. **Revista Sustinere**, v. 11, n. 1, p. 402-411, 2023. DOI: <https://doi.org/10.12957/sustinere.2023.71828>.

DIAS JÚNIOR, Cláudio Santiago; VERONA, Ana Paula. Maternidade e trabalho: algumas reflexões sobre mulheres em ocupações de nível superior. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 4, n. 07, p. 111-134, 2016. DOI: <https://doi.org/10.20336/rbs.152>.

DONATH, Orna. Regretting motherhood: A sociopolitical analysis. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, v. 40, n. 2, p. 343-367, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1086/678145>;

EMIDIO, Thassia Souza; CASTRO, Matheus Fernandes de. Entre voltas e (re) voltas: um estudo sobre mães que abandonam a carreira profissional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, p. e221744, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003221744>.

FIORIN, Pascale Chechi; OLIVEIRA, Clarissa Tochetto de; DIAS, Ana Cristina Garcia. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 1, p. 25-35, 2014.

FONTANELLA, B. J. B.; MAGDALENO JR, R. Saturação teórica em pesquisas qualitativas: contribuições psicanalíticas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 1763-1771, 2012.

FREITAS, Maria Ester de. Viver a tese é preciso!: Reflexões sobre as aventuras e desventuras da vida acadêmica. **Revista de administração de empresas**, v. 42, n. 1, p. 1-6, 2002.

FREITAS, Maria Ester de. Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de gestão social**, v. 4, n. 3, 2015.

GARCIA, Amanda. Inclusão de mães no mercado de trabalho passa por lideranças, diz especialista. **CNN-Brasil**. CNN Radio. 15 maio 2024. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/inclusao-de-maes-no-mercado-de-trabalho-passa-por-liderancas-diz-especialista/>>. Acesso em: 29 maio 2024.

GARCÍA-MAINAR, Inmaculada; GARCÍA-MARTÍN, Guillermo; MONTUENGA, Víctor M. Gender differences in occupations, job attributes, and job satisfaction. **Revista de Economía Aplicada**, v. 24, n. 71, p. 39-67, 2016.

GARCIA-MAINAR, Inmaculada; MONTUENGA, Victor M.; GARCÍA-MARTÍN, Guillermo. Occupational prestige and gender-occupational segregation. **Work, employment and society**, v. 32, n. 2, p. 348-367, 2018.

GONÇALVES, Jeniffer; PETTERINI, Francis Carlo. O impacto da maternidade na desigualdade salarial no mercado de trabalho formal: uma análise para o Brasil entre 2008 e 2018. **Textos de Economia**, v. 26, n. 1, p. 01-29, 2023.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p. e0090, 2019. DOI: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0090>.

IACONELLI, V. **Manifesto Antimaternalista: Psicanálise e políticas de reprodução**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Zahar. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Conheça o Brasil – população**. 2023. Disponível em: <<https://ibge.gov.br/conheca-o-brasil/populacao/.html>>. Acesso em: 22 março 2024.

LIMA, Betina Stefanello. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 3, p. 883-903, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300007>.

LIMA, Maria Galvão Rios. Um estudo sobre o adiamento da maternidade em mulheres contemporâneas. 2012. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. DOI: <https://doi.org/10.11606/T.47.2012.tde-22082012-144251>.

MALUF, Vera Maria Daher; KAHHALE, Edna Maria Serverino Peters. Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea. **Polêmica**, v. 9, n. 3, p. 170 a 180-170 a 180, 2010. DOI: <https://doi.org/10.12957/polemica.2010.2803>.

MARCONDES, Mariana Mazzini; FARAH, Marta Ferreira Santos. Transversalidade de gênero em política pública. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, p. e65398, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n165398>.

MATTAR, Laura Davis; DINIZ, Carmen Simone Grilo. Hierarquias reprodutivas: maternidade e desigualdades no exercício de direitos humanos pelas mulheres. **Interface- Comunicação, Saúde, Educação**, v. 16, p. 107-120, 2012.

MCQUILLAN, Julia *et al.* The importance of motherhood among women in the contemporary United States. **Gender & Society**, v. 22, n. 4, p. 477-496, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243208319359>.

MEULDERS, Danièle *et al.* Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 611-640, 2007.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Relatório sobre gestão 2021**. Belo Horizonte, 2022. Disponível em: [https://transparencia.mpmg.mp.br/arquivo/execucao\\_orcamentaria\\_e\\_financeira/prestacao\\_de\\_contas/pgj/2021/pc\\_relatorio\\_sobre\\_gestao\\_2021.pdf](https://transparencia.mpmg.mp.br/arquivo/execucao_orcamentaria_e_financeira/prestacao_de_contas/pgj/2021/pc_relatorio_sobre_gestao_2021.pdf). Acesso em: 28 maio 2024.

MOLINA, José Alberto; MONTUENGA, Víctor M. The motherhood wage penalty in Spain. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 30, p. 237-251, 2009.

MONTENEGRO, Rosiran Carvalho de Freitas. Mulheres e cuidado: responsabilização, sobrecarga e adoecimento. **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, v. 1, n. 1, 2018.

MOREIRA, Lisandra Espíndula; NARDI, Henrique Caetano. Mãe é tudo igual? Enunciados produzindo maternidade (s) contemporânea (s). **Revista Estudos Feministas**, v. 17, p. 569-594, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2009000200015>.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL – ONU BR. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 15 set. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 25 março 2024.

NASCIMENTO, Maria Júlia. As mulheres estão sendo representadas no MPMG? **Co.Lab. Pucminas**. Belo Horizonte/MG, 09 jun. 2023. Disponível em: <https://blogfca.pucminas.br/colab/representatividade-mulheres-mpmg/>. Acesso em: 16 set. 2024.

OLIVEIRA, Aracéles Frasson de; PELLOSO, Sandra Marisa. Paradoxo e conflitos frente ao direito de ser mulher. **Acta Scientiarum. Health Sciences**, v. 26, n. 2, p. 279-286, 2004.

OLIVEIRA, Yohana Veras de *et al.* Feminismo, maternidade e saúde mental das mulheres: compreensões a partir da realidade social. **Revista Foco**, v. 15, n. 7, p. e612-e612, 2022. DOI: [10.54751/revistafoco.v15n7-007](https://doi.org/10.54751/revistafoco.v15n7-007).

PAZELLO, Elaine Toldo. A maternidade afeta o engajamento da mulher no mercado de trabalho?: um estudo utilizando o nascimento de gêmeos como um experimento natural. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 36, p. 507-538, 2006.

PAZELLO, Elaine Toldo; FERNANDES, Reynaldo. A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. **Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Economia**, v. 31, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-41612006000300004>.

PONTES, Nádia. Por que é difícil as mães seguirem fazendo ciência no Brasil. **Uol**. 08 mar. 2024. Disponível em: [https://cultura.uol.com.br/noticias/dw/68471797\\_por-que-e-dificil-a-maes-seguirem-fazendo-ciencia-no-brasil.html](https://cultura.uol.com.br/noticias/dw/68471797_por-que-e-dificil-a-maes-seguirem-fazendo-ciencia-no-brasil.html). Acesso em: 13 maio 2024

PUCCINI, Beatriz Cicala; ARON, Mariana Luzia; FRANCO, Evelyn Santiago. Trabalhadora e mãe: papéis, identidade, consciência política e democracia. **Revista Psicologia Política**, v. 15, n. 34, p. 587-597, 2015.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Variações sobre um antigo tema: a maternidade para as mulheres. **Família e casal: efeitos da contemporaneidade**. Rio de Janeiro: PUC, p. 122-137, 2005.

SCAVONE, Lucila. A maternidade e o feminismo: diálogo com as ciências sociais. **Cadernos pagu**, p. 137-150, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332001000100008>.

SILVA, Manuela Ramos da; BARBOSA, Marcos Antônio de Souza; LIMA, Lucas Gabriel Bezerra. Usos e possibilidades metodológicas para os estudos qualitativos em Administração: explorando a análise temática. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 14, n. 1, p. 111-123, 2020. DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v14i1.38405>.

SOUZA, Raimundo Dalmir Luiz de; GRANGEIRO, Rebeca da Rocha; SILVA, Lucas Emmanuel Nascimento. A representação das mulheres de carreira no cinema: uma análise sob a ótica das metáforas de desigualdade de gênero. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 12, n. 2, p. 27-51, 2021. <https://doi.org/10.7769/gesec.v12i2.1209>

TILLWITZ, Lucas; MACHADO, Fernanda Simoneto. Mães universitárias enfrentam desafios dentro e fora da instituição de ensino. **Jornal da UFRS**. Porto Alegre, 11 maio 2023. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/jornal/maes-universitarias-enfrentam-desafios-dentro-e-fora-da-instituicao-de-ensino/>. Acesso em: 13 maio 2024.

VÉRAS, Érica do Amaral; OLIVEIRA, Flavia de Paiva Medeiros. Políticas públicas para a maternidade: uma análise das licenças por maternidade e paternidade à luz da igualdade e da sustentabilidade social. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 115-134, 2017.

WEICK, Karl E.; SUTCLIFFE, Kathleen M.; OBSTFELD, David. Organizing and the process of sensemaking. *Organization science*, v. 16, n. 4, p. 409-421, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>.

ZALIS, Shelley. Lições dos países que estão perto da igualdade de gênero. **Revista Forbes**. 8 nov. 2018. Disponível em:< <https://forbes.com.br/principal/2018/11/licoes-dos-paises-que-estao-perto-da-igualdade-de-genero>>. Acesso em: 27 maio 2024.

## **ANEXO**

### Anexo A - Roteiro de entrevista

#### **Item 1: identificação da participante**

1. Com qual idade teve o primeiro filho?
2. Tem quantos filhos e qual a idade deles?
3. Estado civil:
4. Cargo que ocupa no MPMG:
5. Há quanto tempo é servidora?
6. Quando engravidou já trabalhava no MPMG?

#### **Item 2: planejamento familiar e gravidez**

1. Como se deu a sua decisão de ter filhos? O fato de ser servidora pública teve alguma influência nessa decisão, seja pela estabilidade no emprego, ou outras vantagens, como férias-prêmio?
2. Quais foram os apoios recebidos da sua equipe de trabalho, da sua família e do seu companheiro durante a gravidez?

#### **Item 3: primeiros meses da criança**

1. Na ocasião do nascimento de seu filho/filha, por quanto tempo ficou afastada de suas atividades profissionais? Você considera que esse tempo foi suficiente? Por quê?
2. Você amamentou o seu bebê? Em caso afirmativo, por quanto tempo e como foi essa experiência?
3. Quais tipos de apoio você usufruiu para auxiliá-la com os cuidados do bebê?
4. Quais as políticas adotadas pelo MPMG em relação à maternidade que foram importantes para você nesse período?

#### **Item 4: retorno ao trabalho**

1. Quais os conflitos e demandas que surgiram com a maternidade?

2. Como você avalia a compreensão por parte da chefia e dos colegas com referência às demandas pessoais relacionadas ao bebê, como ausências para consultas ao pediatra e faltas por motivo de doença da criança?
3. Qual a sua estratégia para conciliar trabalho e maternidade, que maneiras você encontrou para lidar com as dificuldades?
4. Como sua percepção sobre a vida mudou após o nascimento do seu filho/filha, principalmente em relação ao sentido que o trabalho tem para você?
5. Existe alguma atividade que você fazia anteriormente ou algum projeto que você teve que adiar pelo fato de ser mãe? Até que ponto isso afeta o seu nível de satisfação com a maternidade?
6. Se você pudesse dar alguma sugestão para melhorar a qualidade de vida no trabalho das servidoras do MPMG que são mães, qual seria?