

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO ACADÊMICO**

**Andressa Friedrich Ferreira da Silva**

**Dilemas relativos à maternidade e formação para a carreira acadêmica**

**Porto Alegre  
2020**

**Andressa Friedrich Ferreira da Silva**

**Dilemas relativos à maternidade e formação para a carreira acadêmica**

Dissertação de Mestrado Acadêmico apresentada no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

**Porto Alegre  
2020**

CIP - Catalogação na Publicação

da Silva, Andressa Friedrich Ferreira  
Dilemas relativos à maternidade e formação para a  
carreira acadêmica / Andressa Friedrich Ferreira da  
Silva. -- 2020.  
90 f.  
Orientador: Carmem Lígia Iochins Grisci.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa  
de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre,  
BR-RS, 2020.

1. Carreira. 2. maternidade. 3. dilemas. I. Lígia  
Iochins Grisci, Carmem, orient. II. Título.

**Andressa Friedrich Ferreira da Silva**

**Dilemas relativos à maternidade e formação para a carreira acadêmica**

Dissertação de Mestrado Acadêmico apresentada no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

**Porto Alegre, 13 de março de 2020.**

**Conceito Final: Aprovada**

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Angela Beatriz Busato Scheffer – PPGA/UFRGS

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Jaqueline Tittoni - PPGPSI/UFRGS

---

Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira - PPGA/UFRGS

---

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Carmem Ligia Iochins Grisci

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço infinitamente aos meus pais, que são as pessoas mais importantes da minha vida e em quem eu busco forças para enfrentar qualquer dificuldade. Sou grata por sempre me incentivarem a estudar, me esforçar e perseguir com garra meus objetivos. Eles que foram pacientes, amorosos e que são as pessoas que mais torcem por mim. Minha família foi a minha base e minha motivação para dar o meu melhor.

Agradeço também a minha querida orientadora, professora Carmem, que embarcou comigo neste tema e teve toda disponibilidade e dedicação à pesquisa. Sem seu conhecimento, zelo e compreensão eu não teria chegado até o final.

Às minhas colegas Luiza, Laura, Jeniffer, Vanessa e Ana que estiveram comigo por tantas manhãs me auxiliando, dando ideias e debatendo o andamento do estudo, obrigada pela atenção e parceria.

Agradeço aos meus amigos de modo geral, que compreenderam as minhas ausências, me incentivaram e estiveram comemorando cada vitória em cada momento desse percurso até aqui. Sem minhas amigas para me dizer que eu era capaz, que todo esforço valeria a pena, eu não teria tido tanta força.

Por fim, agradeço a todos os professores que tive o prazer de compartilhar conhecimento, em especial ao professor Sidinei e a professora Angela, pela participação na banca e pelas contribuições que foram fundamentais para esse trabalho e a toda equipe da Escola de Administração, que prestou todo suporte necessário nessa jornada.

## RESUMO

Este estudo objetivou explorar a vivência de dilemas relativos à maternidade e formação para carreira acadêmica a partir de mulheres doutorandas em Administração. A fundamentação teórica se pautou nos conceitos de carreira (HALL, 2002), carreira caleidoscópica (MAINIERO E SULLIVAN, 2005) e dilemas (BAUMAN, 2003; 2005; 2007;2008). A pesquisa caracterizou-se como exploratória qualitativa, contando com a participação de 12 mulheres doutorandas em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). A coleta de dados se deu através de entrevistas semiestruturadas e a análise se deu a partir da técnica de análise de conteúdo, proposta por Minayo (2002), que contempla as seguintes fases: pré análise, exploração do material, categorização dos resultados obtidos e interpretação, resultando nas seguintes categorias de análise: (i) carreira e carreira acadêmica; (ii) maternidade e carreira acadêmica e (iii) dilemas relativos à maternidade e carreira acadêmica. O estudo mostrou dois principais dilemas ambos relativos à passagem do tempo. Engravidar durante o doutorado ou aguardar a conclusão do mesmo para então iniciar o projeto de ser mãe o que acarreta inseguranças a respeito do dito relógio biológico; e para àquelas doutorandas que já possuem filhos, dedicar o tempo disponível à carreira acadêmica ou à família. Ressalta-se que tanto uma ou outra escolha acarreta insegurança e insatisfação. Os dilemas não se mostraram inusitados em relação ao que era esperado, mas sim no sentido de sua constância e persistência ao longo do tempo.

**Palavras-chave:** Maternidade. Não-maternidade. Carreira. Pós-graduação. Doutorado. Dilemas.

## ABSTRACT

This study aimed to explore the experience of dilemmas related to motherhood and training for an academic career from female doctoral students in Administration. The theoretical foundation was based on the concepts of career (HALL, 2002), kaleidoscopic career (MAINIERO AND SULLIVAN, 2005) and dilemmas (BAUMAN, 2003; 2005; 2007; 2008). The research was characterized as a qualitative exploratory study, with the participation of 12 PhD students in Administration at the Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS). Data collection took place through semi-structured interviews and the analysis was based on the content analysis technique, proposed by Minayo (2002), which includes the following phases: pre-analysis, exploration of the material, categorization of the results obtained and interpretation, resulting in the following categories of analysis: (i) career and academic career; (ii) maternity and academic career and (iii) dilemmas related to maternity and academic career. The study showed two main dilemmas both regarding the passage of time. Get pregnant during the doctorate or wait for the completion of it to then start the project of being a mother which causes insecurities about the said biological clock; and for those PhD students who already have children, dedicate the time available to the academic career or to the family. It is noteworthy that either choice leads to insecurity and dissatisfaction. The dilemmas were not unusual in relation to what was expected, but in terms of its constancy and persistence over time.

**Keywords:** Maternity. Non-maternity. Career. Postgraduate studies. Doctorate degree. Dilemmas.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Caracterização das participantes.....	32
Quadro 2: Aspectos relativos à maternidade, ao trabalho, ao doutorado, à família, ao relacionamento, aos amigos e à moradia para doutorandas sem filhos.....	35
Quadro 3: Aspectos relativos à maternidade, ao trabalho, ao doutorado, à família, ao relacionamento, aos amigos e à moradia para doutorandas com filhos .....	38
Quadro 4: Conceitos de carreira sob a ótica das entrevistadas.....	46

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA.....</b>	<b>13</b>
2.1 CARREIRA E CARREIRA ACADÊMICA.....	13
2.2 MATERNIDADE E CARREIRA ACADÊMICA.....	21
<b>2.2.1 Maternidade e não-maternidade.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.2 Maternidade na carreira acadêmica.....</b>	<b>25</b>
2.3 DILEMAS RELATIVOS À MATERNIDADE E CARREIRA ACADÊMICA.....	28
3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO.....	32
3.1 PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	32
3.2 COLETA DE DADOS.....	33
3.3 ANÁLISE.....	33
<b>4. RESULTADOS E ANÁLISES.....</b>	<b>35</b>
4.1 FORMAÇÃO PARA CARREIRA ACADÊMICA NA PERSPECTIVA DE MULHERES DOUTORANDAS EM ADMINISTRAÇÃO.....	35
<b>4.1.1 Mulheres doutorandas em Administração participantes da pesquisa ..</b>	<b>35</b>
<b>4.1.2 Seus olhares sobre carreira e carreira acadêmica.....</b>	<b>43</b>
<b>4.1.3 Motivos e expectativas relativas à carreira acadêmica.....</b>	<b>48</b>
<b>4.1.4 O doutoramento.....</b>	<b>52</b>
<b>4.1.5 Desdobramentos relativos ao ingresso no doutorado.....</b>	<b>56</b>
4.2 MATERNIDADE NA PERSPECTIVA DE MULHERES DOUTORANDAS EM ADMINISTRAÇÃO.....	59
<b>4.2.1 Seus olhares sobre a maternidade e não-maternidade.....</b>	<b>59</b>
<b>4.2.2 Expectativas, decisões e indecisões a respeito da maternidade.....</b>	<b>63</b>
<b>4.2.3 A vivência da maternidade e da não-maternidade.....</b>	<b>67</b>
4.3 DILEMAS.....	74
<b>4.3.1 Engravidar durante o doutorado ou aguardar a conclusão do mesmo.</b>	<b>74</b>
<b>4.3.2 Dedicar o tempo disponível à carreira acadêmica ou à família.....</b>	<b>76</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>79</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>82</b>
<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....</b>	<b>90</b>
<b>APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO.....</b>	<b>91</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Maternidade é um tema que a mulher frequentemente se depara em algum momento da vida, quer seja na escolha por ter filhos, quer seja na escolha de não tê-los. O tema maternidade durante o período de formação para a carreira acadêmica surgiu inicialmente a partir de reflexões pessoais sobre a questão e, posteriormente, ao participar de conversas em pequenos grupos de colegas da área sobre angústias e expectativas referente a nossas decisões e indecisões sobre a maternidade. Ao perceber que esse era um tema de constante debate e interesse entre pós-graduandas, senti-me instigada a respeito de dilemas vividos por doutorandas do Programa de Pós-graduação em Administração. O estudo retrata vivências e percepções de um grupo com características específicas, de forma que os resultados se pautam no olhar de mulheres acadêmicas, predominantemente classe média e heterossexuais. Outro grupo de participantes possivelmente traria resultados diferentes dos apresentados no presente estudo.

O cenário de crescimento relativo à participação das mulheres no mercado de trabalho trouxe mudanças que dizem respeito aos diversos papéis a elas socialmente atribuídos. A maternidade encontra-se entre eles. (RAPPORT e PICCININI, 2004). As novas configurações familiares, para Scavone (2001), vêm apresentando alterações nos conceitos tradicionais de família e reorganizando os papéis sociais que, por sua vez, provocam expectativas de conciliação de papéis como característica marcante entre as profissionais que vivenciam a experiência da maternidade, o que nem sempre ocorre de maneira tranquila, conforme aponta Gatrell (2005).

Movimento que ocorreu simultaneamente ao processo de crescimento da inserção das mulheres no mercado de trabalho, foi a elevação da escolarização. Na visão de Mattos (2011), por exemplo, a educação continuada tem se mostrado uma escolha dos jovens que estão prestes a terminar o curso de graduação e em dificuldades de colocação no mercado. Essa dificuldade de ingresso no mercado de trabalho coincide com a expansão da Pós-Graduação, que implicou na ampliação do número de Programas de Pós-Graduação no

Brasil. Segundo a plataforma GeoCapes, em 1998 (primeiro ano considerado nesta base de dados), no Brasil, foram titulados 12.351 mestres e 3.915 doutores. No Rio Grande do Sul foram titulados 1.232 mestres, sendo 134 destes titulados na área de Ciências Sociais Aplicadas; e 178 doutores, 4 foram titulados na área de Ciências Sociais Aplicadas. Em comparação, no ano de 2017 foram titulados no Brasil 50.306 mestres e 21.591 doutores. No Rio Grande do Sul foram titulados 5.124 mestres, sendo 885 destes titulados na área de Ciências Sociais Aplicadas; e 2.172 doutores, sendo 245 destes titulados na área de Ciências Sociais Aplicadas (GEOCAPES, 2018)

Os dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) sobre o Sistema Nacional de Pós-Graduação indicam que as mulheres são maioria nessa modalidade de educação. O último levantamento de dados foi realizado em 2015, e apontou que, naquele ano, no mestrado as mulheres totalizaram 66.439 matrículas e 26.443 titulações; e os homens somaram 55.175 matrículas e 20.215 titulações. Já no doutorado, também no ano de 2015, foram um total de 54.491 mulheres matriculadas e 10.141 tituladas, enquanto os homens totalizaram 47.877 matrículas e 8.484 títulos naquele ano.

Para autores como Simões e Hashimoto (2012), atualmente a mulher passa a conviver com novos desafios em seu planejamento de vida, se vendo frente a diversas escolhas de como viver sua vida, sendo algumas delas: ser mãe com dedicação exclusiva à maternidade, abrindo mão da carreira, mesmo que de forma temporária; conciliar a maternidade e a carreira, ou ainda não ser mãe e priorizar a questão profissional. Suplicy (1984), já na década de 1980, considerava que as mulheres passaram a se dividir entre o trabalho e o lar. Aliado a isso, a autora apontava para o questionamento de valores, cabendo à mulher a tomada de decisão relativa às alternativas que lhe tocavam.

Como a formação para a carreira acadêmica e o período reprodutivo tendem a coincidir, julga-se relevante investigar a respeito da vivência ou não de dilemas relativos à maternidade e a formação para a carreira acadêmica. Toma-se por dilema a definição de Bauman (2007, p. 10), onde este propõe que “a responsabilidade em resolver dilemas gerados por circunstâncias voláteis e constantemente instáveis é jogada sobre os ombros dos indivíduos –

dos quais se esperam que sejam ‘freechoosers’ e suportem plenamente as consequências de suas escolhas”. E por carreira, compreende-se o conceito de Hall (2002, p.12) que define carreira como “a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associada com experiências relacionadas ao trabalho e atividades durante a vida de uma pessoa”. Ao pensar a carreira acadêmica nesta ótica, considera-se o período de formação como parte da carreira, pois faz parte da trajetória de experiências compondo a formação necessária para a profissão.

Isto posto, o presente estudo busca examinar questões relacionadas à vivência de dilemas relativos à maternidade e a formação para a carreira acadêmica, considerando doutorandas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), do curso de Pós-Graduação em Administração. Em consulta às bases de dados Spell, Portal CAPES, Web of Science, Oasis e revista PEPSIC, não foram encontrados estudos com tal especificidade. Conforme os dados apresentados pela CAPES quanto ao número de mulheres e homens na Pós-Graduação, podemos identificar uma diferença de mais de 15% a mais de mulheres na Pós-Graduação, o que faz com que o tema maternidade durante a formação para a carreira acadêmica se torne um assunto necessário.

A partir disso propõe-se a seguinte questão de pesquisa: **a relação maternidade e formação para a carreira acadêmica contempla vivência de dilemas para mulheres? De que modo?**

O objetivo geral do estudo é explorar a vivência de dilemas relativos à maternidade e formação para carreira acadêmica a partir de mulheres doutorandas em administração. E os objetivos específicos são: (i) apresentar e analisar a formação para a carreira acadêmica na perspectiva de mulheres doutorandas em administração; (ii) apresentar e analisar a questão da maternidade na perspectiva de mulheres doutorandas em administração; (iii) identificar e analisar a vivência de dilemas na relação maternidade e formação para carreira acadêmica para essas mulheres.

Supõe-se que, em detrimento de alterações relativas aos papéis sociais, o estudo possibilitará ver e discutir a vivência de dilemas pessoais relativos à maternidade e a formação para a carreira acadêmica entre doutorandas em Administração.

O presente estudo se estrutura da seguinte forma: após esta introdução será apresentado o referencial teórico que dará suporte ao estudo, com ênfase aos conceitos de carreira, carreira acadêmica, maternidade e dilemas. Na sequência, serão apresentados o procedimento metodológico, os resultados e suas análises e, por fim, as considerações finais.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 CARREIRA E CARREIRA ACADÊMICA

Até o século XIX a palavra carreira era, na língua inglesa, empregada para designar estrada para carruagens. A partir de então, começou a ser utilizada no ambiente laboral significando “um canal para as atividades econômicas de alguém durante a vida inteira” (SENNETT, 2006). Essa concepção se aproxima da definição de carreira proposta por Arthur, Hall e Lawrence (1989, p. 8) que a consideram uma “sequência das experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo”.

Segundo Hall (2002), existem múltiplos conceitos de carreira utilizados no senso comum e no meio acadêmico. A partir disso, o autor descreve quatro conceituações que para ele são consideradas principais, sendo as duas primeiras de uso comum, e as demais encontradas no âmbito acadêmico. A primeira delas seria carreira enquanto um avanço vertical na hierarquia organizacional, que está fortemente vinculado a promoções e movimentos de ascensão; a segunda toma carreira como profissão, utilizada para determinar as ocupações ao longo do tempo de trabalho; a terceira diz respeito à carreira enquanto sequência de trabalhos durante a vida, que considera qualquer cargo ocupado durante a vida profissional. E por fim, carreira como uma sequência de experiências relativas a funções ao longo da vida, e nesse sentido engloba atividades que constituem sua trajetória de trabalho.

Além da conceituação de Hall (2002) acerca de carreira, há grande influência acadêmica da Escola de Sociologia de Chicago nos estudos do tema, para esta tradição a carreira não se limita ao trabalho ou a uma ocupação profissional, mas diz respeito ao curso de vida de uma pessoa. Conforme Joas (1999) e Barley (1989) apontam, alguns tópicos importantes sobre carreira advém dos grupos de trabalho de tal Escola nas décadas de 1940 e 1950, sendo eles:

(a) a carreira funde o objetivo e o subjetivo; a “face” objetiva e a “face” subjetiva constituem a dualidade ontológica da carreira;

- (b) a carreira implica, necessariamente, em estados (status) de passagem ou transição, que se referem aos estágios e temporalidade, e, também, à mudança nos papéis sociais e identidade dos indivíduos ao longo do tempo;
- (c) carreiras têm propriedades de coletividades; carreira é algo que somente indivíduos podem experimentar, mas eles o fazem a partir de possibilidades definidas contextualmente; e,
- (d) carreiras vinculam indivíduos e estrutura social, visto que a carreira pressupõe relações empíricas entre ação social e estrutura social e a recursividade na relação entre pessoas e instituições.

Corroborando com estas ideias, os autores Chanlat (1995; 1996) e Bendassoli (2009) identificam que as carreiras acompanham um sistema social maior, sofrendo alterações como resposta às transformações sociais, na economia e na política. Atualmente, essas mudanças vem impactando na forma como as organizações e trabalhadores se relacionam, redefinindo as relações entre o capital e o trabalho.

Nesse sentido, cabe destacar que os estudos sobre carreira indicam dois momentos distintos: o primeiro é o que propõe o conceito tradicional de carreira, que relaciona o sucesso no emprego a fatores como ascensão hierárquica, acúmulo de benefícios e status pessoal. Esse conceito nasceu nos primeiros estudos sobre o tema, e se manteve forte até meados dos anos 1990. Apesar de ter enfraquecido, ainda hoje existem empresas que utilizam o formato tradicional como modelo para seus funcionários.

O segundo momento teve início na década de 1970, e ao mesmo tempo que se enfraquecia o modelo tradicional de carreira, iniciavam-se estudos de modelos mais modernos, que comportam outros tipos de carreira que não apenas a tradicional (BALASSIANO, 2004). O principal fator que contribuiu para a emergência desses novos modelos de carreira foi a velocidade das mudanças no mundo organizacional, que levou os trabalhadores a considerarem outros critérios para a construção do “sucesso” pessoal dentro do contexto organizacional (ARTHUR, 1994). Com esse movimento ocorre um distanciamento do indivíduo em relação à empresa, em que o mesmo busca continuar não somente nas fronteiras de uma única organização, e a ascensão horizontal, ou seja, promoções dentro de um mesmo cargo, não são mais tão

atrativas (CHANLAT, 1995). A forma de gerenciamento da carreira também é alterada, conforme aponta Balassiano (2004), na carreira tradicional existe uma responsabilidade da empresa em relação ao gerenciamento e desenvolvimento da carreira do indivíduo, enquanto na carreira moderna migramos para o que podemos chamar de gerenciamento de si, que considera ser o próprio trabalhador quem escreve sua trajetória. Temos como exemplo desses novos modelos a carreira proteana e carreira caleidoscópica.

A carreira proteana, conceito desenvolvido por Hall (1976) faz referência à Proteu, figura mitológica que possuía habilidade de mudar sua forma conforme fosse necessário. Essa carreira busca retratar uma realidade onde as pessoas valorizam a liberdade e buscam novos desafios não apenas no âmbito profissional, mas em todas as esferas de sua vida, ressaltando a valorização da realização pessoal. A carreira proteana demanda das organizações uma gestão que considere as necessidades individuais de cada profissional, ao passo que para os profissionais, ela é vista como uma carreira em que a pessoa possui a responsabilidade de buscar o constante aperfeiçoamento, conhecimento, autoconhecimento, bem como a capacidade de adaptação diante de possibilidades de mudanças por necessidades pessoais ou circunstâncias ambientais.

Apesar do conceito de carreira proteana ter sido criado oficialmente em 1976, foi a partir da década de 1990 que começou a ganhar maior destaque e representatividade. Nesse período, o mercado de trabalho passava por incertezas e inseguranças nas relações, principalmente em função dos processos de enxugamento dos quadros de funcionários e reengenharia. Atualmente, o conceito é ainda mais presente em função das mudanças ocorridas no mercado de trabalho, como o trabalho temporário, prestação de serviço de consultoria, contratos de profissionais na modalidade de pessoa jurídica, empreendedorismo, fusões, aquisições e novas empresas de menor porte ingressando na economia (Hall, 2002).

Como o autor já apontava, as novas relações de trabalho são de curto prazo e com foco nas necessidades correntes tanto dos indivíduos quanto das organizações. Essa consideração vai ao encontro do que é explorado nos trabalhos de Bauman sobre uma vida líquida, onde há um afrouxamento de

laços e grande foco no descarte e na substituição rápida. Há uma desconstrução nos estilos de vida e valores, inclusive no ambiente de trabalho (BAUMAN 2004). Os vínculos sociais são temporários e menos afetivos, tomando uma essência individualista.

A carreira caleidoscópica retratada por Mainiero e Sullivan (2005) é um pouco mais recente, e utiliza-se da representação do caleidoscópio, que usa três lentes para criar padrões infinitos, assim também o modelo de carreira caleidoscópica utiliza três espelhos ou parâmetros: autenticidade, equilíbrio e desafio, também denominados ABC da carreira caleidoscópica. Tais parâmetros são combinados de diferentes formas ao longo da vida, e mostram padrões de carreira únicos. 1. Autenticidade - refere-se a busca por descobrir seu verdadeiro desejo e perceber qual parâmetro descreve genuinamente os pontos fortes e as limitações do indivíduo a fim de permitir agir embasado nas melhores informações. 2. Desafio – estimula a criatividade e a realização de grandes coisas. Pode ser um fator motivador. Reflete a necessidade do indivíduo em aprender, crescer e se estimular. 3. Equilíbrio - definido como fatores em um estado de equilíbrio. É uma questão de percepção e de correlação entre o tempo destinado às diversas demandas da vida profissional, vida pessoal e vida familiar.

Neste modelo de carreira, os indivíduos podem ir alterando seus papéis e relações de diversas maneiras em função de decisões que vão sendo tomadas de acordo com a fase de vida em que se encontram, pautando-se pelos ABCs. No tocante as mulheres, a predominância de cada parâmetro vai se alterando conforme o ciclo que a mulher se encontra e o parâmetro será influenciado conforme os acontecimentos de determinado momento. (MAINIERO E SULLIVAN, 2005). Esse modelo tem sido o mais dirigido à mulheres justamente porque ele considera as diversas esferas da vida e os ciclos aos quais passam. Os indivíduos vistos sob esse modelo de carreira buscariam um significado em suas vidas por meio do seu desenvolvimento profissional, no sentido de abranger outros aspectos que não apenas salário, promoções etc. Leva em consideração o desenvolvimento em sua carreira, como por exemplo a importância dada a cursos e formas de aprendizagem. Heslin (2005) caracteriza a carreira caleidoscópica como subjetiva devido à

realização ou sucesso percebido por um período mais longo, indo além da satisfação momentânea.

De acordo com Oltramari (2010), conceber a carreira sob a ótica do caleidoscópio é produzir mudanças de padrões e promover novos arranjos na carreira e em todos os aspectos da vida, visando um ajuste entre relações e limitações que existem entre trabalho e oportunidades. Mesmo as mulheres que buscam uma vida profissional de sucesso e desafiadora, a necessidade de equilíbrio pode superar os seus desejos de ascensão na carreira e promover um novo direcionamento. Além disso, em pesquisas realizadas pela autora foi constatado que, para as mulheres, a necessidade de equilíbrio entre trabalho e família é muito importante.

A carreira acadêmica pode ser compreendida enquanto uma carreira que depende prioritariamente do indivíduo, e propõe-se que a carreira acadêmica deve ser considerada, inclusive, no momento de realização de pós graduação, pois mestrado e doutorado fazem parte da trajetória de experiências que compõe a formação necessária para a profissão. Estes elementos vão ao encontro do que Hall (2002) propunha com seu conceito de carreira mencionado anteriormente.

Mattos (2011) constatou que a partir de um estreitamento das oportunidades de trabalho, o prolongamento da escolarização tornou-se uma escolha entre jovens prestes a terminar o curso de graduação. A educação continuada conta com cursos de aperfeiçoamento, especialização e a pós graduação *strictu sensu*. Dificuldades para ingressar no mercado de trabalho viriam ao encontro da expansão da pós-graduação por meio da ampliação do número de Programas de Pós-Graduação no Brasil.

Os cursos de pós graduação sofreram grande impacto do ambiente competitivo e acelerado que vem se apresentado, e atrelado a isso passaram por um período de maior regulamentação, em particular, por meio de critérios de avaliação estabelecidos pela Coordenadoria de Apoio à Pesquisa e ao Ensino Superior (CAPES). Em função disso, docentes de programas de mestrado e doutorado passaram a ser avaliados dentro de perspectivas produtivistas e gerencialistas, com foco em métricas de performance fortemente inspiradas na lógica empresarial (CASSANDRE et al., 2009). Essa

estratégia resulta questionamentos sobre a forma de gerir e desenvolver carreiras docentes, considerando as novas demandas dos programas e as implicações que estes têm sobre as atividades docentes, de orientação, de pesquisa e de extensão:

Os docente-trabalhadores da pós-graduação têm explicitado esta nova configuração admitida pelos programas *stricto sensu*, principalmente, devido às constantes pressões que sofrem para serem mais produtivos, através da publicação em revistas e periódicos Qualis (nacionais e internacionais), orientações a alunos, participação em bancas, preparação de aulas, atuação docente em turmas de graduação e pós-graduação, reuniões com grupos de pesquisa, reuniões com colegiados e conselhos de gestão de projetos, pareceres, preparação e apresentação de trabalhos para congressos e outras atividades não computadas na sua carga horária, mas obrigatórias de cumprimento devido à sua função e às metas instituídas (CASSANDRE et al., 2009, p. 13).

A carreira acadêmica, por ter como produto final a entrega do ensino ao aluno, e desta forma não ter um produto mensurável e quantificável é considerada dentro da lógica do trabalho imaterial. Atividades como a produção audiovisual, a publicidade, a moda, produção de software e outros ofícios artísticos também são exemplos que ilustram essa relação de produção e consumo instantâneos. Estas profissões se distanciam de um modelo taylorista de produção, conhecido pela produção massificada de produtos palpáveis. A produção científica neste sentido trata-se da produção imaterial propriamente dita através da produção de si, ou seja, o indivíduo mobiliza suas capacidades para realizar seu trabalho.

Conforme apontam Grisci e Cardoso (2014), o trabalho imaterial pode ser caracterizado por uma ruptura dos limites que separam o espaço e tempo do trabalho e demais aspectos da vida, fazendo com que o trabalhador não possua mais o domínio do seu tempo, dedicando inclusive seu tempo que seria de lazer ao trabalho. Esse abandono do modelo de produção fordista relaciona-se com as transformações ocorridas nas relações de trabalho que ocorreram nas últimas décadas, que estão fortemente associadas ao crescimento do setor

de serviços e informatização nos processos produtivos. Nesse formato, o trabalhador passa a realizar tarefas fora de seu local de trabalho sendo demandado por e-mail, celular, fax etc. Como resultado, tem-se a invasão do tempo privado com compromissos de trabalho.

Sobre a carreira docente, os autores indicam que embora o trabalho imaterial faça parte da vida dos trabalhadores de modo geral, para os docentes existe uma exigência mais intensiva em esforço intelectual e na capacitação. Podemos compreender o trabalho do professor como imaterial pois o seu produto é o saber, e neste contexto o trabalhador torna-se uma empresa que tem capital humano a oferecer, enquanto as instituições de ensino procuram trabalhadores qualificados, e a produção do conhecimento torna-se uma mercadoria a ser disponibilizada ao mercado. Conforme aponta Gorz (2005), as organizações, neste caso as instituições de ensino, adquirem capital humano pronto que advém do esforço do docente ao se qualificar e se atualizar, trazendo para dentro da universidade e canalizando-o para produção.

Aliado a isso Gorz (2005) argumenta que estamos passando do capitalismo moderno para o capitalismo pós-moderno onde existe maior valorização do capital humano, denominado imaterial. Esse capital não pode ser quantificável “ao qual os padrões clássicos de medida não mais podem se aplicar” (GORZ, 2005, p. 15). Dessa forma, apesar do produtivismo acadêmico ser um fator presente das Universidades, segundo a lógica do trabalho imaterial o produto ensino não caberia em uma medida de quantificação.

Segundo Sguissardi (2010), o “produtivismo acadêmico” é fruto de uma competição entre Universidades e Programas de Pós-Graduação, e inclusive entre os próprios docentes e pesquisadores, tendo como principal fator gerador as agências de fomento que utilizam o Currículo Lattes como medidor de produtividade. Dessa forma, as horas dedicadas a ciência em relação as horas de lazer são maiores, tendo como prioridade a produção científica. Na lógica “meritocrática” cada pesquisador estará na posição que merece devido ao seu esforço, dedicação e disponibilidade.

Com relação as mulheres na carreira acadêmica, a partir das últimas décadas verificaram-se avanços significativos no que diz respeito a inserção e participação das mulheres no campo científico em universidades e instituições

de pesquisa. Embora ainda haja cursos com maioria masculina, essa realidade vem aos poucos sendo alterada. Porém, conforme apontam Silva e Ribeiro (2014), existe ainda uma ascensão mais lenta na carreira acadêmica para as mulheres. Segundo os autores, esse fato pode ser observado, por exemplo, na participação em cargos administrativos, na ascensão ao nível mais elevado da carreira universitária, no recebimento de bolsa de Produtividade em Pesquisa (PQ) do CNPq, ou na participação em comitês de assessoramento das agências de fomento. Tomando como referência o número de bolsas PQ do CNPq por categoria e sexo do bolsista (BRASIL, 2012), dados de 2010 mostram que as mulheres representavam apenas 34,8% do número de bolsistas, sendo que o número de mulheres decresce conforme aumenta a hierarquia acadêmica. Alguns estudos (CABRAL, 2006; LIMA, 2008; SOUZA, 2003) procuram discutir as trajetórias e estratégias profissionais das mulheres na ciência, que elas tiveram/têm de “vencer” muitas dificuldades e barreiras na construção de suas carreiras. Conforme argumenta Velho:

Uma vez feita a opção pela carreira científica, a mulher se depara com o conflito da maternidade, da atenção e obrigação com a família *vis-à-vis* as exigências da vida acadêmica. Algumas sucumbem e optam pela família, outras, pela academia, e um número decide combinar as duas. Sobre essas últimas, não é necessário dizer quanto têm que se desdobrar para dar conta não apenas das tarefas múltiplas, mas também para conviver com a consciência duplamente culposa: por não se dedicar mais aos filhos e por não ser tão produtiva quanto se esperaria (ou gostaria). (VELHO, 2006, p. xv)

Para a autora, a trajetória das mulheres na ciência é constituída numa cultura baseada no “modelo masculino de carreira” (VELHO, 2006), modelo este que envolve a dedicação em tempo integral ao trabalho, produtividade em pesquisa, relações academicamente competitivas e valorização de características masculinas que, de certa forma, dificultam a participação das mulheres nesse contexto. Corroborando com essa ideia, Tabak (2002, p. 49), argumenta que “é muito mais difícil para a mulher seguir uma carreira científica numa sociedade ainda de caráter patriarcal e em que as instituições sociais

capazes de facilitar o trabalho da mulher ainda são uma aspiração a conquistar.”

Apesar dessa ideia ter sido trazida pela autora a 17 anos atrás, e termos tido diversas mudanças no tocante ao assunto, as dificuldades para a mulher na carreira acadêmica ainda resultam discussão. Por fim, é a partir desse panorama da participação da mulher na carreira acadêmica que iremos tratar da questão da maternidade.

## 2.2 MATERNIDADE E CARREIRA ACADÊMICA

### 2.2.1 Maternidade e não-maternidade

O advento da pílula anticoncepcional trouxe mudanças reais à questão da sexualidade da maternidade. Aprovada em 1960 pela FDA (Food and Drugs Administration), órgão dos Estados Unidos responsável pela análise de alimentos e medicamentos, a pílula anticoncepcional proporcionou que a mulher se desvinculasse da obrigação reprodutiva. Ela podia não só controlar o número de filhos, mas escolher se queria ou não ser mãe. Com isso, a maternidade passa a ser vista como escolha na medida em que arrefecem as obrigações moral e psíquicas e a imposição social (Karam, 2000). Segundo dados do IBGE de dois mil e onze, a taxa de natalidade vem decrescendo no Brasil. Em 1999, casais com filhos significavam 55% da população, caindo para 47,3% em 2009. Se considerarmos a média nacional de nascimentos que está em 15,8 nascimentos para cada 100 mil habitantes, o Rio Grande do Sul tem a menor taxa de natalidade do Brasil, sendo de 11,6 nascimentos para cada 100 mil habitantes. Além disso, em 1960 a média era de 6,3 filhos por mulher, estando em 2011 esta taxa no Brasil em 2,3 filhos por mulher. Essas taxas decrescentes evidenciam a opção pelo adiamento da maternidade ou por não ter filhos.

McIntosh et al. (2012) evidenciam que a ascensão profissional das mulheres se vê mais difícil de acordo com número e idade dos filhos. E que isso seria mais um fator a influenciar na postergação a maternidade, a fim de afetar prejuízos à carreira já que os primeiros anos de ascensão na carreira

profissional se sobrepõem aos anos considerados biologicamente mais apropriados para a maternidade. Segundo Virtala e outros (2006), após os 35 anos de idade a fertilidade da mulher diminui drasticamente, então a mulher nessa faixa que esteve postergando a maternidade, mesmo já tendo alcançado sucesso na carreira, se sente pressionada a ter filhos justamente quando o trabalho aumenta a demanda por dedicação.

Essa maternidade após os 35 anos é uma tendência observável em países desenvolvidos e em desenvolvimento (Ribeiro et al., 2014). No Brasil já é possível notar a tendência de as mulheres postergarem a maternidade, principalmente aquelas que possuem uma carreira profissional estável (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007; Carvalho, 2014; Leite & Frota, 2014; Oliveira, 2005).

A elevação da idade média em que as mulheres optam por filhos demonstra que muitas decidem pela maternidade no limite máximo do relógio biológico, talvez motivadas pelo temor de perderem a capacidade reprodutiva (Badinter, 2011). Relógio biológico é neste contexto de maternidade o termo associado a idade reprodutiva, ou seja, a idade em que o organismo é capaz de engravidar sem muitas dificuldades. Do ponto de vista médico, a idade ideal para engravidar seria entre 20 e 35 anos, quando a fertilidade é maior e as chances de complicações menores. (Salvado, 2017). Existem outros fatores que podem causar a infertilidade. Porém, para mulher, a idade avançada é o fator principal causador, já que com o passar do tempo as chances de engravidar vão diminuindo consideravelmente.

A partir dos dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), houve uma modificação na configuração das famílias em função da dinâmica social, e em consequência de mulheres brasileiras alterarem seu comportamento reprodutivo. Entre os diversos fatores apontados se encontram: o declínio da taxa de natalidade, o aumento da escolaridade e da inserção das mulheres no mundo do trabalho, a atualização na legislação sobre divórcio, separação, união estável e casamento entre pessoas do mesmo sexo. (IBGE, 2016).

Alguns dados chamam atenção, como por exemplo a redução significativa da taxa de natalidade em todo país, atrelada ao adiamento da

maternidade principalmente entre as mulheres com maior grau de instrução. De acordo com os dados divulgados pelo Ministério da Saúde e pelo IBGE, vem crescendo o número de mulheres engravidando a partir dos 40 anos, evidenciando assim o comportamento atual de mulheres brasileiras com tendência a ter filhos cada vez mais tarde, e em menor quantidade. (Brasil, 2014; Corrêa Oliveira et al., 2011; IBGE, 2016).

A discussão sobre as dualidades ser ou não mãe, ter ou não ter um trabalho fora do lar etc. segundo Cangiani e Montes (2010) deve considerar os recursos sociais, pois as maneiras como cada mulher opera com esses conflitos se dará de diferentes formas dependendo do seu nível socioeconômico, nível educacional, rede de apoio, etc. Aliado a isso, os autores também comentam que essa discussão retoma o debate do trabalho feminino como forma de independência social, e que não se pode negar que o adiamento da maternidade se dá em prol de uma carreira competitiva especialmente em mulheres mais escolarizadas.

A questão das redes de apoio também é fator chave relativo ao papel materno. Dessen e Braz (2000) sintetizam que principalmente nos grandes centros metropolitanos as redes de apoio de tornam fundamentais, porque normalmente as famílias de origem moram em outras localidades ou em alguns casos ainda estão inseridas no mercado de trabalho. Em função disso, os pais precisam buscar outras formas de ajuda quando o bebê ainda é pequeno, sendo as principais saídas as escolas de educação infantil e babás conforme apontam Rapport e Piccinini (2004). Desse modo, as redes de apoio se apresentam como uma das possíveis maneiras de conciliar a vida familiar com a vida profissional.

Badinter (2011) considera que poucos casais refletem sobre o real impacto de ter um filho. Para a autora, a maternidade ainda é vista como uma realização de amor entre o casal, mas que além da prorrogação da carreira e do abandono de projetos pessoais, fazem com que a mulher se depare com uma rotina que pode ser distante do imaginado. Dessa forma, mesmo mulheres que tem o desejo da maternidade, ou que planejam sua vida para que este momento ocorra, devem considerar que muitas vezes a interrupção na carreira pode acontecer de forma involuntária. Aparentemente a mulher teria três

opções relacionadas a maternidade: ser mãe, recusar-se a ser mãe ou negociar para ser mãe mais tarde.

Na literatura há uma diferença entre gravidez e maternidade. A gravidez propriamente dita é o ato biológico da geração de uma vida que, para Piccinini et al (2008), são vividas mudanças de diversas ordens - biológicas, somáticas, psicológicas e sociais representando uma experiência única e intensa que influencia tanto a dinâmica psíquica individual como as demais relações sociais da mulher. Em relação ao âmbito profissional, percebe-se que algumas atividades precisam ficar em suspenso durante a gestação e, especialmente, logo após o nascimento do bebê. Já a maternidade, para os autores, é um processo que se inicia muito antes da concepção, a partir das primeiras relações e identificações da mulher, passando pela atividade lúdica infantil, a adolescência, o desejo de ter um filho e a gravidez propriamente dita. Contribuem também para este processo aspectos transgeracionais e culturais, associados ao que se espera de uma menina e de uma mulher, tanto dentro da família como numa determinada sociedade. Desta forma, a decisão da gravidez não fala de uma situação pontual, ou uma fase momentânea, a gravidez traz consigo essa carga social e pressão pela maternidade. A gravidez é um dos momentos atrelados a maternidade.

A adoção de um filho embora não perpassasse o período de gravidez, adentra a questão da maternidade. A adoção ocorre desde a idade média, porém a adoção plena se deu em 1979, dando a condição de filho para o adotado, desvinculando-o de sua família biológica (Marcilio, 2006). A Constituição do Brasil de 1988 e o Estatuto da Criança e do Adolescente buscaram cessar qualquer tipo de discriminação entre filhos adotivos e biológicos. Essas leis trouxeram mudanças profundas sobre a adoção, para que a adoção deixasse de ser uma forma de filiação fragilizada para transformar-se em uma filiação legítima.

No que diz respeito a mulheres que não tem filhos, na literatura encontra-se, comumente, duas expressões. Childless (sem filhos) que, de acordo com Badinter (2011), significa ausência de filhos sem explicitar se foi ou não uma escolha por parte da mulher, e childfree (livre de filhos), a indicar o

desejo de não ter filhos. Em estudos de Mansur (2000), o termo *childless* determina a ausência involuntária de filhos.

O termo *childfree* vem sendo empregado atualmente com a intenção de desestigmatizar a opção por uma vida sem filhos, uma vez que o termo *childless*, tradicionalmente utilizado, carrega em si a conotação de ausência ou falta involuntária, muito diferente da possibilidade de escolher um modo ou estilo de vida (MANSUR, 2003, p. 65).

Ao abordarem o assunto autoestima pessoal e coletiva de mães e não-mães, Souza e Ferreira (2005) consideram que para mulheres que optaram por não ter filhos, os estereótipos e preconceitos não as afetam da mesma forma que mulheres que não tem filhos por questões biológicas. Para as “*childless*” isso pode representar uma fonte de forte insatisfação e desvalorização, por não conseguirem atender a pressões sociais. Neste caso, a autoestima pessoal pode ser baixa.

Nem todas as mulheres sentem vontade de casar e/ou ter filhos, para estas mulheres, ser mãe não se encaixa em sua autoimagem, nem mesmo em sua programação (MOHLER, 2005). A não-maternidade é uma opção e um estilo de vida. Há de se considerar que as mulheres querem ser livres para determinar seus caminhos, voluntariamente. A escolha por não ter filhos pode estar associada à preferência por um estilo de vida sem as responsabilidades da criação de filhos (*childfree*).

Considerando a maternidade como parte importante da vida da mulher, seja na opção de ter ou não filhos, o assunto está intimamente ligado a escolhas e muitas vezes essas escolhas envolvem as suas carreiras. Veremos a seguir como a maternidade vem sendo abordada no que diz respeito à carreira acadêmica.

### **2.2.2 Maternidade na carreira acadêmica**

No Brasil, a licença maternidade entrou em vigor em 1934 a partir da Constituição. Inicialmente o tempo de afastamento do trabalho em função no nascimento de um filho era de três meses, e era pago pelo empregador. Em

1974 os custos passaram a ser inclusos nas prestações da Previdência Social, retirando os encargos dos empregadores. Outro marco importante estabeleceu-se com a constituição de 1988, tendo sido prorrogado o período de afastamento para 120 dias. E mais tarde, em 2008, a legislação passou a nova ampliação para 180 dias.

Na área acadêmica recentemente foi aprovada a Lei nº 13.536/2017, que garante às bolsistas de mestrado e doutorado do CNPq e Capes o direito de afastamento por maternidade ou adoção. As mulheres agora podem suspender suas atividades acadêmicas por até 120 dias sem deixar de receber a bolsa. A prorrogação da vigência corresponde ao período de afastamento.

Nesta relação maternidade e carreira, a própria licença maternidade é fonte de conflitos, conforme aponta Krause (2017) pois após a licença maternidade as demandas tendem a ser intensas e os desafios de equilibrar as responsabilidades familiares e do trabalho podem deixar a trabalhadora-mãe vulnerável. Segundo a autora, nesta fase existe uma ruptura com a estabilidade habitual e um maior investimento emocional para suportar o retorno ao trabalho. Ela comenta ainda que após a maternidade a mulher passa por um processo psíquico para reorganizar sua identidade de mãe, e juntamente a isso a mulher trabalhadora experimenta as pressões diárias no emprego e em casa. Esse período pode gerar cansaço, estresse, insegurança, culpa e ansiedade. As mulheres, dependendo do ambiente organizacional em que estão inseridas, podem encontrar dificuldades em relação ao trabalho e a própria saúde. Em alguns casos elas se sentem desmotivadas, arrependidas por ter retornado ao trabalho, ou até julgadas e excluídas por colegas ou superiores.

Pesquisas feitas nos Estados Unidos apontam que no contexto acadêmico deste país as mulheres assumem cargos de docência em taxas mais baixas do que homens, sendo essa diferença maior para alunas de doutorado que possuem filhos pequenos. (Wolfinger, Mason, & Goulden, 2008). Essas razões não ficam totalmente claras em tais pesquisas, porém algumas sugerem que as mulheres escolhem não assumir tais posições, principalmente em universidades intensivas em pesquisa. Golde e Dore (2001) descobriram que as doutorandas do sexo feminino eram significativamente menos propensas a desejar uma posição docente do que os homens (60,1% contra

67,3%, respectivamente). Van Anders (2004), em uma pesquisa online com estudantes de graduação (N = 468), descobriu que mais homens do que mulheres pretendiam seguir uma carreira acadêmica. Além disso, constatou que os homens eram mais propensos do que as mulheres a concordar que “ter filhos é compatível com a carreira acadêmica”. As mulheres eram significativamente mais propensas a dizer que a família, a mobilidade, o ambiente acadêmico e o estilo de vida as tornaram menos propensas a desejar uma posição acadêmica.

Mason et al. (2009), em uma extensa pesquisa com estudantes de doutorado, descobriram que enquanto mais da metade dos estudantes de doutorado iniciaram seus programas de doutorado com uma meta de carreiras acadêmicas (67% de homens e 71% de mulheres), muitos estudantes apresentaram uma mudança de metas durante o seu programa, alertando que apenas 27% das mulheres contra 36% dos homens desejavam uma posição acadêmica em uma universidade focada em pesquisa. A pesquisa sugere que muitos estudantes de doutorado, especialmente as mulheres, têm preocupações sobre os receios de ter uma carreira acadêmica concomitantemente com filhos.

Golde e Dore (2001) realizaram uma pesquisa com 4.114 doutorandos e descobriram que 32% desses evidenciavam estar menos interessados em seguir na área acadêmica do que estavam ao iniciar o curso, pois alegavam preocupações com a capacidade de conciliar uma vida familiar equilibrada com a carreira acadêmica. Outras razões dadas para a falta de interesse em uma posição acadêmica incluíram restrições geográficas (27,7%) e expectativas de carga de trabalho (31,9%).

Na concepção de Armenti (2004) existe um preconceito histórico contra a maternidade na academia, ainda presente atualmente, embora já exista maior visibilidade das mães docentes. Há uma percepção de que as mães estudantes de doutorado são menos comprometidas com seu trabalho, progridem mais lentamente, têm taxas maiores de abandono do curso e têm um desempenho pior do que pais acadêmicos e mulheres sem filhos (Brus, 2006; Kmec, 2013; Mason & Goulden, 2004; Mason et al., 2013; Trepal, Stinchfield, & Haiyasos, 2014).

O uso do tempo para os acadêmicos é ditado através de prazos Bianchetti (2006). Desta forma, para as acadêmicas que são mães o tempo é dividido entre cumprir os prazos impostos pela academia e o cuidado com os filhos. Neste ponto de vista, o cuidado consigo próprias fica em segundo plano, tanto em questões físicas quanto psicológicas. Frente a isso, não é de surpreender a existência de dilemas relativos à maternidade.

### 2.3 DILEMAS RELATIVOS À MATERNIDADE E CARREIRA ACADÊMICA

O tempo e o espaço são as principais dimensões da vida humana, e para Castells (2000) estes estão se modificando e transformando a sociedade em uma sociedade em rede. Nesse modelo de sociedade contemporânea o fluxo de informações é constante, tendo um apelo à velocidade, à rapidez, à passagem, ao movimento. Enriquez (1995) aponta que as consequências de tal velocidade, embora não sejam visíveis imediatamente, trazem temor. Dessa forma, conforme aponta Bauman (2005) na realidade de trabalho a opção é modernizar-se ou perecer. Corroborando com esta ideia, Freitas (1998) observa que no atual mundo do trabalho os indivíduos estão condenados a apresentar resultados de produtividade cada dia maiores, tendo cada vez mais sensação de estarem devendo.

Bauman (2003), ao analisar a sociedade líquido-moderna – cujas características são a volatilidade, a busca da satisfação instantânea, o individualismo, a flexibilidade, a incerteza quanto ao futuro, insegurança estabelecida nas relações e a falta de garantias entre as partes. É seguido por Sennett (2006), para quem a forma de viver no mundo atual pode deixar a vida emocional à deriva. Para Senett (2006), é esta dimensão de tempo do capitalismo que mais diretamente afeta o emocional dos indivíduos para além do ambiente de trabalho. Para o autor, o capitalismo de curto prazo corrói o caráter dos sujeitos, sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável.

Para Bauman (2007) vive-se um período de transformações intensas e relações fragilizadas submetidas a constantes incertezas. Sendo assim, todos

estão inseridos em uma conjuntura que propicia o surgimento de certos dilemas relativos à carreira, ao trabalho e à interface vida pessoal e trabalho. Com relação a dilemas, o autor diz que se as novas circunstâncias requerem agilidade e recomeços, compromissos de longo prazo apresentam-se como um fardo. Não há, portanto, uma boa escolha. Para o autor, "não se pode ficar com a torta e comê-la – mas é exatamente isso que você é pressionado a fazer pelo ambiente em que tenta compor sua vida. Qualquer escolha que você faça, está arranjando confusão" (Bauman, 2007a, p.142). Além disso, de acordo com Bauman (2007), no contexto da sociedade líquido-moderna, as relações familiares se apresentam mais frágeis e suscetíveis a riscos, além de ocasionar o aparecimento de dilemas nos processos de escolhas nas carreiras profissionais.

Essa é a principal característica do dilema, o indivíduo passa para uma situação ou escolha de difícil solução, em que as alternativas se mostram insatisfatórias. Marcondes (1990, p.54) define dilema como uma “situação embaraçosa em que nos encontramos, devendo escolher necessariamente entre dois partidos ou pontos de vista rejeitáveis caso não fôssemos obrigados a escolher. Forma de alternativa da qual, dos dois membros aceitos como premissas ou princípios, só podemos tirar uma consequência”. Por sua vez, Oliveira e Costa (1995, p. 4) definem dilema como “[...] uma situação conflitiva, sendo que a escolha por uma ou por outra é difícil de ser feita”. Além do já exposto, de acordo com Grisci, Scalco e Kruter (2011, p.565): “[...] por dilema pessoal compreende-se, em geral, a vivência de uma situação embaraçosa, que aponta saídas difíceis ou penosas, frente à qual os sujeitos se veem entre a cruz e a espada, sem possibilidades de escolha satisfatória”.

Destaca Bauman (2007, p. 10), “[...] a responsabilidade em resolver dilemas gerados por circunstâncias voláteis e constantemente instáveis é jogada sobre os ombros dos indivíduos – dos quais se esperam que sejam ‘freechozers’ e suportem plenamente as consequências de suas escolhas”. E completa que os dilemas se apresentam de diferentes formas, podendo ser relacionados ao consumo, à trajetória e velocidade da carreira, à vida amorosa e às relações familiares e também quanto às formas de enfrentá-los e resolvê-los.

Dos dilemas decorrem medos, especialmente porque parece não haver saída para eles. A solução encontrada nunca será boa o suficiente para amenizar os medos e a falta de proteção para qualquer uma das eventuais escolhas. Bauman (2008, p.179) ressalta o medo frente aos dilemas na sociedade líquido-moderna:

"O medo talvez seja agora mais profundo e assustador, já que parece não haver saída - pelo menos não o tipo de saída que parece confiável -, apesar da fervorosa busca por uma "terceira via". Claramente, não é óbvio o que os indivíduos - sobre os quais recai a tarefa de encontrar sozinho soluções individuais para um dilema socialmente produzido, e depois empregar recursos individuais para colocá-los em prática - poderiam fazer para se libertarem de seus medos, que dirá evitarem ser atormentados por eles, para começo de conversa."

Aliado a isso, Oltramari, Weber e Grisci (2009) apontam que os dilemas são potencializados por algumas categorias, tais como: tempo, mobilidade, sucesso profissional, status e consumo. Ou seja, podemos considerar que a existência de dilemas perpassa todas as esferas da vida, ultrapassando os limites entre vida profissional e pessoal/familiar. Outro ponto a ser considerado é o cenário socioeconômico, que conforme Oltramari, Friderichs e Grzybovski (2014), propiciam o aparecimento de dilemas entre carreira e família, pois tal cenário se configura num período de ansiedade, insegurança e incertezas, retornando a questão da responsabilidade do trabalhador, que fica para si. Dessa forma, constituem-se terrenos férteis para a proliferação de dilemas, uma vez que como apontam os autores, "as distâncias, outrora existentes entre a esfera pública e privada, hoje são reduzidas a limites tênues, o que muitas vezes torna confuso o tempo que se destina a cada uma delas". Pelbart (2000, p. 26)

Referente à maternidade e carreira, dilemas podem se apresentar de diferentes formas, seja pela conciliação dos papéis de profissional e mãe, ou até mesmo sobre ser ou não ser mãe. O que fica muito claro é a relação de sobrecarga emocional que esse tipo de dilema acarreta. Para Vieira e Amaral (2013), muitas mulheres que optaram por conciliar carreira e maternidade experimentam ainda o sentimento de culpa em relação a sua ausência nas

atividades que envolvem cuidados com o filho e o lar. Aliado a isso, Beltrame e Donelli (2012) apontam que existe um sentimento por parte da mulher de que apenas a mãe é capaz de cuidar do bebê, trazendo com isso um sentimento de ansiedade e insatisfação com a decisão de não interromper a carreira. Outro fator considerado pelos autores é que, quando a mulher busca conciliar a construção e consolidação da carreira e a maternidade, diversos conflitos surgem, sendo principalmente a pressão da sociedade para postergar o retorno ao trabalho depois do nascimento do filho e à pressão organizacional para regressar ao trabalho e retomar a carreira rapidamente.

Os principais dilemas envolvendo carreira e maternidade são, segundo Oliveira et al (2011) postergar a gravidez em função da carreira, o que gera grande ansiedade; e se ausentar do mercado e vivenciar integralmente a experiência da maternidade ou conciliar a carreira e o papel de mãe. Eles tem causado muita angústia e ansiedade nas mulheres.

Existe ainda a decisão de interromper a carreira em função da maternidade, porém conforme Bachmann e Gatermann (2017) essa decisão tem impacto negativo sobre a empregabilidade futura da mulher, tendo como efeito associado ao temo de duração dessa interrupção. Além disso, autores como EVERTSSON; GRUNOW; AISENBREY, 2016; McINTOSH et al., 2012; CEBRIÁN; MORENO, 2015 associam o abandono ainda que temporário do mercado de trabalho por motivos familiares, e neste caso a maternidade, a prejuízos na ascensão profissional e no salário da mulher após seu retorno.

Guillaume e Pochic (2007) indicam que para as mulheres entre 25 e 35 anos os dilemas são maiores, pois elas se encontram em processo de crescimento da carreira. O momento em que lhes é requerida uma intensa dedicação no trabalho é também o momento em que elas desejam ter filhos e portanto, frear a carreira.

No 1º Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, realizado em 2017 na cidade de Porto Alegre, o grupo de pesquisa Parent in Science apresentou resultados preliminares de um estudo em que 81% de 921 mães cientistas apontaram que a maternidade teve impacto negativo na trajetória profissional. A seguir encontra-se o procedimento metodológico do presente estudo.

### 3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Realizou-se pesquisa exploratória de natureza qualitativa, a fim de responder a questão: a relação maternidade e formação para a carreira acadêmica contempla vivência de dilemas para mulheres? De que modo?

Optou-se por pesquisa qualitativa pois esta, conforme aponta Minayo (2002), busca responder a questões particulares, atendo-se a como pensam, sentem e se expressam os indivíduos a respeito de determinado tema. Para o presente estudo, como as mulheres doutorandas em Administração vivenciam a questão da maternidade.

Foi identificado ser relevante utilizar-se da pesquisa exploratória pois ao buscar nas principais bases científicas - quais sejam, portal CAPES, SPELL, OASIS e WEB OF SCIENCE - não se localizou trabalhos que considerassem a maternidade e a carreira acadêmica de doutorandas sob a ótica de dilemas. Além disso, as pesquisas exploratórias tem como intenção desenvolver e esclarecer ideias, com o objetivo de proporcionar visão geral de determinado fato. Para Gil (2008, p. 27) "esse tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado".

#### 3.1 PARTICIPANTES DA PESQUISA

As participantes da pesquisa foram 12 mulheres cursando doutorado em Administração na UFRGS, independentemente da fase em que se encontram no curso e abrangendo as seguintes áreas: Gestão de Pessoas; Marketing; Inovação, Tecnologia e Sustentabilidade; Estudos Organizacionais e Gestão de Sistemas e Tecnologia da Informação. Foram feitas 10 entrevistas presenciais, e 2 via skype. A base de dados inicial, retirada da página da Escola de Administração a partir das listas de aprovados no curso de doutorado, resultou em 58 aprovadas anos de 2017, 2018 e 2019. Foram contatadas por meio de redes sociais, principalmente o Facebook, e destas foram retiradas da base as que não efetivaram matrícula ou que já haviam terminado o curso. A partir de então, foram convidadas à entrevista, e conforme disponibilidade formou-se o grupo de entrevistadas. É válido ressaltar que as entrevistadas foram

convidadas a indicar colegas para participar do estudo, de forma a facilitar o acesso à tais mulheres.

Fatores como idade, estado civil e classe social não foram considerados como limitadores à formação do conjunto de participantes do estudo. Optou-se por delimitar o estudo apenas com doutorandas pois estas representam uma probabilidade maior de seguir na carreira acadêmica do que estudantes do mestrado. Com relação a quantidade de entrevistadas, não houve uma delimitação inicial, mas sim a intenção de realizar entrevistas até que o conteúdo das mesmas se tornasse repetitivo e sem novas informações.

### 3.2 COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados, utilizou-se a entrevista semi-estruturada. Duarte (2004) comenta que as entrevistas são importantes para mapear práticas em universos sociais que possam apresentar conflitos ou contradições. É através da entrevista que pesquisadores buscam obter informes contidos na fala dos atores sociais. A entrevista, em sua concepção, "não significa uma conversa despreziosa ou neutra uma vez que se insere como meio de coleta dos fatos relatados pelos atores, enquanto sujeitos-objeto da pesquisa que vivenciam uma determinada realidade que está sendo focalizada" conforme Minayo (2002, p.57).

Além disso, com relação a entrevista semi-estruturada, Gil (2008, p.112) comenta que ela apresenta "certo grau de estruturação, já que se guia por uma relação de pontos de interesse que o entrevistador vai explorando ao longo de seu curso". No caso do presente estudo, a relação maternidade e carreira acadêmica e possível vivência de dilemas.

### 3.3 ANÁLISE

Realizou-se análise de conteúdo que, conforme Minayo (2002) contempla as seguintes fases: pré análise, exploração do material, categorização dos resultados obtidos e interpretação. Ao agrupar elementos, ideias ou expressões em torno de maternidade e a formação para a carreira

acadêmica, pretendeu-se averiguar a existência de dilemas para as mulheres participantes do estudo.

A análise foi conduzida a partir de categorias a *priori* e possibilitou o surgimento de categorias a *posteriori*. As categorias a *priori* foram maternidade e carreira, que após a análise das entrevistas se subdividiram em categorias a *posteriori* que remetem a vivência dos dilemas: engravidar durante o doutorado ou aguardar a conclusão do mesmo; e dedicar o tempo disponível à carreira acadêmica ou à família. A sistematização das falas tomadas como conteúdo é importante pois facilita a análise e a categorização da informação, sendo uma forma de operar e classificar os elementos, fatos, sentidos apresentados nas entrevistas. Desta forma, buscou-se respeitar esses três itens ao elaborar as categorias de análise.

## 4. RESULTADOS E ANÁLISES

Neste capítulo, serão apresentados e analisados os resultados desta pesquisa, que se dividem em três blocos: a formação para carreira acadêmica, apresentação das mulheres participantes da pesquisa, suas visões sobre carreira, como se deu o ingresso no doutorado, quais suas expectativas acerca do mesmo e a experiência de modo geral; o segundo bloco busca identificar as percepções sobre maternidade, bem como a vivência ou não vivência da maternidade; e por fim, no terceiro bloco buscou-se identificar e analisar os dilemas enfrentados neste contexto.

### 4.1 FORMAÇÃO PARA CARREIRA ACADÊMICA NA PERSPECTIVA DE MULHERES DOUTORANDAS EM ADMINISTRAÇÃO

#### 4.1.1 Mulheres doutorandas em Administração participantes da pesquisa

As participantes do estudo caracterizam-se conforme o quadro 1 a seguir, que as apresentam na ordem em que foram entrevistadas.

**Quadro 1: Caracterização das participantes do estudo**

	Área	Idade	Estado civil	Bolsa	Filhos	Ano de ingresso
<b>E1</b>	Gestão de Pessoas	32	SOLTEIRA	SIM	NÃO	2018
<b>E2</b>	Marketing	35	SOLTEIRA	NÃO	NÃO	2018
<b>E3</b>	Marketing	36	CASADA	NÃO	SIM - 1	2018
<b>E4</b>	Marketing	36	NOIVA	NÃO	NÃO	2018
<b>E5</b>	Inovação, Tecnologia e Sustentabilidade	34	NOIVA	NÃO	NÃO	2018
<b>E6</b>	Inovação, Tecnologia e Sustentabilidade	28	CASADA	SIM	NÃO	2019
<b>E7</b>	Gestão de Pessoas	29	CASADA	NÃO	NÃO	2019
<b>E8</b>	Inovação, Tecnologia e Sustentabilidade	41	SOLTEIRA	NÃO	SIM - 2	2019

<b>E9</b>	Gestão de Pessoas	31	NAMORANDO	NÃO	NÃO	2017
<b>E10</b>	Gestão de Sistemas e Tec da Informação	35	CASADA	SIM	SIM - 1	2018
<b>E11</b>	Estudos Organizacionais	38	CASADA	NÃO	NÃO	2019
<b>E12</b>	Gestão de Sistemas e Tec da Informação	37	CASADA	NÃO	SIM - 1	2018

**Fonte: Elaborado pela autora**

Conforme aponta o quadro, as entrevistadas possuem idades entre 28 e 41 anos, obtendo uma média de 34 anos. Para obtermos um panorama geral da Administração, e considerando as peculiaridades de cada área, buscou-se abranger todas as áreas do curso, atentando-se a convidar para a entrevista alunas de todas as áreas, de modo que participaram três doutorandas da área de Gestão de pessoas, três doutorandas da área de Marketing, três doutorandas da área de Inovação, Tecnologia e Sustentabilidade, duas doutorandas da área de Gestão de Sistemas e Tecnologia da Informação e uma doutoranda em Estudos Organizacionais.

Entre as 12 entrevistadas, três delas possuem bolsa e as demais estavam empregadas ou com afastamento remunerado. Convém destacar que dentre as quatro entrevistadas que possuem filhos, três delas estavam em afastamento do trabalho e uma era bolsista. O "peso" de ser doutoranda, trabalhar e ter filhos, foi explícito na fala de E8:

"no mestrado eu tive afastamento, a gente tem no plano de carreira a possibilidade. E agora no doutorado também. Não tem como tu trabalhar, estudar e ter filhos junto. É muita coisa ao mesmo tempo. Se tu trabalha e estuda são duas coisas complexas que tu tem que lidar, aí tu coloca mais o filho nessa história... algum prato vai cair, não tem como." (E8)

Este é um cenário onde as mulheres, doutorandas e mães se encontram, o da dificuldade em conciliar todos os papéis a que são demandadas. A comparação feita por E8 entre trabalho, doutorado e filhos

enquanto pratos a serem equilibrados, já demonstra a fragilidade dessa conciliação.

Além das caracterizações do Quadro 1, foram elencados alguns itens considerados como fatores chaves relacionados ao contexto pessoal e profissional das entrevistadas, que resumem o momento de vida de cada uma, e nos trazem reflexões acerca de suas visões sobre maternidade e a área acadêmica. Os itens são maternidade, trabalho, doutorado, família, relacionamento afetivo durante o doutorado, amigos e moradia. Esses elementos foram considerados relevantes pois são eles que definem a realidade de cada entrevistada no momento das entrevistas. Alterações nesses contextos, assim como no conceito da carreira caleidoscópica, podem alterar as visões relativas a maternidade e carreira, e assim alterar suas opiniões, conforme se encontram resumidas nos Quadros 2 e 3.

**Quadro 2: Aspectos relativos à maternidade, ao trabalho, ao doutorado, à família, ao relacionamento, aos amigos e à moradia para doutorandas sem filhos**

	Maternidade	Trabalho	Doutorado	Família	Relacionamento afetivo durante o doutorado	Amigos	Moradia
1	Propósito de vida/ relógio biológico	Possui bolsa	Forma de ingressar na docência	Pressão familiar para ter filhos	Estava noiva e terminou o relacionamento durante o doutorado	Afastamento de amigos e familiares por falta de tempo/ realidade de vida. Pós graduação aproxima de colegas.	Mora sozinha em Porto Alegre, família é do interior
2	Não quer ter filhos	Trabalha em empresa na área de marketing	Complemento de experiência e da carreira	Mãe e avô questionam sobre maternidade	Era casada e se separou durante o mestrado	Percebe que a maioria de seus amigos também possui mestrado/doutorado, mesmo em outras áreas	Mora em Porto Alegre, família da região metropolitana
4	Não quer ter filhos. Considera que a maternidade não combina com doutorado	Abriu empresa que oferece workshops e suporte a pós-graduandos	Dúvidas em relação a carreira: seguir na área acadêmica ou empreender	Se distanciou da família pois não obteve apoio com relação a sua carreira	Se divorciou durante o mestrado, e começou a namorar colega de doutorado	Criou laços durante a pós-graduação e com clientes da sua empresa	Mora com o namorado em Porto Alegre
5	Postergando a maternidade para terminar a pós-graduação	Trabalha a nove anos em empresa privada, está se organizando para trancar por 1 ano para fazer sanduíche	Troca/ complemento de carreira	Os pais moram no interior e são idosos,	É noiva. Ele comenta sobre relógio biológico e que seria o momento para terem filhos	Por não ter muito tempo em função de trabalho e doutorado, mantém as amizades do trabalho e pós	Mora com o noivo em Porto Alegre
6	Está em dúvida se terá o primeiro filho ainda durante o doutorado ou se vai terminar primeiro	Possui bolsa	Quer se tornar professora/pesquisadora após o doutorado	Considera o apoio do marido e família muito importante no momento que for ter filhos	Já era casada quando iniciou o doutorado	Se afastou de amigos pois precisava priorizar o doutorado	Mora com o esposo em Porto Alegre

7	Quer ter filhos antes de terminar o doutorado, pois tem medo de conseguir um bom emprego em uma universidade e não poder engravidar logo no início	É professora de inglês com horários flexíveis	Pretende seguir na área da docência	Considera a família e esposo (rede de apoio) fundamental, principalmente em função do deslocamento que faz de cidades.	Casada, esposo também é professor universitário	Maior parte de seus amigos também são pós graduandos ou professores	Mora no interior com o esposo, viaja para Porto Alegre durante a semana para as aulas
9	Pressão social por ter filhos em função da idade, porém ao mencionar o relacionamento homoafetivo o assunto não é mencionado. Não pretende ter filhos.	É professora universitária do IF, mas possui afastamento para cursar o doutorado	Continuação acadêmica ao mestrado em função de já exercer profissão de docente	afastamento familiar em função de carreira e trajetória acadêmica, mudanças de cidade por concursos	Possui namorada	afastamento familiar em função de carreira e trajetória acadêmica, mudanças de cidade por concursos	Mora no litoral gaúcho
11	Não quer ter filhos	Trabalhou por 12 anos em empresa privada, e saiu para seguir carreira acadêmica	Alteração de carreira	Não possui grande ligação com a família, está se dedicando ao doutorado	Esposo professor universitário	Não teve alterações no círculo de amizades visto que grande parte já são da área acadêmica	Mora com o esposo em porto alegre

Fonte: Elaborado pela autora

Os aspectos relativos à maternidade para as doutorandas que ainda não possuem filhos são variados, pois há aquelas que querem ter filhos, e estão organizando sua vida em função disso; aquelas que pensam em ter filhos porém ainda não é algo concreto; e há aquelas mulheres que já optaram por não ter filhos. No primeiro caso tem-se a situação onde a entrevistada quer ter filhos e em função da idade já está planejando tê-los em breve. Com isso, ela diz que sua família questiona sobre quando ela terá filhos, e comenta ainda que ter terminado o noivado fez com que tivesse que rever seus planos. Pretende terminar o mestrado e então concretizar o sonho de ser mãe, independente de ter um parceiro ou não.

Já para a segunda entrevistada, que não pretende ter filhos, o foco é na carreira. Seu círculo de amizades é prioritariamente da pós-graduação, e pretende continuar trabalhando na empresa onde está atualmente, além de dar aulas. Da mesma forma para as entrevistadas 4 e 11, que declaram a opção por não ter filhos e priorizar a carreira. Ambas dão ênfase nos planos após a conclusão do doutorado, em empreender e se dedicar a carreira acadêmica. Apesar de ambas estarem em um relacionamento, consideram que a opção por não ter filhos facilita atingir os objetivos profissionais do casal.

As entrevistadas 5 e 7 possuem noivo e esposo, respectivamente, e tem o plano da maternidade em vista, porém abordam com seriedade a relação doutorado e maternidade, no primeiro caso tendo em vista o término do doutorado para na sequência engravidar, e no segundo caso planejando a gravidez durante o período do doutorado, visto que a empregabilidade logo que sair do doutorado tem peso na sua decisão.

É interessante comentar que três das entrevistadas que ainda não possuem filhos se separaram durante o período da pós graduação, uma delas iniciando um novo relacionamento com parceiro pertencente ao ambiente acadêmico. Além desta, outras duas entrevistadas possuem relacionamento com pessoas com doutorado. Esses dados reforçam o que algumas entrevistadas comentaram sobre relações sociais: as amizades e escolhas de parceiros se dá, algumas vezes, em função de o parceiro compreender o momento que elas vivem por também estar vivendo ou já ter vivido de forma semelhante.

**Quadro 3: Aspectos relativos à maternidade, ao trabalho, ao doutorado, à família, ao relacionamento, aos amigos e à moradia para doutorandas com filhos**

	Maternidade	Trabalho	Doutorado	Família	Relacionamento afetivo durante o doutorado	Amigos	Moradia
3	Possui uma filha de 6 anos. Teve a filha quando terminou o mestrado, e ingressou no doutorado 4 anos depois.	Servidora pública, tem o afastamento para poder cursar o doutorado	Oportunidade de uma melhor carreira como docente	Família é do interior, considera que a falta da rede de apoio por perto uma dificuldade	Mesmo tendo o marido presente, se sente sobrecarregada com o trabalho, doutorado e maternidade	Não possui muito tempo para os amigos, prefere passar tempo com a família	Esposo e filha moram no interior, vem pra Porto Alegre nos dias que tem aula
8	Possui um casal de gêmeos de 11 anos. Optou por ter filhos antes do mestrado e doutorado como forma de organização da vida	Servidora pública na Uergs, possui Afastamento	Quer seguir carreira docente na universidade onde trabalha	Fala sobre esgotamento enquanto mãe, esposa e estudante, Mesmo tendo o apoio da família, o cuidado com os filhos é principalmente dela	Casada	Se afastou dos amigos, o pouco tempo que sobra tem uma roda de mães para tomar chimarrão	Mora em porto alegre com o esposo e filhos
10	Possui uma filha de 8 anos	Possui bolsa	Quer seguir carreira acadêmica,	Família não mora na mesma cidade, fala sobre as dificuldades de conciliar família, maternidade e doutorado	Em processo de separação.	Sentiu mudanças no círculo de amizades com outras mães que não estudam	Mora em Porto Alegre
12	Engravidou durante o mestrado	Servidora pública, possui afastamento	Vê no doutorado uma possibilidade de mudança de carreira	Mãe como fundamental durante o período do mestrado, esperando no saguão da faculdade nos períodos de amamentação	Casada	Se afastou de grande parte dos amigos em função da conciliação maternidade e pós graduação	Mora com o esposo em porto alegre

Fonte: Elaborado pela autora

Um aspecto importante sobre as entrevistadas que já possuem filhos é o fato de nenhuma estar trabalhando durante o curso do doutorado. Das quatro entrevistadas com filhos, três delas estão em afastamento remunerado do trabalho para cursar mestrado/doutorado, e uma delas possui bolsa. Isso indica que, por mais que existam mães cursando o doutorado, há uma condição de afastamento ou bolsa que as ampara, dando força ao que foi dito em diversas entrevistas sobre a dificuldade de conciliar trabalho, doutorado e maternidade.

Outro ponto a ser destacado é a importância da família e redes de apoio. No caso da entrevistada 12, que engravidou durante o mestrado e optou por não se afastar das atividades após o nascimento do bebê, a sua mãe ia junto para a Escola de Administração e aguardava no saguão com o bebê, de forma que a aluna pudesse sair em alguns intervalos para amamentar e ainda assim participar das aulas. Ela comenta que se não fosse o apoio e a disponibilidade da mãe nesse período, teria se afastado ou ainda desistido do mestrado. A entrevistada 3 mora no interior e durante o período de aulas precisa deixar a filha com o esposo e família para vir à Porto Alegre. Ela aborda essa questão com bastante dificuldade pois comenta que deixar a filha em outra cidade e ficar muitas vezes 3 ou 4 dias em Porto Alegre gera muita angústia.

Além disso, todas comentam sobre o esgotamento de ter filhos pequenos e conciliar os estudos, pois em casa é muito difícil reservar um tempo para se concentrar nas tarefas e demandas do doutorado, sem que se sintam culpadas por estarem abrindo mão de passar um tempo com os filhos. A entrevistada 8 ainda relata que mesmo tendo apoio da família e do esposo, grande parte das tarefas relacionadas aos filhos fica com ela, como por exemplo demandas da escola, preparação dos lanches, auxílio nos temas e educação de forma geral.

Com relação ao seus círculos sociais, é unânime que não sobra tempo para estar com os amigos, e que grande parte das relações sociais se detêm em colegas da universidade, ou outras mães que são vizinhas, mães de colegas da escolinha dos filhos ou amigas que também possuem filhos. A opção por passar o tempo de lazer é com a família e os filhos.

Após a caracterização e destaque de aspectos relevantes, serão abordadas categorias de análise a respeito de carreira e maternidade, e as vivências de dilemas para estas mulheres.

#### 4.1.2 Seus olhares sobre carreira e carreira acadêmica

O termo carreira apresentou-se de diferentes formas. Para algumas doutorandas, carreira foi definida a partir de conceitos difundidos academicamente e, para outras, o termo foi abordado pautado no senso comum. O modo de ver carreira perpassou a questão do trabalho em si, além do trabalhar como uma questão social de reconhecimento e utilidade. As entrevistadas E1, E4, E5 e E8 consideram que carreira faz parte de um contexto social. Para E1, a carreira é a própria escolarização, o esforço em busca de um diferencial, e nesse sentido o mestrado e o doutorado como parte desse esforço. Visto que almeja a carreira acadêmica, para ela o esforço para se diferenciar neste mercado e conseguir ocupar uma boa posição futura de trabalho é focado em realizar o mestrado e doutorado em uma universidade que possua reconhecimento, e inclui também questões curriculares como participações em congressos, artigos publicados, e ainda participar do doutorado sanduíche. Ela resume que carreira, ao seu ver, é "o esforço que eu faço pra conseguir me diferenciar na questão do trabalho, então a minha carreira é todo esforço que eu faço pra ter um diferencial".

A carreira, e neste caso, a escolarização, tem sido cada vez mais considerada como uma responsabilidade do próprio indivíduo. Conforme aponta Balassiano (2004), o modelo tradicional de carreira, onde a empresa possui responsabilidade no desenvolvimento do profissional dá lugar para o modelo de carreira onde o fator central é o gerenciamento de si, e desta forma o próprio indivíduo possui a responsabilidade sobre o seu desenvolvimento. Neste contexto, o esforço para se diferenciar e portanto dar grande importância para a escolarização, é uma forma de se responsabilizar pelo sucesso na sua carreira.

Filho e Ribeiro (2010) chamam esse formato de carreiras individuais, onde a responsabilidade é do indivíduo e não da organização, e a referência de sucesso, antes definida pela ascensão hierárquica, passa a ser caracterizada pela ação do próprio indivíduo. Para eles, o sucesso se torna cada vez mais psicológico e cada vez menos organizacional.

Sob o olhar de E4, a carreira está direcionada à ideia de se fazer útil perante a sociedade, ainda que acredite que a construção da carreira se faz a

partir do estudo e de possuir diferenciais curriculares, considera que essa construção é pautada em um objetivo central que é conseguir determinado emprego/ocupação, e em função disso ter um espaço de utilidade perante a sociedade. Ela considera que carreira, objetivamente é "a forma como eu escolhi pra ter uma atividade e me tornar útil na sociedade".

Além dos fatores apontados por E3, que são se diferenciar no mercado e ter uma utilidade, a entrevistada E5 acrescenta o sentimento de se sentir realizada naquilo que optou seguir enquanto carreira. A questão da realização é um fator bastante presente nos modelos atuais de carreira, onde as carreiras são cada vez mais fluídas, o indivíduo não permanece um período longo na mesma empresa, e o gerenciamento de si aparece como fator chave nas novas relações de carreira. A realização ou sucesso percebido faz menção a face subjetiva da carreira, conforme apontada por Heslin (2005), e propõe que para essas pessoas o sucesso é percebido por um período mais longo, indo além da satisfação momentânea. Em sua fala, E5 aponta que: "carreira para mim é realização, fazer o que gosta. Ter seu espaço no mercado de trabalho e ter reconhecimento por aquilo que faz." Semelhante a isso, pondera E8: "carreira é uma forma de tu assumir teu espaço na sociedade, porque é tua trajetória dentro do contexto sócio econômico, é uma das tuas facetas, um dos teus papéis sociais".

Tais olhares sobre carreira se assemelham a visão de carreira proteana, que conforme aponta Hall (1976) retrata uma realidade onde as pessoas valorizam a liberdade e buscam novos desafios não apenas no âmbito profissional, mas em todas as esferas de sua vida. Um valor muito forte nessa teoria é a valorização da realização pessoal. As falas das entrevistadas citadas acima se reportam a um modelo de carreira mais atual e indo ao encontro do que Bauman (2007) aborda sobre a fluidez das relações, englobando as relações de trabalho. Para estas entrevistadas, a carreira representa características pessoais no sentido da diferenciação, mas também representa uma trajetória de vida que engloba o reconhecimento e a valorização pessoal, de forma que é, para E8, assumir um espaço na sociedade, para ela não há mais a ideia de que carreira se delimita a uma empresa específica, a carreira é pessoal, e a valorização dentro dessa carreira a faz sentir que ocupa um espaço na sociedade.

Além de a carreira ser vista pelas participantes sob o aspecto do trabalhar propriamente dito no sentido de exercer uma profissão, algumas trouxeram uma subdivisão dentro da própria ideia de carreira, que seria uma carreira voltada ao mercado de modo geral, e uma carreira voltada a academia. Essas carreiras, para elas, podem acontecer de forma simultânea, sendo muito presente principalmente na área do marketing, onde as entrevistadas consideram importante, além de dar aulas e participar da pesquisa, estarem engajadas em projetos externos, prestando consultoria empresarial de forma autônoma ou até mesmo trabalhando para empresas com carga horária definida. E2 aborda essa questão, colocando que:

"eu tenho uma carreira fora da academia, eu estou no mercado a uns 15 anos, então para mim a carreira, eu entendo por a gente ter um caminho profissional, que a gente está construindo para seguir ou para crescer, que a gente investe nisso, o nosso tempo, a nossa juventude, nosso esforço." (E2)

Ela considera que a sua carreira no mercado já está consolidada, porém além desta carreira, atualmente por estar fazendo o doutorado e por ter a pretensão de posteriormente dar aulas, está construindo uma segunda carreira, a qual tem intenção de manter em paralelo com sua carreira atual. A mesma destaca ainda que na sua área de atuação é importante estar sempre se atualizando, e a prestação de serviços relativos ao marketing traz bons exemplos para utilizar em sala de aula, agregando conhecimento, e desta forma, tendo duas carreiras complementares.

Para a entrevistada E7, também existe essa ideia de carreira mercadológica e carreira acadêmica, mas não apenas essas. Ela considera ainda que:

"quando a gente fala em carreira, nós podemos ter diversas carreiras. Eu me vejo tendo uma carreira junto ao meu esposo, tendo uma carreira na academia, então pra mim a minha carreira não está só no trabalho, eu levo como carreira diversos aspectos". (E7)

Para ela, a carreira ao ser considerada como múltipla e não pertencente apenas ao ambiente de trabalho, levanta a questão da entrada do trabalho na vida pessoal. Cada vez menos há barreiras de espaço e tempo que definem o que é horário e local de trabalho, o que é horário e local de lazer etc. Esse tipo de compreensão de carreira também é presente para E3, que considera carreira como:

"uma trajetória profissional e pessoal, que a pessoa vai desenvolvendo ao longo da vida, desde os estudos básicos, evoluindo pra graduação, as experiências profissionais também, e todas as dimensões pessoais que tem influencia." (E3)

Ela aborda o aspecto da trajetória acadêmica como pertencente ao sentido que ela vê carreira de modo geral. Para essas entrevistadas existe uma grande aproximação entre carreira, vida pessoal e trajetória de vida, pois carreira faz parte de todo contexto e não tem como ser definida como algo totalmente separado dos outros aspectos da vida, como a família, o estudo e até mesmo o mercado de trabalho de modo geral. E9 diz que:

"carreira é a trajetória de vida que vai além do profissional, ela adentra a nossa vida pessoal, as vidas profissionais e pessoais estão extremamente imbricadas, assim como vida acadêmica, assim como a parte de formação, eu entendo que a carreira é a nossa trajetória de vida anterior e depois do mercado de trabalho, o nosso preparo até entrar no mercado de trabalho, a nossa atuação durante e o que nos fica depois quando se afasta dele, que seria a aposentadoria." (E9)

Para tais entrevistadas, carreira se aproxima do que vem sendo discutido como carreira caleidoscópica, na qual para os autores Mainiero e Sullivan (2005), os indivíduos podem ir alterando seus papéis e relações de diversas maneiras em função de decisões que vão sendo tomadas de acordo com a fase da vida em que se encontram. Para tais entrevistadas, a carreira é uma parte da vida, que não tem como desconectar de todo restante, é a vida pessoal e profissional interligadas, e desta forma, a carreira é vivenciada de formas diferentes e sob lentes diferentes em detrimento das alterações nos momentos da vida da mulher. Em suas falas verifica-se que consideram que a

carreira acadêmica abrange o período de formação. A fala de E9 pondera que a carreira é o período anterior à entrada efetivamente no mercado de trabalho, indo ao encontro da conceituação de carreira proposta por Hall (2002, p.12) que norteou o estudo.

Além disso, houve alusão à carreira como vocação:

"Aquilo que a gente segue, a nossa vocação profissional, o que a gente faz e executa como exercício laboral assim. E me parece que carreira tem um sentido de construção, que vai se construindo ao longo do tempo, não é uma coisa estática, é dinâmica" (E10)

A fala de E10 foi a única que remeteu de alguma forma ao conceito tradicional de carreira enquanto um avanço vertical na hierarquia organizacional, que está fortemente vinculado a promoções e movimentos de ascensão (HALL, 2002). Quando ela cita que é uma construção, ela identifica que a carreira é de alguma forma um avanço, uma escada.

**Quadro 4: Conceitos de carreira sob a ótica das entrevistadas**

<p>E1: Carreira é o esforço que eu faço para conseguir me diferenciar na questão do trabalho. Então a minha carreira é todo o esforço que eu faço pra ter um diferencial. Enfim, para eu ser contratada, para eu ter um trabalho que me dê satisfação.</p>	<p>E2: É ter um caminho profissional, que a gente está construindo para seguir ou pra crescer, que a gente investe nisso, o nosso tempo, a nossa juventude, o nosso esforço.</p>	<p>E3: Carreira é uma trajetória profissional e pessoal, que a pessoa vai desenvolvendo ao longo da vida, desde os estudos básicos, evoluindo pra graduação, as experiências profissionais também, e todas as dimensões pessoais que tem influência.</p>	<p>E4: Carreira é a forma como eu escolhi pra ter uma atividade e me tornar útil na sociedade.</p>
<p>E5: Carreira profissional para mim é realização, fazer o que gosta. Ter seu espaço no mercado de trabalho e ter reconhecimento por aquilo que faz.</p>	<p>E6: Carreira para mim é alguma atividade que eu goste, que eu possa crescer e me desenvolver cada vez mais, que tenha espaço para mulheres de uma forma que dê pra conciliar a vida profissional e familiar.</p>	<p>E7: Carreira é uma série de aspectos, o trabalho em si é só uma faceta, nós temos vários elementos que constituem a carreira. Quando a gente fala em carreira, nós podemos ter diversas carreiras.</p>	<p>E8: Carreira é uma forma de tu assumir teu espaço na sociedade, porque é tua trajetória dentro do contexto sócio econômico, é uma das tuas facetas, um dos teus papéis sociais</p>

<p>E9: Carreira é a trajetória de vida que vai além do profissional, ela adentra a nossa vida pessoal, as vidas profissionais e pessoais estão extremamente imbricadas, assim como vida acadêmica, assim como a parte de formação. Eu entendo que a carreira é a nossa trajetória de vida anterior e depois do mercado de trabalho.</p>	<p>E10: Carreira pra mim é aquilo com o que a gente trabalha, aquilo que a gente se dedica e recebe um retorno financeiro. Aquilo que a gente segue, a nossa vocação profissional, o que a gente faz e executa como exercício laboral assim. E me parece que carreira tem um sentido de construção, que vai se construindo ao longo do tempo, não é uma coisa estática, é dinâmica.</p>	<p>E11: Carreira não é a coisa mais importante da minha vida, o viver é muito mais importante.</p>	<p>E12: A minha independência. Para mim, o meu trabalho é a minha independência.</p>
---	---	--	--

Fonte: Elaborado pela autora

#### 4.1.3 Motivos e expectativas relativas à carreira acadêmica

Dentre as participantes, o doutorado se apresentou como um plano de vida, um sonho, algo que apontado como prioridade. Apesar das diferentes histórias, fases de vida e formas de terem buscado esse objetivo, o doutoramento enquanto intenção de seguir carreira acadêmica foi a resposta mais recorrente entre elas. Para E3, a carreira acadêmica era um sonho que tinha desde muito nova, mas que adiou por alguns anos em função de outros fatores em sua vida. Após o mestrado, ao conversar com seu esposo, optaram por priorizar sua família e decidiram ser o melhor momento para terem sua filha. Logo após a gravidez, comenta, se tornou inviável o ingresso no doutorado. Passado o período da licença maternidade, voltou ao trabalho como servidora pública em sua cidade, e trabalhar e cuidar da filha tomavam seu tempo de forma que o sonho do doutorado foi ser iniciado apenas quatro anos depois. Em sua fala, ela comenta que

"quando eu fazia o mestrado eu tinha a intenção de continuar, mas vim trabalhar aqui, tive a minha filha e dei uma pausa nesses planos. Mas eu sempre pensei que vou continuar pesquisando e estudando, pra depois seguir carreira docente." (E3)

A maternidade neste caso foi um momento E3 optou por estar junto a família, e deixando para depois a conclusão da sua jornada acadêmica. Ela destaca que desde a época da graduação já sabia que queria seguir carreira acadêmica, participando como bolsista de iniciação científica de projetos na sua área. Por ser do interior do estado, quando concluiu o mestrado e optou pela maternidade naquele momento da sua vida, percebeu que em função dos deslocamentos entre cidades para poder estudar, teria que esperar sua filha crescer um pouco. É interessante perceber que mesmo nos casos em que o doutorado possui uma conotação de sonho/plano de carreira, outros fatores da vida determinam de que forma esse sonho será alcançado.

É interessante destacar que a teoria da carreira caleidoscópica, conforme Mainiero e Sullivan (2005), é pautada em três parâmetros: a autenticidade, o desafio e o equilíbrio, e a depender das motivações de cada entrevistada, verifica-se a predominância de um dos três em suas falas. Para E3 por exemplo, identifica-se que sua fala remete ao equilíbrio, que representa uma questão de percepção e de correlação entre o tempo destinado às diversas demandas da vida profissional, vida pessoal e vida familiar.

Além de um plano de vida, há também a expectativa de uma virada de carreira. Para E11, a expectativa de ingresso foi justamente se envolver em outra área e iniciar um novo rumo de carreira dentro da academia, ela comenta que:

"fui project manager em uma empresa privada durante 12 anos, e eu cansei dessa vida do mercado e comecei a construir uma carreira agora nos últimos três anos, um ano antes de entrar e depois dois anos no mestrado, agora to fazendo o doutorado, o meu objetivo é sim seguir a carreira acadêmica". (E11)

Para ela, o doutoramento é o processo pelo qual se faz necessário passar para atingir um objetivo, que neste caso é iniciar a carreira acadêmica. A mudança de carreira, mais comumente chamada na literatura de transição de carreira, conforme Oltramari (2015), indica que as transições na carreira se dão em alguns momentos específicos onde o indivíduo está repensando seus rumos profissionais. Essas transições se dão por exemplo para repensar prioridades na carreira em relação às relações familiares ou em transição entre profissões. A autora indica ainda que a transição de carreira é um período em

que mudam funções ou orientações. Esse momento aparece também na fala de E8, que possui uma carreira com estabilidade pois é concursada, mas não mais considera o fator estabilidade como o centro de suas escolhas profissionais. Ela menciona que em algum momento da carreira as pessoas buscam outras possibilidades de trabalho, muitas vezes retornando um sonho que foi deixado para trás, ou descobrindo um novo rumo que lhe parecesse favorável. Ela menciona que:

"Eu estou a muito tempo na universidade onde eu sou servidora, a gente acaba fazendo sempre a mesma coisa, lidando sempre com os mesmos problemas. E na faixa dos 40 anos todo mundo começa a querer ter novos horizontes assim, principalmente profissionais. Tem uns que vão querer virar cozinheiros, outros vão querer abrir empresa..." (E8)

Nestes casos, o parâmetro preponderante é o desafio, pois este pode ser um fator motivador. Reflete a necessidade do indivíduo em aprender, crescer e se estimular.

Porém, as motivações quanto ao ingresso no doutorado em alguns casos também vieram em tom de dúvida quanto ao futuro, como diz E8

"Eu não sei muito bem qual vai ser o meu futuro. Eu gosto muito de pesquisa na verdade, mas no Brasil é difícil tu fazer pesquisa e não dar aula. Eu ainda não sei o que eu farei depois. Eu tenho uma situação bastante estável no meu trabalho, dentro da minha formação... e depois eu não sei, depois que eu terminar o doutorado meus filhos já vão estar na adolescência, talvez depois de um tempo eu faça uma mudança de carreira." (E8)

Da mesma forma para E12, por ser do setor público e ter uma carreira estável, o doutorado ainda é uma ideia de futuro não consolidada, nas palavras dela: "A minha intenção era complementar minha carreira com a parte acadêmica né, e quem sabe com o andar da carruagem um dia eu consigo largar."(E12) Já nestes casos, a autenticidade, que seria uma busca por descobrir seu verdadeiro desejo, é o parâmetro que mais se evidencia.

O doutorado foi mencionado como um título que gera status e distinção entre concorrentes no mercado de trabalho, seja ele dentro da academia enquanto futura docente, como facilitador à entrada no setor público (visto que o título muitas vezes eleva a pontuação em concursos) ou até mesmo para concorrer a vagas em empresas privadas. Bastante presente na fala de E1, a ideia do status que o doutorado carrega é trazida com um sentimento de expectativa

"o que eu espero é na verdade é uma distinção maior no mercado de trabalho, tu ter o título de doutor ainda te dá um status diferente. Então mesmo se eu voltar pro mercado e não na vida acadêmica, eu ter um doutorado, eu ter um conhecimento aprofundado em pesquisa, e entender como uma linha de conhecimento se constrói vai me dar um diferencial." (E1)

O status está fortemente ligado ao conceito tradicional de carreira, que segundo Hall (2002) relaciona o sucesso no emprego a fatores como ascensão hierárquica, acúmulo de benefícios e status pessoal. Desta forma, apesar de a literatura indicar a predominância dos novos modelos de carreira, podemos encontrar, mesmo no meio acadêmico onde a carreira tem um apelo a produção imaterial, e conseqüentemente nos remeter a conceitos como a de carreira proteana, o modelo tradicional e suas características se fazem presentes nas falas das doutorandas.

O status também foi mencionado no sentido de ascensão social, não só de si próprio mas já pensando na educação para os filhos. E8 menciona que durante o mestrado estudou sobre questões de crescimento educacional e socioeconômico das famílias, e considera que:

"alguns resultados de pesquisas me impactaram muito em relação à crescimento educacional e socioeconômico das famílias, que a cada geração tem um acréscimo de nível. Meus pais fizeram graduação, eu teria que fazer mestrado... eu fazendo o doutorado eu to dando um salto maior para os meus filhos terem acesso a outros ambientes e outras possibilidades." (E8)

O doutorado foi mencionado inclusive como uma carta na manga considerando um futuro incerto no mercado de trabalho, relatado na fala de E5 "eu não sei se eu quero seguir na vida acadêmica, se eu quero ser professora e dar aula. Mas eu quero daqui cinco ou sete anos ter opções." Quando ela fala em opções, comenta que a partir de algumas crises na sua área de atuação enquanto jornalista, e um futuro cada vez mais digital, precisa estar preparada para novos desafios, sejam eles na área da comunicação, ou na administração.

E por fim, a expectativa do doutorado como um complemento de renda, e como uma segunda carreira em paralelo com algo em que já trabalhe. Com essa forma de pensar, a expectativa de ingresso no doutorado foi ao encontro do que as entrevistadas comentaram sobre as duas carreiras, uma voltada ao mercado e uma acadêmica. As entrevistadas E2 e E8 comentam que não tem intenção de sair de seus atuais empregos mesmo após a conclusão do doutorado, mas que pretendem sim seguir carreira acadêmica conciliando seus horários nessa dupla jornada. E2 diz: "quero manter as duas coisas, eu gosto da parte de aula e de pesquisa, mas o plano seria dar aula e permanecer no mercado."

Para E8, a questão da remuneração também teve impacto, pois por já trabalhar em uma universidade pública, considera que o título tem impacto positivo. Além disso "eu tenho uma condição de carreira que me permite entrar em licença... e a gente tem um acréscimo na remuneração em função da titulação." Dessa forma, questões financeiras foram citadas como relevantes, seja na questão de poder cursar o doutorado com dedicação exclusiva porém recebendo a remuneração, mas também em detrimento de acréscimos salariais por ter o título de doutora.

#### **4.1.4 O doutoramento**

O ingresso no doutorado se dá por motivos diferentes para cada pessoa. Porém, alguns motivos em comum foram verificados. Uma das motivações encontradas foi o ingresso ao doutorado enquanto seqüência do mestrado, e essa continuidade se deu por motivos como o acesso a bolsa, organização já

planejada de trajetória e carreira, ou ainda em função da própria idade e planos que envolvem a maternidade.

Para E1 foi uma questão de carreira visando a docência, mestrado e doutorado enquanto construção da carreira acadêmica, a mesma pondera que:

"eu pensei em continuar no doutorado porque eu busco a vida acadêmica, então eu sempre soube que a pós-graduação me daria habilitação para docência e pra dar aulas. Eu ingressei no doutorado em seguida do mestrado, meio que sem pensar muito." (E1)

Nestes casos, podemos identificar uma coerência nos discursos das doutorandas pois, o que levou ao ingresso no doutorado se aproxima dos conceitos identificados anteriormente quando questionadas sobre carreira. Para as entrevistadas que consideram o doutorado uma sequência ao mestrado no sentido de uma formação que se dá de forma continuada, a carreira toma um sentido de experiências que constituem a trajetória de trabalho, vindo ao encontro da teoria proposta por Hall (2002).

Semelhante para E4, o ingresso no mestrado se deu como um meio a ser percorrido para atingir a finalidade que é ser professora. Sua trajetória, conforme menciona, indica uma virada de carreira.

"eu fiz o meu mestrado em outra universidade... eu era bolsista de dedicação exclusiva no mestrado, trabalhei 12 anos no mercado e resolvi parar tudo pra ir pra carreira acadêmica, eu queria ser professora no ensino superior. Fiz o mestrado com bolsa de dedicação exclusiva, quando eu entrei no doutorado eu não consegui a bolsa, tive que voltar a trabalhar." (E4)

Em sua fala identifica-se que a formação para carreira acadêmica é analisada pela participante como uma nova construção de carreira, saindo de um mercado já conhecido e muitas vezes de uma carreira já consolidada, para um novo desafio que é a carreira acadêmica.

A questão do doutorado enquanto uma nova perspectiva de carreira também se apresentou na fala de E11 ao contar: "eu fiz o meu mestrado em sociologia e agora retorno ao doutorado na administração na área de estudos

organizacionais. A minha graduação é em administração também." Para ela, o doutorado é uma forma de retornar para área de graduação, combinando com a bagagem trazida do mestrado em outra área.

Ainda considerando o ingresso ao doutorado enquanto sequência ao mestrado, a entrevistada E7 traz um elemento central à pesquisa, o relógio biológico. Na visão dela, " eu defendi a dissertação, e emendei o doutorado... a questão do relógio biológico pra mim pesa muito. Se eu não emendasse o doutorado, deixasse pra fazer depois, seria mais difícil...". Neste caso, vemos uma questão de organização familiar e de vida, onde a mesma organiza sua vida considerando o tempo de construção de carreira ao mesmo tempo que dá importância a construção familiar.

Na mesma linha de pensamento, temos o relato de E8, que conta sua trajetória de vida onde organizou sua vida em primeiro obter estabilidade financeira, posteriormente sua realização pessoal e familiar de ter filhos, e aí então foi em busca do sonho da carreira acadêmica, atualmente concluindo o doutorado. Ela conta que "eu tenho 2 filhos de 11 anos, os gêmeos um casal, e organizei minha vida dessa forma, me formei e aí passei num concurso, aí tive filhos. Fui fazer especialização, depois mestrado e agora doutorado."

O ingresso de E3 é bastante parecido com a trajetória acima, pois esta também se deu de forma organizada contemplando diversos aspectos da sua vida. Sua trajetória foi

"fiz a graduação, já tinha iniciação científica, ingressei no mestrado na sequência, passei num concurso, eu sou técnica administrativa aqui na minha cidade. Aí eu vim pra cá, terminei o mestrado em 2013, em 2014 eu tive a minha filha. Depois de um tempo, eu tinha esse objetivo de continuar os estudos. Em 2018 eu ingressei e comecei as aulas do doutorado" (E3)

Para E2, foram diversos os fatores que a levaram a iniciar o doutorado, inicialmente por uma questão de mercado, mas também por ter uma relação com o tema e com a orientadora. Ela conta que

"já dava aula antes, eu entrei no mestrado porque precisava da pós-graduação pra conseguir dar aula, mas aí nesse meio tempo eu

comecei a trabalhar com outras coisas, e daí então eu segui no mestrado, terminei o mestrado e não emendei, dei um ano entre um e outro e comecei o doutorado e fiz o doutorado porque eu sei que é uma exigência de mercado das universidades. Eu estou com a mesma orientadora, eu já sabia como era, eu conheço o perfil da universidade, da orientadora, os temas de pesquisa que a gente trabalha." (E2)

O doutorado, para a entrevistada E9, se apresentou como uma demanda do seu local de trabalho. Trabalhava como técnica administrativa, e no período de expansão dos IFs, participou do concurso para docência e foi chamada para dar aulas. Ao se deparar com a realidade dos colegas, onde a maioria já tinha o mestrado e doutorado, se sentiu pressionada a buscar pelo curso de mestrado. Fez o mestrado em outra universidade, e em 2017 ingressou no doutorado da UFRGS. A entrevistada conta que "o processo de afastamento saiu no dia 31 de março, e hoje eu tenho o privilégio de ser uma pessoa que recebo minha remuneração integral e posso me dedicar exclusivamente ao doutorado."

Por fim, o ingresso no doutorado também foi citado como um sonho que se concretizou. Para muitas, o fato de efetivamente conseguir cursar o doutorado depois de dificuldades, expectativas criadas e por muitas vezes um adiamento do sonho, é uma grande vitória. Na própria fala a entrevistada demonstra sua felicidade, contando que:

"sempre quis, eu me formei em 2003 em publicidade e propaganda, eu tentei emendar o mestrado logo que eu me formei e não consegui, e guardei numa caixinha e pensei ah, um dia eu retomo essa ideia, e passaram-se 10 anos até eu ter coragem de novo de tentar e aí com muito mais noção do que eu queria fazer." (E10)

Para ela, a maior dificuldade foi trabalhar 40h e estudar, pois não tinha condições de largar o emprego. Porém, 3 meses depois de o início conseguiu bolsa, e dessa forma pode seguir com o doutorado.

#### 4.1.5 Desdobramentos relativos ao ingresso no doutorado

O ingresso no doutorado traz consigo diversas alterações no dia a dia das estudantes, não apenas na rotina de trabalho ou lazer, mas nos relacionamentos, amizades, perspectivas de carreira e no próprio modo de viver a vida. Quando questionadas sobre as implicações e decorrências do doutorado em suas vidas, uma das principais questões trazidas pelas entrevistadas foram as aproximações e afastamentos com pessoas de seu convívio, sejam elas familiares, amigos ou conjugues. Em relação as amizades, muitas relatam que sentem a necessidade de conviver com pessoas que entendam seu momento de vida, sua falta de tempo e sua rotina agitada. Em função disso, se afastaram de amizades, e se aproximaram de colegas que vivem a mesma situação. Na fala de E1:

"passei a sair muito mais com as pessoas que eu conheci na pós-graduação, porque os assuntos são mais parecidos, a realidade de vida, entender que eu preciso ler 300 paginas de uma semana pra outra, quem me entende é o pessoal da pós-graduação, então realmente eu parei de sair com muitos amigos depois que eu comecei a estudar, porque o pessoal não entende o que é a carga de leitura, que isso é uma realidade, e porque eu faço isso" (E1)

Fica evidente que o pouco tempo disponível para interações sociais acaba sendo direcionado para colegas. Ela também considera que suas relações familiares sofreram mudanças, mas no seu caso no sentido de reconhecimento e orgulho da família, "meu pai diz pra todo mundo que eu vou ser doutora, que eu consegui ser doutora sem fazer direito e medicina, mas que no fim das contas eu vou conseguir ter esse titulo". (E1) E ainda, ela finaliza considerando que nos próprios relacionamentos afetivos a pós graduação alterou sua forma de perceber o outro, "no meu relacionamento com homens eu preciso que a pessoa entenda o que é pós graduação... se ele parou de estudar na graduação ou na especialização, e não entende o que é a vida acadêmica... eu perco o interesse". (E1)

A identificação com colegas não se limita apenas ao curso de Administração, para entrevistada E2, existe a questão da aproximação com pares, mas em sua fala ela diz:

"percebi que as minhas amigas tem no mínimo mestrado, mesmo as de outras áreas. Mestrado em farmácia, em design... todo mundo se entende. A gente começa a brincar que não aceita ninguém no grupo que não seja mestre. Até quando vai sair de noite e conhecer algum guri, tem que ter no mínimo o mestrado." (E2)

Com relação a família, conta que existe um afastamento em função da distância. Além disso, conta que durante o mestrado passou por uma separação, e que nos novos relacionamentos busca pessoas com o mesmo nível intelectual.

"minha família fica muito longe, meu pai e a minha mãe sabem que eu faço uma coisa difícil, eu fico sempre dizendo que eu não posso fazer nada, que eu não tenho tempo, que to sempre desesperada" (E2)

Da mesma forma para E9, o período do doutorado afastou diversas amizades, como ela comenta

"eu encerrei muitas relações de amizade porque as pessoas não entendiam que eu não tinha tempo, tava sempre exausta, o que restou dessa época é o que tinha pra restar. Então quem faz mestrado e doutorado contigo te entende, o pessoal que trabalha contigo te entende, então apesar do pessoal do campus ser muito mais velho que eu, eu acabei criando laços". (E9)

Além de aproximações e afastamentos de amigos, um fator que se mostrou bastante influente são os relacionamentos afetivos, que também sofrem alterações durante o período de mestrado e doutorado. Em diversas falas as entrevistadas comentam sobre separação em decorrência de fatores como falta de compreensão, falta de parceria e inclusive disputas de carreira. Em contrapartida, também foram encontradas falas de entrevistadas que conheceram seus parceiros na universidade, ou ainda que nos novos

relacionamentos buscaram alguém que também fosse do meio acadêmico. E4 conta que

"o meu ex marido era do meio acadêmico, era mestre e professor universitário. Quando eu resolvi entrar no mestrado eu falei pra ele que era um momento que eu ia precisar me dedicar, vou precisar do teu apoio, e eu não senti esse apoio. Com um mês de mestrado eu vi que não ia conseguir me dedicar ao mestrado continuando casada com ele, eu ia adoecer. E aí eu resolvi tomar a decisão de me divorciar. A minha família ficou enlouquecida, me disseram pra largar o mestrado". (E4)

Nesse caso, a falta de comprometimento com a carreira da esposa levou ao término do relacionamento, escolhendo priorizar sua própria carreira ao relacionamento. Ainda na fala dela, comenta que acabou se afastando da família em função de julgamentos sobre o término e sobre suas escolhas

"eu me afastei de todo mundo, acabei alugando um quarto de estudante de uma house, pra me isolar. Eu ficava até 4 meses sem ver eles, sendo que eles moram na região metropolitana de Porto Alegre. Porque eu não conseguia... fofocas, conversas, tipo "tem certeza que tu tá fazendo certo?" eu me isolei pra me focar no mestrado". (E4)

No que diz respeito a relacionamentos afetivos, a questão das separações fica bastante evidente na fala de E2, que conta que

"tem casos de amigas minhas que namoravam um cara que também fazia doutorado, mas o que aconteceu? Disputa por carreira, o cara querer ser superior, a carreira deles em primeiro lugar. E até questões políticas, de discordar com o namorado, discussões políticas em casa, de terminar o relacionamento. E relacionamentos longos de 8 a 10 anos." (E2)

Esse tipo de situação mostra que as mulheres cada vez mais estão buscando o seu desenvolvimento profissional, capacitação, e não estão mais dispostas a ficar na sombra do conjugue enquanto o bem sucedido do relacionamento. Ao mesmo tempo que uma das entrevistadas comenta sobre a parceria no relacionamento, e no quanto ele apóia a carreira dela. No período do doutorado, ela conta, eles passam muito tempo separados em função das viagens para Porto Alegre, mas frisa que

"ele sabe essa relação por também ser do meio, ele tá terminando a tese dele, ele sabe das exigências, ele sabe como tudo isso se operacionaliza. As vezes a gente deixa de se ver pra eu estudar, eu passo metade da semana em Porto Alegre, são coisas que pra mim e pra minha família assim... ele me incentiva muito."

Dessa forma, podemos concluir que a fase de formação para carreira acadêmica une e separa não só amizades, mas casais, em função da necessidade de compreensão que deve existir entre ambas as partes, visto que é uma fase de extrema tensão para a doutoranda.

Por fim, um desdobramento decorrente ao ingresso no mestrado que chama atenção, é a descoberta de uma terceira carreira, não mais a carreira no mercado, nem a carreira acadêmica, mas uma carreira empreendedora. A entrevistada E4 conta que "quando eu entrei no doutorado eu me descobri empreendedora. E aí eu tava nessa dúvida, ok, o empreendimento é temporário e eu vou seguir carreira como docente ou o empreendedorismo é a minha carreira?" A partir desse relato verifica-se que a carreira pode ser construída e alterada a todo momento, e que as opções muitas vezes vão se apresentando ao longo do caminho.

## 4.2 MATERNIDADE NA PERSPECTIVA DE MULHERES DOUTORANDAS EM ADMINISTRAÇÃO

### 4.2.1 Seus olhares sobre a maternidade e não-maternidade

A relação entre a mulher e a maternidade se dá, muitas vezes, sob tensão. Se tem ou não tem filhos, se tem ou não tem vontade de ter. Para as entrevistadas, quando questionadas sobre o significado de maternidade para si, fica claro que esse é, ainda nos dias de hoje, um assunto delicado e que diz respeito a uma vontade que muitas vezes vai reger a vida dessa mulher. As que já tem filhos trazem o sentido da maternidade como algo concreto, e para quem não tem, como uma vontade e até mesmo um sonho de ter, ou uma decisão de não ter. De todo modo, julgam ser necessário experimentar para saber.

Para as entrevistadas que já tem filhos, a maternidade representa principalmente a dedicação, os desafios que vem junto a essa responsabilidade. Em suas falas, observamos que ao falar sobre maternidade, a caracterização é feita utilizando sentimentos. Para E12, a maternidade, em suas palavras é amor, dedicação, um pouco de sacrifício. E então complementa que "eu tive muita sorte, tive toda uma família me ajudando. Acho que maternidade é amor, e nessas horas tu descobre quem está do seu lado de verdade". (E12)

A maternidade trazida como um momento de descoberta, mas principalmente de sentimentos. Além disso, a importância dada ao apoio dos familiares é fator central para algumas mulheres. Isso se dá principalmente pois durante o doutorado é necessário um tempo, mesmo que em casa, para concentração nos estudos. A questão da maternidade então, conforme já apontava Cangiani e Montes (2010) deve considerar os recursos sociais, pois as maneiras como cada mulher opera com esses conflitos se dará de diferentes formas dependendo do seu nível socioeconômico, nível educacional, rede de apoio, etc. Ou seja, a própria forma como a mulher percebe a maternidade varia de acordo com esses fatores, e ter uma rede de apoio faz com que a maternidade de modo geral, e principalmente para as doutorandas, seja mais fácil.

Da mesma forma para E3, que entende a maternidade como "todo esse lado positivo que sobressai, o cuidado e o amor, e tem também os desafios". Apesar de trazer a maternidade como algo positivo, ambas deixam claro que é desafiador, principalmente porque há uma dificuldade em encontrar o equilíbrio novamente entre as demandas de trabalho e demandas maternas. Krause (2017) aponta que principalmente após a licença maternidade as demandas tendem a ser intensas e os desafios de equilibrar as responsabilidades familiares e do trabalho podem deixar a trabalhadora-mãe.

Nas visões das entrevistadas que ainda não tem filhos, verifica-se duas falas, uma de quem tem a certeza sobre querer ter filhos, e isso foi trazido como um sonho ou objetivo de vida; e uma segunda fala, de quem afirma não querer ter filhos. Nessa segunda fala, porém, ao longo da entrevista para algumas participantes surgiram contradições e momentos de dúvida.

A questão da maternidade em si, para E1, foi trazida num contexto de sonho a ser alcançado. Em sua fala fica evidente que a questão de não viver a experiência da maternidade, seria uma frustração:

"eu soube desde criança que eu preciso ser mãe, eu preciso ser mãe de algum jeito, de alguma forma, e é uma coisa que se eu não conseguir é o maior desespero da minha vida" (E1)

Da mesma forma que para E6, que traz que "a maternidade, acho que é um plano de vida, eu não tenho filho ainda mas eu quero ter".

Outra visão da maternidade é não apenas como uma questão afetiva, mas também enquanto uma questão social. Para E8, a maternidade é além de uma faceta biológica e afetiva, uma faceta social, uma demanda social feita à mulher. Ela fala também que " eu sempre quis ser mãe, e eu percebi desde cedo que carreira e maternidade eram coisas muito difíceis de levar de forma paralela". Para ela, por maior que seja a vontade de ter filhos, e considerando também que existe uma pressão social, principalmente vinda da família, existe um momento que se deve priorizar carreira, e outro momento onde é necessário abrir mão de alguns aspectos, para se voltar à maternidade. Considera que isso às vezes ocorre de forma paralela e que nem sempre é uma escolha o momento para ter um filho, mas que busca conseguir conciliar ambos papéis, de profissional e futura mãe.

Em contraponto com as falas reproduzidas acima onde as entrevistadas deixam explícitas sua vontade de ter filhos, para E2 a maternidade não é uma experiência a ser considerada. Sem muitos melindres ela diz "eu não tenho vontade de ter filhos... Na verdade eu tenho 35 anos, eu nunca cheguei nem perto de querer ter, eu nunca precisei tomar essa decisão". Para Mohler (2005) a não-maternidade é uma opção e um estilo de vida, pois nem todas as mulheres sentem vontade de casar e/ou ter filhos. Para estas mulheres, ser mãe não se encaixa em sua auto-imagem, nem mesmo em sua programação.

Da mesma forma, E4 também desconsidera a maternidade como uma opção, dizendo que

"eu nunca me enxerguei, nunca me vi como mãe tradicionalmente falando, aquela mulher que larga tudo e fica só em casa cuidando dos filhos, como foi a minha mãe. Não tenho esse perfil e nunca tive, eu

preciso trabalhar se não eu enlouqueço. Então eu não me imagino largando tudo pra ter um filho." (E4)

Embora dizendo isso com convicção, ao longo da entrevista, falando sobre a relação com seu companheiro diz que " ele não me falou nada assim sobre ter filhos... mas eu vejo que quando a gente tá com a nossa afilhada isso desperta nele um instinto paternal, então talvez daqui alguns anos." Dessa forma, podemos analisar que a maternidade é uma decisão que pode ter diversas mudanças ao longo do tempo e que muitas vezes vai depender de outros fatores, como o companheiro, momento de vida no trabalho, planejamento de vida em relação a cursos, como por exemplo o próprio doutorado etc.

Durante as entrevistas, um elemento que chamou atenção foi a ideia de maternidade não apenas como concepção de um indivíduo, ou ainda não apenas como uma questão de adoção de um filho. A ideia da maternidade, que de modo geral é definida por ter um filho, se expande para outras visões. Surge a aproximação da maternidade com o cuidar de alguém. E esse cuidar, não necessariamente implica uma criança, mas pode estar presente no cuidar de um pai ou mãe, tio ou tia, avô ou avó etc. A maternidade tida como um sentimento, como uma forma de cuidado, e ainda assim, como uma tarefa prioritariamente da mulher.

Essa caracterização é presente em algumas falas, como para E2 que diz

"é como eu disse, a academia e mercado... a questão da maternidade... a produção cai na empresa também, tu não vai se envolver em alguns projetos, se tem que viajar e tudo mais. E às vezes não é só o filho, se tu tem qualquer pessoa que dependa de ti, um pai ou mãe que more junto e precise de atenção, isso é muito da mulher. O homem divide um pouco, mas ainda é mais a mulher." (E2)

A maternidade enquanto uma responsabilidade, cuidado e dedicação, mas não só na relação mãe-filho. Essa relação de maternidade pode ser estabelecida a partir de diversos vínculos, pois ela estaria muito mais ligada a questão do ser responsável por alguém. Para E9 por exemplo, a maternidade se dá pelo cuidado, segundo ela:

"maternidade é exercer o cuidado com responsabilidade, um filho pode ser por múltiplas formas, através da adoção, da pessoa ter o filho, e eu fico pensando que tem muitos casos que maternidade é o cuidado, a tia que cuida da sobrinha, a vó que cuida do neto. É uma forma de maternidade." (E9)

Ainda neste sentido, a maternidade também foi trazida pela entrevistada 10 quando ela propõe que um próprio animal de estimação pode ser considerado uma forma de expressão da maternidade.

"acho que o ser mãe hoje em dia engloba muitas coisas, a gente consegue expressar a maternidade de diversas formas, não necessariamente com um filho orgânico que sai da gente, mas que a gente consegue exercer a maternidade como um cuidar de outrem. E esse outro pode ser um animal de estimação, pode ser um idoso que se adote, uma criança que se adote, me parece que maternidade tem um sentido mais do cuidar de outro, que saiu da gente ou não, é mais um comportamento do que uma questão fisiológica." (E10)

A maternidade para as participantes é concebida a partir de um estilo de vida particular para cada mulher. Ela ultrapassa as fronteiras do biológico, da geração de uma vida. Ela está em todo cuidado ao ser humano, ao animal de estimação, a responsabilidade com o outro. Independente da forma que ela é percebida, para todas essas mulheres a maternidade, ou a não-maternidade gera conflitos.

#### **4.2.2 Expectativas, decisões e indecisões a respeito da maternidade**

Em relação à maternidade, um dos principais itens abordados pelas participantes foi a questão da idade e o fator relógio biológico. A expectativa, motivo de angústia e muitas vezes fator determinante na tomada de decisão, é a dita idade certa para engravidar. O medo que sentem de deixar para ter filhos após o doutorado, e devido a idade, não conseguir engravidar (E1, E5, E6 e E7).

Para Virtala e outros (2006), a idade é fator chave no determinante à fertilidade. Após os 35 anos, a fertilidade diminui e a mulher nessa faixa etária que optou por postergar a maternidade, seja em função da carreira ou outros motivos, começa a se sentir pressionada a ter filhos. Porém, conforme apontam os autores, é justamente nesta idade que o trabalho aumenta a demanda por dedicação.

E1 planejava terminar o doutorado e engravidar, mas separou-se de seu companheiro e hoje relata que já não vê mais o término do doutorado como um empecilho, pois o medo de não engravidar tem sido maior que o medo de não dar conta da maternidade concomitante com o doutorado. Em sua própria fala "antes dos 30 eu ainda ficava preocupada de como isso iria se encaixar na minha vida. Agora eu to entrando numa ideia de medo de não engravidar, to começando a considerar possibilidades ainda maiores do que eu considerava".(E1)

A questão da idade, muitas vezes implica um planejamento que visa equilibrar a formação para a carreira acadêmica, e a maternidade. Esse planejamento muitas vezes se dá em função da percepção das doutorandas da impossibilidade de dar conta de ambos papéis simultaneamente. Para E5, existe o fator do relógio biológico, mas ao mesmo tempo existem outras vivências que devem acontecer, para só então ter filhos. Ela diz que está no segundo ano do doutorado e se preparando para fazer um sanduíche, que no caso são 6 meses fora do país, e em seu planejamento a intenção é retornar e terminar o doutorado, pois considera a maternidade e doutorado concomitante algo indesejável. Porém, apesar disso ela diz:

"mas a gente tem o relógio biológico, os dois. Então é uma coisa que vai chegar uma hora que a gente vai ter que decidir. A maternidade é uma decisão, embora pra muitas mulheres acaba acontecendo, e elas não escolhem, no meu caso é uma decisão". (E5)

Outro ponto interessante que ela traz, é a pós graduação como um impeditivo, pois comenta que em outros aspectos sua vida já se direciona para a maternidade. "se eu não estivesse fazendo a pós hoje, talvez eu não tivesse

nenhum impeditivo pra engravidar. Na minha profissão ok, já estou na empresa a 9 anos, não é como se tivesse entrado agora e já fosse engravidar".

Essa maternidade após os 35 anos é uma tendência observável em países desenvolvidos e em desenvolvimento (Ribeiro et al., 2014). No Brasil já é possível notar a tendência de as mulheres postergarem a maternidade, principalmente aquelas que possuem uma carreira profissional estável.

Da mesma forma para a entrevistada E7, a idade é um dos fatores que lhe causam preocupação, e portanto existe um planejamento de vida em função da idade e a sua vontade de ter filhos. Ela fala que:

"eu tenho 29 anos, eu não penso em deixar ela tão pra frente, não quero que aconteça que nem eu vejo mulheres deixando família, filhos em segundo plano. Eu quero ter a minha família. Então isso pesou muito pra mim, essa organização da vida. Mas claro, a gente planeja, nem sempre as coisas acontecem do jeito que a gente planeja. Mas esse planejamento eu tenho, por ter essa visão...essa opção de que quando as coisas estiverem mais estabelecidas, tentar a maternidade."  
(E7)

Por já ter um filho, e considerando uma trajetória de ingresso na faculdade mais tarde, E12 comenta que "eu já tenho 37 anos, eu comecei a faculdade bem mais tarde, porque eu sempre precisava trabalhar. E eu deixei pra ter filho mais tarde, até porque eu não tinha condições financeiras pra ter um filho. Hoje eu vejo que deveria ter tido antes." Ela teve o filho durante o mestrado, e considera que foi um desafio bastante grande, e conclui que se tivesse tido mais cedo, teria sido mais leve a experiência da pós graduação.

Para E2 a questão de ter filhos não deve seguir um cronograma definido, pois "se a mulher quer ter ela tem que ter independente da hora, porque se não nunca vai ser a hora certa". Para ela, sempre vai existir uma outra prioridade, ainda mais que atualmente a carreira sempre demanda cada vez mais do seu tempo, inclusive demandando muitas vezes seu tempo fora do espaço organizacional. Porém, complementa "é fácil falar de fora, como eu não pretendo ter filho é fácil eu opinar".

Outra questão de destaque entre as participantes foi o fator rede de apoio. Muitas vezes ter o companheiro na mesma cidade, ou até os familiares

de modo geral, é um fator decisivo para ter ou não filhos em dado momento. Durante o doutorado, existe uma dedicação de carga horária às aulas, às leituras e à escrita em si. A maternidade, durante o período de pós graduação, implica ou em redução do tempo de dedicação, ou na necessidade de pessoas de confiança para auxiliar na tarefa do cuidado. Para E3, além da rede de apoio existe a questão da distância entre a cidade de residência e onde seus familiares também moram, e a cidade onde estuda "Na verdade eu sou do interior, fica a 400km daqui. E uma questão importante destacar é a questão do apoio, é um item que eu não tenho aqui, contar com avós, tios, padrinhos por perto." Ela teve a sua filha entre o mestrado e o doutorado, foi um planejamento. "Eu planejei terminar o mestrado e engravidar". E hoje, que a filha já não é mais bebê, ou seja, não necessita dos cuidados unicamente da mãe, considera que a rede de apoio é ainda mais fundamental.

Ainda em relação ao planejamento, considerando idade e rede de apoio, E10 comenta que "quando eu entrei no mestrado a minha filha já tinha 6 anos. Se já foi difícil com ela grande, é muito difícil conciliar, criança demanda muito". E considera que ter a família próxima permitiu que ela ingressasse no mestrado, e posteriormente no doutorado, pois só a escolinha durante o dia por vezes não é suficiente. Nos finais de semana, ter o companheiro e a família perto para deixar a filha, permite com que ela tenha maior tranquilidade para estudar.

Dessen e Braz (2000) sintetizam que principalmente nos grandes centros metropolitanos as redes de apoio de tornam fundamentais, porque normalmente as famílias de origem moram em outras localidades ou em alguns casos ainda estão inseridas no mercado de trabalho. Em função disso, os pais precisam buscar outras formas de ajuda quando o bebê ainda é pequeno, sendo as principais saídas as escolas de educação infantil e babás conforme apontam Rapport e Piccinini (2004).

Se existe o medo de não engravidar, existe também um medo de engravidar durante o doutorado. A entrevistada E4, ao comentar sobre a possibilidade da maternidade durante o período de pós graduação, brinca que é como se fosse o bicho papão da doutoranda, e relata que

"eu me divorciei no primeiro mês do mestrado, aí eu fiquei apavorada de acontecer comigo. Eu tomava o anticoncepcional que nem tic tac. Não é uma perspectiva que eu considero".

Para E11, a decisão de não ter filhos veio desde nova, ela comenta que "eu decidi muito jovem que eu não queria ter filhos e isso persistiu durante toda a minha vida". Porém, em alguns momentos ela pondera a questão dizendo que "eu te digo que eu não tenho vontade de ter filhos, mas se eu tiver eu não teria durante o período do doutorado, seria quase inconciliável".

As decisões relativas à maternidade não são definitivas, são na maior parte das vezes provisórias. Elas mudam conforme a idade, o status de relacionamento, questões sociais e biológicas. São decisões pensadas e repensadas diariamente.

#### **4.2.3 A vivência da maternidade e da não-maternidade**

A vivência da maternidade e da não-maternidade perpassa aspectos semelhantes, como os julgamentos, os medos, as alegrias, os sofrimentos e as dificuldades. Cada mulher vivencia esses sentimentos de uma forma diferente, mas todas os relatam como presentes na jornada enquanto mulher, doutoranda, mãe ou ainda como mulher, doutoranda e não-mãe. Existe cobrança para quem não tem sobre quando vai ter. Mas também existe cobrança de quem já tem de dar conta de tudo. É no dia a dia, nos detalhes que vão se mostrando como se dá esse emaranhado de sentimentos, no tempo de estudo mais curto e muitas vezes interrompido de quem tem um filho, mas também é no tempo de vida de quem sente a pressão do tempo dizendo que é agora ou nunca.

Para E1, existe uma preocupação muito fortemente voltada ao tempo cronológico, é a idade dizendo em qual ritmo deverá seguir a vida. Para ela,

"existe sim uma preocupação de o que vai acontecer depois dos 35 anos. Não é mais uma questão de quero terminar o doutorado pra depois ter, quero ter de uma vez pra não ter problemas de infertilidade e sofrer com tratamentos invasivos e stress, e minha ansiedade não atrapalhar tanto. Agora eu estou ansiosa porque eu tenho ainda uns 3

anos tranquilamente segundo a medicina atual, a partir dos 35 essa minha ansiedade vai aumentar exponencialmente, eu espero ainda hoje ter meu primeiro filho antes dos 35" (E1)

Esse desespero vem de muitos lados, primeiro a vontade de ter filhos de quem sempre soube que queria tê-los, mas também uma pressão social que questiona quando será o momento e, sobretudo, uma pressão do relógio biológico que as faz pensarem que a cada ano vai ser mais difícil alcançar o objetivo.

Com relação a isso, E7 fala que é uma realidade muito próxima, que já presenciou muitas colegas passando por esse estresse de engravidar, comenta que diversas colegas que também fizeram o mestrado e doutorado deixaram para tentar engravidar quando a idade já estava avançada e então encontraram muita dificuldade pra serem mães. "Então isso é uma coisa que a gente sabe que nós enquanto mulheres temos nosso relógio, que nós temos que considerar isso". No mesmo sentido, a fala de E5 também traz consigo o medo de perder o momento certo da maternidade, enquanto também questiona outros aspectos da sua vida. Ela comenta:

"eu prefiro acabar o doutorado, mas acabando o doutorado eu não posso esperar mais muito tempo. Mas aí tem a questão da carreira também, eu to numa empresa a 9 anos, então eu lá já mostrei o que eu tinha que mostrar, se chegar a engravidar não é um impeditivo de crescimento. Mas na carreira acadêmica sim". (E5)

Ou seja, existe a ansiedade frente a perspectiva de ter filhos após o doutorado, mas a carreira acadêmica exige dedicação para ingressar em uma universidade, que é o caso quando tem-se o plano de ser docente. Neste caso, o sentimento é de medo frente ao futuro e às escolhas a serem feitas. Essa dedicação é, segundo Velho (2006), pautada na cultura baseada no modelo masculino de carreira, onde na ciência deve-se ter uma dedicação integral ao trabalho, produtividade em pesquisa e relações competitivas, fazendo com que o ambiente torne a maternidade uma dúvida para algumas mulheres, visto que terão que dividir as atenções entre maternidade e carreira, e desta forma terem uma redução na produtividade.

Um dos grande desafios enfrentados, na visão de E8, é o postergar a maternidade em função da carreira, e até que ponto isso pode ser feito, pois sempre existirão mais e mais desafios na carreira a serem atingidos. Para ela, "tem muitas mulheres que acabam postergando a maternidade e depois tendo grandes problemas pra engravidar. E postergam porque a gente não consegue manter o padrão de produção. Como são os padrões de produção hoje, que é muito volume. Pra tu participar de muitos projetos, de estarem em muitas frentes e também o doutorando... tu fazer um bom doutorado, sanduiche fora, isso tudo é super limitante quando tu tem filhos. Até o horário de estudo, a forma como tu te organiza, o tempo que tu tem é muito diferente".

Com relação a questão do tempo, Bianchetti (2006) assinala que o tempo na academia é ditado por prazos, e que para as acadêmicas-mães esse tempo fica mais curto e dividido entre os prazos impostos pela academia e o cuidado com os filhos.

E8 retrata a realidade de uma mãe doutoranda que, em meio a dificuldades, busca achar tempo para conciliar tudo, porém se vê muitas vezes frustrada por não conseguir participar de todos os projetos, congressos e demais atividades junto aos colegas, em função de precisar estar em casa. Ela traz ainda que

"eu sou divorciada, quando eu falo que sou eu e meus filhos as pessoas já falam, imagina se eu falasse que eu não tenho filhos... Mas realmente, as mulheres que optaram por não ter filhos elas relatam que sofrem muita pressão, a família pressiona muito, existe uma pressão social. E aí é muito complexo pra mulher atender a todos os papéis que ela é demandada". (E8)

Nesse trecho nota-se que, embora considere que existe sim julgamento e pressão em relação a sua rotina, ela compreende que para as colegas que não querem ter filhos também existe julgamento e pressão social. Ela ainda fala sobre as dificuldades que encontra por ter filhos, quando aborda o assunto de fazer um sanduíche. Fala que "eu tava discutindo com um amigo meu, sobre eu fazer o doutorado sanduíche, porque meus filhos tão numa idade difícil de tirar daqui e ir pra outro país, eu não iria sozinha, e ele disse que tinha vários amigos que foram e levaram os filhos. Sim né, foram os homens e levaram as

mulheres que ficaram cuidando dos filhos, que provavelmente abriram mão das suas carreiras... a história é sempre essa". Existe uma crítica sobre o assunto de levar os filhos em uma viagem internacional. Quem irá cuidar? No país de origem, em sua cidade, muitas vezes essas mulheres contam com a rede de apoio, nem sempre o conjugue, mas a família de modo geral. E como fazer para levar os filhos, sem ter alguém para tomar conta? Dessa forma, ela conclui, acaba sendo limitante na formação para carreira acadêmica para quem tem filhos, e normalmente ainda mais limitante se você é mulher.

Para Vieira e Amaral (2013), muitas mulheres que optaram por conciliar carreira e maternidade experimentam ainda o sentimento de culpa em relação a sua ausência nas atividades que envolvem cuidados com o filho e o lar.

Além dos sentimentos que foram elencados quando falamos sobre o assunto maternidade, E2 também fala sobre a questão dos julgamentos. Tanto uma mulher doutoranda que já possui filhos, quanto quem não possui, vai passar por julgamentos. Ela diz que "a gente mesmo, quando a gente vai num lugar e tem uma mulher com bebê e a gente fica "isso não é hora de criança ta na rua". A gente faz esse julgamento. Tem todo esse lado, tu vai ser julgado dentro do teu curso, de dizerem que não é a hora. E fora também vão dizer que tu não tá dando tudo que a criança precisa. É difícil ser mãe... e é difícil não ser também".

O ambiente organizacional, ou ainda o ambiente acadêmico, para Krause (2017) pode trazer dificuldades para as mulheres que em alguns casos fazem com que elas se sintam desmotivadas, ou até julgadas e excluídas por colegas ou superiores. A questão do julgamento, conforme mencionado pela E2, na maioria dos casos vem de forma sutil ou subliminar, mas é sentida como uma pressão social que cobra independente da opção em relação à maternidade.

A principal dificuldade enfrentada pelas mães doutorandas, é como dividir seu tempo, seu espaço, seu dia a dia para conciliar estudo e família. Para E3:

"agora que eu sou mãe eu preciso me dividir, eu tenho que ficar atenta a várias coisas, tantas demandas. No mestrado eu me trancava num quarto e ficava estudando, no doutorado eu fico me dividindo entre estudo, casa, o marido, a minha filha." (E3)

A opção pela carreira científica, para Velho (2006), faz com que a mulher se depare com o conflito maternidade e exigências da vida acadêmica. No caso das mulheres que possuem filhos, ela salienta, há uma consciência duplamente culposa, que é não se dedicar tanto aos filhos e ao mesmo tempo não ser tão produtiva quanto se esperaria no doutorado.

Além desses conflitos do momento presente, a entrevistada 3 ainda comenta sobre projeções de futuro que lhe causam angustias, que também são pautadas na questão carreira e família. Ela diz que:

"como eu tenho filha e o marido, tem a família que eu tenho que estar junto todos os dias, é uma questão que eu tenho que considerar, se eu for fazer um concurso como o IF que não tem nem campus definido que é a vaga. Eu penso será que vale a pena? todo sacrifício longe da família, residir em outra cidade. A família nesse momento pesa na carreira. Mas a mulher, essa percepção, a que medida eu vou evoluir ou ficar por aqui." (E3)

Ao pensar em sua carreira, capta-se as angustias e dúvidas sobre o futuro, depois que terminar o doutorado, o que fazer? Pois a carreira acadêmica, principalmente no início, vai demandar mobilidade que tendo uma família fica mais difícil de levar consigo.

Outra questão levantada foi o deslocamento e tempo longe da filha. Por morar no interior, toda semana passava em torno de três dias longe de casa para poder fazer as disciplinas. Agora já estando mais no final do curso se desloca menos para Porto Alegre, mas fala sobre o início. "Tu não consegue planejar e cronometrar todas as coisas, eu sofri por causa disso. Quando eu comecei o doutorado eu fiquei bem sentida de estar longe dela". (E3) Esse trecho vai ao encontro do que os autores Vieira e Amaral (2013) apontam, para eles muitas mulheres que optaram por conciliar carreira e maternidade experimentam ainda o sentimento de culpa em relação a sua ausência nas atividades que envolvem cuidados com o filho e o lar. E por fim, E3 comenta que uma questão que vê como importante é o período entre gravidez e pós-parto como prejudicial para a doutoranda, pois diz:

"tem também a questão do currículo lattes, porque querendo ou não pra quem tem intenção de seguir na carreira, esse período entre tu estar grávida, o recém nascido , tu te adaptar a essa mudança, é um período que tu passa sem estar escrevendo e publicando".

Nesse sentido, E11 também fala sobre essa questão, abordando que

"acho que nos moldes atuais assim, com esse fetiche dos artigos, esse produtivismo todo, esse nível de exigência que a gente tem... essa entrada no mercado na própria academia, que é bastante questionável de se pensar... quando isso acontece fica muito mais complicado".  
(E11)

Ela fala que, quando a doutoranda não possui filhos, o ritmo de trabalho é muito maior, e em casos de gravidez durante o curso, essa produtividade tende a cair.

Analisando essa situação, E6 fala que existe uma crença de que os professores prefiram as alunas que não possuem filhos. "Existe essa preferência por pensar que a pessoa vai produzir mais, que não vai ter outras preocupações. Espero que a gente consiga quebrar esse preconceito de que quem tem filhos produz menos enfim ou de forma inferior."

Da mesma forma para E12, que diz ainda viver inseguranças de não dar conta. Ela diz que

"tive muita insegurança, porque o cérebro de uma mãe tá naquele mundo dos sonhos, e o meu sonho profissional eu nunca larguei, mas dá muita insegurança de você dar conta, e acho que quando ele cresceu, ficou com 1 ano fiquei um pouco mais segura" (E12)

E ainda complementa que "o mundo acadêmico é cruel, ele exige produção. Eu tive pessoas que me apoiaram, professores que me diziam que "pelo que tu faz, já faz muito". Mas pela competição com o outro que tem mais tempo pra produzir e se dedicar, a gente se sente inseguro nesse ponto". Nesse trecho cabe destacar que existe um senso de comparação entre os colegas, e que além de toda ansiedade e sentimentos conflitantes que a recém mãe experimenta, ainda permeia uma situação onde precisa estar no mesmo

nível dos colegas, o que muitas vezes se torna um sofrimento para esta mulher.

Corroborando com essa ideia, a fala de E10 traz que "eu vejo mulheres muito cansadas, chateadas com essas desigualdades, mulheres divididas e culpadas por quererem dar atenção e ter que dividir. E culpadas também por serem cobradas de igual pra igual em relação aos homens, e eu vejo uma maior conscientização, um maior engajamento das mulheres para que venha a pauta esse assunto". Ela retrata uma realidade onde, além da cobrança por produção, as mães se sentem cobradas de forma igual aos homens, quando fica claro que o tempo a ser dispensado para os estudos nem sempre se dá de forma igual para as mulheres e para os homens, mesmo os que também tem filhos. Principalmente na fase inicial, os bebês demandam muito mais das mães, e mesmo em famílias em que o pai é presente e busca dividir as tarefas com a mulher, a sobrecarga física acaba recaindo sobre a mulher por questões propriamente fisiológicas.

Por fim, considerando as dificuldades, sentimentos e julgamentos de mães e futuras mães, também devemos destacar que, para quem não quer ter filhos, os julgamentos chegam com outra roupagem, mas também se apresentam. Na fala de E4: "já me aconteceu de dizer pra pessoas da família que eu não quero ser mãe e me olharem torto", o não querer ter filhos é visto pela sociedade com estranhamento. No conjunto, tudo isso favorece a vivência de dilemas como se verá a seguir.

### 4.3 DILEMAS

Considerando que o período de estudos na pós graduação coincide com o período tido como o mais adequado biologicamente para a mulher engravidar, a partir das falas das entrevistadas se destacaram dois tipos de dilemas: o primeiro, qual o momento certo para engravidar, durante o doutorado ou após? E segundo, sendo mãe e doutoranda, priorizar os estudos e conseqüentemente a carreira ou priorizar a família? Ambos os dilemas pioram a medida que o tempo passa, e se intensificam quanto mais se adia a decisão. Os dilemas apresentados vão ao encontro do que Oliveira et al (2011) indicava como os principais dilemas envolvendo carreira e maternidade, que são postergar a gravidez em função da carreira e conciliar a carreira e o papel de mãe. Em ambos os casos, o tempo se mostra o elemento central do dilema.

#### **4.3.1 Engravidar durante o doutorado ou aguardar a conclusão do mesmo**

O primeiro dilema não reside no impasse de ter ou não ter filhos, mas sim quando os tê-los. Para estas mulheres, a decisão por ter filhos já foi tomada. Em função de estarem cursando o doutorado, tais mulheres que possuem a expectativa de se tornarem mães se vêem diante do impasse do tempo, onde existem duas possibilidades: engravidar durante o doutorado, ou aguardar a conclusão do curso para então iniciar o projeto de ser mãe. Tal dilema envolve diversas variáveis, sendo uma delas o medo de não conseguir engravidar. Esse medo faz com que o dilema se amplifique, pois torna a decisão ainda mais urgente. Bauman (2008) considera que é a partir dos dilemas que os medos são apresentados, pois parece não haver saída para eles. Segundo o autor, a solução encontrada nunca será boa o suficiente para amenizar os medos e a falta de proteção para qualquer uma das escolhas. As mulheres nessa situação se vêem diante de uma escolha que, conforme a própria definição de dilema, ambas as opções apresentadas não parecem as ideais, pois qualquer que seja a escolha, ela se mostrará insatisfatória. Para a entrevistada E7, o momento certo de ter um filho se torna uma questão relevante pois, para ela:

"a minha ideia não é esperar terminar, mas o que é o meu medo, eu ir deixando e daqui a pouco eu arrumo um emprego. Sempre tem aquele medo, de eu arrumar um emprego e logo no início... a gente tem esse dilema. Por exemplo, eu recém comecei a trabalhar, e já vou engravidar". (E7)

Para ela, o momento certo para engravidar acaba se tornando uma utopia, e qualquer definição a respeito lhe causa angustia. Por morar no interior e cursar o doutorado em Porto Alegre, ela alega que as horas de viagem aliadas as horas exigidas de dedicação para as aulas e escrita, lhe tomam grande parte do tempo e, desta forma, engravidar durante o doutorado se mostra inviável. Por outro lado, após a conclusão do doutorado estaria diante das possibilidades de emprego, e o sonho da docência estaria mais próximo. Acena assim para algo que não cessa.

O que fica evidente é que o período de doutoramento e os anos que seguem como sendo os anos iniciais na carreira docente coincidem com o período ideal para ter filhos, e ambos são planos de grande importância para ela. Posto isso, a pergunta que fica é: de que forma conciliar os dois projetos de forma a conseguir ter plena realização em ambos? O dilema reside justamente nessa intersecção de objetivos que demandam dedicação e se mostram ambos prioritários.

Da mesma forma para E5, a maternidade durante o período do doutorado se torna um assunto crucial, ela diz:

"hoje o principal dilema da minha vida é a maternidade. Porque é uma coisa que eu quero, mas se eu tiver um filho hoje, eu não posso fazer o sanduíche. Não é que eu não possa, mas dificulta. Ao mesmo tempo quando eu voltar do sanduíche eu já vou poder engravidar? mas aí eu vou estar na defesa. Então tá, mas eu vou engravidar quando afinal de contas? Eu não posso deixar pra tentar engravidar com 40 anos". (E5)

Estar cursando o doutorado oferece oportunidades e experiências que visam qualificar o currículo e o conhecimento dos estudantes. Participações em congressos, escrita de artigos, o doutorado sanduíche, ou seja, cursar uma parte do doutorado em outro país, a participação em pesquisa de modo geral entre outros, demandam tempo sobre tudo. Guillaume e Pochic (2007) indicam

que para as mulheres entre 25 e 35 anos os dilemas são maiores, pois elas se encontram em processo de crescimento da carreira. O momento em que lhes é requerida uma intensa dedicação no trabalho é também o momento em que elas desejam ter filhos e, portanto, frear a carreira.

#### **4.3.2 Dedicar o tempo disponível à carreira acadêmica ou à família**

O segundo dilema apareceu nas falas das doutorandas que já possuíam filhos no momento que entraram no doutorado. Ele traz uma realidade diferente da apresentada no primeiro dilema, pois aqui já não existe uma questão de ter ou não ter, de qual o momento certo para ter e como lidar com essa ansiedade. Para estas mulheres, a maternidade já é uma realidade, porém ao se depararem com as demandas do doutorado e dos filhos, se colocam frente a seguinte questão: devo priorizar nesse momento a minha carreira acadêmica ou a família? Pois a carreira acadêmica envolve mobilidade geográfica, nos casos de não residir na mesma cidade onde se estuda, e precisar se deslocar para as aulas durante a semana; além disso, envolve tempo de dedicação e estudo em casa, pesquisa de campo e momentos de reflexão e concentração. Na outra ponta, existem os filhos e em alguns casos o conjugue requerendo atenção. É neste cenário que o dilema se apresenta. O medo de uma escolha representar perdas na outra ponta. Não ser boa o suficiente é uma das formas que essas mulheres expressam esse medo, de não estar dando atenção suficiente aos filhos, e ao mesmo tempo medo de não dar conta do doutorado.

A entrevistada E12 fala que após o nascimento do filho, durante o mestrado, passou por uma fase de muita insegurança. Ela diz que:

"dá muita insegurança de você dar conta, e acho que quando ele cresceu, ficou com 1 ano fiquei mais segura. Retornar ao mundo acadêmico, a parte de pesquisa... era outra visão, e com filho, será que eu vou dar conta? E aí o filho cresce e fica contigo no computador, se agarra em ti... e o marido também quer atenção." (E12)

Ela fala que a maior dificuldade é conseguir equilibrar ambos os papeis. O dilema para ela reside justamente em como conseguir dar conta da família, e ter um bom aproveitamento no doutorado. A questão da distância geográfica

para àquelas que não residem na mesma cidade que cursam o doutorado também foi apontada como elemento que amplifica o dilema. Se já é difícil encontrar um equilíbrio entre doutorado e maternidade morando próximo e tendo a rede de apoio para auxiliar, para a entrevistada E3 a situação se torna mais complexa pois mora no interior, junto com a filha e o esposo. Durante a fase inicial do doutorado, viajava para Porto Alegre durante a semana para participar das aulas. Ela fala que:

"eu fui pra Porto Alegre só pras disciplinas, agora eu to na parte do projeto, mas ela chega da escola e eu tenho que dar atenção pra ela. Agora que eu sou mãe eu preciso me dividir, eu tenho que ficar atenta a várias coisas. Eu fico me dividindo entre estudo, casa, o marido, ela... Tu não consegue planejar e cronometrar todas as coisas, eu sofri por causa disso. Quando eu comecei o doutorado eu fiquei bem sentida de tá longe dela, a minha filha também sentiu bastante, a gente tinha que se falar por vídeo todas as noites" (E3)

O autor Freitas (1998) observa que no mundo do trabalho os indivíduos estão condenados a apresentar resultados de produtividade cada dia maiores, tendo cada vez mais a sensação de estarem devendo. Essa produtividade, presente no ambiente acadêmico, seja na cobrança por publicações ou até mesmo no cumprimento dos prazos, faz com que as doutorandas-mães se vejam diante do desafio que é conciliar o doutorado com a maternidade. Ela fala ainda que:

"o mundo acadêmico é cruel, ele exige produção. Mas pela competição com o outro que tem mais tempo pra produzir e se dedicar, a gente se sente insegura nesse ponto."(E12)

Além da conciliação dos papéis, da cobrança e da insegurança, a comparação com colegas sem filhos também aparece como fonte de angústia. E10 também aborda essa questão da comparação, dizendo que:

"a gente se dá conta que a gente tem que desempenhar muitos papéis ao mesmo tempo e isso é cansativo. Muitas vezes eu me comparei com colegas que não tem filhos... a gente se desdobra muito mais pra

dar conta de tudo, a gente valoriza mais o tempo que tá com o filho, porque eu tenho essas duas horas, eu tenho essa tarde de sábado pra curtir". (E10)

A questão do tempo neste dilema reside em como utilizá-lo no dia a dia de forma a dar conta de atender as exigências do doutorado e da maternidade. O próprio cenário atual onde há uma responsabilidade do trabalhador pela sua trajetória e sucesso, conforme Oltramari, Friderichs e Grzybovski (2014), propiciam o aparecimento de dilemas entre carreira e família, pois tal cenário se configura num período de ansiedade, insegurança e incertezas.

Para Pelbart (2000) as distâncias que até então existiam entre o ambiente de trabalho e a vida pessoal hoje estão reduzidos a limites tênues, que fazem com que o tempo destinado a cada um deles se confunda. Podemos transpor o ambiente de trabalho para o ambiente acadêmico, e nesse contexto de doutorandas-mães, o tempo de trabalho/estudo e a esfera da vida privada se confundem, fazendo com que o dilema se torne presente.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo apresentou e analisou questões relativas à maternidade e formação para carreira acadêmica a partir da perspectiva de mulheres doutorandas em administração da UFRGS, além de identificar e analisar os dilemas que são encontrados quando considera-se em conjunto a maternidade e a formação para a carreira acadêmica. Para tal, utilizou-se como referencial o conceito de carreira (HALL, 2002), carreira caleidoscópica (MAINIERO E SULLIVAN, 2005), e dilemas (BAUMAN, 2007;2008; MARCONDES, 1990; OLIVEIRA E COSTA, 1995).

A partir disso, mostrou-se que sim, dilemas relativos à maternidade se fazem presentes no ambiente acadêmico e são percebidos pelo grupo de mulheres doutorandas em administração participantes da pesquisa. Apesar de terem nos apontado diversas inseguranças, dificuldades e situações vivenciadas no tocante ao assunto, destacamos dois principais dilemas identificados, são eles 1- o impasse do tempo, onde existem duas possibilidades: engravidar durante o doutorado, ou aguardar a conclusão do curso para então iniciar o projeto de ser mãe; e 2- para as doutorandas que já possuem filhos, o dilema reside em priorizar nesse momento a carreira acadêmica ou a família. As entrevistadas se vêem diante de situações onde ambas as saídas lhes parecem insatisfatórias, cada escolha lhes traz uma perda (BAUMAN, 2007), e conseqüentemente sentimento de culpa.

A formação para a carreira acadêmica se apresentou como de grande relevância na carreira do grupo pesquisado, pois para muitas o próprio termo carreira remete a todas as vivências e experiências que são percorridas ao longo de sua jornada até alcançar um objetivo, que neste caso é a possibilidade de exercer a docência. Percebeu-se que o conceito de carreira proposto por Hall (2002), que compreende carreira enquanto “a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associada com experiências relacionadas ao trabalho e atividades durante a vida de uma pessoa”, está presente na fala das entrevistadas, que as mesmas percebem de fato que as experiências, incluindo o próprio doutoramento, são parte de suas carreiras.

A carreira e a maternidade são percebidas a partir das experiências de vida de cada mulher, partindo do seu contexto familiar e profissional. A carreira para muitas delas é vista como uma forma de obter espaço junto a sociedade, para algumas o sentimento de ser útil é visto como o principal fator da carreira, para muitas a carreira é uma forma de se rentabilizar. Ela é vista como uma jornada que consiste em todos os períodos, incluindo aí o período de formação, para se alcançar um objetivo que por vezes se apresenta no formato de um sonho, projeto de vida ou possibilidades de emprego.

A maternidade para muitas entrevistadas foi retratada sob a ótica da pressão social. Por vezes, a escolha de ter ou não ter filhos e, ainda, quando os ter, não é uma escolha individual. Ela traz uma sobrecarga de familiares, amigos, companheiros que pressionam que está na hora de abraçar o plano da maternidade. Aliada a pressão social, fica o questionamento: porque só as mulheres sentem culpa? Elas sentem culpa quando não atendem à pressão social. Sentem-se culpadas, porém, quando atendem. Essa culpa ela vem quando a mulher tem filhos mas acha que não está se dedicando o suficiente, porque precisa dividir o tempo entre a maternidade e o trabalho, entre a maternidade e o estudo. O homem apareceu como um suporte, então qual é o lugar do companheiro nesse contexto? Ele é pai, ele é esposo, ele não deveria ser um apoio. Ele também trabalha, em alguns casos ele também estuda, mas ainda assim ele, na fala dessas mulheres, não sente culpa.

Os dilemas que apareceram retratam uma realidade específica, de tal modo que a partir do grupo escolhido não aparecem dilemas que apareceriam em outros grupos como por exemplo dilemas relativos à adoção, que poderiam ser encontrados em grupos com uma faixa etária superior, ou ainda em grupos com mais casais homossexuais.

Com relação às mulheres que decidem não ter filhos, fica a reflexão: a mulher que decide não ter filhos, não possui uma nomenclatura para sim, ela carrega apesar de sua vontade de não maternidade, a palavra "filho" em sua definição, ela é ou *childless*, ou *childfree*.

Os principais limitadores do estudo foram a falta de dados atualizados sobre a maternidade no Brasil e principalmente dados relacionando carreira acadêmica e maternidade. Além disso, o tema maternidade foi percebido como

pouco discutido dentro do ambiente acadêmico, e considerado por muitas doutorandas um assunto delicado no que diz respeito ao medo de julgamentos. Para as alunas que já possuem filhos, a exposição do fato de serem mães nem sempre é desejável, pois compreendem que as expectativas dos professores e colegas em relação ao seu rendimento pode ser distorcida. No que toca as alunas que ainda não possuem filhos, mas que estão na expectativa de tê-los, elas mencionam que há uma pressão para que não engravidem durante o doutorado visto que pode afetar o bom aproveitamento do mesmo. Desta forma, atingir respostas verdadeiras e com profundidade sobre o tema perpassou uma fase inicial de aproximação e conquista da confiança das entrevistadas.

Como proposta de estudos futuros considera-se importante ampliar o estudo para outros cursos devido as características e particularidades de cada área, identificando doutorandas de outros cursos também vivenciam dilemas relativos à maternidade. Os dilemas se projetam como infundáveis, podendo trazer novos olhares ao serem replicados em outros cursos, ou até mesmo na própria administração, mas em momento futuro.

## REFERÊNCIAS

ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. Generating New Directions in Career Theory. In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (Ed.s) **Handbook of Career Theory** [p. 7-25]. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1989.

ARTHUR, M. B. The Boundaryless Career: a new perspective for organizational inquiry. **Journal of Organizational Behavior**. v. 15, n. 4, p. 295-306, 1994.

BÄCHMANN, A.-C.; GATERMANN, D. The duration of family-related employment interruptions: the role of occupational characteristics. **Journal for Labour Market Research**, v. 50, n. 1, p. 143-160, 2017.

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

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

BALASSIANO, M; VENTURA, E.C.F.; FONTES, J.R.F. Carreiras e Cidades: Existiria um Melhor Lugar para se Fazer Carreira? **Revista de Administração Contemporânea**. 2004, v. 8, n. 3, pp. 99-116.

BARBOSA, P. Z.; Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. **Psicologia Clínica**, 19(1), 163-185.

BARLEY, S. Careers, identities, and Institutions: The legacy of the Chicago Scholl of sociology. In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (Eds.). **Handbook of Career Theory** [p. 41-65]. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1989.

BAUMAN, Z. **Comunidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

BAUMAN, Z. **Vidas desperdiçadas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

BAUMAN, Z. **Tempos líquidos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.

BELTRAME, G. R.; DONELLI, T. M. S. **Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis**. Aletheia, n. 38-39, p. 206-217, 2012.

BENDASSOLLI, P. F. **Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.49, n.4, p. 387-400 out./dez. 2009.

BIANCHETTI, L. **A bússola do escrever. Desafios e estratégias na orientação e escrita de teses e dissertações**. 2. ed. São Paulo/Florianópolis: Cortez / Editora da UFSC, 2006.

Brasil. Ministério da Saúde (BR). (2014). **Parto, aborto e puerpério: assistência humanizada à mulher**. Brasília (DF): MS.

BRASIL. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **Séries históricas até 2012: quantitativos de bolsas por sexo**. Brasília, 2012. Disponível em:

<<http://www.cnpq.br/series-historicas>>. Acesso em: 30 jun. 2019.

CABRAL, C. **O conhecimento dialogicamente situado: histórias de vida, valores humanistas e consciência crítica de professoras do Centro Tecnológico da UFSC**. 2006. 206 f. Tese (Doutorado em Educação Científica e Tecnológica) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

CANGIANI, M R. MONTES, J R. Mulher, maternidade e trabalho acadêmico. **Invest Educ Enferm**. 2010; 28(2): 176-186

CAPES. (2017) Mulheres são maioria na Pós-Graduação brasileira. Disponível em <<http://www.capes.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/8315-mulheres-sao-maioria-na-pos-graduacao-brasileira>> Acesso em 05 nov 2018.

CARVALHO, B. R. (2014). Quando é tarde para gestar? Disponível em <[http://portal.cfm.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=24](http://portal.cfm.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=24)>

837%3Aquando-e-tarde-para-gestar&catid=46%3Aartigos&Itemid=18> Acesso em 14 nov 2018.

CASSANDRE, M. P.; SARTORI, L.F.; VERCESI, C; SENGER, C.M. As pressões advindas da reconfiguração produtiva dos cursos stricto sensu e seu impacto sobre a saúde de docentes mestres e doutores em universidades públicas. In: **ENANPAD**, 2009. Anais... São Paulo, 2009.

CASTELLS, M. **A Sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CEBRIÁN, I.; MORENO, G. The effects of gender differences in career interruptions on the gender wage gap in Spain. **Feminist Economics**, v. 21, n. 4,p. 1-27, 2015.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n.6, p. 67-75 nov./dez. 1995.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.36, n.1, p. 13-20 jan./fev./mar. 1996.

DESSEN, M. A.; BRAZ, M. P. (2000). Rede Social de Apoio Durante Transições Familiares Decorrentes do Nascimento de Filhos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 16 (3), 221-231.

DUARTE, R. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educ. rev.** [online]. 2004, n.24, pp.213-225. ISSN 0104-4060.

ENRIQUEZ E. (1995). Prefácio. In E. Davel & J. Vasconcelos (Orgs.), "**Recursos**" humanos e subjetividade (pp. 7-22). Rio de Janeiro: Vozes.

EVERTSSON, M.; GRUNOW, D.; AISENBREY, S. Work interruptions and young women's career prospects in Germany, Sweden and the US. **Work, Employment and Society**, v. 30, n. 2, p. 291-308, 2016.

FREITAS, M. E. (1998). Contexto social: o mundo do trabalho, a família e os "eternos" adolescentes. **RAE Light**, 5(2), 2-6.

Gatrell, C. (2005). Hard labour: The sociology of motherhood and career. **Sociology Review**, 15(1), 8-10.

GIDDENS, Anthony . 1993. **A transformação da intimidade: sexualidade, amor & erotismo nas sociedades modernas**. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GORZ, A. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GRISCI, C.L.I.; SCALCO, P.D. ; KRUTER, G.E. Trabalho imaterial bancário e a dinâmica dos dilemas pessoais contemporâneos. In: **EnANPAD**, 33, São Paulo, 2009.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. London, Sage Publications, 2002.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE. (2010). Disponível em <[http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/135/rc\\_2010\\_v37.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/135/rc_2010_v37.pdf)> Acesso em 18 nov 2018.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE. (2016). **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Rio de Janeiro. Disponível em <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>> Acesso em 18 nov 2018.

Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística – IBGE (2011). **Síntese dos indicadores sociais**. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em 18 nov 2018.

JABLONSKI, B. (1998). **Até que a Vida nos Separe: a Crise do Casamento Contemporâneo**. 2a edição, revista e aumentada. Rio de Janeiro: Agir

JOAS, H. Interacionismo Simbólico. In. GIDDENS, A.; TURNER, J. **Teoria Social hoje** [p.127-174]. São Paulo: UNESP, 1999.

KARAN, H. (2000). Do trabalho de parto ao parto para o trabalho. In A. Jerusalinsky, A. Merlo, & A. L. Giongo. O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo. Porto Alegre: Artes e Ofícios

KRAUZE, L.I **Mulher, trabalho e maternidade: demandas no retorno da licença maternidade**. 2017, 74 f. Dissertação (mestrado profissional em saúde e comportamento) - Programa de Pós-Graduação em Saúde e comportamento, Universidade Católica de Pelotas.

LAZZARATO M.; NEGRI A. **Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LEITE, R. R. Q.; FROTA, A. M. M. C. (2014). O desejo de ser mãe e a barreira da infertilidade: uma compreensão fenomenológica. **Revista da Abordagem Gestáltica**, 20(2), 151-160.

LIMA, B. S. **Teto de vidro ou labirinto de cristal?: as margens femininas das ciências**. 2008. 133 f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

MANSUR, L. H. B. (2003). **Experiências de mulheres sem filhos: A mulher singular no plural**. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Marcílio, M. L. (2006). **História social da criança abandonada**. 2. ed. São Paulo: Hucitec

MARCONDES, H. J. **Dicionário básico de filosofia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990.

McINTOSH, B.; McQUAID, R.; MUNRO, A.; DABIR-ALAI, P. Motherhood and its impact on career progression. **Gender in Management**, v. 27, n. 5, p. 342-360, 2012.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2002.

OLIVEIRA, J. D. C. (2005). **Perfil socioeconômico da maternidade nos extremos do período reprodutivo**. Rio de Janeiro: IBGE.

OLIVEIRA, C. A. A.; COSTA, A. E. B. Os dilemas morais e não-morais no cotidiano de conflitos de adolescentes de Minas Gerais. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 8, p. 73-90, 1995.

OLIVEIRA, S. C.; FARIA, E. R.; SARRIERA, J. C.; PICCININI, C. A.; TRENTINI, C.M. Maternidade e trabalho: uma revisão da literatura. **Interamerican Journal of Psychology**, v. 45, n. 2, p. 271-280, 2011.

OLTRAMARI, A. **Dilemas relativos à carreira no contexto do trabalho imaterial bancário e suas repercussões nas relações familiares**. Tese (Doutorado em Administração). Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

OLTRAMARI, A. P.; FRIDERICHS, B. P.; GRZYBOVSKI, D. Carreira, família e a dialógica do assujeitamento: o discurso vigente em uma revista popular de negócios. **Cad. EPAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 12, n.1, artigo 6, jan./mar. 2014.

OLTRAMARI, A.; WEBER, L.; GRISCI, C.L.I. Trabalho imaterial, carreira e relações familiares: a dinâmica de dilemas pessoais na contemporaneidade. In: **EnGPR**, II, 2009, Curitiba, Anais... 2009.

RAPPORT, A.; PICCININI, C. A. (2004). A escolha do cuidado alternativo para o bebê e a criança pequena. **Estudos de Psicologia**, 9(3), 497-503.

RIBEIRO, F. D., FERRARI, R. A. P., SANT'ANNA F. L., DALMAS J. C., & GIEORRO, E. (2014). Extremos de idade materna e mortalidade infantil: análise entre 2000 e 2009. **Revista Paulista de Pediatria**, 32(4), 381-388.

ROCHA-COUTINHO, M. L.(2005). Variações sobre um antigo tema: a maternidade para mulheres com uma carreira profissional bem-sucedida. Em Féres-Carneiro, T. (Org.). **Família e casal: efeitos da contemporaneidade** (pp. 122-137). Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio.

SALVADO, N. (2017). Toda mulher tem relógio biológico?. Disponível em <<http://www.virgula.com.br/saude/toda-mulher-tem-relogio-biologico-vem-saber-mitos-e-verdades-sobre-o-tema/>> Acesso em 08 de abril 2020.

SCAVONE, L. (2001). **Maternidade: Transformações na família e nas relações de gênero**. Interface: comunicação, saúde e educação, 5(8), 47-60.

SENNETT, R. **A Corrosão do Caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 11. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SGUISSARDI, V. Produtivismo acadêmico. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho, Profissão e Condição Docente**. Belo Horizonte, MG: Faculdade de Educação/UFMG (CD; ISBN: 978-85-8007-007-1), 2010.

SIMOES, F. I. W.; HASHIMOTO, F. Mulher, mercado de trabalho e as configurações do século XX. **Revista Vozes dos Vales**, v. 1, n. 2, p. 1-25,2012.

SOUZA, A. M. F. L. **As armas de marte no espelho de vênus: a marca de gênero em Ciências Biológicas**. 2003. 216 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2003.

SUPLICY, M. **A condição da mulher**. 5.ed. São Paulo: Brasiliense , 1984

TABAK, F. **Estudos substantivos sobre mulher e ciências no Brasil**. In: COSTA, A. A. A.; SARDENBERG, C. M. B. (Org.). **Feminismo, ciência e tecnologia**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2002. p. 39-49.

VELHO, L. Prefácio. In: SANTOS, L. W.; ICHIKAWA, E. Y.; CARGANO, D. F. (Org.). **Ciência, tecnologia e gênero: desvelando o feminino na construção do conhecimento**. Londrina: IAPAR, 2006. p. xiii-xviii.

VIEIRA, A.; AMARAL, G. A. **A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher**. Saúde e Sociedade, v. 22, n. 2, p. 403-414, 2013.

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

## **APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA**

- 1- Como tu conceitua carreira?
- 2- A palavra maternidade significa o que pra ti?
- 3- O que te levou a escolher fazer doutorado?
- 4- Como teus familiares/ amigos viam a tua decisão de fazer doutorado?
- 5- Como está sendo fazer o doutorado?
- 6- Como tem sido a tua relação com familiares/amigos durante o período do doutorado?
- 7- O que tu espera após realizar o doutorado?
- 8- Como tu vê a tua vida em relação aos teus familiares/amigos quando tu terminar o doutorado?
- 9- O que tu pensava sobre maternidade antes do doutorado?
- 10- O que a tua família/ parceiro pensava sobre maternidade antes de tu começar o doutorado?
- 11- O que tu pensa sobre maternidade durante o doutorado?
- 12- O que a tua família/ parceiro pensa e/ou fala sobre maternidade agora. Em relação a maternidade após o termino do doutorado, o que tu pensa?
- 13- O que a tua família/ parceiro planeja ou pensa em relação a maternidade pra após o término do teu doutorado?
- 14- Tu acredita que a Universidade é um local que se fala sobre maternidade?
- 15- Me conta alguma experiência que tu, ou alguém que tu conheça tenha vivido relacionado a maternidade e a pós graduação.

## APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado a participar de um estudo sobre maternidade e a carreira acadêmica. A sua participação será através de entrevista que será gravada e posteriormente transcrita. Todas as informações coletadas serão utilizadas apenas para fins científicos. A sua participação é voluntária e pode ser interrompida a qualquer momento, sem qualquer prejuízo. A sua identidade será preservada e não haverá qualquer meio de identificação.

Eu \_\_\_\_\_ aceito participar da presente pesquisa. Informo que todas as minhas dúvidas foram respondidas com clareza e sei que, a qualquer momento, poderei solicitar novos esclarecimentos.

A pesquisadora é a aluna Andressa Friedrich Ferreira da Silva, estudante do Mestrado Acadêmico do Programa de Pós-Graduação em Administração, da Escola de Administração, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com telefone para contato (51) 994043171, e e-mail [friedrich.andressa@gmail.com](mailto:friedrich.andressa@gmail.com) e que está sob orientação da Profa. Dr<sup>a</sup> Carmem Ligia lochins Grisci.

Assinatura do Participante

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Assinatura da Pesquisadora

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\*Documento em duas vias, uma para o pesquisador e outra para o participante.