

LUGAR DE MULHER E MÃE É ONDE ELA QUISER: maternidade e desigualdade de gênero no planejamento de carreira

Angelica dos Santos Silva Lima
angelicalima23121997@gmail.com

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

Suiane Valença Brandão
suiane.brandao@ufrpe.br

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

Marcela Cassia Sousa de Melo Benício Figueiredo
marcela.cassia@ufrpe.br

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

RESUMO

O destaque da mulher no desenvolvimento da sociedade contemporânea orienta para a conquista de mais espaço na vida social e pública. Em busca de novas oportunidades de trabalho e qualificação profissional, a mulher, diante das imposições do patriarcado, precisa enfrentar desafios para obter espaço, e com a maternidade enfrenta dificuldades no planejamento de carreira. Desse modo, o presente estudo tratou de questionar: Quais as dificuldades enfrentadas pelas mulheres-mães durante o planejamento de carreira, a começar da formação em curso de graduação? Este artigo aborda como objetivo do presente estudo foi o de compreender as dificuldades enfrentadas pela mulher e mãe durante o planejamento de carreira acadêmica e profissional. A metodologia utilizada para a definição da amostragem foi a de bola de neve com mulheres-mães que estão cursando ou já concluíram o curso de graduação em Universidade Federal Pública, a de Grupo focal (GF), em que permitiu uma reunião das participantes do estudo na plataforma do Google Meet. A aplicação de questionário por meio do método de Survey, para identificar o perfil das mulheres-mães por meio do google forms. Este artigo destaca a discussão da temática levou para apontamentos sobre as conquistas históricas e pela mulher a desigualdade entre os gêneros continua resistente aos dias atuais, as mães se sentem cobradas pela sociedade e o quanto a sobrecarga que muitas vezes afeta a saúde e a dificuldades no desenvolvimento acadêmico e profissional.

Palavras-chave: Mulheres-mães. Dificuldade. Mundo do Trabalho. Pública Federal.

ABSTRACT

The prominence of women in the development of contemporary society leads to the conquest of more space in social and public life. In search of new work opportunities and professional qualifications, women, faced with the impositions of patriarchy, need to face challenges to obtain space, and with motherhood they face difficulties in career planning. Therefore, the present study sought to question: What are the difficulties faced by women-mothers during career planning, starting from undergraduate training? The objective of the present study was to understand the difficulties faced by women and mothers during academic and professional career planning. The methodology used to define the sampling was snowball

with women-mothers who are studying or have already completed an undergraduate course at a Federal Public University, the Focus Group (FG), which allowed a meeting of study participants on the Google Meet platform. The application of a questionnaire using the Survey method, to identify the profile of women-mothers through goofle forms. This article highlights the discussion of the theme, leading to notes on historical achievements and for women, inequality between genders remains resistant to the present day, mothers feel pressured by society and how much the overload that often affects health and difficulties in academic and professional development.

Keywords: Women-mothers. Difficulty. World of Work. Federal Public

1 INTRODUÇÃO

A mulher gestante, no período da graduação e logo após tornar-se mãe, passa pelo processo de adaptação física e psicológica, em meio às tantas mudanças. Quando ela toma a decisão de permanecer no meio acadêmico, tais processos se intensificam ainda mais. A insuficiência de uma perspectiva crítica e de práticas de apoio, inclusive respaldadas e reforçadas por meio de políticas públicas que assegurem seus direitos e melhor preparem o contexto, voltadas a este determinado grupo de mulheres e mães durante o período de realização de seus estudos formais, podem contribuir para a intensificação de enfrentamento de diversas dificuldades no decorrer desta jornada que vivenciam em suas vidas.

O destaque da mulher no desenvolvimento da sociedade contemporânea orienta para a conquista de mais espaço na vida social e pública. No entanto, o confronto com a cultura do patriarcado permanece. A ideia voltada à mulher como “dona de casa” está sempre atrelada a limitações e autoritarismos. As mulheres têm se destacado e alcançado mais espaço e tudo se deve a muitas décadas de lutas e conquistas, desempenhando papéis importantes no mundo do trabalho. De todo modo, a busca por qualificação profissional da mulher tem gerado grandes desafios no seu percurso (Azevedo, Sousa, 2019; Lerner, 1986).

Em 2020, o CEO David Solomon, do banco Goldman Sachs, anunciou pela CNBC (Consumer News and Business Channel), em discurso para assessoria em abertura de capital, que as organizações devem contemplar em seus conselhos de administração a “diversidade”. Para ele, o desempenho passa a ser significativamente melhor quando mulheres fazem parte dos cargos de liderança (Son, 2020).

Os dados apresentados pelo IBGE (2022) mostram que, no Nordeste do Brasil, 89,7% das mulheres se dedicam à realização de atividades domésticas, enquanto essa proporção é de 71,6% entre os homens, evidenciando uma grande diferença entre as regiões do país. Quando se observa

a classificação por raça, os dados revelam que 90,5% das mulheres brancas, 92,7% das mulheres pretas e 91,9% das mulheres pardas se dedicam a essas atividades. Já entre os homens, a diferença é significativa: 80,0% dos homens brancos, 80,6% dos homens pretos e 78,0% dos homens pardos realizam atividades domésticas. Além disso, dados da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC, 2023) revelam que 30% dos pesquisadores no mundo são mulheres. Tal desigualdade pode estar associada ao padrão social que tende a desestimular que mulheres sejam cientistas. Além disso, a desigualdade pode ser mais acentuada em posições de liderança, resultando no efeito-tesoura, termo utilizado para expressar como mulheres perdem espaço em estatísticas associadas a carreiras acadêmicas e/ou profissionais (UFSC Diversifica, 2021). Assim, destaca-se a necessidade de investigações científicas que dêem voz a mulheres que representam este recorte e aprofundem a compreensão dos desafios que enfrentam ao equilibrar responsabilidades familiares, acadêmicas e profissionais.

Considerando a dificuldade de acesso a dados específicos voltados à vida acadêmica de mulheres e mães no Brasil, bem como a ausência de direcionamentos no mesmo sentido por parte das metodologias do censo universitário, o presente estudo envolve a identificação de lacunas, bem como tem por intenção dar voz e vez a este recorte da maternidade, enquanto ato social (Grisci, 1995).

Em busca de novas oportunidades de trabalho e qualificação profissional, a mulher, diante das imposições do patriarcado, precisa enfrentar desafios para obter espaço em todos os lugares. No presente trabalho, trataremos dos desafios das mulheres e mães no processo formativo em nível de ensino superior público. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (Brasil, 2019), 19,4% das mulheres com 25 anos ou mais, completaram o ensino superior no Brasil, em relação aos homens com 25 anos ou mais, e 15,1% das mulheres já possuíam o ensino superior completo. Em 2021, segundo dados do Censo da Educação Superior, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2021), 61% dos estudantes que concluíram cursos de graduação no Brasil são mulheres. No referido censo não há dados específicos sobre mães na formação de graduação.

Segundo dados de pesquisa realizada pelo IBGE, em 2019 as mulheres dedicavam 21,3 horas semanalmente ao desenvolvimento de atividades domésticas e cuidado de pessoas. Já os homens gastavam, em média, 11,7 horas semanais (Brasil, 2022). No que diz respeito aos dados ora apontados, os atributos que a mulher assume são superiores e os desafios só aumentam

quando mulheres e mães acabam somando à sua carga tais atividades (domésticas e de cuidado com pessoas) com a necessidade da busca por conhecimento e qualificação profissional, sobretudo quando essa procura ocorre por meio de processo formal, ou seja, de cursos de formação de graduação. Segundo a UFRGS (2023), as mães universitárias enfrentam desafios significativos dentro e fora da instituição de ensino, enfrentando obstáculos como a sobrecarga de responsabilidades, o acesso limitado a políticas de apoio e a escassez de serviços de acolhimento infantil nas universidades. Esses fatores tornam o equilíbrio entre as demandas acadêmicas e familiares especialmente difícil, o que muitas vezes impacta o desempenho e a permanência dessas estudantes.

Assim, o presente estudo tratou de questionar: Quais as dificuldades enfrentadas pelas mulheres-mães durante o planejamento de carreira, a começar da formação em curso de graduação?

O objetivo do presente estudo foi o de compreender as dificuldades enfrentadas pela mulher e mãe durante o planejamento de carreira acadêmica e profissional.

Ao buscar entender quais as barreiras e dificuldades essas mulheres encontram em sua jornada de academia e conciliação com a maternidade, busca-se também entender os impactos das limitações sob a sua capacidade de realizar atividades de pesquisa, ensino e outras responsabilidades acadêmicas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Influência do patriarcado, desigualdades de gênero

Considerando os acontecimentos históricos em que, no contexto de dominância masculina, a mulher tem sido submissa e sujeita a preconceitos e discriminação, frequentemente silenciada, é necessário refletir criticamente sobre a influência desses fatores que contribuem para a manutenção das desigualdades de gênero. As ondas feministas representam um movimento secular que permeia os dias atuais, cuja luta pela igualdade se perpetua na relação da literatura (Iora, 2016).

Segundo Iora, a história da humanidade está repleta de questões associadas à hierarquia e à imposição de desigualdades. A presença e representatividade da mulher na sociedade, no entanto, foram negligenciadas nos registros históricos, o que as tornou irrelevantes para o

desenvolvimento da civilização. Esses registros, realizados majoritariamente por historiadores homens, transmitem fatos sob a ótica de uma classe masculina e de tais grupos privilegiados, favorecendo os interesses da elite e mantendo a exclusão e o preconceito contra a figura feminina ao longo do tempo (Lerner, 1986).

Nos anos de 1980, começaram a surgir novos trabalhos acadêmicos que abordam a história das mulheres. Contudo, mesmo com esse avanço, ainda era notória a distância entre o conhecimento histórico produzido e a crítica do movimento feminista. Com poucos relatos substanciais de eventos históricos envolvendo mulheres e uma falta de representatividade, até mesmo em pinturas rupestres e registros fósseis, a história das mulheres continua sendo interpretada de forma variável e incompleta, muitas vezes permeada por concepções mitológicas. Essa limitação no acesso às experiências femininas historicamente retrata uma realidade onde as mulheres raramente foram reconhecidas como figuras de relevância em áreas como a ciência, a filosofia e até mesmo a religião, sendo distanciadas da construção dos princípios fundamentais da civilização (Lerner, 1986).

Com a construção do patriarcado e a predominância masculina, aos homens foram incumbidas as atividades relacionadas ao ato de pensar, enquanto às mulheres couberam as atividades domésticas e de cuidado, especialmente no que se refere à maternidade e à dimensão emocional das relações. Tal aspecto configurou-se como um dos principais motivos da submissão feminina em relação ao patriarcado. Além disso, no contexto biológico, homens e mulheres são diferentes, o que também resultou em diferenças culturais (Lerner, 1986). Essa divisão de funções, com base em questões biológicas e culturais, solidificou a posição submissa da mulher ao longo da história.

Na atualidade, ainda se percebe que grupos de mulheres e homens continuam a refletir a concepção histórica da mulher, diferenciando-se do universo masculino. A submissão das mulheres é antiga, presente desde o início da humanidade, estabelecendo uma negativa histórica que resultou em sua omissão e menosprezo, afetando significativamente a dimensão psíquica de ambos os sexos (Lerner, 1986). As transformações no âmbito familiar e as mudanças nos conceitos sociais, influenciadas pelo capitalismo e pelo patriarcado, também contribuíram para a configuração da família como a instituição mais importante para a adequação do trabalho feminino (Federici, 2004).

Uma possível explicação para a submissão da mulher pode ser encontrada nas diferenças biológicas, como a força física dos homens. Historicamente, os registros foram feitos e reproduzidos por homens, e esses fatos consolidaram a inferioridade feminina em diversas dimensões da vida em sociedade. Até os dias de hoje, muitos direitos e deveres das mulheres ainda estão distantes de serem alcançados (Beauvoir, 1970; Lerner, 1986; Martins e Alcântara, 2012).

No discurso religioso, a submissão feminina ao homem é frequentemente justificada por concepções criacionistas. O conservadorismo acerca da desigualdade sexual, estabelecendo diferentes papéis para homens e mulheres nas mais variadas sociedades. Às mulheres foram atribuídas atividades sociais justificadas por um viés biológico, diferenciando-se daquelas desempenhadas pelos homens. E então, criado uma separação sexual do trabalho, o que acabou por isentar a culpa das desigualdades e imposições do patriarcado (Lerner, 1986).

Historicamente, a ascendência patriarcal distanciou a mulher de seu papel real, anulando sua importante identidade e contribuindo para o surgimento de um movimento cuja sua influência persiste. Lerner (1986) afirma que a desigualdade de gênero, ao longo da história com a introdução do patriarcado, se estende também ao mundo do trabalho. Nesse contexto intensificou a discussão entre feministas, especialmente em relação à maternidade, que é frequentemente associada exclusivamente a obrigações e deveres da mulher, refletindo diretamente em sua carreira profissional.

As feministas, a partir desses questionamentos, deram início ao movimento de libertação, trazendo evidências de viés de classe e raça. Mulheres de classe média e com ensino superior destacam em seus discursos que a maternidade gera sérias barreiras, uma vez que está atrelada aos cuidados domésticos e familiares. Por outro lado, mulheres negras, quando têm a oportunidade de expor seus argumentos, enfatizam que as barreiras à sua liberdade estão mais relacionadas ao racismo, à falta de acessibilidade ao emprego, a oportunidades educacionais e de habilidades, além de outras preocupações (Hooks, 2019, p. 195).

À visão do mundo do trabalho, as mulheres negras e brancas da classe trabalhadora expõem que o trabalho é alienante, uma vez que não permite o tempo necessário para se dedicar à família. Muitas expressam o desejo de sair desse mundo do trabalho alienado. Em contrapartida, ativistas feministas incentivam a inserção das mulheres no mercado de trabalho, argumentando

que a maternidade muitas vezes resulta em isolamento e exaustão devido às responsabilidades domésticas e familiares. No entanto, após ingressarem no mercado de trabalho, muitas mulheres percebem o quanto a rotina é estressante e exaustiva, o que gera frustração, uma vez que não conseguem tempo de qualidade para satisfazer outras áreas de suas vidas (Hooks, 2019, p. 196).

Ao considerar as questões de classe e raça, percebe-se que, apesar dos argumentos distintos, ambos convergem para a necessidade de liberdade e a busca por mais tempo de qualidade nas vivências. Esse aspecto reflete os traços destacados por Lerner em seus discursos sobre a influência persistente do patriarcado, que permanece presente, ainda que agora abordado sob diferentes variáveis, como classe e raça.

Destaca-se cada vez mais a importância de discutir o papel do homem na paternidade, especialmente no que diz respeito à divisão equilibrada das responsabilidades familiares. Compreender que maternidade e paternidade têm a mesma relevância é essencial, e para que isso seja evidente, é necessário ensinar aos homens, desde a infância, sobre sua responsabilidade compartilhada. No entanto, discursos enraizados no patriarcado perpetuam a ideia de que o cuidado familiar e doméstico é uma responsabilidade natural da mulher, motivada por amor ou questões biológicas. Essa visão equivocada faz com que a participação paterna seja vista apenas como uma "ajuda" ou um apoio, quando, na realidade, trata-se de uma obrigação e responsabilidade que deve ser igualmente compartilhada (Hooks, 2019, p. 200).

No campo tradicional, o período de reprodução da mulher justifica a maternidade como objetivo unicamente das mulheres, sendo este um grande desafio apenas para elas. As instituições tradicionais fortalecem a maternidade como algo vocacional, enaltecendo o espaço doméstico como de exclusividade das mulheres, associado aos atributos da maternidade desde os tempos mais remotos, construindo, de forma utópica em boa parte das civilizações, a imagem da mulher como portadora da função de ser mãe e de cuidar, dentre tantas outras possibilidades, seja numa perspectiva cultural ou até mesmo social nos diversos tipos de relação (Almeida, Soares, 2012).

O capitalismo se originou no início do século XVIII, e foi instaurado em uma sociedade machista, a partir da qual os homens lideravam comércios, eram donos de terras, negociavam acordos e quebras de acordos, enquanto que as mulheres tinham a função de reprodução e conservação do lar (Heimburg, 2016). Na perspectiva marxista e com reforço

de teorias feministas, o capitalismo é acusado de perpetuar a dominação dos homens sobre as mulheres (Miltersteiner *et al.*, 2020). Aos homens cabia a produção e ascensão irrestrita no âmbito público, ficando para as mulheres o papel do cuidado familiar e das demandas do lar (Haraway, 2004). As mulheres não eram consideradas cidadãs e não tinham o direito de voto, nem poderiam fazer parte do quadro de funcionárias de instituições públicas, nem ser candidatas na política, muito menos eleitas. Mesmo que a produtividade fosse maior, os salários das mulheres seriam, necessariamente, inferiores.

Determinada a não aceitar os cumprimentos de cuidados domésticos e familiares, constituídos e determinados pela construção sociocultural marcada por limitações no meio social, político, econômico e educacional (Costa *et al.*, 2022), Beauvoir (1970) enfatizou a necessidade de repensar o posicionamento da mulher diante da sociedade, enaltecendo a ideia de que só um movimento estratégico que buscasse a garantia de direitos (e deveres) iguais para mulheres e homens poderia mudar o rumo da história.

2.2. Desafios no mundo do trabalho para mulheres e mães

Após lutas políticas de várias gerações de mulheres que conquistaram maior espaço para instituir uma educação compondendo centros de pesquisa em universidades, foi possível observar com mais notoriedade o que elas representavam. Pautas eram levantadas, identificando e denunciando sistema de desigualdades de gênero, proporcionando mudanças em um movimento de mulheres éticas e teóricas importantes (Zirbel, 2016). Contudo, para isso, foi mais importante levantar e promover a disseminação do conhecimento construído em torno do papel das mulheres no passado, fazendo uma busca ativa mais significativa da real contribuição histórica das mulheres para a sociedade (Lerner, 1986).

A presença das mulheres nas universidades brasileiras tem crescido significativamente. Segundo dados do IBGE (2022), elas representavam 57,5% dos 5,1 milhões de matriculados no ensino superior e eram maioria entre os formandos, alcançando 60,3% dos alunos prestes a se formar. Apesar de superarem os homens na frequência escolar — com 79,7% no ensino médio e 29% no ensino superior, comparado a 71% e 21% dos homens, respectivamente — o Brasil ainda enfrenta desafios quanto à igualdade de gênero na educação. O país é o quarto com menor percentual de mulheres com ensino superior, de acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE),

representando apenas 27,2%, o que reflete barreiras de gênero, especialmente em áreas como Ciências Exatas. Em contrapartida, cursos como Serviço Social e Serviços Pessoais apresentam uma predominância feminina, com 91% e 83,8% de mulheres entre os concluintes, respectivamente, apontando a necessidade de promover um ambiente educacional mais inclusivo e equitativo (Jovem Pan, 2023).

O planejamento de carreira envolve não apenas a projeção do futuro profissional, mas também uma compreensão das dinâmicas de trabalho em um ambiente marcado por incertezas e ambiguidade.

Para Dutra (2010), as organizações contemporâneas apresentam arquiteturas e modelos de negócios complexos, criando várias formas de estabelecer relações de trabalho. Com esta realidade tem influência na alteração na compreensão tradicional de carreira, que se desenvolveu no contexto da sociedade capitalista industrial do século XIX, onde o avanço profissional e a mobilidade social eram viáveis em um cenário de estabilidade e hierarquias definidas (Chanlat, 1996). Hoje, a definição de carreira é influenciada não apenas pelas oportunidades oferecidas pelas organizações, mas também por novas formas de construção de relacionamentos profissionais Onde atende às necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores. Como uma dimensão de possibilidade que se adapta a um mundo em constante mudança, o planejamento de carreira enfatizando a importância de alinhar as aspirações profissionais com as condições do trabalho formal e as exigências da vida pessoal.

Com a segregação no espaço familiar no que se refere à concepção dos papéis sociais, de modo geral, observou-se que tudo aquilo que era considerado a cargo do feminino, na contextualização da ética-política de forma significativa, seguia um método que colocava as mulheres em situação de inferioridade com relação aos homens, estabelecendo-se, assim, na prática, a manutenção de sistema autoritário. Contudo, é possível destacar que a criação da dicotomia hierarquizante de gênero, entre o feminino e o masculino, é resultado de uma estrutura patriarcal. Existe uma determinada concordância no universo feminista de que o padrão que conduz as crenças dos ensinamentos no viés político, econômico e jurídico das conjecturas contemporâneas demonstra adversidades na ciência do ser, como também na ação política do antifeminismo. Em contrapartida, os fundamentos dependentes da ética do cuidado trazem a ideia de uma situação em que a humanidade, por sua vez, desencadeia a ação do cuidado. Portanto, há

que se refletir criticamente sobre a produção do estereótipo de que o ato de cuidar é coisa exclusiva de mulher (Zirbel, 2016; Castro-Silva *et al.*, 2021).

O mercado de trabalho e o mundo do trabalho são conceitos que se relacionam e interferem nas dinâmicas econômicas e sociais de maneira transformadora. O mercado de trabalho busca estabelecer e encontrar as ofertas de emprego e as demandas da força de trabalho, enquanto o mundo do trabalho proporciona relações de maneira contextualizada. Conforme Baltar e Dedecca (2015), o processo de industrialização traz consigo um desafio fundamental: a adaptação entre as oportunidades de emprego disponíveis e as características da população que busca ocupação. Com a rápida transformação da economia, a estrutura da força de trabalho muda, forçando os indivíduos a se adaptarem às novas exigências do mercado. Aqueles que estão ajustados a postos de trabalho que deixaram de existir enfrentam a competição por novas oportunidades que frequentemente requerem habilidades e características diferentes. Tal transformação, que se deu sem um desenvolvimento social explícito nas áreas rurais e nas pequenas cidades, resulta em uma profunda diferenciação setorial e regional de produtividade. Porém, o conceito de mercado de trabalho está intimamente conjugado à capacidade populacional de se adaptar às mudanças, destacando a necessidade de formação e requalificação diante das demandas de um mundo do trabalho em constante evolução.

No contexto brasileiro, a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) foi o primeiro documento legal a trazer ao ordenamento jurídico brasileiro a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. O Quadro 1 apresenta algumas das conquistas, envolvendo ampliação de direitos para mães adotivas (Brasil, 2002), dispositivo legal contra a Violência Contra as Mulheres (Brasil, 2006), Poder e Participação Política (Brasil, 2021), Trabalho e Autonomia Econômica (Brasil, 2023a).

Quadro 1- Participação da mulher na Constituição federal de 1988

LEI	DATA	DESCRIÇÃO
Constituição Federal CAPÍTULO I	05 de outubro de 1988	Art. 5 Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. [...]
LEI Nº 10.421	15 de abril de 2002	<u>Art. 392.</u> A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

LEI Nº 11.340 (Lei Maria da Penha)	07 de agosto de 2006	Art. 3º Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.
LEI Nº 14.192	04 de agosto de 2021	Art. 2º Serão garantidos os direitos de participação política da mulher, vedadas a discriminação e a desigualdade de tratamento em virtude de sexo ou de raça no acesso às instâncias de representação política e no exercício de funções públicas.
LEI Nº 14.542	03 de abril de 2023	Mulheres em situação de violência (doméstica ou familiar) têm prioridade no SINE (Sistema Nacional de Emprego), na intenção de facilitar a inserção no mundo do trabalho e alcance de autonomia financeira.

Fonte: Dados da pesquisa.

O Quadro 1 acima descreve algumas das Leis que têm como mote a constituição federal de 1988 em favor da atuação da mulher na sociedade, proporcionando a possibilidade de ocupação de vagas de empregos e de cargos de liderança. Segundo dados da pesquisa no mês de março de 2023 realizada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, nos cargos de diretoria, secretariado, secretária-executiva e de ministros e de ministras, antes se verificava ocupação de 26% de mulheres, porém já se observa aumento de 34% (Brasil, 2023a).

Segundo o IBGE, em 2019, no Brasil, as mulheres receberam aproximadamente 78% dos rendimentos em comparação aos salários dos homens, elas com salário médio mensal de R\$1.985,00, e eles recebendo o equivalente a R\$2.555,00. E mesmo com as conquistas mencionadas acima, ainda é nítida a desigualdade que existe no mundo do trabalho entre homens e mulheres. Contudo, em resposta a muita luta de mulheres, foi aprovada recentemente uma lei que permite mudar todo o cenário. A Lei Nº 14.611, aprovada no dia 3 de Julho de 2023, “Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (Brasil, 2023b).

Apesar dos avanços e conquistas ao longo da história, a mulher que é mãe ainda é vista no mundo do trabalho de forma negativa. Ainda há uma resistência na sociedade sobre quem é responsável pelo cuidado da família, entretanto, algumas corporações estão mudando sua percepção de que o fato de a mulher ser mãe não a anula como profissional, nem a impede de exercer funções de liderança. A resistência a mudar este pensamento e a visão organizacional para fortalecer o papel da mulher no âmbito profissional e conferir mais espaço de atuação, são obstáculos que impactam diretamente na permanência no mundo do trabalho, no crescimento em sua carreira profissional e, conseqüentemente, no alcance para assumir e se manter em cargos de

lideranças. Nas atividades domésticas e no mundo do trabalho são persistentes as manifestações de poder e dominação exercidas pelos homens durante o processo histórico da civilização, porém cada vez mais observados com fortes toques de sutileza (Miltersteiner *et al.*, 2020).

A solução para algumas que não conseguem permanecer em seu cargo profissional é empreender, sendo a atuação mais buscada como vendas, consultorias e artesanatos. Apesar disto os desafios enfrentados diante de tal realidade podem envolver o fato de a mulher ter que lutar contra o sentimento de culpa por passar menos tempo com seus filhos, e a realidade de algumas mães que decidem se dedicar a maternidade e abandonarem a sua carreira profissional, resultando no sentimento de frustração e, conseqüentemente, em doenças, como depressão. Entre várias soluções que podem contribuir para diminuir tais impactos para o desenvolvimento da carreira das mulheres e mães estão a flexibilização das jornadas de trabalho, atividades em home office e a presença de creches nas organizações (ABRH-RS - Associação Brasileira de Recursos Humanos, 2004).

A agenda Environmental, Social and Governance (ESG) se trata de um conjunto de princípios voltados às dimensões Ambiental, Social e Governança, cujos pilares orientam a atuação prática de negócios sustentáveis e responsáveis no mundo. Tais princípios vêm chamando atenção em modelos de negócio que estão preocupados com mudanças climáticas, escassez de recursos, gestão de cadeias de fornecimento, e desigualdades, gerando impactos sobre os negócios. Embora gênero na liderança faça parte da discussão global promovida por ESG adotado pelas organizações, a porcentagem da presença feminina nas organizações ainda é menor, sobretudo quando se fala em cargos de liderança (Cardoso, 2021).

Contudo, em estudo realizado no Brasil envolvendo 98 empresas brasileiras de capital aberto foi verificado que o desempenho empresarial com mulheres fazendo parte da alta administração é melhor para as dimensões ambiental e social, do que daquelas que não possuem mulheres no topo da gestão. A pesquisa permite inferir também que, considerando o fato de que há baixa presença de mulheres trabalhando na liderança da dimensão de governança nas empresas avaliadas, a performance empresarial está sim associada a questões de gênero (Cardoso, 2021).

Os papéis da mulher no mundo do trabalho bem como a maternidade são temas tratados na dimensão social do ESG, cujas políticas, relações de trabalho, equidade, diversidade, inclusão, engajamento de equipes, relações com comunidades e direitos humanos devem estar previstos no escopo de atuação da empresa, caso se baseie nos princípios do ESG, e tudo isso, para além da

questão legal que fundamenta minimamente alguns desses elementos, está associado ao bem-estar social dos colaboradores na organização (Maia, 2022). Empresas com foco no bem-estar social vão além de remunerar a licença maternidade, ou seja, vão além do cumprimento da lei, e procuram proporcionar ambientes que favoreçam a conciliação entre carreira e maternidade para mulheres e mães.

As mulheres são maioria em cursos de graduação e pós-graduação. Qual o sentido de se abrir mão de profissionais qualificadas e preparadas no quadro de colaboradores da empresa apenas pelo fato de serem ou quererem se tornar mães se não o de manter o status quo do patriarcado? É rotina de entrevista de emprego questionar às candidatas às vagas se elas pretendem ser mães. Quando as mulheres alcançam as vagas, ao engravidarem, surgem demandas por entregas que fazem a gestação ser um grande problema para a organização (Maia, 2022).

De todo modo, a presença da mulher no mundo do trabalho decai depois da maternidade na vida da mulher. O estudo intitulado “As consequências da licença-maternidade no mundo do trabalho: evidências do Brasil”, promovido pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), evidencia que aproximadamente a metade das mulheres está fora do mundo do trabalho depois de 24 meses após a licença-maternidade. As saídas do mercado de trabalho, em sua maioria, acontecem sem justa causa e a partir de iniciativa do empregador. Quanto menor for o nível educacional das mulheres e mães, maior as chances de demissão após a maternidade (Neto, 2016).

Outro estudo identificou que 45% dos bebês brasileiros são amamentados com leite materno nos seis primeiros meses de vida. A meta colocada pela OMS (Organização Mundial de Saúde) é de pelo menos 70% para igual período (Maia, 2022), o que demonstra a falta de interesse e preparo nas empresas para lidar com uma preocupação de saúde de nível global.

A aplicação prática dos princípios de ESG nas empresas e organizações tem gerado resultados pontuais no que diz respeito a avanços de igualdade para mulheres no mundo do trabalho, mas são iniciativas pontuais e isoladas. O reposicionamento de mercado para atendimento da dimensão S do ESG é uma demanda urgente e global que deve promover transformações internas e externas nas organizações (Maia, 2022). Para que aconteça de modo disruptivo, deve haver compromisso e trabalho sério, envolvendo instituições públicas, privadas e do terceiro setor num trabalho de construção coletiva e colaborativa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Com o objetivo de identificar as dificuldades enfrentadas pela mulher e mãe durante o planejamento de carreira acadêmica e profissional, a metodologia abordada é qualitativa do tipo exploratória e descritiva. A presente pesquisa propicia um maior alcance em inúmeros segmentos do conhecimento científico contribuindo no progresso de novas conquistas (Gressler, 2003). Com argumentos para os procedimentos de tal investigação, diversas estratégias foram praticadas pela pesquisadora, entre elas pesquisa bibliográfica narrativa, seguida da concepção exposta pelo próprio autor (Brito *et al.*, 2021).

O embasamento teórico do trabalho foi realizado por meio da pesquisa bibliográfica em portal de periódicos, utilizando como critério de seleção palavras chaves como “Feminismo”, “A história da mulher”, “Conquistas das mulheres”, “Environmental, Social and Governance”, “Mães nas universidades”, “Dificuldades de mulheres e mães”, “mundo do trabalho”. Foram aplicados os filtros de refinamento: “Revisado por pares”, “Português”, e “Publicações dos últimos 5 anos”, proporcionando ao resultado a seleção de publicações contemporâneas, relevantes e com maior aderência à temática estudada.

A metodologia utilizada para a definição da amostragem foi a de bola de neve, que se trata de método de levantamento de amostra não probabilístico em cadeias de referências, que pode também ser aplicado em estudos de abordagem qualitativa (Vinuto, 2014). Além disso, foi lançado um questionário por meio do método de survey para identificar os perfis das participantes da pesquisa, as quais foram orientadas a convidar mais pessoas próximas para participar da etapa posterior do estudo, o encontro de roda de conversa virtual.

Foi utilizada a metodologia de Grupo focal (GF), em que permitiu uma reunião das participantes do estudo na plataforma do *Google Meet*. Foram convidadas mulheres e mães que estão cursando ou que já concluíram o curso de graduação na Universidade Federal Pública, com o propósito de promover discussões sobre a temática abordada pelo objetivo do estudo, envolvendo a maternidade e o planejamento da carreira acadêmica e profissional.

O tamanho reduzido de pessoas de até 12 pessoas que possuem alguma característica semelhante, nesse caso, a maternidade e o interesse em desenvolver um plano de carreira acadêmico e profissional, permitiu perceber atitudes, sentimentos, experiências e reações (

BRASIL, Gomes, 1999).

Após a divulgação por meio de grupos sociais e pelas mídias sociais, com a aplicação de questionário por meio do método de *Survey* foi útil para identificar o perfil das mães por meio do *google forms* destacado no Quadro 2 abaixo - Perfil das participantes abaixo:

Quadro 2- Perfil das participantes

NOME	IDADE/ANOS	FORMAÇÃO
Maria	34	Graduada
Rosa	37	Graduada
Rosi	58	Graduada
Lucia	25	Pós-graduada
Marta	26	Graduada
Ana	32	Graduada
Daniela	41	Graduada
Paula	33	Graduada
Roberta	32	Graduada
Beatriz	31	Graduação
Maria	28	Graduanda
Ane	18	Cursando o 2º médio
Pamela	32	Graduada
Mariana	32	Graduada

Fonte: Dados da pesquisa.

Os registros do grupo focal foram realizados por meio de gravação pelo *google meet*, com autorização das participantes e apresentação de imagens que remetesse a temas associados ao foco do estudo proposto, na intenção de reforçar as discussões. O encontro foi conduzido por duas docentes que orientaram o processo de construção da atividade e duas discentes, que também fizeram parte da discussão do grupo de mães. Desta forma, elas também tiveram o seu espaço de fala e fizeram parte do instrumento de pesquisa. Apesar de 15 inscritas na atividade do grupo focal, no encontro algumas participaram mais ativamente, enquanto outras apenas como ouvintes.

Os resultados foram analisados através de categorias associadas às temáticas envolvidas, onde as participantes puderam falar abertamente conforme se sentiram à vontade, abordando: Dificuldades das mulheres-mães na formação acadêmica e Planejamento de carreira profissional para mulheres-mães. Após a coleta de dados utilizados como base para interpretação ou

cruzamento de dados e informações, foi possível atingir o objetivo central deste estudo e os resultados estão dispostos na seção seguinte.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram do encontro do grupo focal mulheres-mães com idades que variaram entre 18 a 58 anos, das quais 04 não possuem vínculo empregatício e 11 possuem. A maioria tem 01 filho(a); 03 participantes possuem 02 filhos(as) e uma possui 03 filhos(as). As idades dos filhos variam entre 01 ano a 21. Para manter o sigilo e privacidade de cada participante serão utilizados nomes fictícios para cada relato exposto nos resultados, bem como para qualquer outro nome citado.

Com o método de *Survey* foi possível coletar dados sobre as participantes mães que tenham filhos em diferentes fases da vida, foi questionado “Possui vínculo empregatício? Se sim, é na sua área de formação?” e “Como a maternidade continuou seu vínculo empregatício?” para melhor entendimento da realidade e contextos vivenciados pelas mesmas permitindo a contribuição no planejamento do encontro.

Quadro 3- Critérios de participação

NOME	POSSUI VÍNCULO EMPREGATÍCIO? SE SIM, É NA SUA ÁREA DE FORMAÇÃO?	COM A MATERNIDADE CONTINUOU SEU VÍNCULO EMPREGATÍCIO?
Maria	Sim	Sim
Rosa	Sim, Professora.	Sim, inclusive o meu TCC foi sobre maternidade.
Rosi	Sim. Não	Sim
Lucia	Sim; Supervisora Administrativa.	Sim
Marta	Não	Já estava desempregada, vim ser contratada depois de completos 4 meses da minha bebê
Ana	Não	Não
Daniela	Sim, sou professora na UFRPE/UAST.	Sim.
Paula	Sim. sim.	Sim
Roberta	Sim	Sim
Beatriz	Sim	Não
Maria	Sim, sim.	Sim
Ane	Não	Não trabalho, mas estudo
Pamela	Sim, mas não é na minha área de formação. Atualmente estou trabalhando como assistente comercial.	Sim
Mariana	Sim. Sim.	Sim.

Fonte: Quadro 3 elaborado pela pesquisadora.

O encontro para realização do grupo focal teve duração média de duas horas, com 15 participantes e foi realizado no dia 02 de setembro de 2023, às 16hrs, com a apresentação da programação pela plataforma *Google meet*, vinculada ao Projeto de Extensão Mãedacaru- Rede de apoio entre mulheres/mães do Sertão Pernambucano, viabilizado pela UFRPE-UAST.

O objetivo do encontro no referido projeto foi o de proporcionar a discussão sobre o tema: “Dificuldades das mulheres-mães: formação acadêmica e planejamento de carreira profissional”. Após a apresentação, uma moderadora e orientadora especificou como seria a dinâmica do encontro, o tempo de duração máxima das falas, que foi de 05 minutos para que todas pudessem ter seu momento de fala. Em seguida, as mães se apresentaram falando sobre sua realidade e experiências de vida após a maternidade, e suas respectivas considerações sobre a temática em discussão.

Durante o encontro, as mães demonstraram que estavam bastante atentas e participativas, demonstrando interesse durante a apresentação dos relatos, e interação com comentários. A relação entre a rede de apoio e representação em espaços públicos trouxe questionamentos e demonstrou impactos expostos pelas participantes, tais como sentimentos que acarretam problemas de saúde.

Mais de uma participante chegou a relatar o quanto a sobrecarga de demandas após a maternidade interferiu no processo de formação dos estudos. Roberta, casada, 32 anos, mãe de uma filha de 5 meses, servidora pública efetiva, está no processo de desenvolvimento do seu mestrado, e afirmou: “estou tentando escrever alguma coisa... a minha linha de raciocínio não está a mesma, a minha leitura não está a mesma, o tempo que tenho é de madrugada, de madrugada estou morrendo de sono”, Outras participantes também relatam a mesma dificuldade em relação ao desenvolvimento de produções acadêmica.

Foi observado durante o debate que estruturas físicas de instituições de ensino não estão preparadas para receber este determinado grupo, de mulheres-mães, já que muitas vezes elas não têm alguém com quem deixar crianças e bebês e acabam tendo que levar consigo para os espaços universitários. Uma delas relatou: “Um simples trocador não tem” (Ana, 32 anos, mãe de um filho de 3 anos). Já Ane, de 18 anos, mãe de um filho de 9 meses, é estudante e cursa o 2º ano do ensino médio, e relatou: “ eu levo meu bebê... eu sinto que ele incomoda ”.

Já Rosi é divorciada e, atualmente com 58 anos, reside em Serra Talhada-PE e é estudante do curso de Administração pela UFRPE-UAST, mãe de duas filhas, uma com 21 e outra com 16 anos e conta sobre o seu processo de conciliação entre a maternidade e sua carreira profissional, já que é servidora pública efetiva. Durante sua primeira gestação ela estava cursando o curso de pedagogia em outro município (Salgueiro-PE) e relatou que teve que interromper seus estudos por conta da maternidade. “...então eu desisti no terceiro período... e depois não retornei... a criança nasceu...”.

A Mari, de 28 anos, mãe de um filho de 11 meses, passou pela situação semelhante em que teve que desistir de um estágio, pois não conseguia aumentar a carga do trabalho a ser desempenhado com a de atividade materna.

Ana se formou recentemente no curso de graduação em administração pela UFRPE-UAST, e atualmente não possui vínculo empregatício, não reside na cidade de Serra Talhada-PE e relata como foi o seu processo de adaptação após a maternidade, tendo em vista que é o seu primeiro filho. Ela relatou: “a rede de apoio da gente... é zero...” (Ana, 32 anos, mãe de um filho de 3 anos). Apesar de um processo histórico de conquista do seu espaço e direitos, a mulher é depositada como principal ativo na maternidade (Lerner, 1986), tradicionalmente reforçado a ideia que a maternidade é tida como vocação natural da mulher (Almeida, Soares, 2012).

Em seu relato, afirmou ter desenvolvido Síndrome de Burnout e problemas com a ansiedade e precisou se afastar do mundo do trabalho, após o diagnóstico e tratamento. Ana retornou ao mundo do trabalho e recebeu diversos questionamentos sobre a maternidade “... É mãe? Quer ser mãe? Quem fica com a criança?”. Em uma entrevista de emprego viu um diferencial em determinada organização que não via a maternidade como um problema, apesar da resistência à mudança na visão da mãe como profissional, esta organização tinha um diferencial (ABRH-RS - Associação Brasileira de Recursos Humanos, 2004).

E assim, outras participantes se manifestaram com a mesma dificuldade da mudança de visão do mercado após a maternidade, como a Maria é divorciada, com 34 anos é mãe de dois filhos, de 3 anos e 1 ano e 6 meses é bancária, diz: “...vi a diferença de como a gente é tratada, de como a gente é vista diferente mesmo que eles digam que não... de como a gente tem que se esforçar mais ainda, para mostrar que a gente consegue...”, Com a influência do patriarcado que é predominante e privilegia a classe masculina, o processo histórico é replicado até os dias

atuais, limitando a visão de que a mulher só poderia efetivamente exercer a função de reprodução e conservação do lar (Heimburg, 2016).

A discussão da temática levou para apontamentos entre as participantes como a desigualdade entre os gêneros e muitas mencionaram que se sentem cobradas pela sociedade, com a sobrecarga que muitas vezes afeta a saúde. Afirmaram também que muitas, em muitas situações queriam e gostariam de ser pais (em virtude da pouca responsabilização que os pais assumem quando se tornam pais). Vale ressaltar que a responsabilidade paterna deve ser equiparada com a materna, assim como o direito constitucional de igualdade entre os gêneros. Desmistificando o pensamento de que o pai é rede de apoio materna (rede de apoio materna é toda e qualquer ajuda, sendo paga ou não, de pessoas que não são os pais e que não tenham a tutela dos menores). A importância da rede de apoio para diminuir a sobrecarga deve ser enaltecida na sociedade, cuja responsabilização pelo cuidado com crianças e adolescentes precisa ser distribuída de forma justa e equilibrada para ambos, pai e mãe, mas na prática não é bem isso o que acontece.

Os pais precisam exercer o papel de co-responsável no cuidado com os filhos, assim como nas demandas domésticas. As redes de apoio surgem para suprir as necessidades das mães que sobrecarregadas não conseguem equilibrar tantas demandas, as quais poderiam ser melhor administradas quando homens reconhecem a carga de trabalho e reconhecem a responsabilidade em fazê-lo de maneira sistemática e permanente, equiparando as responsabilidades de homens e mulheres no cuidado com os filhos e com as demandas domésticas. As redes de apoio são parte resultante da não-responsabilização de homens e pais nesse processo. Com o estabelecimento de papéis para homens de maneira estrutural na sociedade patriarcal, os quais os excluem do cuidado com filhos e com afazeres domésticos, muitas das políticas públicas acabam não avançando para a geração de mudanças.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo identificar as dificuldades enfrentadas pela mulher e mãe durante o planejamento de carreira acadêmica e profissional.

A metodologia de Grupo Focal adotada nesta pesquisa contribuiu de forma positiva para proporcionar imersão de pontos de vista e realidades dos participantes, entender as relações entre

os participantes e a discussão de um tema em que há interesses em comum, promovendo um conforto afetivo e propriedade para a discussão.

Como previsto na constituição, a mulher pode até conseguir acesso a bem-estar social e bons resultados oriundos de suas atividades laborais para além da maternidade. Contudo, lidar com o equilíbrio de todas as atividades na vida atual envolvendo as múltiplas jornadas para mulheres-mães que trabalham e recebem remuneração, pode acarretar alguns problemas de saúde que podem desencadear Síndrome de Burnout ou Síndrome do esgotamento físico e mental em virtude de diversos aspectos, dentre eles a ausência de uma rede de apoio ou de suporte nas empresas.

Estabelecer uma rede de apoio é essencial para enfrentar os desafios cotidianos, especialmente em um contexto de isolamento social, que tem se tornado cada vez mais presente nos núcleos familiares. Mulheres de classes média e alta geralmente têm maior acesso a essas redes de apoio, devido aos recursos financeiros e sociais que facilitam a criação de vínculos significativos. Para construir uma rede de apoio eficaz, é importante cultivar relações saudáveis com familiares e amigos, participar de diferentes grupos sociais e manter contato regular com profissionais de saúde. Permitir-se receber ajuda e reconhecer que todos na rede têm responsabilidades e necessidades próprias — respeitando os limites pessoais de cada um — são passos fundamentais para a criação de um sistema de apoio realmente sustentável e benéfico. Essa dinâmica mútua é vital para cultivar uma rede de apoio robusta e eficaz, capaz de oferecer o suporte necessário em momentos de adversidade, funcionando como um mecanismo de proteção e promoção de resiliência (Juliano; Yunes, 2014).

Os resultados e discussões apresentados permitiram dar voz a esse grupo de mulheres e mães, possibilitando que suas experiências fossem ouvidas. Isso evidenciou as dificuldades enfrentadas por essas mulheres, que persistem ao longo do tempo, independentemente das diferenças nos ambientes em que atuam e nos recursos disponíveis para cada uma.

A pesquisa envolvendo a temática teve como limitação a ausência de dados demográficos específicos referentes a mulheres mães nas universidades e no mundo do trabalho, impedindo a compreensão ampla das realidades vivenciadas.

A pesquisa abordou questões importantes sobre os desafios enfrentados por mulheres, especialmente mães, no planejamento de suas carreiras acadêmicas e profissionais, levantando

diversos questionamentos e reflexões. Um ponto relevante é que, apesar das conquistas históricas das mulheres, a desigualdade de gênero permanece uma realidade resistente até hoje. As mães sentem a pressão social constante e lidam com uma sobrecarga que frequentemente afeta sua saúde, gerando impactos significativos e dificuldades no desenvolvimento de suas trajetórias acadêmicas e profissionais.

Como sugestão de pesquisa, é relevante investigar como diferentes contextos específicos, com uma abordagem mais localizada, têm tratado questões relacionadas a mulheres-mães no ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito às práticas de ESG (Environmental, Social, and Governance — Ambiental, Social e Governança), com foco na dimensão social e na promoção de bem-estar para colaboradoras. Além disso, promover grupos focais que envolvam homens e pais nas discussões pode enriquecer o debate, contribuindo para a criação de agendas inovadoras que avancem tanto os debates feministas quanto a realidade prática de mulheres-mães. O envolvimento de homens e pais é crucial para que essas discussões e políticas evoluam de forma significativa.

Por fim, foi observado que a maioria das participantes possui carreiras e profissões, embora não atuem na área em que se formaram; também participaram estudantes em formação. Estudos que aprofundem a relação entre renda bruta mensal e o bem-estar social dessas mulheres podem oferecer insights valiosos sobre os desafios enfrentados por elas.

REFERÊNCIAS

- ABRH-RS - Associação Brasileira de Recursos Humanos. *Os desafios e dificuldades das mães empreendedoras*, 2004. Disponível em: <https://www.abrhrs.org.br/noticia/os-desafios-e-dificuldades-das-maes-empendedoras>.
- Almeida, Jane Soares de; Soares, Marisa. MUDARAM OS TEMPOS; MUDARAM AS MULHERES? Memórias de professoras do ensino superior. Avaliação: *Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, Sorocaba, p. 557-580, jul. 2012.
- Azevedo, M. A. ; Sousa, L. D. Empoderamento como representatividade das mulheres na sociedade. *Coisas do Gênero*, São Leopoldo, v. 5, n. 1, p. 170-178, 2019.
- Baltar, P.; Dedecca, C. Emprego e salários nos anos 60 e 70. *Carta Social e do Trabalho*, CESIT, n. 31, 2015 [1992].

Barbosa E.F; Maria Elasir S. Gomes, M. E. S. *Instrumentos de coleta de dados em pesquisas educacionais. Educativa:* Instituto de Pesquisa e Inovações Educacionais, Fevereiro, 1999. Disponível

em: http://www.tecnologiadeprojetos.com.br/banco_objetos/%7B9FEA090E98E949D2A6386D3922787D19%7D_Tecnica%20de%20Grupos%20Focais%20pdf.pdf

Beauvoir, S. de. **O Segundo Sexo**. 4. ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970. 309 p. Tradução de Sérgio Milliet.

Brasil. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988* . Promulgada em 5 de outubro de 1988.

Brasil. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943.

Brasil. **Lei nº 10.421**, de 15 de abril de 2002. Artigo 392.

Brasil. **Lei nº 11.340**, de 7 de agosto de 2006. Artigo 3º.

Brasil. **Lei nº 14.192**, de 4 de agosto de 2021. Artigo 2º.

Brasil. **Lei nº 14.542**, de 3 de abril de 2023.

Brasil. **Lei nº 14.611**, de 3 de julho de 2023.

Brito, A.P.G; Oliveira, G.S.; Silva, B.A. A Importância da Pesquisa Bibliográfica no Desenvolvimento de Pesquisas Qualitativas na Área de Educação. *Cadernos da Fucamp*, v.20, n.44, p.1-15, 2021.

Castro-Silva, C. R., Anhas, D. De M., Rosa, K. R. M., Dutra, L. H., Zangirolani, L. T. O., & Pezzato, L. M.. QUANDO FALAMOS DE CUIDADO, DO QUE ESTAMOS FALANDO? ENTREVISTA COM ILZE ZIRBEL. *Psicologia & Sociedade*, v. 33, 2021.

Cardoso, Monique de Oliveira. **Agenda ESG, substantivo feminino:** a relação entre presença de mulheres na alta liderança e sustentabilidade nas empresas. São Paulo: FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS - ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO, 2021.

Costa, F. J. M.; Mota, B. G. N.; Santana, J. R. **História das mulheres:** formação docente, lutas e conquistas. Educ. Form., [S. l.], v. 7, p. e8015, 2022. DOI: 10.25053/redufor.v7.e8015. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/redufor/article/view/8015>. Acesso em: 2 jul. 2023.

Chanlat, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1996.

Dutra, Joel S. Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: *Atlas*, 2010.

Federici, Silvia. ***Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva***. [S.I]: [S.N], 2004. 506 p. Tradução do coletivo Sycorax.

Gressler, L. A. ***Introdução à pesquisa: projeto e relatório***. Loyola, São Paulo, 2003.

Grisci, Carmem Lígia Iochins. Mulher-mãe. ***Psicologia: Ciência e Profissão***, v. 03/02, 1995. Disponível

em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/T64GrL64VtwGtRtKQRtkZ9j/?format=pdf&lang=pt>

Heimburg, E. V. FUTURAS PEDAGOGAS MÃES E TRABALHADORAS DO CURSO DE PEDAGOGIA NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO CAMPUS DE SINOP: entre o tempo ditado pelo mundo do trabalho e o tempo necessário para educar seus filhos. ***REP's- Revista Even. Pedagóg.*** v. 7, n. 2 (19. ed.), p. 415-425, jun./jul. 2016.

Haraway, D. ***Gênero para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra***. Cad. Pagu, Campinas, n. 22, p. 201-246, jan./jun. 2004. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-83332004000100009>>. Acesso em: 17 set. 2023.

Hooks, Bell. ***Teoria feminista: da margem ao centro***. Tradução de Rainer Patriota. São Paulo: Perspectiva, 2019. (Palavras Negras).

IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. ***Em 2022, as mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens às tarefas domésticas ou ao cuidado das pessoas***.

Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 17 set. 2023

IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. ***Mulheres brasileiras na educação e no trabalho, 2019***. Disponível em:

<https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html> Acesso em: 10 set. 2023

IORA, T. A. A construção dos direitos das mulheres na conquista de seu espaço. ***Quaderns de Psicologia***, Vol. 18, No 3, 7-14, 2016. Disponível em: <https://quadernsdepsicologia.cat/article/view/v18-n3%E2%80%93iora/1270-pdf-pt>

INEP-Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. ***Censo da Educação Superior, 2021***.

Jovem Pan. ***Mulheres são maioria no ensino superior no Brasil, aponta IBGE. 2023.***

Disponível

em:

<https://jovempan.com.br/noticias/brasil/mulheres-sao-maioria-no-ensino-superior-no-brasil-aponta-ibge.html>. Acesso em: 27 out. 2024.

Juliano, M. C. C.; Yunes, M. A. M. Reflexões sobre rede de apoio social como mecanismo de proteção e promoção de resiliência. ***Ambiente & Sociedade***, v. 17, n. 3, p. 135–154, 2014.

Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-753X2014000300009>.

Lerner, Gerda. ***A criação do patriarcado. Mulheres e História***; V. 1, 1986.

Maia, Rachel. ***Maternidade em tempos de ESG***: Após a maternidade, a mulher se transforma, aprende e se torna, ainda mais, multitarefas. Coluna de Economia. O Globo, 2022. Disponível em:

<https://oglobo.globo.com/economia/rachel-maia/coluna/2022/09/maternidade-em-tempos-de-esg.ghtml>>. Acesso em: 10 set. 2023.

Martins, M.T.S.L.; Alcantara, K.R. Mudanças da Condição Feminina na Atualidade: Revisitando a História do Feminismo. ***Revista Artemis***, Paraíba, v. 14, p.98-110, dez. 2012. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/artemis/article/view/14293>>. Acesso em: 10 set. 2023.

Miltersteiner, Rk, Oliveira, Fbd, Hryniewicz, Lgc, Sant’anna Ads, Moura, Lc. ***Liderança feminina***: percepções, reflexões e desafios na administração pública. Cad EBAPEBR [Internet]. 2020Apr;18(2):406–23.

Neto, Valdemar Pinho. ***As consequências da licença maternidade no mundo do trabalho***: Evidências do Brasil. FGV, dezembro 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>

SOCIEDADE BRASILEIRA PARA O PROGRESSO DA CIÊNCIA (SBPC). ***Mulheres representam apenas 30% dos cientistas, afirma a Unesco. 2023.*** Disponível em: <https://portal.sbpcnet.org.br/noticias/mulheres-representam-apenas-30-dos-cientistas-afirma-a-unesco/#:~:text=Mulheres%20representam%20apenas%2030%25%20dos%20cientistas%2C%20afirma%20a%20Unesco,-A%20origem%20da&text=De%20cada%2010%20pesquisadores%20no,ci%C3%A2ncias%20exatas%20ao%20sexo%20masculino> .. Acesso em: 07 nov. 2024.

Son, H. ***Goldman won’t take companies public without ‘at least one diverse board candidate,’*** CEO says. CNBC, 23/01/2020. Disponível em

<https://www.cnbc.com/2020/01/23/goldmanwont-take-companies-public-that-dont-have-at-least-one-diverse-board-candidate-ceo-says.html> .

UFSC DIVERSIFICA (Santa Catarina). ***Com menos destaque nos altos postos da ciência, meninas e mulheres buscam reverter estatísticas.*** 2021. Disponível em: <https://diversifica.ufsc.br/2021/02/11/com-menos-destaque-nos-altos-postos-da-ciencia-meninas-e-mulheres-buscam-reverter-estatisticas/#more-297>. Acesso em: 07 nov. 2024.

Vinuto, Juliana. ***A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa:*** um debate em aberto. Temáticas, Campinas , v. 44, pág. 203-220, atrás./dez. 2014.

Zirbel, Ilze. ***Uma teoria político-feminista do cuidado.*** Florianópolis-SC, 201